

GRI 402: 노사관계 2016

402

EFFECTIVE DATE: 1 JULY 2018

TOPIC STANDARD

GRI 402: 2016년 노사 관계

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 부분적으로 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.

© 2021 GRI. 모든 권리 보유. ISBN 978-90-

8866-113-6

목차

소개	4
1. 주제 관리 공시	7
2. 주제 공개	8
공시 402-1 운영 변경에 관한 최소 통지 기간	8
용어집	9
참고 문헌	12

소개

*GRI 402: 2016 노사관계*는 조직이 노사관계와 관련된 영향과 이러한 영향을 관리하는 방법에 대한 정보를 보고하기 위한 공시 내용을 담고 있습니다.

이 표준은 다음과 같이 구성되어 있습니다:

- **섹션 1**에는 조직이 노사 관계와 관련된 영향을 관리하는 방법에 대한 정보를 제공하는 요구사항이 포함되어 있습니다.
- **섹션 2**에는 노사 관계와 관련된 조직의 영향에 대한 정보를 제공하는 하나의 공개가 포함되어 있습니다.
- **용어집**에는 GRI 표준에서 사용되는 특정 의미를 가진 정의된 용어가 포함되어 있습니다. 용어는 GRI 표준 본문에서 밑줄이 그어져 있으며 정의에 링크되어 있습니다.
- **참고 문헌**에는 본 표준을 개발하는 데 사용된 권위 있는 정부 간 기구가 나열되어 있습니다.

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

주제에 대한 배경

이 표준은 노사 관계에 대한 주제를 다룹니다. 여기에는 중요한 운영상의 변화를 알리는 접근 방식을 포함하여 조직의 직원 및 직원 대표와의 협의 관행이 포함됩니다.

조직의 협의 관행은 관련 국제 규범 및 표준에 부합해야 합니다.

단체 교섭은 조직의 협의 관행에서 중요한 역할을 할 수 있습니다. 단체교섭은 한 편 으 로 는 하나 이상의 사용자 또는 사용자 단체와 다른 한편으로는 하나 이상의 근로자 단체(예: 노동조합) 간에 근로 조건 및 고용 조건을 결정하거나 사용자와 근로자 간의 관계를 규제하기 위해 이루어지는 모든 협상을 말합니다.⁽¹⁾

이러한 개념은 국제노동기구와 경제협력개발기구의 주요 문서에서 다루고 있습니다: [참고 문헌](#) 참조.

단체 교섭에 대한 보고는 *GRI 407: 결사의 자유와 단체 교섭 2016*에서 더 자세히 다룹니다. 또한 *GRI 2: 일반 공개 2021의* 공시 2-30에서는 단체협약의 적용을 받는 전체 직원 비율에 대한 보고를 요구합니다.

GRI 표준의 체계

이 기준은 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 공개 사항도 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 다음과 관련된 영향에 대한 정보를 보고하는 데 사용하는 공시가 포함되어 있습니다.

1 이 정의는 국제노동기구(ILO) 협약 154호 '단체교섭 협약'(1981년)을 기반으로 합니다.

특정 주제에 대한 정보입니다. 조직은 *GRI 3*을 사용하여 결정한 중요 주제 목록에 따라 주제 표준을 사용합니다.

그림 1. GRI 표준: 보편적, 부문 및 주제별 표준



이 표준 사용하기

이 표준은 규모, 유형, 업종, 지리적 위치 또는 보고 경험에 관계없이 모든 조직이 노사 관계와 관련된 영향에 대한 정보를 보고하는 데 사용할 수 있습니다.

GRI 표준에 따라 보고하는 조직은 노사 관계가 중요한 주제라고 판단한 경우 다음 공개 사항을 보고해야 합니다:

- **GRI 3: 중대 주제 2021의 공개 3-3**(본 기준의 1.1항 참조);
- 본 주제 표준에서 노사 관계와 관련된 조직의 영향과 관련된 모든 공개(공개 402-1).

GRI 1: 기초 2021의 요구사항 4 및 5를 참조하세요. 이러한 공개에는 생략 사유가

허용됩니다.

조직이 공개 또는 공개 요건을 준수할 수 없는 경우(예: 필요한 정보가 기밀이거나 법적 금지 대상인 경우), 조직은 준수할 수 없는 공개 또는 요건을 명시하고 GRI 콘텐츠 인덱스에 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, 이를 사실로 보고하여 요건을 준수할 수 있습니다. 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 인덱스에서 해당 정보를 찾을 수 있는 위치에 대한 참조를 제공하여 필수 공개를 보고할 수 있습니다.

정보를 찾을 수 있는 위치(예: 웹 페이지 링크를 제공하거나 해당 정보가 게시된 연례 보고서의 페이지를 인용하는 방식)를 참조하여 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.

노사 관계를 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 3-3](#)을 대체하는 것이 아니라 보완하기 위해 작성되었습니다.

요구사항	1.1	보고 조직은 GRI 3: 중대 주제 2021의 공개 3-3 을 사용하여 노사 관계를 관리하는 방법을 보고해야 합니다.
------	-----	---

2. 주제 공개

공시 402-1 운영 변경에 관한 최소 통지 기간

요구 사항

보고 조직은 다음 정보를 보고해야 합니다:

- a. 직원과 그 대표자에게 실질적으로 영향을 미칠 수 있는 중대한 운영상의 변경을 시행하기 전에 일반적으로 직원과 그 대표자에게 제공하는 최소 통지 주 수.
- b. 단체협약이 있는 조직의 경우 통지 기간과 협의 및 협상 조항이 단체협약에 명시되어 있는지 여부를 보고합니다.

지침

공개 지침 402-1

최소 통지 기간은 회사 정책과 표준 고용 계약서에서 확인할 수 있습니다. 지역별로 다른 정책이 존재할 수 있습니다.

조직은 수 있습니다. [GRI 2: 일반 공개 2021의 공개 2-30](#)에 언급된 단체 교섭 계약을 확인하고 해당 문서 내의 통지 기간 조항을 검토할

배경

조직은 직원과 직원의 대표뿐만 아니라 적절한 정부 당국에도 중요한 운영상의 변경 사항을 합리적으로 통지해야 합니다.

최소 통지 기간은 운영상의 중대한 변경을 시행하는 동안 직원의 만족도와 동기를 유지할 수 있는 조직의 능력을 측정하는 척도입니다.

이 공개는 중요한 운영상의 변경에 대해 적시에 논의하고 직원 및 직원 대표와 함께 이러한 변경을 협상하고 실행하는 조직의 관행에 대한 통찰력을 제공하며, 이는 근로자에게 긍정적 또는 부정적 영향을 미칠 수 있습니다.

또한 이 공개를 통해 관련 국제 규범에 명시된 기대치와 관련하여 조직의 협의 관행을 평가할 수 있습니다.

협의의 본질은 경영진이 특정 결정을 내릴 때 근로자의 의견을 고려하는 것입니다. 따라서 결정을 내리기 전에 협의가 이루어지는 것이 중요합니다. 의미 있는 협의에는 근로자 또는 그 대리인에게 정보에 입각한 결정을 내리는 데 필요한 모든 정보를 적시에 제공하는 것이 포함됩니다. 진정한 협의에는 대화가 포함되며, 의견 조사나 설문지는 협의에 해당하지 않습니다.

시기적절하고 의미 있는 협의를 통해 영향을 받는 당사자는 실직 가능성 등 변경으로 인한 영향을 이해할 수 있습니다. 또한 부정적인 영향을 최대한 방지하거나 완화하기 위해 공동으로 노력할 수 있는 기회를 제공합니다([참고 문헌의](#) [11] 및 [12] 참조). 좋은 노사 관계로 이어지는 협의 관행은 긍정적인 근무 환경을 제공하고 이직률을 낮추며 운영 중단을 최소화하는 데 도움이 됩니다.

용어집

이 용어집은 본 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 정의되지 않은 용어는 [용어집](#) 일반적으로 사용되고 이해되는 정의가 적용됩니다.

비즈니스 파트너

B

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

출처: 시프트 앤 마자스 LLP, *UN 가이드라인 보고 프레임워크*, 2015; 수정된 예: 계열사, B2B 고객, 클라이언트,

1차 공급업체, 프랜차이즈,

합작 투자 파트너, 조직이 지분을 보유하고 있는 피투자 회사

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

비즈니스 관계

조직이 [비즈니스 파트너](#), 1차 티어를 넘어서는 기업을 포함한 [가치 사슬](#)의 기업 및 조직의 운영, 제품 또는 서비스와 직접적으로 연결된 기타 모든 기업과 맺는 관계를 말합니다.

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.

단체 교섭

C

하나 이상의 고용주 또는 고용주 단체 간에 이루어지는 모든 협상을 의미합니다.

한편으로는 근로 조건 및 고용 조건을 결정하거나 고용주와 [근로자](#) 간의 관계를 규제하기 위해 하나 이상의 근로자 단체(예: 노동조합)와 다른 한편으로는 하나 이상의 근로자 단체(예: 노동조합) 간에 이루어지는 모든 협상.

출처: 국제노동기구(ILO), *단체교섭협약*, 1981년(제154호); 수정됨

직원

E

국내법에 따라 조직과 고용 관계에 있는 개인

또는 관행

인권

H

모든 인간에게 내재된 권리로, 최소한 [국제연합\(UN\)](#) 국제인권장전에 명시된 권리를 포함한다.

[국제연합\(UN\)](#) [국제인권장전](#) 및 [국제노동기구\(ILO\)](#) [기본 원칙 및 노동권 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**I**

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**M**

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 섹션 2.2](#) 및 [GRI 3: 중요 주제/ 섹션 1을 2021의](#)참조 하십시오.

중대한 운영상의 변화**S**

조직의 운영 패턴을 변경하여 잠재적으로 근로자의 업무 수행에 중대한 긍정적 또는 조직의 활동을 수행하는 근로자에게 부정적인 영향을 미칠 수 있는 운영 패턴 변경

예: 폐쇄, 확장, 합병, 신규 개설, 운영 아웃소싱, 구조조정, 조직의 전부 또는 일부 매각, 인수.

공급업체

조직의 제품 또는 서비스 개발에 사용되는 제품 또는 서비스를 제공하는 조직의 업스트림(즉, 조직의 공급망 내)에 있는 엔티티입니다.

예: 중개인, 컨설턴트, 계약자, 유통업체, 프랜차이즈, 채택 근로자, 독립 계약자, 라이선스 보유자, 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 / 지속 가능성

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

GRI 표준에서 같은 의미로 사용됩니다.
GRI 표준에서

가치 사슬**V**

조직과 조직 상류 및 하류의 기업이 수행하는 활동의 범위

조직의 제품 또는 서비스를 구상 단계부터 최종 사용 단계에 이르기까지 조직에서 수행하는 활동 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.

작업자**W**

조직을 위해 업무를 수행하는 사람

예: 직원, 대행사 직원, 견습생, 계약직, 재택 근로자, 인턴, 자영업자, 하청업체, 자원봉사자, 공급업체 등 보고 조직 이외의 조직에서 일하는 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 87호, '결사의 자유 및 단결권 보호 협약', 1948년.
2. 국제노동기구(ILO) 협약 98호, '단결권 및 단체교섭권 협약', 1949년.
3. 국제노동기구(ILO) 협약 135호, '근로자 대표 협약', 1971.
4. 국제노동기구(ILO) 협약 154호, '단체교섭 협약', 1981.
5. 국제노동기구(ILO) 협약 158, '고용 해지 협약', 1982.
6. 국제노동기구(ILO), *노동시장 주요 지표(KILM)*, <http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/research-and-databases/kilm/lang-en/index.htm>, 2016년 9월 1일에 액세스했습니다.
7. 국제노동기구(ILO), LABORSTA 인터넷, <http://laborsta.ilo.org/>, 2016년 9월 1일에 액세스했습니다.
8. 국제노동기구(ILO) 권고 91호, '단체협약 권고', 1951.
9. 국제노동기구(ILO) 권고 94호, '사업장 권고 수준에서의 협력', 1952.
10. 국제노동기구(ILO) 권고 163, '단체교섭 권고', 1981.
11. 국제노동기구(ILO), '다국적기업과 사회정책에 관한 삼자간 원칙 선언', 2006.
12. 경제협력개발기구(OECD), '*다국적기업을 위한 OECD 가이드라인*', 2011.



PO Box 10039

1001 EA 암스테르담 네덜란

드

www.globalreporting.org