



GRI 401: 고용 2016

401

EFFECTIVE DATE: 1 JULY 2018

TOPIC STANDARD

GRI 401: 고용 2016

주제 표준

발효일

이 표준은 2018년 7월 1일 이후에 발행되는 보고서 또는 기타 자료에 적용됩니다.

책임

이 표준은 **글로벌 지속가능성 표준위원회(GSSB)**에서 발행합니다. GRI 표준에 대한 피드백은 gssbsecretariat@globalreporting.org 으로 제출하여 GSSB의 검토를 받을 수 있습니다.

적법 절차

이 표준은 공공의 이익을 위해 GSSB 적법 절차 프로토콜의 요구사항에 따라 개발되었습니다. 이 표준은 여러 이해관계자의 전문성과 권위 있는 정부 간 기구 및 사회적, 환경적, 경제적 책임과 관련된 조직의 광범위한 기대치를 고려하여 개발되었습니다.

법적 책임

지속가능성 보고를 촉진하기 위해 고안된 이 문서는 글로벌 지속가능성 표준위원회(GSSB)가 전 세계 조직 대표와 보고서 정보 사용자가 참여하는 고유한 다중 이해관계자 협의 과정을 통해 개발했습니다. GRI 이사회와 GSSB는 모든 조직이 GRI 지속가능성 보고 표준(GRI Standards) 및 관련 해석을 사용할 것을 권장하지만, GRI 표준 및 관련 해석을 전부 또는 일부 기반으로 보고서를 작성 및 발행하는 것은 전적으로 보고서 작성자의 책임입니다. GRI 이사회, GSSB 또는 GRI(글로벌 보고 이니셔티브)는 보고서 작성 시 GRI 표준 및 관련 해석을 사용하거나 GRI 표준 및 관련 해석에 기반한 보고서 사용으로 인해 직간접적으로 발생하는 결과 또는 손해에 대해 책임을 지지 않습니다.

저작권 및 상표 고지

이 문서는 GRI(Global Reporting Initiative)에 의해 저작권이 보호됩니다. GRI의 사전 허가 없이 정보 제공 및/또는 지속가능성 보고서 작성에 사용하기 위해 이 문서를 복제 및 배포하는 것은 허용됩니다. 그러나 이 문서나 이 문서에서 발췌한 내용은 GRI의 사전 서면 허가 없이 다른 목적으로 어떤 형태나 수단(전자, 기계, 복사, 녹음 또는 기타)으로든 복제, 저장, 번역 또는 전송할 수 없습니다.

글로벌 리포팅 이니셔티브, GRI 및 로고, GSSB 및 로고, GRI 지속가능성 보고 표준(GRI Standards) 및 로고는 스티칭 글로벌 리포팅 이니셔티브의 상표입니다.

목차

소개	4
1. 주제 관리 공시	7
2. 주제 공개	8
공시 401-1 신규 직원 채용 및 직원 이직률	8
공개 401-2 정규직 직원에게 제공되는 혜택 중 임시 또는 파트타임 직원에게는 제공되지 않는 혜택 임시직 또는 시간제 직원에게 제공되지 않는 혜택	9
공개 401-3 육아 휴가	10
용어집	11
참고 문헌	14
표준 해석	15

소개

*GRI 401: 고용 2016*에는 조직이 고용 관련 영향과 이러한 영향을 관리하는 방법에 대한 정보를 보고하기 위한 공개 사항이 포함되어 있습니다.

이 표준은 다음과 같이 구성되어 있습니다:

- **섹션 1**에는 조직이 고용 관련 영향을 관리하는 방법에 대한 정보를 제공하는 요구사항이 포함되어 있습니다.
- **섹션 2**에는 조직의 고용 관련 영향에 대한 정보를 제공하는 세 가지 공개 사항이 포함되어 있습니다.
- **용어집**에는 GRI 표준에서 사용되는 특정 의미를 가진 정의된 용어가 포함되어 있습니다. 용어는 GRI 표준 본문에서 밑줄이 그어져 있으며 정의와 연결됩니다.
- **참고 문헌**에는 이 표준을 개발하는 데 사용된 권위 있는 정부 간 기구가 나열되어 있습니다.

나머지 소개 섹션에서는 주제에 대한 배경, GRI 표준의 시스템 개요 및 이 표준 사용에 대한 추가 정보를 제공합니다.

주제에 대한 배경

이 표준은 고용이라는 주제를 다룹니다. 여기에는 고용 또는 일자리 창출에 대한 조직의 접근 방식, 즉 채용, 채용, 유지 및 관련 관행과 제공하는 근로 조건에 대한 조직의 접근 방식이 포함됩니다.

이 표준은 또한 조직의 공급망 내 고용 및 근로 조건에 대해서도 다룹니다.

고용 관계는 근로자와 조직 간의 법적 관계로, 양 당사자에게 권리와 의무를 부여합니다. 이러한 관계는 일반적으로 고용법 또는 노동법의 적용 여부 또는 상법의 적용 여부를 결정하는 수단입니다.

이러한 개념은 국제노동기구, 경제협력개발기구, 국제연합의 주요 기구에서 다루고 있습니다([참고 문헌](#) 참조).

GRI 표준의 체계

이 표준은 GRI 지속가능성 보고 표준(GRI Standards)의 일부입니다. GRI 표준을 통해 조직은 인권에 대한 영향을 포함하여 경제, 환경, 사람에 미치는 가장 중요한 영향과 이러한 영향을 관리하는 방법에 대한 정보를 보고할 수 있습니다.

GRI 표준은 세 가지 시리즈로 구성된 상호 연관된 표준의 시스템으로 구성되어 있습니다: GRI 보편 표준, GRI 섹터 표준, GRI 주제 표준(본 표준의 [그림 1](#) 참조).

범용 표준: GRI 1, GRI 2 및 GRI 3

*GRI 1: 재단 2021*은 조직이 GRI 표준에 따라 보고하기 위해 준수해야 하는 요구사항을 명시합니다. 조직은 *GRI 1*을 참조하여 GRI 표준을 사용하기 시작합니다.

*GRI 2: 일반 공개 2021*에는 조직이 활동, 거버넌스 및 정책과 같은 보고 관행 및 기타 조직 세부 정보에 대한 정보를 제공하기 위해 사용하는 공개가 포함되어 있습니다.

*GRI 3: 중요 주제 2021*은 중요 주제를 결정하는 방법에 대한 지침을 제공합니다. 또한 조직이 중요 주제 결정 프로세스, 중요 주제 목록 및 각 주제를 관리하는 방법에 대한 정보를 보고하는 데 사용하는 공시가 포함되어 있습니다.

부문 표준

부문별 표준은 조직이 중요하게 다룰 수 있는 주제에 대한 정보를 제공합니다. 조직은 중요 주제를 결정할 때와 각 중요 주제에 대해 보고할 내용을 결정할 때 해당 부문에 적용되는 부문 표준을 사용합니다.

주제 표준

주제 표준에는 조직이 특정 주제와 관련된 영향에 대한 정보를 보고하는 데 사용하는 공시가 포함되어 있습니다. 조직은 *GRI 3*을 사용하여 결정한 중요 주제 목록에 따라 주제 표준을 사용합니다.

그림 1. GRI 표준: 범용, 부문 및 주제 표준



이 표준 사용하기

이 표준은 규모, 유형, 부문, 지리적 위치 또는 보고 경험에 관계없이 모든 조직이 고용 관련 영향에 대한 정보를 보고하는 데 사용할 수 있습니다. 이 표준 외에도 다른 GRI 표준에서도 근로 조건에 대해 자세히 다루고 있습니다:

- [GRI 402: 노사관계 2016](#)
- [GRI 403: 산업 보건 및 안전 2018](#)
- [GRI 404: 훈련 및 교육 2016](#)
- [GRI 405: 다양성 및 기회 균등 2016](#)
- [GRI 406: 차별 금지 2016](#)

또한 [GRI 2: 일반 공개 2021의 공개 2-7](#) 및 [공개 2-8](#)에서는 총 직원 수, 성별 및 지역별 정규직 및 임시직 총 수 등 조직에서 업무를 수행하는 직원 및 기타 근로자에 대한 정보를 요구합니다.

GRI 표준에 따라 보고하는 조직은 고용을 중요한 주제로 결정한 경우 다음 공개 사항을 보고해야 합니다:

- [GRI 3: 중요 주제 2021의 공개 3-3](#)(본 기준의 1.1항 참조);
- 조직의 고용 관련 영향과 관련된 이 주제 표준의 모든 공개(공개 401-1 ~ 공개 401-3).

[GRI 1: 기초 2021의 요구사항 4 및 5](#)를 참조하세요. 이러한 공개에는 생략 사유가 허용됩니다.

조직이 공개 또는 공개 요구사항을 준수할 수 없는 경우(예: 필요한 정보가 기밀이거나 법적 금지 대상인 경우), 조직은 준수할 수 없는 공개 또는 요구사항을 명시하고 GRI 내용 색인에 설명과 함께 생략 사유를 제공해야 합니다. 생략 사유에 대한 자세한 내용은 [GRI 1: 기초 2021의 요구사항 6](#)을 참조하세요.

조직이 공개에 명시된 항목(예: 위원회, 정책, 관행, 프로세스)이 존재하지 않아 해당 항목에 대한 필수 정보를 보고할 수 없는 경우, 다음과 같이 보고하여 요건을 준수할 수 있습니다.

경우, 조직은 해당 항목이 없는 이유를 설명하거나 해당 항목을 개발할 계획을 설명할 수 있습니다. 공개는 조직이 해당 항목을 구현(예: 정책 개발)할 것을 요구하지 않으며, 해당 항목이 존재하지 않는다고 보고하는 것만으로 충분합니다.

조직이 독립형 지속가능성 보고서를 발행하려는 경우, 웹 페이지나 연례 보고서 등 다른 곳에서 이미 공개적으로 보고한 정보를 반복할 필요가 없습니다. 이러한 경우, 조직은 GRI 콘텐츠 색인에 해당 정보를 찾을 수 있는 위치에 대한 참조를 제공하여(예: 웹 페이지 링크를 제공하거나 해당 정보가 게시된 연례 보고서의 페이지를 인용하여) 필수 공개를 보고할 수 있습니다.

요구사항, 지침 및 정의된 용어

이 표준 전체에 적용되는 내용은 다음과 같습니다:

요건은 **굵은 글씨체**로 표시되며 '하여야 한다'라는 단어로 표시됩니다. 조직은 GRI 표준에 따라 보고하기 위해 요구사항을 준수해야 합니다.

요구사항에는 지침이 수반될 수 있습니다.

지침에는 조직이 요구사항을 더 잘 이해할 수 있도록 배경 정보, 설명 및 예시가 포함됩니다. 조직이 지침을 반드시 준수할 필요는 없습니다.

표준에는 권장 사항도 포함될 수 있습니다. 이는 특정 행동 방침을 권장하지만 필수는 아닌 경우입니다.

'should'라는 단어는 권장 사항을 나타내고, 'can'이라는 단어는 가능성 또는 옵션을 나타냅니다.

정의된 용어는 GRI 표준 본문에서 밑줄이 그어져 있으며 **용어집**의 정의에 링크되어 있습니다. 조직은 용어집의 정의를 적용해야 합니다.

1. 주제 관리 공개

GRI 표준에 따라 보고하는 조직은 각 중요 주제를 어떻게 관리하고 있는지 보고해야 합니다.

고용을 중대 주제로 결정한 조직은 *GRI 3: 2021 중대 주제의 공개 3-3*을 (이 섹션의 1.1항 참조)사용하여 해당 주제를 어떻게 관리하고 있는지 보고해야 합니다.

따라서 이 섹션은 *GRI 3의* 공개 3-3을 대체하는 것이 아니라 보완하기 위해 작성되었습니다.

요구사항	1.1	보고 합니다조직은 <i>GRI 3: 중대 주제 2021의</i> 3-3을 공개 사용하여 고용 관리 방법을 보고해야.
권고사항	1.2	보고 조직은 다음을 설명해야 합니다: 1.2.1 조직을 위해 업무가 수행되는 관계를 다루는 정책 또는 관행; 1.2.2 공급망 내에서 수행되는 업무가 적절한 제도적 및 법적 프레임워크 내에서 이루어지지 않는 상황을 판단하고 해결하기 위해 취한 조치; 1.2.3 공급업체를 위해 일하는 사람들이 국내 노동법에 따라 받을 자격이 있는 사회 및 노동 보호를 제공받지 못하는 상황을 파악하고 해결하기 위해 취한 조치; 1.2.4 공급망의 근로 조건이 국제 노동 기준 또는 국내 노동법에 부합하지 않는 상황을 판단하고 해결하기 위해 취한 조치; 1.2.5 공급망에서 수행되는 업무에 대한 보상이 부적절한 상황을 판단하고 해결하기 위해 취하는 조치; 1.2.6 공급망 내 <u>근로자가</u> 자영업자로 잘못 간주되거나 법적으로 인정된 고용주가 없는 위장 고용 관계의 상황을 파악하고 해결하기 위해 취한 조치; 1.2.7 공급망에서 수행되는 업무가 법적으로 인정된 계약의 적용을 받지 않는 상황을 판단하고 해결하기 위해 취한 조치.
지침	1.2항에 대한 지침	조직을 위해 업무가 수행되는 관계를 다루는 정책 또는 관행에는 인정된 고용 관계, 다른 조직의 직원(예: 대행사가 공급하는 근로자) 사용, <u>임시</u> 또는 시간제로 업무가 수행되는 범위가 포함될 수 있습니다. 정책 및 관행에 대한 설명에는 차별, 보상, 승진, 개인정보 보호, 인적 자원 개발 및 노사 관계에 관한 정책 및 관행이 포함될 수 있습니다. 적절한 제도적 및 법적 프레임워크 내에서 이루어지는 업무는 일반적으로 신원이 확인되고 법적으로 인정된 고용주와의 인정된 고용 관계를 수반합니다. 근로 조건에는 보상, 근무 시간, 휴식 시간, 휴일, 징계 및 해고 관행, 모성 보호, 직장 환경, 산업 보건 및 안전 등이 포함될 수 있습니다. 또한 제공되는 속소의 질, 안전한 식수, 구내식당, 의료 서비스 이용 등 복지 문제도 포함될 수 있습니다. 적절한 보수를 받는 근로란 초과 근무를 제외한 표준 근무 주간의 임금과 보상이 법적 및 업계 최저 기준을 충족하고 근로자와 그 가족의 기본적인 필요를 충족하고 약간의 재량 소득을 제공하기에 충분한 근로를 말합니다. 보상이 불충분한 상황을 해결하기 위해 취하는 조치에는 다음이 포함될 수 있습니다: • 공급업체에 지불하는 가격과 근로자에게 지급하는 임금의 관계에 대해 공급업체와 대화합니다; • 조직의 조달 관행 변경; • 임금 결정을 위한 단체 교섭 지원; • 초과 근무의 사용 범위, 의무 여부 및 할증률에 따른 보상 여부 결정.

2. 주제 공개

공개 401-1 신규 직원 채용 및 직원 이직률

요구 사항

보고 조직은 다음 정보를 보고해야 합니다:

- a. 보고 기간 동안 신규 직원 채용의 총 수와 비율, 연령대별, 성별 및 지역별 비율.
- b. 보고 기간 동안 연령대, 성별, 지역별 총 직원 수 및 이직률입니다.

컴파일 요구 사항

- 2.1 **공시 401-1에 명시된 정보를 작성할 때 보고 조직은 보고 기간 말의 총 직원 수를 사용하여 신규 직원 채용 및 직원 이직률을 계산해야. 표준 해석을 참조하십시오. 합니다**

공시 401-1에 명시된 정보를 **작성할** 때 보고 조직은 **GRI 2: 일반 공개 2021의 공시 2-7**의 데이터를 사용하여 총 직원 수를 파악해야 합니다.

권장 사항

- 2.2

지침

공개 401-1에 대한 지침

조직은 다음 연령 그룹을 사용할 수 있습니다:

- 30세 미만;
- 30~50세;
- 50세 이상

배경

조직의 신입 직원 채용 인원, 연령, 성별 및 지역은 다양하고 자격을 갖춘 직원을 유치하기 위한 전략과 능력을 나타낼 수 있습니다. 이 정보는 연령과 성별을 고려한 포용적 채용 관행을 구현하려는 조직의 노력을 나타낼 수 있습니다. 또한 여러 지역에서 가용 노동력과 인재를 최적으로 활용하고 있음을 의미할 수도 있습니다.

높은 직원 이직률은 직원들의 불확실성과 불만족 수준을 나타낼 수 있습니다. 또한 조직의 핵심 운영 구조가 근본적으로 변화하고 있다는 신호일 수도 있습니다. 연령이나 성별에 따른 이직률의 불균등 패턴은 직장에서의 비호환성 또는 잠재적 불평등을 나타낼 수 있습니다. 이직은 조직의 인적 및 지적 자본에 변화를 초래하고 생산성에 영향을 미칠 수 있습니다. 이직은 급여 감소 또는 직원 채용에 대한 비용 증가라는 측면에서 직접적인 비용 영향을 미칩니다.

공개 401-2 임시직 또는 파트타임 직원에게는 제공되지 않는 정규직 직원에게 제공되는 혜택

요건

보고 조직은 다음 정보를 보고해야 합니다:

a. 조직의 정규직 직원에게는 표준으로 제공되지만 임시직 또는 파트타임 직원에게는 제공되지 않는 복리후생, 주요 사업장별. 여기에는 최소한 다음이 포함됩니다:

- i. 생명 보험
- ii. 건강 보험
- iii. 장애 및 무효 보험
- iv. 육아 휴가
- v. 퇴직금
- vi. 주식 소유권
- vii. 기타.

b. '중요한 사업장'에 사용되는 정의입니다.

편집 요건

2.3 공시 401-2에 명시된 정보를 작성할 때 보고 조직은 스포츠 또는 아동 보육 시설 제공, 근무 시간 중 무료 식사 및 이와 유사한 일반 직원 복지 프로그램과 같은 현금 혜택은 제외해야 합니다.

지침

배경

이 공개에 따라 보고된 데이터는 조직의 인적 자원에 대한 투자와 정규직 직원에게 제공하는 최소한의 혜택을 측정할 수 있는 척도를 제공합니다. 정규직 직원을 위한 복리후생의 질은 직원 유지의 핵심 요소입니다.

공개 401-3 육아 휴가

요건

보고 조직은 다음 정보를 보고해야 합니다:

- a. 육아 휴직을 받을 자격이 있는 총 직원 수(성별).
- b. 육아 휴직을 사용한 총 직원 수(성별).
- c. 육아 휴직이 종료된 후 보고 기간에 업무에 복귀한 총 직원 수(성별).
- d. 육아휴직 종료 후 업무에 복귀한 직원 중 복귀 후 12개월이 지난 후에도 여전히 고용되어 있는 총 직원 수(성별).
- e. 육아휴직을 사용한 직원의 성별에 따른 직장 복귀율 및 고용 유지율.

권장 사항

2.4

공시 401-3에 명시된 정보를 수집할 때 보고 조직은 다음 공식을 사용하여 직장 복귀율과 고용 유지율을 계산해야 합니다:

	=	$\frac{\text{육아휴직 후 직장에 복귀한 총 직원 수}}{\text{육아 휴직}}$	x 100
직장 복귀율			

	=	$\frac{\text{육아휴직 후 업무 복귀 후 12개월 동안 유지한 총 직원 수}}{\text{육아휴직 후 복귀 예정 직원 수}}$	x 100
리텐션 비율			

지침

공개 지침 401-3

육아휴직 자격이 있는 직원은 육아휴직 자격이 포함된 조직 정책, 계약 또는 계약의 적용을 받는 직원을 의미합니다.

육아 휴직이 종료된 후 12개월이 지난 후에도 여전히 고용되어 있는 직원을 파악하기 위해 조직은 이전 보고 기간의 기록을 참조할 수 있습니다.

배경

많은 국가에서 육아 휴직을 제공하는 법안을 도입했습니다. 이 법의 목적은 직원이 휴직 후 동일하거나 유사한 직책에 복귀할 수 있도록 하는 것입니다.

법률의 적용은 정부, 고용주, 직원의 해석에 따라 다릅니다. 많은 여성은 고용 안정성, 보수, 경력 경로에 영향을 미치는 고용주의 관행으로 인해 휴직과 복직을 꺼립니다. 많은 남성은 자신에게 부여된 휴가를 사용하는 것을 권장받지 못합니다.

출산휴가와 육아휴직 및 기타 휴가 자격에 대한 성별 선택권을 공정하게 부여하면 자격을 갖춘 직원을 더 많이 채용하고 유지할 수 있습니다. 또한 직원의 사기와 생산성을 높일 수 있습니다. 남성의 육아휴직 사용률은 조직에서 아버지의 육아휴직을 장려하는 정도를 나타낼 수 있습니다. 남성의 육아휴직 활용은 여성의 경력에 대한 편견 없이 육아휴직을 사용하는 데 긍정적인 영향을 미칩니다.

용어집

이 용어집에서는 이 표준에서 사용되는 용어에 대한 정의를 제공합니다. 조직은 GRI 표준을 사용할 때 이러한 정의를 적용해야 합니다.

이 용어집에 포함된 정의에는 전체 *GRI 표준 용어집*에 추가로 정의된 용어가 포함될 수 있습니다. 정의된 모든 용어에는 밑줄이 그어져 있습니다. 이 용어집 또는 *GRI 표준* 전체에 정의되어 있지 않은 용어는 *용어집* 일반적으로 사용되고 이해되는 정의가 적용됩니다.

B

혜택

재정적 기여, 조직이 지불한 치료 또는 직원이 부담한 비용의 상환 등의 형태로 제공되는 직접적인 혜택.

참고: 법적 최저치를 초과하는 정리해고 수당, 해고 수당, 추가 고용 상해 수당, 유족 수당, 추가 유급 휴가 수당도 혜택에 포함될 수 있습니다.

비즈니스 파트너

조직이 비즈니스 목표를 달성하기 위해 어떤 형태로든 직접적이고 공식적인 관계를 맺고 있는 단체를 의미합니다.

출처: 시프트 앤 마자스 LLP, *유엔 기본원칙 보고 프레임워크*, 2015; 수정된 예: 계열사, B2B 고객, 고객사, 1차 공급업체, 프랜차이즈, 합작 투자 파트너, 조직이 지분을 보유한 피투자 회사
지분 보유 위치

참고: 비즈니스 파트너에는 조직이 통제하는 자회사 및 계열사는 포함되지 않습니다.

비즈니스 관계

조직이 비즈니스 파트너, 첫 번째 계층을 넘어서는 기업을 포함한 가치 사슬의 기업 및 운영, 제품 또는 서비스와 직접 연결된 기타 모든 기업과 맺는 관계

출처: 유엔(UN), *기업과 인권에 관한 기본원칙: 유엔 "보호, 존중 및 구제" 프레임워크 이행*, 2011; 수정됨

참고: 조직의 운영, 제품 또는 서비스와 직접적으로 연결된 다른 단체의 예로는 조직이 지역 사회에 지원을 제공하는 비정부기구 또는 조직의 시설을 보호하는 국가 보안군이 있습니다.

E

직원

국내법에 따라 해당 조직과 고용 관계에 있는 개인
또는 관행

직원 이직

자발적으로 또는 해고, 퇴직 또는 근무 중 사망으로 인해 조직을 떠나는 직원

F

정규직 직원

주당, 월 또는 연간 근무 시간이 국내법에 따라 규정되어 있는 직원
또는 근무 시간에 관한 관행

H

인권

모든 인간에게 내재된 권리로, 최소한 *국제연합(UN)* 국제인권장전에 명시된 권리를 포함한다.

국제연합(UN) *국제인권장전*에 명시된 권리 및 *국제노동기구(ILO)* *기본 원칙 및 권리 선언*에 명시된 기본권 관련 원칙을 포함합니다.

출처: 유엔(UN), *기업과 인권에 관한 기본 원칙: 유엔 "보호, 존중 및 구제" 프레임워크 이행*, 2011; 수정됨

참고: '인권'에 대한 자세한 내용은 [GRI 2: 일반 공개 2021의 2-23-b-i 지침](#)을 참조하세요.

영향

조직이 경제, 환경, 사람에 미치는 또는 미칠 수 있는 영향, 다음을 포함합니다.

그들의 인권, 그리고 지속 가능한 발전에 대한 기여도(부정적 또는 긍정적)를 나타낼 수 있습니다.

참고 1: 영향은 실제 또는 잠재적, 부정적 또는 긍정적, 단기 또는 장기, 의도적 또는 비의도적, 가역적 또는 비가역적일 수 있습니다.

참고 2: '영향'에 대한 자세한 내용은 [GRI 1: 기초 2021의 2.1](#)을 섹션 참조하세요.

중요 주제

경제, 환경, 사람에 대한 조직의 가장 중요한 영향을 나타내는 주제입니다, 인권에 대한 영향을 포함하여 사람들에게 미치는 중대한 영향을 나타내는 주제

참고: '중요 주제'에 대한 자세한 내용은 [GRI 1: 기초 2021의 2.2](#)절과 [GRI 3: 중요 주제 1](#)절을 2021의 참조하세요.

육아휴직

자녀 출산을 이유로 남녀 직원에게 부여되는 휴가

파트타임 직원

주당, 월 또는 연간 근무 시간이 정규직 직원의 근무 시간보다 적은 직원

표준 혜택

일반적으로 대부분의 정규직 직원에게 제공되는 혜택

참고: 표준 복리후생은 조직의 모든 정규직 직원에게 제공할 필요는 없습니다. 표준 복리후생에 대한 보고의 의도는 정규직 직원이 합리적으로 기대할 수 있는 것을 공개하는 것입니다.

공급업체

조직의 제품 또는 서비스 개발에 사용되는 제품 또는 서비스를 제공하는 조직의 업스트림(즉, 조직의 공급망에 있는) 업체입니다.

예: 중개인, 컨설턴트, 계약자, 유통업체, 가맹점, 재택 근무자, 독립 계약자, 라이선스 사용자, 제조업체, 1차 생산자, 하청업체, 도매업체

참고: 공급업체는 조직과 직접적인 비즈니스 관계를 맺을 수도 있고(흔히 1차 공급업체라고도 함) 간접적인 비즈니스 관계를 맺을 수도 있습니다.

공급망

조직 자체의 제품 또는 서비스 개발에 사용되는 제품 또는 서비스를 제공하는 조직의 업스트림에서 수행되는 다양한 활동 범위

지속 가능한 개발 / 지속가능성

미래 세대가 자신의 필요를 충족할 수 있는 능력을 손상시키지 않으면서 현재의 필요를 충족하는 개발

출처: 세계 환경 및 개발 위원회, *우리 공동의 미래*, 1987 참고: '지속가능성'과 '지속가능한 개발'이라는 용어는 같은 의미로 사용됩니다. 같은 의미로 사용됩니다.

임시 직원

특정 기간 만료 시 종료되는 제한된 기간의 계약(예: 기간제 계약)을 맺은 직원

기간이 만료되거나 시간 추정치가 첨부된 특정 작업 또는 이벤트가 완료될 때(예: 프로젝트 종료 또는 교체된 직원의 복귀) 종료됩니다.

V

가치 사슬

조직 및 상류 및 하류의 조직이 수행하는 활동의 범위

조직의 제품 또는 서비스를 개념에서 최종 사용까지 제공하기 위해 조직에 서 수행하는 활동의 범위

참고 1: 조직의 업스트림 주체(예: 공급업체)는 조직의 자체 제품 또는 서비스 개발에 사용되는 제품 또는 서비스를 제공합니다. 조직의 다운스트림 주체(예: 유통업체, 고객)는 조직으로부터 제품 또는 서비스를 받습니다.

참고 2: 가치 사슬에는 공급망이 포함됩니다.

W

작업자

조직을 위해 업무를 수행하는 사람

예: 직원, 대행사 직원, 견습생, 계약직, 재택 근무자, 인턴, 자영업자, 하청업체, 자원봉사자, 공급업체 등 보고 조직 이외의 조직에서 근무하는 사람

참고: GRI 표준에서는 경우에 따라 특정 근로자의 하위 집합을 사용해야 하는지 여부가 명시되어 있습니다.

참고 문헌

이 섹션에는 이 표준을 개발하는 데 사용된 권위 있는 정부 간 기구가 나열되어 있습니다.

권위 있는 기구:

1. 국제노동기구(ILO) 협약 102호, '사회보장(최저기준) 협약', 1952년.
2. 국제노동기구(ILO) 협약 121, '고용상해급여협약', 1964.
3. 국제노동기구(ILO) 협약 128, '무효, 노령 및 유족급여 협약', 1967년.
4. 국제노동기구(ILO) 협약 130호, '의료 및 질병급여 협약', 1969년.
5. 국제노동기구(ILO) 협약 132, '유급휴일 협약(개정)', 1970.
6. 국제노동기구(ILO) 협약 140, '유급 교육 휴가 협약', 1974.
7. 국제노동기구(ILO) 협약 156호, '가족 책임이 있는 근로자 협약', 1981.
8. 국제노동기구(ILO) 협약 157호, '사회보장권 유지 협약', 1982.
9. 국제노동기구(ILO) 협약 168, '고용 촉진 및 실업에 대한 보호 협약', 1988.
10. 국제노동기구(ILO) 협약 183호, '모성보호협약', 2000.
11. 국제노동기구(ILO) 선언, '국제노동기구의 목표와 목적에 관한 선언(필라델피아 선언)', 1944.
12. 국제노동기구(ILO) 선언, '공정한 세계화를 위한 사회 정의 선언', 2008.
13. 국제노동기구(ILO), '양질의 일자리', 1999.
14. 국제노동기구(ILO) 권고 198호, '고용관계 권고', 2006.
15. 국제노동기구(ILO), '다국적기업과 사회정책에 관한 3자 원칙 선언', 2006.
16. 경제협력개발기구(OECD), *다국적기업을 위한 OECD 가이드라인*, 2011.
17. 국제연합(UN) 협약, '모든 이주 노동자와 그 가족 구성원의 권리 보호에 관한 국제 협약', 1990.

표준 해석

GRI 401에 대한 표준 해석 1: 신규 직원 채용 및 직원 이직률 계산에 대한 고용 2016

책임

이 표준 해석서는 **글로벌 지속가능성 표준 위원회(GSSB)**에서 발행합니다. GRI 표준 및 관련 해석서에 대한 피드백은 gssbsecretariat@globalreporting.org 으로 제출하여 GSSB의 검토를 받을 수 있습니다.

관련 섹션

GRI 401: 고용 2016의 2.1항

이슈

GRI 401: 고용 2016의 공시 401-1 신규 직원 채용 및 직원 이직에 따르면 조직은 보고 기간 동안 신규 직원 채용 및 직원 이직의 총 수와 비율을 연령대, 성별 및 지역별로 보고해야 합니다.

*GRI 401의 2.1항*은 또한 보고 기간 말의 총 직원 수를 사용하여 신규 직원 채용 및 직원 이직률을 계산하도록 요구합니다.

GRI 표준 사용자들의 피드백에 따르면 2.1항의 필수 방법론이 올바르지 않다고 합니다.

해석문

조직은 *GRI 401: 고용 2016의 2.1항*(“보고 조직은 보고 기간 말의 총 직원 수를 사용하여 신규 직원 채용 및 직원 이직률을 계산해야 한다”)을 준수할 필요가 없습니다.

조직은 이러한 비율을 계산하는 방법론을 자유롭게 선택할 수 있습니다.

조직은 데이터 측정값과 계산 근거를 적절히 설명하는 것이 좋습니다(*GRI 1: 기초 2021의 정확성 원칙* 참조). 비율 또는 정규화된 데이터를 사용하는 경우, 조직은 총 숫자 또는 절대 데이터를 보고하고 설명 메모를 제공하는 것이 좋습니다(*GRI 1의 원칙 비교 가능성* 참조).

발효일

이 표준 해석서는 2018년 7월 1일 이후에 발행되는 보고서 또는 기타 자료에 적용됩니다.



PO Box 10039

1001 EA 암스테르담 네덜란드

www.globalreporting.org