

GRI 407：结社自由与集体谈判 2016

生效日期：7/1/2018

议题标准

407

GRI 407：结社自由与集体谈判 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 407：结社自由与集体谈判2016 包含一系列披露项，用于组织报告其结社自由与集体谈判相关的影响，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结社自由与集体谈判相关的影响。
- **第2节** 包含一个披露项，说明组织的结社自由与集体谈判相关影响。
- **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性政府间文件。

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

本标准是关于结社自由与集体谈判议题。

结社自由是由国际宣言和公约确定的一项人权。在此背景下，结社自由是指雇主和工作者在没有国家或任何其他实体事先授权或干涉的情况下，组建、加入和运作自己组织的权利。

工作者围绕工作条款和条件进行集体谈判的权利也是国际公认的一项人权。集体谈判是指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、经济合作与发展组织以及联合国的重要文件中介绍了这些概念：参见 [参考文件](#)。

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，采用适用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结社自由与集体谈判相关的影响。除本标准以外，[GRI 2：一般披露 2021 中的披露项 2-30](#)要求报告集体谈判协议涵盖的员工总数百分比。

如果组织要编制符合GRI标准的报告，确定结社自由与集体谈判为实质性议题，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结社自由与集体谈判相关影响的任何披露项（披露项407-1）。

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。

确定结社自由与集体谈判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。

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

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 <u>结社自由与集体谈判</u> 的管理方法。
建议	1.2 如果认为某一项政策可能影响 <u>工作者</u> 组建或加入工会、进行集体谈判或从事工会活动的决定，则组织宜说明该等政策。

2.议题披露项

披露项407-1 结社自由与集体谈判权利可能面临风险的运营点和供应商

要求	<p>组织应报告</p> <p>a. 以下信息：<u>工作者</u> 行使 <u>结社自由</u> 或<u>集体</u> 谈判的权利受到侵犯或处于重大风险的运营点和供应商，按以下方面列示：</p> <ul style="list-style-type: none"> i. 运营点（例如制造厂）和供应商的类型； ii. 被视为处于风险的运营点和供应商所在的国家或地区。 <p>b. 在报告期内，组织为支持行使结社自由与集体谈判权利 而采取的措施。</p>
----	---

指南	<p>披露项407-1指南</p> <p>确定运营点和供应商的过程（如披露项 407-1 中规定）可反映组织在此问题上采取的风险评估方法。组织还可参考公认的国际数据来源，例如国际劳工组织监督机构的各种成果以及国际劳工组织结社自由委员会的建议书（参见参考文件 [4]）。</p>
----	---

在报告采取的措施时，组织可参考国际劳工组织（ILO）的《关于跨国企业和社会政策的三方原则宣言》以及经济合作与发展组织的（OECD）的《*OECD 跨国企业准则*》，以获取进一步的指南。

背景

本披露项涉及组织针对其活动对工作者组建或加入工会以及进行集体谈判的人权产生的任何负面影响开展 尽职调查。这可包括组织的 业务关系（包括供应商）方面的政策和流程，以及为确定此等权利处于风险的运营点和供应商而开展的尽职调查流程。

其宗旨也在于表明组织运营范围内为支持这些权利而采取的行动。本披露项不要求组织对国家法律制度的质量发表具体意见。

集体协议可在组织层面、特定地点层面、行业层面以及实施协议的国家层面上达成。集体协议可以涵盖特定的工作者群体；例如，实施特定活动或在特定地点工作的人员。

组织应当尊重工作者行使结社自由与集体谈判的权利。另外组织不应通过其业务关系（例如供应商）受益于或助长侵犯此等权利的行为。

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。

（影响的）严重性

实际或潜在负面影响的严重性由其规模（即影响的严重程度）、范围（即影响的广泛程度）和不可补救性（抵消或弥补伤害的难度）决定。

来源：经济合作与发展组织（OECD），《*经合组织负责任商业行为尽职调查指南*》，2018年；经修订
联合国（UN），《*企业尊重人权的责任：诠释指南*》，2012年；经修订

注：关于“严重性”的更多信息，参见 [GRI 3: 实质性议题 2021](#) 的第1节

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

减缓

为降低负面影响的程度而采取的行动

来源： 联合国（UN）· 《企业尊重人权的责任：诠释指南》· 2012年；经修订

注： 减缓实际的负面影响是指为降低已发生负面影响的严重性而采取的行动，任何残留影响均需补救。减缓潜在的负面影响是指为降低负面影响发生的可能性而采取的行动。

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

尽职调查

确定、预防、减缓和解释组织如何解决其实际和潜在负面影响的过程

来源：经济合作与发展组织 (OECD) · 《*OECD 跨国企业准则*》· 2011年；经修订
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“尽职调查”的更多信息，参见 *GRI 1: 基础 2021* 的2.3 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

结社自由

雇主和工作者 在没有国家或任何其他实体事先授权或干涉的情况下，组建、加入和运作自己组织的权利

补救

抵消或弥补消极影响或提供补救的手段

来源：联合国 (UN) · 《*企业尊重人权的责任：诠释指南*》· 2012年；经修订

示例：道歉、经济或非经济补偿、通过禁令或不重犯保证来防止伤害、惩罚性制裁（无论是刑事还是行政处罚）、恢复原状、复原、修复

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 154 号公约 · 《集体谈判权公约》· 1981年。
4. 国际劳工组织 (ILO) · *NORMLEX* · 结社自由案例 · <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:20060:0::NO::> · 于2016年9月1日访问。
5. 国际劳工组织 (ILO) 第 163 号建议书 · 《集体谈判建议书》· 1981年。
6. 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。
7. 经济合作与发展组织 (OECD) · 《*OECD 跨国企业准则*》· 2011年。
8. 联合国 (UN) · 《工商企业与人权：实施联合国“保护、尊重和补救”框架指导原则》· 2011年。
9. 联合国 (UN) 《国际权利法案》：
 - 9.1 联合国 (UN) 宣言 · 《世界人权宣言》· 1948年。
 - 9.2 联合国 (UN) 公约 · 《公民及政治权利国际公约》· 1966年。

- 9.3 联合国 (UN) 公约 · 《经济社会文化权利国际公约》 · 1966年。
10. 联合国 (UN) · 《保护、尊重和救济：工商业与人权框架》 · 2008年。
11. 联合国 (UN) · 秘书长关于人权问题与跨国公司及其他企业的特别代表的报告 · John Ruggie · 2011年。



GRI
PO Box 10039,
1001 EA Amsterdam,
The Netherlands

www.globalreporting.org