

Bilag 6: Arbejdsmiljø og etik i relation til indkøbspolitikken

1. Generelt

Dato 02.05.2007

Rasmus fuglholt

Tel. +45 8728 5404

Rasmus.Fuglholt@stab.rm.dk

Ifølge arbejdsmiljøaftalen for Region Midtjylland skal Regions-MEDudvalget formulere en selvstændig arbejdsmiljøpolitik, der kan være grundlaget for en evt. arbejdsmiljøcertificering af alle arbejdspladser i Region Midtjylland. På nuværende tidspunkt foreligger der ikke en vedtaget selvstændig arbejdsmiljøpolitik for regionen.

Uanset at der skal formuleres en arbejdsmiljøpolitik, vil fordelene ved at integrere arbejdsmiljøforhold, og for den sags skyld øvrige ønskede bæredygtige hensyn, i indkøbspolitikken være, at indkøbspolitik, arbejdsmiljø, etik, miljø mv. fremstår mere sammenhængende og afvejet. Ved at Region Midtjyllands holdning til arbejdsmiljø, miljø og etik fremgår tydeligt i indkøbspolitikken, vil man sikre, at det er faktorer der tages højde for, når regionen laver udbudsrunder og indgår efterfølgende indkøbsaftaler.

Når der tales arbejdsmiljø og etik i relation til indkøb rummer det flere forskellige aspekter

1) De varer der købes ind kan have betydning for medarbejderens arbejdsforhold. Indkøb af et produkt har altså efterfølgende betydning for brugerens arbejdsmiljø.

2) Arbejdsmiljøforhold hos leverandøren af produktet eller tjenesteydelsen, har ligeledes en direkte konsekvens for de ansatte i produktionen af varen eller tjenesteydelsen hos leverandøren, når Region Midtjylland foretager indkøb i den pågældende virksomhed.

2. Arbejdsmiljø i forhold til leverandører

Metoder i vurderingen af arbejdsmiljøforhold i RM's indkøbspolitik

Når det drejer sig om evt. at konkretisere i indkøbspolitikken hvorledes der skal tages arbejdsmiljøhensyn, så er der forskellige metoder herfor. Nedenfor skitseres en række eksempler herpå.

Certificering

I bekendtgørelse nr. 923 af 21. oktober 2001 fremgår det i § 1 i kapitel 1 om arbejdsmiljøcertifikat m.v. at virksomheder med ansatte, der er omfattet af lov om arbejdsmiljø, kan få certificeret sit arbejdsmiljøledelsessystem og få udstedt et arbejdsmiljøcertifikat, der vedrører enten den samlede virksomhed eller en eller flere produktionsenheder.

Certificering kan således være et udvælgelseskraterium og et blandt flere tildelingskriterier, der kan indgå i afvejningen af tilbuddene fra leverandørerne, ud fra princippet om det økonomisk mest fordelagtige tilbud.

Det fremgår endvidere i § 16 stk. 2, 3 og 4 i kapitel 4 om iværksættelse og drift, at certificeringen af virksomheden kræver at der udformes og vedligeholdes procedurer, der sikrer, at arbejdsmiljøforhold inddrages ved indkøb, projektering, ændring og indførelse af nye arbejdsprocesser; at vurdering og inddragelse af arbejdsmiljøhensyn skal indgå så tidligt som muligt; at procedurerne skal finde anvendelse uanset hvem, der inden for virksomheden arbejder eller handler på virksomhedens vegne; og at virksomheden skal tage passende forholdsregler for at sikre, at fremmede virksomheder, der arbejder inden for virksomhedens område, følger virksomhedens procedurer og arbejdsmiljøpolitik.

Der er her tale om krav, som den enkelte virksomhed skal opfylde, for at blive certificeret, og specifikke kriterier som regionen kan anvende ved udvælgelse af leverandører og tildeling af udbud. Bekendtgørelsen lægger desuden op til, at man udarbejder en arbejdsmiljøpolitik.

Alternativ certificering:

Stigningen i mængden af udbud har resulteret i udviklingen af mere omfattende indkøbsordninger. Opstilling af ensartede krav, som besluttet af Region Midtjylland, til virksomheder om arbejdsmiljøledelse gør det muligt at lade en tredjepart udføre certificering eller den indledningsvise godkendelse af virksomheder samt at følge den løbende udvikling (f.eks. et konsulentfirma eller en intern enhed som f.eks. HR Fysisk Arbejdsmiljø). Dvs. man kan udarbejde sin egen "certificeringsordning" med krav man specifikt ønsker sig i Region Midtjylland.

ILO-konventionerne

ILO, som er en forkortelse for International Labour Organisation, er en organisation under FN, som arbejder for at fremme social retfærdighed og internationalt anerkendte menneske- og arbejdsrettigheder, og er med 180 medlemslande en legitim og alment accepteret institution, hvis konventioner lande og virksomheder kan tilslutte sig.

Af de ca. 184 konventioner og 192 anbefalinger som ILO har vedtaget, hviler ILO's arbejde med at sikre grundlæggende menneskerettigheder på 8 grundlæggende konventioner, som udgør en slags minimumstandarder, som medlemslandene skal respektere.

Et krav der kunne stilles i indkøbspolitikken kunne i den forbindelse være at vurdere, om potentielle leverandører og underleverandører overholder disse konventioner og at undersøge om produktionslandet har ratificeret disse 8 grundlæggende konventioner.

De 8 grundlæggende konventioner dækker over 4 fundamentale principper:

- Foreningsfrihed (Nr. 87 + 98)
- Afskaffelse af tvangsarbejde (Nr. 29 + 105)
- Afskaffelse af børnearbejde (Nr. 138 + 182)
- Borteliminering af diskrimination (Nr. 100 + 111)

I det følgende uddybes disse 8 grundlæggende konventioner:

- **Nr. 29 – Forced Labour Convention (1930).** Konventionen kræver, at tvangsarbejde i alle dets former afskaffes.
- **Nr. 87 – Freedom of Association and Protection of the Right to Organize Convention (1948).** Fastslår alle arbejderes og ansattes ret til frit at danne og melde sig ind i organisationer, som de selv vælger, uden forudgående tilladelse, og fastlægger en række garantier, som skal sikre, at organisationer kan fungere frit uden indblanding fra de offentlige myndigheder.
- **Nr. 98 – Right to Organize and Collective Bargaining Convention (1949).** Sørger for beskyttelse imod antifagforeningsdiskrimination, beskyttelse mod at arbejdstager- og arbejdsgiverorganisationer blander sig i hinandens sager, og tilvejebringer instrumenter til at beskytte overenskomstforhandlinger mellem fagforeninger og arbejdsgivere.
- **Nr. 100 – Equal Remuneration Convention (1951).** Kræver ligeløn og bonus for mænd og kvinder for det samme arbejde.
- **Nr. 105 – Abolition of Forced Labour Convention (1957).** Forbyder brugen af nogen som helst form for tvangsarbejde som middel til politisk tvang eller uddannelse, som straf på grund af politiske eller ideologiske ytringer, mobilisering af arbejdsstyrken, arbejdsdisciplinering, straf for at deltage i strejker, eller diskrimination.
- **Nr. 111 – Discrimination (Employment and Occupation) Convention (1958).** Kræver en national politik, der skal afskaffe diskrimination i forhold til adgangen til arbejde, oplæring og et ordentligt arbejdsmiljø på grund af race, hudfarve, køn, religion, politisk standpunkt, national herkomst, social oprindelse, og i stedet fremme lige muligheder og behandling.
- **Nr. 138 – Minimum Age Convention (1973).** Sigter mod afskaffelsen af børnearbejde, og stiller som betingelse, at minimumsalderen for at få lov til at arbejde, ikke må være mindre end alderen for afslutning af den obligatoriske skolegang.

- **Nr. 182 – Worst Forms of Child Labour Convention (1999).** I juni 1999 indførte 'the International Labour Conference' (ILC) enstemmigt den nye ILO Konvention, som ligeledes blev den seneste tilføjelse til de fundamentale Konventioner, og som en hastesag kræver øjeblikkelige og effektive forholdsregler til at sikre afskaffelsen og elimineringen af de værste former for børnearbejde.

For yderligere information klik ind på:
<http://www.ilo.org/public/english/index.htm>

3. Arbejdsmiljø i forhold til brugere/medarbejdere

Der er en række metoder til, hvordan der kan tages hensyn til medarbejdernes arbejdsmiljø i Region Midtjylland. De præsenteres nedenfor.

CE-mærkning

Et internt arbejdsmiljøtiltag kunne være CE-mærkning af produkter af hensyn til medarbejdernes sikkerhed. Denne metode er en konkret måde at stille krav om et ordentligt og sikkert arbejdsmiljø for medarbejderne.

Tilknytte folk fra Region Midtjyllands arbejdsmiljøenhed i forbindelse med udbud og kontraktindgåelse

Ved at tilknytte fagfolk kan man være med til at sikre at arbejdsmiljø indgår i overvejelserne ved valg af produkter. Bl.a. kan følgende grundlæggende arbejdsmiljøfaktorer indgå i arbejdet:

Brugervenlighed
Ergonomi
Indeklima
Kemi og Biologi
Rengøring
Serviceaftaler
Vedligeholdelse
Sikkerhed

APV

Formålet med at udarbejde en APV er at få et samlet overblik over arbejdsmiljøet på arbejdspladsen, for derved at opnå et sikkert og sundt arbejdsmiljø. APV kan gennemføres ved at de ansatte udfylder tjeklisten og selv kommer med gode ideer til løsninger. Den kan også gennemføres ved dialog mellem den enkelte bruger og sikkerhedsgruppen eller på brugergruppemøder, hvor det anbefales at bruge gruppesamtalemetoden.

Arbejdet med APV går i gang i Region Midtjylland i 2007 og dækker samtlige medarbejdere i regionen.

Arbejdsmiljøcertificering (arbejdsmiljøledelsessystem)

Der kan udarbejdes en arbejdsmiljøcertificering for samtlige arbejdspladser i Region Midtjylland på baggrund af arbejdsmiljøpolitikken. Dette kan være med til at sikre, at arbejdsmiljøledelse er en systematisk indsats for at skabe og vedligeholde et godt arbejdsmiljø. Arbejdsmiljøledelse kræver, at ledelse og medarbejdere beskæftiger sig systematisk med arbejdsmiljø, hvilket omfatter planlægning, målsætning og budgettering i lighed med andre ydelser. Endelig kræver arbejdsmiljøledelse, at der indføres fremgangsmåder, hvor man kontrollerer om det planlagte sker i praksis, og om det er godt nok. Arbejdsmiljøledelse etableres normalt som et arbejdsmiljøledelsessystem.