

GRI 402 : 劳资关系 2016

402

生效日期：7/1/2018

议题标准

GRI 402：劳资关系 2016

议题标准

生效日期

本标准对以下日期或之后出版的报告或其他材料有效 7/1/2018.

责任

本标准由全球可持续发展标准委员会 (GSSB) 发布。关于GRI标准的任何反馈可发送至 gssbsecretariat@globalreporting.org，以供GSSB考量。

正当程序

本文件是出于公共利益并根据GSSB正当程序协议的要求而制定。本文件采用了多利益相关方的专业知识，并考虑到权威政府间文件以及对组织在社会、环境和经济责任方面的广泛期望。

法律责任

本文件旨在促进可持续发展报告的编制，由全球可持续发展标准委员会 (GSSB) 通过独特的多利益相关方磋商过程来制定，涉及世界各地众多组织的代表和报告信息使用者。虽然 GRI 董事会和 GSSB 鼓励所有组织使用 GRI 可持续发展报告标准 (简称 GRI 标准) 和相关解释，但完全或部分基于 GRI 标准及相关解释来编制和发布的报告，仍由报告编制组织自身全权负责。对于在编制报告的过程中因使用 GRI 标准和相关解释而直接或间接导致的任何后果或损害，以及在使用基于 GRI 标准和相关解释的报告中直接或间接导致的任何后果或损害，GRI 董事会、GSSB 和 Stichting Global Reporting Initiative (GRI) 概不负责。

版权和商标声明

本文件受 Stichting Global Reporting Initiative (GRI) 的版权保护。允许在未经 GRI 事先许可的情况下，复制和分发本文件以供参考和 / 或用于编制可持续发展报告。但是，未经 GRI 事先书面许可，不得以任何形式或通过任何方式 (电子、机械、影印、录制或其他方式) 复制、存储、翻译或转让本文件及其摘录。

Global Reporting Initiative、GRI 及其徽标、GSSB 及其徽标以及 GRI Sustainability Reporting Standards (GRI Standards) 是 Stichting Global Reporting Initiative 的商标。

简介

GRI 402：劳资关系 2016 包含一系列披露项，用于组织报告其劳资关系相关的影响，以及管理影响的方法。

本标准的结构如下：

- **第1节** 包含一个要求，说明组织如何管理其劳资关系相关的影响。
- **第2节** 包含一个披露项，说明组织的劳资关系相关影响。
- **术语表** 包括在GRI标准中具有特定含义的术语。这些术语在 GRI标准的正文中以下划线标出，并链接至相应的定义。
- **参考文件** 列出了制定本标准时使用的权威政府间文件。

简介的其余部分提供议题背景，概述GRI标准体系，并提供关于使用本标准的更多信息。

议题背景

本标准是关于劳资关系议题，涵盖组织向员工及其代表征询意见的做法，包括其沟通重大运营变更的方法。

组织的意见征询做法应当符合相关的国际规范和标准。

集体谈判可能在组织的意见征询做法中发挥重要作用。集体谈判是以一个或多个雇主或雇主组织为一方，以一个或多个工作者的组织（如：工会）为另一方，双方为确定工作条件和雇用条款或规范雇主与工作者的关系而进行的所有谈判。¹

国际劳工组织和经济合作与发展组织的重要文件中介绍了这些概念：参见 [参考文件](#)。

GRI 407：结社自由与集体谈判 2016 中详细说明对集体谈判的报告。除此以外，*GRI 2：一般披露 2021* 中的披露项2-30还要求报告集体谈判协议涵盖的员工总数百分比。

GRI标准体系

本标准是GRI可持续发展报告标准（GRI标准）的一部分。GRI标准使组织能够报告对经济、环境和人最重大的影响，包括对人权的影响，以及管理影响的方法。

GRI标准是由相互关联的多套标准组成的系统，分为三个系列：GRI通用标准、GRI行业标准和GRI议题标准（见本标准的图1）。

通用标准：GRI 1、GRI 2和GRI 3

GRI 1：基础2021 规定了组织符合GRI标准编制报告必须遵守的要求。组织首先查阅*GRI 1*，开始使用GRI标准。

GRI 2：一般披露2021 包含一系列披露项，用于组织说明报告实践和其他组织详情（例如活动、管治和政策）。

GRI 3：实质性议题2021 就确定实质性议题提供指导。还包含一系列披露项，用于组织说明其确定实质性议题的过程、实质性议题清单以及每个议题的管理方法。

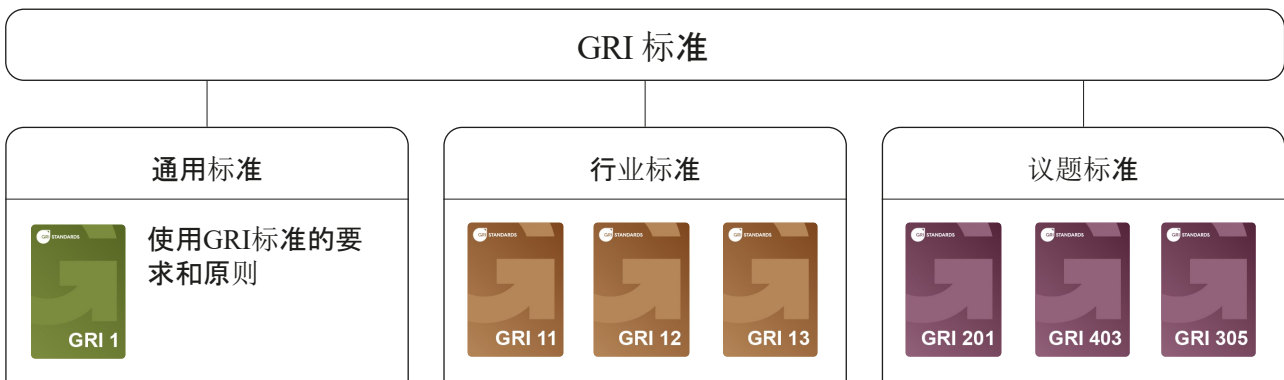
行业标准

行业标准为组织提供信息，以确定可能的实质性议题。组织在确定实质性议题以及为实质性议题报告哪些信息时，采用适于所在行业的行业标准。

议题标准

议题标准包含一系列披露项，用于组织报告与具体议题有关影响的信息。组织使用*GRI 3*确定实质性议题清单，并据此采用议题标准。

图1.GRI标准：通用、行业和议题标准





使用本标准

任何组织——不论规模、类型、行业、地理位置或报告经验——皆可使用本标准报告其劳资关系相关的影响。

如果组织要编制符合GRI标准的报告，并确定劳资关系为实质性议题，需要报告以下披露项：

- [GRI 3：实质性议题 2021](#) 的披露项 3-3（见本标准条款1.1）；
- 本议题标准中涉及组织的劳资关系相关影响的任何披露项（披露项402-1）。

见[GRI 1：基础2021](#)的要求4 和 5。

此等披露项允许有从略的原因。

如果无法遵守披露项或披露项中的要求（例如，由于必要信息保密或被法律禁止），组织就需要说明其无法遵守的披露项或要求，并在GRI内容索引中提供从略的原因及解释。关于从略原因的更多信息，参见[GRI 1：基础2021](#)中的要求6。

如果由于某个条目（例如，委员会、政策、做法、流程）不存在，无法报告披露项中条目的必要信息，组织可说明这一情况以遵守要求。组织可解释没有相关条目的原因，或说明任何建立相关条目的计划。披露项并不要求组织实施条目（例如，制定政策），但如果条目不存在，则要求组织报告。

如果组织计划发布单独的可持续发展报告，那么无需重复已在别处公开报告的信息，例如网页或年度报告。在这种情况下，组织可在GRI内容索引中提供参考，说明何处可找到该等信息（例如，提供网页链接或引用年度报告中已发布信息的页面），从而报告规定的披露项。

要求、指南和定义的术语

以下内容适用于本标准：

要求以**粗体字**标明，并用“应”表示。组织必须遵守要求，以符合GRI标准编制报告。

要求可能附有指南。

指南包括背景信息、解释和示例，有助于组织更好地理解要求。但不要求组织遵守指南。

标准还可能包括建议，即鼓励采取但并非要求的具体行动。

“宜”表示建议，“可”表示可能或可选。

定义的术语在 GRI标准的正文中以下划线标出，并链接至**术语表中相应的定义**。组织需要采用术语表中的定义。

1.议题 管理披露项

如果组织要编制符合GRI标准的报告，需要报告其管理每项实质性议题的方法。

确定劳资关系为实质性议题的组织，需要使用[GRI 3：实质性议题 2021](#) 的披露项 3-3，报告其管理议题的方法（见本节条款1.1）。

因此，本节旨在补充——而非取代——[GRI 3](#)的披露项3-3。

要求 1.1 组织应使用[GRI 3：实质性议题 2021](#)的披露项3-3，报告对劳资关系的管理方法。

1 此定义基于 1981 年国际劳工组织(ILO)第 154 号公约 –《集体谈判公约》。

2.议题披露项

披露项402-1 有关运营变更的最短通知期

要求

组织应报告以下信息：

- a. 实施可能对员工及其代表产生重大影响的重大运营变更之前，提前通知员工及其代表的最短周数。
- b. 对于签订了集体谈判协议的组织，报告是否在集体协议中规定了意见征询和谈判的通知期及相关条款。

指南

披露项402-1指南

在公司政策和标准雇佣合同中可找到最短通知期。在地区层面上可能存在不同的政策声明。

组织可指出 [GRI 2：一般披露 2021](#) 的披露项 2-30 中提及的集体谈判协议，并审阅这些文件中的通知期条款。

背景

针对重大运营变更，组织应当向员工及其代表以及相应的政府机构提供合理的通知。最短通知期可用于衡量组织能否在实施重大运营变更的同时，维持员工的满意度和积极性。

本披露项深入说明组织确保及时讨论重大运营变更、与员工及其代表谈判并实施变更（可能对工作者产生正面或负面影响）的做法。

本披露项还可评估组织与相关国际规范中的期望有关的意见征询做法。

意见征询的本质是管理层在决策中考虑工作者的意见。因此意见征询需在决定做出之前进行。切实的意见征询包括及时向工作者或其代表提供做出知情决定所需的全部信息。真诚的意见征询涉及劳资对话；意见调查和问卷调查不视为意见征询。

及时、切实的意见征询有助于受影响的各方了解变更的影响，例如可能失业，并为他们提供机会，通过集体行动尽量避免或减缓负面影响（参见参考文件[11]和 [12]）。能促成良好行业关系的意见征询做法有助于创造积极的工作环境，减少员工流动率，并尽量减少运营中断。

术语表

本术语表为GRI标准中使用的术语提供定义。组织在使用GRI标准时，需采用这些定义。

本术语表可能包含在完整 [GRI 标准术语表](#) 中详细定义的术语。所有已定义的术语均以下划线表示。如果某个术语在本术语表或完整 [GRI 标准术语表](#) 中未给出定义，则可采用通常所理解的常用定义。

业务伙伴

组织为实现业务目标而与之建立某种直接、正式关系的实体。

来源：Shift and Mazars LLP，《[联合国指导原则报告框架](#)》，2015年；经修订

示例：关联机构、B2B客户、顾客、一级供应商、特许经营商、合资伙伴、组织拥有股份的被投资公司

注：业务伙伴不包括组织控制的子公司和关联机构。

业务关系

组织与业务伙伴、价值链实体（不限于第一级别实体）以及与其运营、产品或服务直接相关的任何其他实体的关系

来源：联合国（UN），[工商企业与人权指导原则：实施联合国“保护、尊重和补救”框架](#)，2011年；经修订

注：与组织的运营、产品或服务直接相关的其他实体包括：与组织一起向当地社区提供支持的非政府组织，或保护组织设施的国家安全部队。

人权

所有人固有的权利，至少包括联合国《国际人权宪章》中规定的权利和国际劳工组织《关于工作中基本原则和权利宣言》中规定的基本权利原则

来源：联合国（UN），《工商企业与人权指导原则：实施联合国“保护、尊重和补救”框架》，2011年；经修订

注：关于“人权”的更多信息，参见[GRI 2：一般披露 2021](#)中对2-23-b-i的指南

价值链

组织及其上下游实体的经营范围，以将组织的产品或服务从概念转化为最终用途

注1：组织的上游实体（如：供应商）提供产品或服务，用于组织开发自有产品或服务。组织的下游实体（如分销商、客户）从组织获得产品或服务。

注2：价值链包括供应链。

供应商

为组织开发自有产品或服务而提供产品或服务的上游实体（即属于组织的供应链）

示例：经纪人、顾问、承包商、经销商、特许经营商、家庭工作者、独立承包商、被许可商、制造商、初级生产商、分包商、批发商

注：供应商可能与组织存在直接业务关系（通常被称为一级供应商）或间接业务关系。

供应链

为组织开发自有产品或服务而提供产品或服务的上游实体所开展的一系列活动

可持续发展 / 可持续性

满足当代人需求又不损害子孙后代的需求

来源：世界环境与发展委员会，《我们共同的未来》，1987年

注：在 GRI 标准中，“可持续性”和“可持续发展”可以互换使用。

员工

根据国家法律或惯例，与组织存在雇佣关系的个人

实质性议题

体现组织对经济、环境和人的最重大影响（包括对人权影响）的议题

注：关于“实质性议题”的更多信息，请参见[GRI 1：基础 2021](#)中的2.2节，以及[GRI 3：实质性议题 2021](#)中的第1节

工作者

为组织承担工作的人员

示例：员工、派遣工作者、学徒、承包商、家庭工作者、实习生、自雇人士、分包商、志愿者，以及为报告组织以外的组织（如供应商）工作的人员

注：在 GRI 标准中，某些情况下会指明是否使用工作者的特定子集。

影响

组织对经济、环境和 / 或人已经或可能产生的影响，包括对人权的影响，可表明其对可持续发展的作用（正面或负面）

注1：“影响”一词可指实际或潜在、正面或负面、短期或长期、有意或无意、可逆或不可逆的影响。

注2：关于“影响”的更多信息，参见[GRI 1：基础 2021](#)的2.1节

重大运营变更

组织运营模式的改变，可能对执行组织活动的工作者产生重大正面或负面影响

示例：关闭、扩张、兼并、新开张、外包业务、重组、出售全部或部分组织、收购

集体谈判

以一个或多个雇主或雇主组织为一方，以一个或多个工作者的组织（如：工会）为另一方，双方为确定工作条件和雇用条款或规范雇主与工作者的关系而进行的所有谈判

来源：国际劳工组织（ILO）《集体谈判公约》，1981（154号）；经修订

本节列出制定本标准时使用的权威性政府间文件。

权威性文件：

1. 国际劳工组织（ILO）第 87 号公约，《关于结社自由和保障组织权利公约》，1948年。
2. 国际劳工组织（ILO）第 98 号公约，《组织权与集体谈判权公约》，1949年。
3. 国际劳工组织（ILO）第 135 号公约，《工人代表公约》，1971年。
4. 国际劳工组织（ILO）第 154 号公约，《集体谈判权公约》，1981年。
5. 国际劳工组织（ILO）第 158 号公约，《终止雇佣公约》，1982年。
6. 国际劳工组织（ILO），*劳动力市场主要指标（KILM）*，<http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/research-and-databases/kilm/lang--en/index.htm>，于2016年9月1日访问。
7. 国际劳工组织（ILO），LABORSTA Internet，<http://laborsta.ilo.org/>，于2016年9月1日访问。
8. 国际劳工组织（ILO）第 91 号建议书，《集体协议建议书》，1951年。
9. 国际劳工组织（ILO）第 94 号建议书，《关于在实施层面合作的建议书》，1952年。
10. 国际劳工组织（ILO）第 163 号建议书，《集体协议建议书》，1981年。
11. 国际劳工组织（ILO），《关于多国企业和社会政策的三方原则宣言》，2006年。
12. 经济合作与发展组织（OECD），《OECD 跨国企业准则》，2011年。



GRI
PO Box 10039,
1001 EA Amsterdam,
The Netherlands

www.globalreporting.org