

IP

Indikatorprotokoller

Arbejdsforhold og anstændigt
arbejde (LA)

Arbejdsforhold og anstændigt arbejde

Resultatindikatorer

Forhold: Beskæftigelse

- KERNE-** **LA1** Samlet arbejdsstyrke fordelt på beskæftigelsestype, ansættelseskontrakt og geografisk område.
- KERNE-** **LA2** Samlet antal og andel af personaleomsætning fordelt på aldersgruppe, køn og område.
- TILLÆGS-** **LA3** Personalegoder, der tilbydes fuldtidsmedarbejdere, og som ikke bliver tilbudt midlertidigt ansatte eller deltidsmedarbejdere, fordelt på større aktiviteter.

Forhold: Arbejds-/ledelsesforhold

- KERNE-** **LA4** Procentdel af medarbejdere, der er omfattet af kollektive overenskomster.
- KERNE-** **LA5** Den korteste varslingsperiode angående væsentlige ændringer i driften, herunder hvorvidt dette er angivet i kollektive overenskomster.

Forhold: Arbejds miljø

- TILLÆGS-** **LA6** Procentdel af den samlede arbejdsstyrke, som er repræsenteret i formelle sikkerhedsudvalg med ledelse og arbejdstagere, som skal bidrage til overvågning og rådgivning om arbejdsmiljøprogrammer.
- KERNE-** **LA7** Frekvens af ulykker, arbejdsbetingede lidelser, tabte arbejdsdage og fravær, samt antallet af arbejdsrelaterede dødsfald pr. område.
- KERNE-** **LA8** Uddannelse og træning, rådgivning, forebyggelse og risikokontrolprogrammer fastlagt med henblik på at hjælpe medlemmer af arbejdsstyrken, deres familie eller medlemmer af lokalsamfundet med hensyn til alvorlige sygdomme.
- TILLÆGS-** **LA9** Arbejds miljøemner dækket af formelle aftaler med fagforeninger.

Forhold: Træning og uddannelse

- KERNE-** **LA10** Gennemsnitligt antal uddannelsestimer pr. år pr. ansat fordelt på medarbejderkategori.
- TILLÆGS-** **LA11** Kompetencestyringsprogrammer og livslang læring, der skal bidrage til at gøre medarbejdere attraktive for arbejdsmarkedet og hjælpe dem til at styre deres tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet.
- TILLÆGS-** **LA12** Procentdel af ansatte, der modtager regelmæssig evaluering af deres præstationer og af deres karriereudvikling.

Forhold: Mangfoldighed og ligestilling

- KERNE-** **LA13** Sammensætning af ledelsesorganer og opdeling af ansatte pr. kategori fordelt på køn, aldersgruppe, mindretalsgruppe og andre mangfoldighedsindikatorer.
- KERNE-** **LA14** Forholdet mellem mænds og kvinders grundløn fordelt på medarbejderkategori.



Relevans

ILO's Dagsorden for Anstændigt Arbejde (Decent Work Agenda) er skabt inden for rammerne af retfærdig globalisering, som stræber efter såvel økonomisk vækst som ligestilling ved at kombinere både sociale og økonomiske målsætninger. Dagsordenen har fire punkter:

- Beskæftigelse,
- Dialog,
- Rettigheder, og
- Beskyttelse.

Rammerne for indikatorerne vedrørende arbejdsforhold er i vid udstrækning baseret på begrebet om anstændigt arbejde. Indikatorerne fokuserer først på oplysninger om omfanget og forskelligartetheden af den rapporterende organisations arbejdsstyrke, og understreger dernæst forhold såsom køns- og aldersfordeling.

Tilgangen til dialog mellem organisationen og dens medarbejdere, samt i hvilken grad medarbejderne er organiserede i repræsentative organer, er dækket af indikatorerne LA4 (som komplementerer indikator HR5 om foreningsfrihed og kollektive forhandlinger) og LA5.

Medarbejdernes fysiske beskyttelse og helbred er omfattet af indikatorer vedrørende sikkerhed og sundhed (LA6, LA7, LA8, LA9), som fokuserer på såvel omfanget af programmerne som de statistiske resultater vedrørende sikkerhed og sundhed.

Omfanget af personalegoder og bidrag til større sociale formål om mangfoldighed og ligebehandling anføres under LA14 (Ligeløn), LA13 (Mangfoldighed) og LA3 (Personalegoder). Relevante oplysninger kan ligeledes findes i indikatorerne om økonomi. Den støtte, organisationer yder deres medarbejdere for at styrke deres personlige kvalifikationer og potentiale (hvilket også forbedrer organisationens menneskelige kapital), beskrives i indikatorerne LA10, LA11 og LA12.

Definitioner

Samlet arbejdsstyrke

Det samlede antal personer, der var ansat af den rapporterende organisation ultimo rapporteringsperioden (dvs. det samlede antal medarbejdere og superviserede arbejdstagere, som defineret nedenfor).

Arbejdstager

Generisk begreb for enhver person, der udfører arbejde, uanset personens aftaleforhold.

Medarbejder

En person, der ifølge national lovgivning/kollektiv overenskomst eller praksis, anses for at være medarbejder i den rapporterende organisation.

Superviseret arbejdstager

En person, der udfører regelmæssigt arbejde på arbejdspladsen for eller på vegne af den rapporterende organisation, men som ikke anses for at være medarbejder i henhold til national lovgivning/kollektiv overenskomst eller praksis.

Uafhængig leverandør

En person, der juridisk set anses for at være selvstændig erhvervsdrivende.

Kollektive overenskomster

Der findes to typer kollektive overenskomster, som er rettet enten mod arbejdsgivere eller mod arbejdstagere. Overenskomstaftaler rettet mod arbejdsgivere er skriftlige aftaler vedrørende arbejdsforhold og arbejdsvilkår, som er indgået mellem en arbejdsgiver, en gruppe arbejdsgivere eller en eller flere arbejdsgiverorganisationer. Overenskomstaftaler rettet mod arbejdstagere er aftaler indgået mellem en eller flere repræsentative arbejdstagerorganisationer eller i tilfælde af manglende organisationer, repræsentanter for arbejdstagere behørigt valgt og bemyndiget af arbejdstagerne i henhold til national lovgivning og regler.

Medarbejderkategorier

Generel opdeling af medarbejdere på basis af funktion eller afdeling i organisationen (f.eks. øverste ledelse, mellemlidelse, faglig, teknisk, administrativ, produktion, vedligeholdelse osv.) som det fremgår af organisationens eget HR-system.



Generelle referencer

- ILO Konvention nr. 135 om beskyttelse af arbejdstagerrepræsentanter i den enkelte virksomhed og om de faciliteter, som skal ydes dem, 1971.
- ILO Konvention nr. 87 om foreningsfrihed og beskyttelse af retten til at organisere sig, 1948.
- ILO Konvention nr. 98 om retten til at organisere sig og føre kollektive forhandlinger, 1949.
- ILO's Erklæring om grundlæggende arbejdstagerrettigheder, 1998.
- ILO's Dagsorden for Anstændigt Arbejde (Decent Work Agenda), 1999.
- ILO's trepartserklæring vedrørende multinationale virksomheder og socialpolitik, 1977, ændret i 2000.
- OECD principper om god virksomhedsledelse, 2004.
- OECD retningslinjer for multinationale selskaber, Revision 2000.
- FN's millennium-erklæring, 2000.



LA1 Samlet arbejdsstyrke fordelt på beskæftigelsestype, ansættelseskontrakt og geografisk område.

1. Relevans

Arbejdsstyrkens størrelse giver et indblik i omfanget af de påvirkninger forskellige arbejdsrelaterede spørgsmål kan føre med sig. Ved at opdele arbejdsstyrken i beskæftigelsestype, ansættelseskontrakt og område (område henviser til »land« eller »geografisk område«) kan man vise, hvordan organisationen strukturerer sine menneskelige ressourcer for at implementere organisationens generelle strategi. Opdelingen giver desuden et indblik i organisationens forretningsmodel og giver en indikation af jobstabilitet samt niveauet af de personalegoder organisationen tilbyder. Omfanget af arbejdsstyrken er en generel fakta for de øvrige indikatorer og derfor grundlaget for beregning i adskillige andre indikatorer. En stigning eller et fald i nettobeskæftigelsen, påvist af de data, der er rapporteret i løbet af tre eller flere år, udgør vigtig del af organisationens bidrag til den generelle økonomiske udvikling og arbejdsstyrkens bæredygtighed.¹

2. Indsamling

- 2.1 Identificér den samlede arbejdsstyrke (medarbejdere og superviserede arbejdstagere), ansat hos den rapporterende organisation ultimo rapporteringsperioden. Arbejdstagere i der er ansat hos leverandører er ikke omfattet af denne indikator.
- 2.2 Identificér kontrakttype og de ansattes status af fuldtids- og deltidsmedarbejdere på baggrund af definitionerne i den nationale lovgivning/kollektiv overenskomst i det land, hvor de arbejder.
- 2.3 Kombiner landestatistikker for at beregne globale statistikker og se bort fra forskelle i juridiske definitioner. Selvom definitionerne af, hvad der udgør en kontrakttype og et fuldtids- eller deltidsansættelsesforhold kan variere fra land til land, vil de globale tal stadig afspejle forholdene i henhold til national lovgivning/kollektiv overenskomst.
- 2.4 Rapportér om hele arbejdsstyrken fordelt på medarbejdere og superviserede arbejdstagere.

¹ Se GRI-retningslinjerne om forventningerne til rapportering af flere års data.

- 2.5 Såfremt en væsentlig andel af organisationens arbejde bliver udført af arbejdstagere der juridisk set anses for selvstændigt erhvervsdrivende, eller af andre personer end medarbejdere eller superviserede arbejdstagere, skal dette rapporteres.
- 2.6 Rapportér det samlede antal medarbejdere fordelt på typer af ansættelseskontrakt.
- 2.7 Rapportér det samlede antal fastansatte medarbejdere fordelt på ansættelsestype.
- 2.8 Rapportér den samlede arbejdsstyrke fordelt på område ved brug af en geografisk opdeling baseret på omfanget af organisationens aktiviteter.
- 2.9 Forklar, hvis det er relevant, eventuelle væsentlige sæsonmæssige forskelle i beskæftigelsestallene (f.eks. i forhold til turisme eller landbruget).

3. Definitioner

Beskæftigelsestyper

Fuldtidsbeskæftigelse: En »fuldtidsansat medarbejder« defineres i henhold til kollektiv overenskomst (de fleste opererer med fastlæggelse af fuldtidsbeskæftigede anslået til 37-40 timer pr. uge).

Deltidsbeskæftigelse: En »deltidsansat medarbejder« defineres i henhold til kollektiv overenskomst (deltidsbeskæftigelse fastlægges typisk til alt under 37 timer pr. uge).

Ansættelseskontrakt

En ansættelseskontrakt i henhold til national lovgivning/kollektiv overenskomst eller praksis kan være skriftlig, mundtlig eller implicit (dvs. i tilfælde, hvor alle karakteristikkene viser, at der er tale om beskæftigelse, uden skriftlig eller mundtligt bevidnet kontrakt).

Tidsubestemt eller fast kontrakt:

En fast ansættelseskontrakt er en kontrakt indgået med en medarbejder på fuldtid eller deltid for en tidsubestemt periode.

Tidsbegrænset kontrakt eller midlertidig kontrakt:

En tidsbegrænset kontrakt er en ansættelseskontrakt, som defineret ovenover, slutter, når en nærmere angivet tidsperiode udløber, eller når en bestemt opgave med tidsestimater tilknyttet, er færdiggjort.

En midlertidig ansættelseskontrakt er en kontrakt af begrænset varighed som udløber ved en nærmere



angivet begivenhed, herunder afslutningen på et projekt eller en arbejdsfase, tilbagevendende medarbejdere osv.

4. Dokumentation

Information om lønninger, som er tilgængelig på nationalt niveau eller på arbejdspladsen, bør påføres data for denne indikator.

5. Referencer

- ILO: International klassificering af status i beskæftigelse.
- ILO: Kerneindikatorer for arbejdsmarkedet.
- ILO: LABORSTA internetindikatorer.
- FN: World Macro Regions and Components (Findes ikke på dansk).



LA2 Samlet antal og andel af personaleomsætning fordelt på aldersgruppe, køn og område.

1. Relevans

En høj grad af personaleomsætning kan indikere usikkerhed og utilfredshed blandt medarbejderne, eller det kan signalere, at der er sket en grundlæggende ændring i organisationens vigtigste aktiviteter. Uregelmæssige mønstre i personaleomsætninger fordelt på alder eller køn kan være tegn på samarbejdsvanskeligheder eller potentielle uligheder på arbejdspladsen. Ved personaleomsætninger sker der ændringer i organisationens humankapital og intellektuelle kapital, hvilket kan påvirke produktiviteten. Personaleomsætninger har direkte betydning for organisationens omkostninger, enten som reducerede lønudgifter eller som større udgifter til rekruttering af arbejdere. Nettobeskæftigelsen kan estimeres ved brug af data rapporteret under indikator LA1.

2. Indsamling

- 2.1** Identificér det samlede antal medarbejdere, der har forladt arbejdspladsen i rapporteringsperioden.
- 2.2** Rapportér det samlede antal og andelen af medarbejdere der forlader arbejdspladsen i rapporteringsperioden, fordelt på køn, aldersgruppe (f.eks. <30, 30-50, >50) og område.

Procentdelene kan beregnes ved brug af det samlede antal medarbejdere ultimo rapporteringsperioden.

3. Definitioner

Personaleomsætning

Antal medarbejdere, der har forladt organisationen enten frivilligt, eller fordi de bliver afskediget, går på pension eller dør i tjenesten.

4. Dokumentation

Eventuelle informationskilder omfatter de lønningsoplysninger, der er til rådighed på nationalt niveau eller på hver lokation. Driftsplaner eller regulering af organisationens vigtigste strategiske mål kan forklare større forskelle i disse tal.

5. Referencer

Ingen.



LA3 Personalegoder, der tilbydes fuldtidsmedarbejdere, og som ikke bliver tilbudt midlertidigt ansatte eller deltidsmedarbejdere, fordelt på større aktiviteter.

1. Relevans

Data rapporteret i henhold til denne indikator viser organisationens investeringer i menneskelige ressourcer og de minimum personalegoder, organisationen tilbyder fuldtidsansatte medarbejdere. Kvaliteten af de fuldtidsansattes personalegoder er et væsentligt element for medarbejderfastholdelse. Indikatoren er også en indikation af relative investeringer i forskellige dele af arbejdsstyrken.

2. Indsamling

- 2.1** Identificér, hvilke personalegoder alle medarbejdere tilbydes.
- 2.2** Rapportér, hvilke af de følgende personalegoder der er standard for fuldtidsansatte i organisationen, men som ikke tilbydes midlertidigt eller deltidsansatte, fordelt på større driftsaktiviteter:
- Livsforsikring,
 - Sundhedspleje,
 - Dækning ved reduceret arbejdsevne/invaliditet,
 - Barsels- og forældreorlov,
 - Godtgørelse i forbindelse med pension,
 - Medarbejderaktier, og
 - Andet.
- 2.3** Standardpersonalegoder er de goder, der som minimum tilbydes til hovedparten af organisationens fuldtidsansatte. Det skal ikke forstås sådan, at goderne tilbydes alle organisationens fuldtidsansatte. Indikatoren skal oplyse om, hvad fuldtidsansatte med rimelighed kan forvente.

3. Definitioner

Personalegoder

Personalegoder er enten direkte goder i form af økonomiske bidrag, sundhedspleje betalt af den rapporterende organisation eller refusion

af udgifter, som medarbejderen har betalt. Fratrædelsesgodtgørelser, som ligger over det der kræves lovgivningsmæssigt, afskedigelsesgodtgørelse, ekstra godtgørelse for arbejdsulykker, overlevelsesydelser, og ekstra indbetalte feriepenge kan ligeledes inkluderes i denne indikator. Naturalydelser såsom tilbud om sportsaktiviteter eller børnenepasning, daginstitutioner, gratis måltider i arbejdstiden og lignende generelle medarbejderprogrammer, er ikke omfattet af denne indikator.

4. Dokumentation

Potentielle informationskilder omfatter lokale eller centrale kollektive overenskomster, som kan indeholde eksempler på udbetalte goder, der ligger ud over det juridiske minimum. Andre referenceværktøjer kan omfatte oversigter over personalegoder, medarbejderinformation/opstartsmateriale og ansættelseskontrakter.

5. Referencer

- ILO Konvention nr. 102 om minimumsnormer for social tryghed, 1952.
- ILO Konvention nr. 121 om ydelser i anledning af tilskadekomst under arbejdet, 1964.
- ILO Konvention nr. 128 om ydelser ved invaliditet, alderdom samt til efterladte, 1967.
- ILO Konvention nr. 130 om læge- og hospitalsbehandling og dagpenge under sygdom, 1969.
- ILO Konvention nr. 132 om ferie med løn (revideret), 1970
- ILO Konvention nr. 140 om betalt frihed til uddannelse, 1974.
- ILO Konvention nr. 157 om bevarelse af retten til social sikring, 1982.
- ILO Konvention nr. 168 om fremme af beskæftigelse og beskyttelse mod arbejdsløshed, 1988.
- ILO Konvention nr. 183 om beskyttelse af moderskab, 2000.
- OECD retningslinjer for multinationale selskaber, Revision 2000.



LA4 Procentdel af medarbejdere, der er omfattet af kollektive overenskomster.

1. Relevans

Foreningsfrihed er en menneskerettighed, som er fastlagt i internationale erklæringer og konventioner, især i ILO's kernekonventioner nr. 87 og 98. Kollektive forhandlinger er en vigtig form for interessent-involvering og er især relevante for rapportering af retningslinjer. Det er en form for interessent-involvering, der er med til at danne institutionelle rammer, og som af mange anses for at bidrage til et stabilt samfund. Sammen med virksomhedsledelse udgør kollektiv forhandling en del af de overordnede rammer, der bidrager til en ansvarlig styring. Det er et instrument, som parterne anvender kollektive forhandlinger til at fremme den samarbejdende indsats og dermed styrke organisationens positive og sociale påvirkninger. Procentdelen af medarbejdere omfattet af kollektive overenskomster er den mest direkte måde at synliggøre en organisations praksis, hvad angår foreningsfrihed.

2. Indsamling

- 2.1 Anvend data fra LA1 som basis for beregning af procentdele for denne indikator.
- 2.2 Bindende kollektive overenskomster omfatter aftaler, der er underskrevet af den rapporterende organisation selv eller af arbejdsgiverorganisationer, som den rapporterende organisation er medlem af. Aftalerne kan være indgået på sektor-, nationalt, regionalt, organisatorisk eller arbejdspladsniveau.
- 2.3 Identificér det samlede antal medarbejdere, der er omfattet af kollektive overenskomster.
- 2.4 Rapportér den andel af det samlede antal medarbejdere, der er omfattet af kollektive overenskomster.

3. Definitioner

Ingen.

4. Dokumentation

Fortegnelser over formelle aftaler og underskrevne kollektive overenskomstaftaler med uafhængige faglige organisationer vil normalt blive opbevaret af HR/ personaleafdelingen i den rapporterende organisation.

5. Referencer

- ILO Konvention nr. 87 om foreningsfrihed og beskyttelse af retten til at organisere sig, 1948.
- ILO Konvention nr. 98 om retten til at organisere sig og føre kollektive forhandlinger, 1949.
- ILO Konvention nr. 135 om beskyttelse af arbejdstagerrepræsentanter i den enkelte virksomhed og om de faciliteter, som skal ydes dem, 1971.
- ILO Konvention nr. 154 om kollektive forhandlinger, 1981 og anbefaling nr. 91, henstilling om kollektive overenskomster, 1951 og anbefaling nr. 163 om kollektive forhandlinger, 1981.
- ILO-Erklæringen om grundlæggende arbejdstagerrettigheder, 86. samling, 1998, artikel 2(a).
- OECD retningslinjer for multinationale selskaber, del IV, afsnit 2(a).



LA5 Den korteste varslingsperiode angående væsentlige ændringer i driften, herunder hvorvidt dette er angivet i kollektive overenskomster.

1. Relevans

Denne indikator giver et indblik i en organisations praksis for sikring af rettidig diskussion af væsentlige driftsmæssige ændringer, og involvering af de ansatte og deres repræsentanter for at forhandle og implementere ændringerne (som kan have positive eller negative indvirkninger for arbejdstagere). Rettidigt og effektivt samråd med arbejdstagere og andre relevante parter, hvor dette er praktisk muligt (som f.eks. med statslige myndigheder), medvirker til at minimere eventuelle negative virkninger som følge af ændringer i driften for arbejdstagere og lokalsamfund.

Minimumsvarslingsperiode(r) er en indikator for organisationens evne til at bevare medarbejdernes tilfredshed og motivation, mens væsentlige ændringer i driften bliver implementeret. Indikatoren giver desuden en vurdering af organisationens høringspraksis vedrørende de forventninger, der kommer til udtryk gennem relevante internationale normer. En høringspraksis, der resulterer i gode forhold mellem arbejdspladsens parter, kan hjælpe med til at give et positivt arbejdsmiljø, reducere personaleomsætning, og minimere driftsmæssige forstyrrelser.

2. Indsamling

- 2.1 Rapportér minimum antal ugers varsel, der typisk skal gives til medarbejdere og deres valgte repræsentanter forud for implementeringen af væsentlige ændringer i driften, der risikerer i væsentlig grad at påvirke medarbejderne.
- 2.2 Organisationer med kollektive overenskomster skal rapportere om, hvorvidt en varslingsperiode og/eller bestemmelser om høring og forhandling er anført i de kollektive overenskomster.

3. Definitioner

Væsentlige ændringer i driften

Ændringer i den rapporterende organisations driftsmønster, som vil få væsentlige positive eller negative konsekvenser for medarbejderne. Sådanne ændringer kunne f.eks. være omstrukturering, udlicitering af driften, lukninger, udvidelser, nye stillinger, virksomhedsovertagelser, salg af alle eller dele af organisationen eller fusioner.

4. Dokumentation

Aftaler, som vedrører den rapporterende organisation, vil give data for denne indikator.

5. Referencer

- Erklæring vedrørende den Internationale Arbejdsorganisations mål og formål (Philadelphia-erklæringen), 1944 - Bilag til ILO-forfatningens artikel I(a) og III(e).
- ILO Konvention nr. 158 om ansættelsesophør, 1982.
- ILO's trepartserklæring vedrørende multinationale virksomheder og socialpolitik, 1997.
- ILO anbefaling nr. 94 om »co-operation at the level of the undertaking recommendation«, 1952 (Findes ikke på dansk).
- ILO anbefaling nr. 135 om arbejdstagerrepræsentanter, 1971.
- OECD retningslinjer for multinationale selskaber, Revision 2000, artikel IV, (2) & (3).
- OECD principper for god virksomhedsledelse, 2004 (især artikel IV, C, D & E).



LA6 Procentdel af den samlede arbejdsstyrke, som er repræsenteret i formelle sikkerhedsudvalg med ledelse og arbejdstagere, som skal bidrage til overvågning og rådgivning om arbejdsmiljøprogrammer.

1. Relevans

Et sikkerhedsudvalg med fælles repræsentation kan gøre det lettere at skabe rammerne for en positiv arbejdskultur. Brugen af udvalg er en måde, hvorpå arbejdstagerne kan tage del i forbedringen af arbejdsmiljøet på arbejdspladsen. Indikatoren giver en vurdering af, hvor meget arbejdsstyrken er aktivt inddraget i arbejdsmiljøet.

2. Indsamling

2.1 Identificér formelle sikkerhedsudvalg, som er med til at overvåge og rådgive om arbejdsmiljøprogrammer på enhedsniveau eller på højere niveau med fælles ledelses-/ arbejderrepræsentation. »Formel« henviser til udvalg, hvis tilstedeværelse og funktion er integreret i den rapporterende organisations organisations- og ledelsesstruktur, og som arbejder i henhold til bestemte aftalte skriftlige regler.

2.2 Rapportér den samlede andel af arbejdsstyrken repræsenteret i formelle fælles ledelses-/ medarbejderudvalg for arbejdsmiljø:

- Ingen,
- Op til 25%,
- Mellem 25% og 50%,
- Mellem 50% og 75%, og
- Over 75%.

2.3 Rapportér niveau(er), hvor udvalg typisk arbejder (f.eks. på enheds- og/eller på en eller flere enheder, område, koncern eller virksomhedsniveau). Dette kan være resultatet af en formel politik, procedure eller en uformel praksis inden for organisationen.

3. Definitioner

Ingen.

4. Dokumentation

Mulige informationskilder omfatter organisatoriske procedurer og referater fra sikkerhedsudvalget.

5. Referencer

- ILO Konvention nr. 155 om sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen samt arbejdsmiljø, og protokol nr. 155, 1981.
- ILO Konvention nr. 161 om bedriftsundhedstjeneste, 1985.



LA7 Frekvens af ulykker, arbejdsbetingede lidelser, tabte arbejdsdage og fravær, samt antallet af arbejdsrelaterede dødsfald pr. område.

1. Relevans

Arbejds miljøindsatsen er et vigtigt redskab til vurdering af organisationens omsorgspligt. Få tilfælde af ulykker og fravær hænger generelt sammen med positive tendenser i medarbejdernes moral og produktivitet. Indikatoren vil vise, hvorvidt ledelsens arbejds miljøpraksis resulterer i færre arbejds miljøhændelser.

2. Indsamling

- 2.1** Denne indikator bør indeholde en områdeinddeling for følgende:
- Den samlede arbejdsstyrke (f.eks. samlede medarbejdere og superviserede arbejdere), og
 - Uafhængige leverandører, der arbejder på steder, hvor den rapporterende organisation er ansvarlig for den generelle sikkerhed i arbejds miljøet.
- 2.2** Eftersom nogle rapporterende organisationer medtager mindre ulykker i deres data (på førstehjælpsniveau), skal det anføres hvorvidt disse ulykker er medtaget eller ej.
- 2.3** Ved beregning af »tabte arbejdsdage« skal anføres:
- Hvorvidt »dage« betyder »kalenderdage« eller »fastlagte arbejdsdage«, og
 - Hvornår optællingen af »tabte arbejdsdage« begynder (f.eks. dagen efter ulykken eller tre dage efter ulykken).
- 2.4** Rapportér ulykker, arbejdsbetingede lidelser, tabte arbejdsdage og fraværsfrekvens i rapporteringsperioden ved anvendelse af følgende formel, fordelt på område:
- Ulykkesfrekvens (IR¹)

Bemærk: Ulykkesfrekvensen skal omfatte dødsulykker.

- Frekvensen af arbejdsbetingede lidelser (ODR²)
- Frekvensen af tabte arbejdsdage (LDR³)
- Fraværsfrekvens (AR⁴)

Ved at anvende denne faktor, bliver resultatfrekvensen relateret til antallet af medarbejdere og ikke antallet af timer.

- 2.5** Rapportér om dødsulykker i rapporteringsperioden ved brug af et absolut tal og ikke en frekvens.
- 2.6** Rapportér om anvendte regelsystemer ved registrering og rapportering af ulykkesstatistikker. ILO's manual om praksis for registrering og anmeldelse af arbejdsulykker og arbejdsbetingede lidelser blev udviklet til rapportering, registrering og anmeldelse af ulykker på arbejdspladsen. Hvor national lovgivning følger ILO's henstillinger, er det tilstrækkeligt at angive dette, og at praksis følger lovgivningen. I tilfælde, hvor den nationale lovgivning ikke gælder, skal anføres hvilket regelsystem der er gældende og forholdet til ILO-manualen.

3. Definitioner

Ulykke

En ulykke med eller uden dødelig udgang, der opstår som følge af eller i forbindelse med arbejdet.

Ulykkesfrekvens

Ulykkesfrekvensen i forhold til det samlede timeantal, som hele arbejdsstyrken har arbejdet i rapporteringsperioden.

Arbejdsbetingede lidelser

En arbejdsbetinget lidelse kan opstå som følge af en arbejds situation eller aktivitet (f.eks. stress eller regelmæssig udsættelse for ulykkelige kemikalier) eller fra en arbejdsrelateret ulykke.

Frekvensen af arbejdsbetingede lidelser

Frekvensen af arbejdsbetingede lidelser i forhold til det samlede timeantal, som hele arbejdsstyrken har arbejdet i rapporteringsperioden.

¹ IR = Injury rate,

² ODR = Occupational diseases rate

³ LDR = Lost day rate

⁴ AR = Absentee rate



Tabte arbejdsdage

Tid («arbejdsdage»), hvor der ikke kunne arbejdes (og som dermed er »tabt«) som følge af, at en arbejdstager eller flere arbejdstagere ikke er i stand til at udføre deres normale arbejdsopgaver på grund af en arbejdsulykke eller en erhvervs sygdom. Såfremt medarbejderen vender tilbage til arbejdet på nedsat tid eller udfører alternativt arbejde for den samme organisation medtages dette ikke som tabte arbejdsdage.

Frekvensen af tabte arbejdsdage

Henviser til påvirkningen fra arbejdsulykker og sygdomme, som afspejlet i den tid, hvor den berørte arbejdstager er fraværende fra arbejdet. Dette udtrykkes ved at sammenligne det samlede antal tabte dage med det samlede antal timer som arbejdsstyrken skal arbejde i rapporteringsperioden.

Fraværende

En medarbejder, som er fraværende fra arbejdet på grund af en hvilken som helst form for uarbejdsdygtighed ikke alene som følge af arbejdsrelateret ulykke eller sygdom. Tilladt fravær, såsom ferie, uddannelse, forældreorlov og omsorgsfravær, skal ikke medtages.

Fraværshfrekvens

Henviser til en måling af faktiske tabte arbejdsdage, som defineret ovenover, udtrykt i procent af det samlede antal dage, hvor arbejdsstyrken har arbejde i den samme periode. Fraværshfrekvensen kan hensigtsmæssigt opdeles i:

- sygefraværshfrekvens grundet ulykkesfravær, og
- øvrige sygedagesfraværshfrekvens

Dødsfald

En medarbejders død i gældende rapporteringsperiode som følge af en arbejdsulykke, der er sket eller en sygdom, personen har pådraget sig, mens denne har været ansat hos den rapporterende organisation.

4. Dokumentation

Medarbejderfortegnelser, ansættelseskontrakter, fortegnelser over fremmøde og fortegnelser over ulykker giver relevante data for denne indikator.

5. Referencer

- ILO Konvention nr. 155 om sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen samt arbejdsmiljø og protokol nr. 155, 1981.
- ILO's manual om praksis for registrering og anmeldelse af arbejdsulykker og lidelser, 1995.
- ILO's retningslinjer om kontrolsystemer for sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen, 2001.



LA8 Uddannelse og træning, rådgivning, forebyggelse og risikokontrolprogrammer fastlagt med henblik på at hjælpe medlemmer af arbejdsstyrken, deres familie eller medlemmer af lokalsamfundet med hensyn til alvorlige sygdomme.

1. Relevans

Denne indikator er relevant for alle organisationer som del af en forebyggende strategi for styring af sikkerhed og sundhed. Indikatoren er desuden særligt relevant for organisationer, der arbejder i lande med en høj risiko for sygdomme eller stor udbredelse af smitsomme sygdomme samt i fag, hvor der er en stor udbredelse af bestemte sygdomme. Indikatoren er med til at påvise omfanget af, hvilke spørgsmål organisatoriske programmer har taget fat på, og i hvilken grad bedste praksis anvendes. Forebyggelse af alvorlige sygdomme bidrager til arbejdsstyrkens helbred, tilfredshed og stabilitet og hjælper med til at bevare lokalsamfundets eller områdets accept af organisationens drift.

2. Indsamling

- 2.1** Rapportér programmer vedrørende arbejdsstyrkens medlemmer, deres familie eller medlemmer af lokalsamfundet hvad angår alvorlige sygdomme, ved at bruge nedenstående tabel:

Støtteprogrammer								
Programmodtagere	Uddannelse /træning		Rådgivning		Forebyggelse/risikostyring		Behandling	
	Ja	Nej	Ja	Nej	Ja	Nej	Ja	Nej
Arbejdstagere								
Arbejdstageres familier								
Medlemmer af lokalsamfundet								

- 2.2** Rapportér hvorvidt der er arbejdstagere, som er involveret i erhvervmæssige aktiviteter, som har en høj forekomst eller høj risiko for pådragelse af bestemte sygdomme.

3. Definitioner

Risikostyring

Praksis der forsøger at begrænse udsættelsen for og overførelsen af sygdomme.

Alvorlige sygdomme

Erhvervs- eller ikke-erhvervmæssig forringelse af helbredet med alvorlige konsekvenser for medarbejdere, deres familie og lokalsamfundet, som f.eks. HIV/Aids, diabetes, belastningsulykker som følge af ensidigt gentaget arbejde og stress.

4. Dokumentation

Mulige informationskilder omfatter organisationspolitikker og driftsprocedurer, referater fra interne sikkerhedsudvalg og HR-fortegnelser samt fortegnelser fra sundhedscentre.

5. Referencer

- GRI-krydsreference: Rapporteringsvejledning om HIV/Aids: Et GRI resourcedokument. LA8 er standardindikatoren relevant for HIV/Aids. Rapporterende organisationer, der arbejder inden for områder med høj forekomst skal overveje at udvide deres rapportering af spørgsmålet og kan gennemse GRI's resourcedokument, hvis de har brug for eksempler.



LA9 Arbejdsmiljøemner dækket af formelle aftaler med fagforeninger.

1. Relevans

Denne indikator viser en af de måder, hvorpå arbejdsstyrkens sikkerhed og sundhed sikres. Formelle aftaler kan fremme begge parter accept af ansvar samt udviklingen af en positiv sikkerheds- og sundhedskultur. Denne indikator afdækker i hvilket omfang arbejdsstyrken aktivt deltager i formelle aftaler mellem arbejdstagere og arbejdsgivere, og fastlægger hvordan sikkerhed og sundhed skal håndteres.

2. Indsamling

- 2.1** Rapportér hvorvidt formelle aftaler (lokale eller globale) med faglige organisationer dækker sikkerhed og sundhed. (Ja/Nej)
- 2.2** Hvis ja, rapportér hvorvidt omfanget af diverse sundheds- og sikkerhedsspørgsmål er dækket af lokale og globale aftaler underskrevet af organisationen.

Aftaler på lokalt niveau omfatter typisk emner såsom:

- Personlige værnemidler,
- Fælles sikkerhedsudvalg for ledelse og medarbejdere,
- Deltagelse af arbejdstagerrepræsentanter i sikkerheds- og sundhedsinspektioner, og undersøgelser af ulykker,
- Uddannelse og træning,
- Klageinstanser,
- Retten til at nægte at udføre usikkert arbejde, og
- Periodiske inspektioner.

Aftaler på globalt niveau omfatter typisk emner såsom:

- Overholdelse af ILO,
- Ordninger eller rammer for problemløsning, og
- Forpligtelser vedrørende standarder for målindsats eller gældende praksisniveau.

3. Definitioner

Formelle aftaler

Skriftlige dokumenter underskrevet af begge parter, der erklærer en gensidig hensigt om at rette sig efter indholdet i dokumenterne. Sådanne dokumenter kan omfatte f.eks. lokale kollektive overenskomster såvel som nationale eller internationale rammeaftaler.

4. Dokumentation

Mulige informationskilder omfatter kollektive overenskomstaftaler med faglige organisationer.

5. Referencer

- ILO Konvention nr. 155 om sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen samt arbejdsmiljø og protokol nr. 155, 1981.



LA10 Gennemsnitligt antal uddannelsestimer pr. år pr. ansat fordelt på medarbejderkategori.

1. Relevans

Bevarelse og forbedring af den menneskelige kapital, især gennem uddannelser, der udvider medarbejdernes vidensbasis, er en vigtig del af organisationens udvikling. Denne indikator giver indblik i omfanget af en organisations investeringer inden for dette område, og i hvilken grad investeringer gøres på tværs af hele medarbejdergrundlaget. Adgang til uddannelsesmuligheder kan ligeledes understøtte fremskridt inden for andre områder af sociale indsatser, såsom sikring af lige muligheder på arbejdspladsen. Desuden bidrager indikatoren til at motivere forbedringer på både det personlige og organisatoriske plan.

2. Indsamling

- 2.1** Identificér det samlede antal medarbejdere i hver beskæftigelseskategori på tværs af organisationens drift ved slutningen af rapporteringsåret (f.eks. øverste ledelse, mellemlidelse, faglig, teknisk, administrativ, produktion, vedligeholdelse, osv.). Organisationen skal definere beskæftigelses kategorier baseret på dens HR-system.
- 2.2** Identificér det samlede antal timer til uddannelse af personale inden for hver medarbejderkategori.
- 2.3** Rapportér det gennemsnitlige antal uddannelsestimer pr. år pr. medarbejder fordelt på medarbejderkategori ved brug af følgende formular:

$$LA10 = \frac{\text{Samlede antal timer pr. medarbejderkategori}}{\text{Samlede antal medarbejdere pr. medarbejderkategori}}$$

3. Definitioner

Uddannelse

Henviser til:

- Alle former for uddannelse og instruktion,
- Betalt frihed til uddannelse tilbudt af den rapporterende organisation til dens medarbejdere,
- Uddannelse der følges eksternt og helt eller delvist betales af den rapporterende organisation, og
- Uddannelse inden for særlige emner såsom sikkerhed og sundhed.

Uddannelse inkluderer ikke coaching fra supervisorer på arbejdspladsen.

4. Dokumentation

Mulige informationskilder omfatter fortegnelser over trænings- og uddannelsesplaner.

5. Referencer

- ILO Konvention nr. 142 om erhvervsvejledning og erhvervsuddannelse, 1975.
- ILO Konvention nr. 140 om betalt frihed til uddannelse, 1974.
- ILO Konvention nr. 155 om sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen samt arbejdsmiljø, 1981.
- OECD retningslinjer for multinationale selskaber, Revision 2000, artikel II, 4 & IV, 2 (c), 3 & 5.



LA11 Kompetencestyringsprogrammer og livslang læring, der skal bidrage til at gøre medarbejdere attraktive for arbejdsmarkedet og hjælpe dem til at styre deres tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet.

1. Relevans

Kompetencestyringsprogrammer giver organisationer mulighed for at planlægge erhvervelsen af kompetencer, som vil gøre medarbejdere i stand til at imødekomme strategiske målsætninger på et omskifteligt arbejdsmarked. En mere veluddannet og bevidst arbejdsstyrke styrker organisationens menneskelige kapital og bidrager til medarbejdertilfredshed, hvilket i høj grad er forbundet med bedre indsatser. For medarbejdere, der snart går på pension, bliver tilliden og kvaliteten i arbejdsrelationerne forbedret gennem viden om, at de vil blive støttet i deres overgang fra arbejde til pension. Målet med livslang læring er at fremme udviklingen af viden og kompetencer, som gør enhver borger i stand til at tilpasse sig det hastigt forandrende arbejdsmarked og til at deltage aktivt i alle aspekter af det økonomiske liv.

2. Indsamling

2.1 Identificér om følgende bliver tilbudt gennem medarbejderuddannelse eller støtteprogrammer til opkvalificering af kompetencer:

- Interne uddannelseskurser,
- Økonomisk støtte til ekstern uddannelse, og
- Mulighed for orlovsperioder med garanti for tilbagevenden til beskæftigelse.

2.2 Identificér om følgende tilbydes som støtte til medarbejdere, som går på pension eller er blevet afskediget:

- Planer for personer der snart går på pension,
- Omskoling af personer, der har til hensigt at fortsætte med at arbejde,
- Fratrædelsesgodtgørelse,
- Hvorvidt en eventuel fratrædelsesgodtgørelse tager hensyn til medarbejderens alder og anciennitet,

- Hjælp til genplacering på arbejdsmarkedet, og
- Støtte (f.eks. uddannelse, rådgivning) ved overgang til tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet.

3. Definitioner

Fortsat beskæftigelsesegnethed

Tilpasning til nye krav på arbejdspladsen via erhvervelse af nye kompetencer.

Tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet

Fratrædelse efter at have nået den lovpligtige nationale pensionsalder eller afskedigelse som følge af omstruktureringer.

Kompetencestyring

Politikker og programmer, der fokuserer på udviklingen af medarbejdernes kompetencer med henblik på at imødekomme nye strategiske behov i organisationen og/eller industrien.

Livslang læring

Erhvervelse og opkvalificering af evner, viden, kvalifikationer og interesser gennem hele livet, fra årene før man begynder i skole, til efter man går på pension.

4. Dokumentation

Mulige informationskilder omfatter organisatoriske procedurer for afskedigelse samt medarbejderfortegnelser.

5. Referencer

- ILO Konvention nr. 142 om erhvervsvejledning og erhvervsuddannelse, 1975.
- ILO Konvention nr. 168 om fremme af beskæftigelse og beskyttelse mod arbejdsløshed, 1988.



LA12 Procentdel af ansatte, der modtager regelmæssig evaluering af deres præstationer og af deres karriereudvikling.

1. Relevans

Vurdering af medarbejdernes indsats i forhold til fælles målsætninger bidrager til den enkelte medarbejders personlige udvikling såvel som til kompetencestyring og udvikling af menneskelig kapital inden for organisationen. Medarbejdertilfredshed kan styrkes, hvilket medfører forbedrede organisatoriske præstationer. Denne indikator viser indirekte, hvordan den rapporterende organisation arbejder for at overvåge og fastholde dens medarbejders kompetencer. Såfremt indikatoren rapporteres sammen med LA11 hjælper indikatoren med til at illustrere, hvordan organisationen håndterer kompetenceforbedring. Procentdelen af medarbejdere, der modtager regelmæssig evaluering af deres præstationer og karriereudvikling, viser omfanget hvormed medarbejderudviklingssystemet er implementeret i hele organisationen.

2. Indsamling

- 2.1** Identificér det samlede antal medarbejdere. Det samlede antal medarbejdere, skal være identisk med oplysningerne rapporteret i LA1.
- 2.2** Rapportér den samlede procentdel af medarbejdere, som har modtaget en formel evaluering af deres præstationer i rapporteringsperioden.

3. Definitioner

Regelmæssig evaluering af præstationer og karriereudvikling

Præstationsmålsætninger og evalueringer er baseret på kriterier, som er kendt af medarbejderen og hans/hendes foresatte. Evalueringen foretages mindst en gang om året med medarbejderens viden. Evalueringen kan omfatte en evaluering fra medarbejderens nærmeste leder, kolleger eller et bredere udsnit af medarbejdere. Evalueringen kan desuden inddrage personale fra HR-afdelingen.

4. Dokumentation

Mulige informationskilder omfatter personalefortegnelser.

5. Referencer

- ILO Konvention nr. 142 om erhvervsvejledning og erhvervsuddannelse, 1975.



LA13 Sammensætning af ledelsesorganer og opdeling af ansatte pr. kategori fordelt på køn, aldersgruppe, mindretalsgruppe og andre mangfoldighedsindikatorer.

1. Relevans

Denne indikator giver en kvantitativ måling af mangfoldigheden inden for organisationen og kan bruges sammen med sektor- eller regionale benchmarkere. Graden af forskellighed inden for organisationen giver et indblik i organisationens menneskelige kapital. Sammenligninger mellem den brede arbejdsstyrkes mangfoldighed og ledelsesteamets mangfoldighed giver ligeledes information om ligestilling. Udførlig information om sammensætningen af arbejdsstyrken kan også medvirke til vurderingen af, hvilke spørgsmål der kan være af særlig relevans for bestemte dele af arbejdsstyrken.

2. Indsamling

- 2.1 Angiv de mangfoldighedsindikatorer, der anvendes af den rapporterende organisation i dennes overvågning og registrering, som kan være relevant for rapporteringen.
- 2.2 Angiv det samlede antal medarbejdere i hver medarbejderkategori (f.eks. bestyrelse, øverste ledelse, mellemlidelse, administration, produktion, osv.). Beskæftigelses kategorier skal defineres på basis af den rapporterende organisations egne HR-systemer. Det samlede antal medarbejdere skal være identisk med tallet rapporteret i LA1.
- 2.3 Rapportér procentdelen af medarbejdere i hver af følgende kategorier: (% af medarbejdere)
 - **Køn:** Kvinde/mand
 - **Minoritetsgrupper**
 - **Aldersgrupper:** Under 30 år, 30-50 år, over 50 år
- 2.4 Rapportér procentdelen af individer i organisationens ledelsesorganer (f.eks. bestyrelsen, ledelsesudvalget, eller lignende organ til ikke-erhvervs mæssige rapporterende organisationer) for hver af følgende kategorier: (% af individer i ledelsesorganer)

- **Køn:** Kvinde/mand
- **Minoritetsgrupper**
- **Aldersgrupper:** Under 30 år, 30-50 år, over 50 år

3. Definitioner

Ledelsesorganer

Udvalg eller bestyrelser ansvarlige for den strategiske styring af organisationen, den effektive overvågning af ledelsen og ledelsens ansvarlighed over for hele organisationen og dens interessenter.

Mangfoldighedsindikatorer

Indikatorer for hvilke den rapporterende organisation indsamler data kan inkludere f.eks. statsborgerskab, herkomst og etnisk oprindelse, tro og handicap.

4. Dokumentation

Mulige informationskilder omfatter medarbejderfortegnelser og referater fra udvalg for lige muligheder.

5. Referencer

- Konvention om afskaffelse af alle former for diskrimination mod kvinder: UN GA: Resolution 34/180 af 18. december 1979.
- Erklæring om afskaffelse af alle former for intolerance og forskelsbehandling på grundlag af religion og tro: UN GA: Resolution 36/55 af 26. november 1981.
- Erklæring om race og racistiske fordomme: Generel konference UNESCO, 20. samling den 27. november 1978.
- Erklæring vedrørende rettigheder for personer, der tilhører nationale eller etniske, religiøse og sproglige minoriteter: UN GA resolution 47/135 af 18. december 1992.
- ILO's trepartserklæring vedrørende multinationale virksomheder og socialpolitik: Artikel 21, 22, 23, 1977.
- ILO-erklæringen om grundlæggende arbejdstagerrettigheder, 1998.
- ILO Konvention nr. 111 om forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv, 1998.



- International konvention om afskaffelse af alle former for racediskrimination af 4. januar, 1969.
- OECD retningslinjer for multinationale selskaber, Revision 2000 (beskæftigelse og arbejdsmarkedsforhold).
- FN's Global Compact: Princip 6, 26. juli 2000.
- FN's erklæring om afskaffelse af alle former for racediskrimination: UN GA resolution 1904 (XVIII) af 20. november 1963.



LA14 Forholdet mellem mænds og kvinders grundløn fordelt på medarbejderkategori.

1. Relevans

Mange lande har introduceret lovgivning, der skal styrke princippet om lige løn for lige arbejde. Spørgsmålet understøttes af ILO Konvention nr. 100 om lige løn til mandlige og kvindelige arbejdere for arbejde af samme værdi. Ligeløn er en faktor i forbindelse med fastholdelsen af kvalificerede kandidater i arbejdsstyrken. Hvis der er ubalancer løber en organisation en risiko for sit rygte samt for juridiske udfordringer på basis af diskrimination.

2. Indsamling

- 2.1 Identificér det samlede antal medarbejdere i hver medarbejderkategori på tværs af den rapporterende organisations driftsaktiviteter, fordelt på køn ved anvendelse af informationen fra LA13. Medarbejderkategorier skal defineres på baggrund af den rapporterende organisations eget HR-system. Det samlede antal medarbejdere skal være identisk med tallet rapporteret i LA1.
- 2.2 Identificér grundlønnen for kvinder og mænd i hver medarbejderkategori.
- 2.3 Der kan anvendes en hvilken som helst passende betalingsperiode (f.eks. på time-, uge-, måneds- eller årsbasis) til disse data.
- 2.4 Rapportér forholdet mellem kvinders og mænds grundløn for hver medarbejderkategori.

3. Definitioner

Grundløn

Et fast minimumsbeløb betalt til en medarbejder for udførelsen af dennes arbejde. Beløbet omfatter ikke yderligere godtgørelse som f.eks. den, der er baseret på anciennitet, overtidsarbejde, bonusser, udbyttebetalinger eller nogen yderligere godtgørelse (f.eks. transportgodtgørelse).

4. Dokumentation

Informationskilder for denne indikator omfatter medarbejderen og lønfortegnelser.

5. Referencer

- ILO Konvention nr. 100 om lige løn til mandlige og kvindelige arbejdere for arbejde af samme værdi, 1951.
- ILO Konvention nr. 111 om forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv, 1958.
- ILO's Erklæring om grundlæggende arbejdstagerrettigheder, 1998

