



ICS 공장 편람

ICS 사회적 완결 요건

2020



ICS 공장 편람

ICS 사회적 완결 요건

목차

| | |
|-----------------------------|----|
| ICS 프레젠테이션..... | 2 |
| ICS 구조..... | 2 |
| ICS 공통 방법론..... | 2 |
| 현행 파트너..... | 3 |
| ICS 행동 강령..... | 3 |
| 정보 공유 프로세스..... | 4 |
| 데이터 공유 및 기밀 유지..... | 4 |
| ICS 감사 문서 및 공급 업체와의 공유..... | 4 |
| ICS 감사..... | 4 |
| ICS 감사 범위..... | 4 |
| ICS 감사 절차..... | 5 |
| 시설 투어..... | 6 |
| 마감 전 회의..... | 7 |
| 마감 회의..... | 7 |
| ICS 감사 내용..... | 8 |
| 방법론..... | 20 |
| ICS 감사 유형..... | 20 |
| ICS 감사 공표 유형..... | 20 |
| 감사 기간..... | 21 |
| 직원 면담 샘플링 규모..... | 21 |
| 문서 샘플링 규모..... | 21 |
| ICS 감사 등급 평가..... | 22 |
| ICS 이중 등급 평가 시스템..... | 22 |
| Alert Notifications..... | 23 |
| 시설 접근 거부..... | 23 |
| 공장의 불만 제기..... | 23 |
| 별첨 1: 문서 검토..... | 24 |
| 별첨 2: 용어집..... | 26 |
| 별첨 3: ICS 사회적 감사 설문..... | 31 |



ICS 공장 편람

ICS 사회적 완결 요건

Disclaimer: The official version of the “Handbook for Factories” remains the one provided in English. The below translation is provided for your information only. Please beware that its updates may not be as regular notably for the questions list.

ICS 프레젠테이션

ICS 구조

ICS는 글로벌 공급망 전반에 걸친 근무 조건 개선을 목표로 섬유, 의류, 상가, 레저, 가구, 비품, 장비, 가전 및 식품을 총 망라한 다부문 사회적 환경적 감사 이니셔티브이다. ICS 회원사들은 생산 플랜트에서 공유 감사 프레임워크를 본격 가동하고 ICS 데이터베이스 내에서 공용 공장에 대한 정보를 교환함으로써 이 노력에 동참한다. 이 내부 ICS 데이터베이스에서 ICS 회원사들은 감사 대상 공장과 협업하는 회원사와만 감사와 관련된 결과 및 모든 문서(감사 설문지, 공장 프로필, 시정 실행 계획 등)를 공유한다. ICS를 통해 회원사들은 공용 톨로 협업하고 감사를 상호화하며, 감사 피로를 줄이고 지식과 모범 사례를 공유할 수 있다. 가맹 소매점 및 브랜드가 이미 연결된 공장에 관한 정보만을 액세스 할 수 있으므로 ICS는 소싱 플랫폼이 아니다.

ICS 가맹 소매점 및 브랜드 목록은 ICS 웹사이트(www.ics-asso.org)에서 확인할 수 있다.

본 편람의 목적은 사회적 준법에 대한 공장의 지식과 인식을 함양시키는 데 있다. 본 편람은 감사에 앞서 ICS 사회적 감사를 수행하도록 지정된 감사 회사 또는 ICS 회원사가 공장으로 송부할 수 있다. 본 편람은 공장을 위한 준비 도구이다.

ICS 체계와 관련된 문의 및 권고

해석, 규명 및 권고에 관한 요청은 ICS 팀에 전달하여 궁극적으로 ICS 회원사들과 공유해야 한다.

ICS 연락처: ICS Office – 14, rue Bassano Paris FRANCE

Initiative for Compliance and Sustainability / Fédération des Entreprises du Commerce et de la Distribution

contact@ics-asso.org

www.ics-asso.org

ICS 공통 방법론

실사는 전 세계 공급망에 걸쳐 투명성과 책임을 진전시키기 위한 방편이다. 종합적인 사회적 환경적 감사 접근법 및 시정 실행 계획에 관한 공장과의 긴밀한 협력은 지속 가능한 공급망 관리에 기여할 수 있다.



ICS 공장 편람

ICS 사회적 완결 요건

감사 프로세스를 완전히 제어할 수 있도록 한다.

- ICS 감사는 회원사에 의해 의무화되고 관리된다. 감사 개시는 ICS 사용에 관한 완전한 통제력을 도모하는 회원사의 특권이다. 목표는 감사 프로세스의 공정성을 보장하는 데 있다.
- ICS 감사는 외부 ICS 공인 감사 업체에 의해서만 수행된다.
- ICS 회원사들은 공장에서 중요한 미 준수 사항이 식별될 경우 공통 모니터링 규칙을 공유한다.
- **ICS 감사는 인증서나 라벨이 아니다.** ICS 감사의 목표는 공장의 사회적 준법을 평가하고 주어진 날짜에 미 준수 사례와 모범 사례를 보고하는 것이다.

현행 파트너

ICS는 통계 지표와 비교 분석, ICS 회원사들의 공동 피드백 및 검토를 통해 감사 품질을 모니터링한다.

공인 감사 회사의 전체 목록을 확인하려면 저희의 외부 웹사이트(<https://ics-asso.org/audit-companies/>)를 참조하세요.

ICS 행동 강령

모든 ICS 회원사들은 공급 업체에게 회원사 자체의 세부적인 행동 강령으로 보완할 수 있는 ICS 사회적 행동 강령을 준수할 것을 요구한다. 이 강령에 서명함으로써, 공급 업체는 본인 뿐 아니라 자체 하도급 업체 및 파트너로 하여금 강령을 준수하도록 할 것을 약속하는 것이다. 핵심 컨셉트는 책임 분담이다.

- ICS 행동 강령은 아랍어, 벵골어, 보스니아 어/크로아티아어/몬테네그 린/세르비아어, 중국어, 영어, 프랑스어, 힌디어, 이탈리아어, 러시아어, 스페인어 및 터키어로 제공된다.
- ICS 행동 강령은 기본 인권, 기초적인 국제 노동 표준, 관련 국제 노동 표준, 다국적 기업을 위한 OECD 지침 및 해당 국가 및/또는 현지 법률에 관한 국제 협약을 직접 지칭한다. 참조 문서의 전체 목록은 부록에 있다.

- 행동 강령은 ICS 사회 감사 설문지의 9개 장을 다룬다.
 - Chap. 0 - 관리 시스템, 투명성 및 추적 가능성
 - Chap. 1 - 최소 연령, 아동 노동 및 청소년 근로자
 - Chap. 2 - 강제 노동
 - Chap. 3 - 차별
 - Chap. 4 - 징계 관행, 괴롭힘 또는 학대



ICS 공장 편람

ICS 사회적 완결 요건

- Chap. 5 - 결사의 자유 및 고충 처리 메커니즘
- Chap. 6 - 근무 시간 및 초과 근무
- Chap. 7 - 보수 및 혜택
- Chap. 8 - 보건 안전

정보 공유 프로세스

데이터 공유 및 기밀 유지

동일한 공장과 연계된 ICS 회원사들은 ICS 데이터베이스를 통해 감사 결과 및 문서를 공유한다. ICS 감사 결과는 기밀이며 감사 대상 공장과 연계되지 않은 ICS 회원사는 열람할 수 없다. ICS 회원사는 감사 정보 및 결과를 열람하기 위해 ICS 데이터베이스의 참조 프로세스에서 공급 공장 또는 공장을 참조해야 한다. ICS 회원사는 소싱에 사용할 수 없고 공장의 사회적 준법 모니터링에만 사용되는 공통의 방법론과 틀을 공유한다.

ICS 감사 문서 및 공급 업체와의 공유

직원이 감사자와 공유했을 수 있는 데이터 기밀성을 보호하기 위해 ICS 감사 보고서는 공급 업체와 공유할 수 없다. 공급 업체는 다음과 같은 문서를 받는다:

- 감사 전에 ICS 회원사 또는 감사 업체에 의해 공장 프로필이 공장으로 송부된다. 공장은 공장 프로필을 영문으로 기재하고 감사 전에 ICS 회원사 또는 감사 업체에 반송해야 한다. 공장 프로필은 감사 개시 회의 중에 시설 관리 팀의 검증을 거친다.
- 시정 실행 계획(CAP)은 시설 관리 팀의 감사 마감 회의 중에 현지 언어로 서명된다. CAP는 감사 과정에서 식별된 미 준수 및 관련 권장 수정 조치를 보고한다.
- 각 감사 챕터에 대한 평점 및 글로벌 등급(문자 및 백분율)을 명시한 내용 요약 (SOC)이 공장으로 송부된다.

ICS 감사

ICS 감사 범위



ICS 공장 편람

ICS 사회적 완결 요건

ICS 현장 감사의 전반적인 목적은 시설의 ICS 행동 강령, 현지 규정 및 국제 표준에 대한 시설의 준수 수준을 평가할 뿐 아니라 지속적인 개선을 위해 필요한 시정 조치 및 기회를 식별하는 데 있다. ICS 감사는 또한 시설에서 감사인이 관찰한 모범 사례도 보고한다.

ICS 사회적 감사 범위에 속하는 물리적 영역은 다음과 같다:

- 조업 구역
- 저장 구역
- 가능한 한 직원의 생활 및 식사 구역
- 조업 현장 근처의 모든 관련 건물.

감사 대상 공장은 ICS 감사에 앞서 동일한 건물에 있는 공장의 관리자 및 소유자(감사 대상 공장 경영진과 다른 경우)에게 감사인이 전체 건물과 공용 구역을 방문하고, 필요한 경우 위험이 발생할 수 있는 건물(예: 공유 건물에 위치하고 제대로 관리되지 않는 화학 제품 보관실)에 존재하는 다른 공장도 방문할 필요성을 통지해야 한다.

ICS 감사 절차

ICS 감사 절차는 6개 단계로 구성된다:



감사인은 감사 절차를 담당하는 자이다. 실제 감사는 이 순서를 따르거나 따르지 않을 수 있다. 단, 아래 설명된 모든 단계는 감사 중에 완료된다. 시설 상황에 대한 완전히 이해를 뒷받침하기 위해 추가 단계나 문서가 필요한 경우 감사인은 시설에 추가 정보를 요구할 수 있다. 감사기간표는 시설의 규모와 특성에 따라 감사에 필요한 일수를 제시한다('방법론' 섹션 참조).

미 준수 식별:

- 대부분의 ICS 질문은 현지 법적 요건과 비교하여 평가된다.
- 감사 질문 및 가이드라인이 현지 법적 요건 준수 여부를 언급하지 않는 경우, 시설의 관행은 ICS 요건과 비교하여 평가된다.
- 단, 현지 법이 ICS 요건에 근거한 질문으로 제시된 표준보다 엄격한 경우, 시설의 관행은 현지 법과 비교하여 평가된다.
- 쉽고 빠르게 해결할 수 있는 미 준수(예: 즉시 수정 가능한 수도꼭지 누수)의 경우, 감사인은 보고서에서 미 준수를 보고하되 적절한 경우 미 준수가 즉각 종료되었음을 시정 실행 계획에 명시할 수 있다.



ICS 공장 편람

ICS 사회적 완결 요건

- 감사인이 완전한 준수 여부를 확신할 수 없는 경우 준수하지 않은 것으로 보고된다.

개시 회의



- 참석자: 감사인, 시설 관리자 및 근로자 단체 대표.
- 목적: 감사인 소개, 감사 범위 검토, 수행할 감사 절차 설명, 관련 당사자 식별 및 감사 기간 추정. 시설 대표는 감사인에게 사진 촬영 권한을 부여해야 한다. 사진은 감사 보고서에 동봉되며 ICS 클라이언트 회원사와만 공유된다. 촬영된 사진은 기밀 데이터로 취급된다.
- 시설의 통지: 시설은 현재 감사와 병행하여 다른 방문 또는 감사(사회적 감사, 환경 감사, 검사 등)가 수행되는 경우 감사인에게 알려야 한다.

문서 검토



- 목적: 감사인은 급여 기록, 타임카드, 고용 계약 및 보안 교육 보고서 등 시설의 문서와 기록을 검토하여 준법 여부를 식별하고 모범 사례를 보고한다.
- 감사 기간 동안 시설에서 준비할 문서 목록: 본 편람의 부록 1을 참조할 것. 시설은 최소한 지난 12개월 동안 등재된 문서를 감사인에게 제공할 수 있어야 한다.

직원 및 경영진 면담



- 참석자: 감사인은 관리 인력(예: 인사 관리자, EHS 관리자 및 직원)과의 면담을 수행한다. 보수, 근무 시간, 계약 유형, 급여 공제 및 사회적 혜택을 포함한 근로 조건을 평가하기 위해, 근로자와의 면담은 관리 인력이 없는 상태에서 비공개로 수행된다. 면담은 개별적, 집단적으로 실시되며 각기 다른 직원 카테고리(예: 종신직, 임시직, 정규직, 시간제, 청년 근로자, 이주 노동자 등)를 포함해야 한다. 면접 샘플링에 대한 자세한 정보는 본 편람의 방법론 섹션을 참조할 것.

시설 투어





ICS 공장 편람

ICS 사회적 완결 요건

- **참석자:** 감사인 및 감사인을 수행하는 시설의 대표자.
- **목적:** 보건 안전 상태를 평가하고 기타 관행을 관찰하기 위해, 감사인은 조업 현장, 창고, 화학 물질 저장소, 폐기물 저장 구역, 폐수 처리장(현장에 있는 경우), 중장비실, 용수 및 에너지 계량기가 설치된 구역, 화장실, 클리닉, 식당 및 기숙사를 포함하여(단, 이에 국한되지는 않음) 근로자가 있을 수 있는 모든 영역을 꼼꼼히 둘러본다.
- **감사 검토 및 점검:** 감사인은 시설의 문서(태그, 대장 등)를 검토하는 한편 시설 직원이 수행해야 하는 물리적 점검도 요구한다.
- 사진은 외부(시설 정문, 건물 및 이름 등), 내부(작업장 등) 및 관련 건물(창고 등)을 둘러보는 중에 **촬영된다**.

마감 전 회의



- **참석자:** 감사인만.
- **목적:** 마감 전 회의 준비.

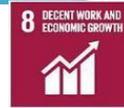
마감 회의



- **참석자:** 감사인, 시설 관리 및 근로자 단체 대표.
- **목적:** 조사 결과 & 감사 결과를 발표 및 토론하고, 질문에 답하며 해명을 제공하고, 관찰된 사실에 대한 합의를 도출하거나, 시설 경영진이 감사인에게 반론을 제시할 기회를 제공하고, 시설 경영진이 미 준수와 관련한 법적 또는 규범 기준을 이해하는지 확인.
- **성과:** 시설 경영진은 조치를 취하고 미 준수 문제를 해결하기 위해 노력해야 한다. 시정 실행 계획(CAP)에는 식별된 모든 미 준수 문제에 대한 명확한 설명이 수록된다. 모든 미 준수마다 구체적인 목표 일자가 설정되고 CAP 목표 일자(즉, 마지막 조치가 완료될 목표 일자)가 CAP에 명시된다. CAP는 현지 언어로 현장에서 발행되고 시설의 관리 담당자, 근로자 단체 대표 및 수석 감사인이 서명하고 동의해야 한다. CAP 사본은 시설에서 보관한다. 영어 버전의 CAP는 나중에 감사인이 현장 밖에서 발행한다.
- **시설의 통지:** 현재 감사와 병행하여 다른 방문 또는 감사가 수행된 경우 (개시 회의에서 언급되지 않은 경우 및 며칠 동안 감사가 수행된 경우) 시설은 감사인에게 그 사실을 알려야 한다.

ICS 감사 내용

ICS 감사 설문지는 별첨 3에 설명된 하위 섹션과 문항으로 구분된 9 개의 챕터로 구성된다. 아래는 ICS 감사 설문에 대한 ILO의 언급이다.



ILO 관철은 일자리 요구

관철은 일자리는 지속 가능한 발전 목표의 8 번째 목표이지만, 그 의미는?

관철은 일자리는 “자유, 평등, 안전 및 인간 존엄의 조건에서 남녀 모두에게 생산적인 일자리”로 ILO에 의해 정의되고 국제 사회에 의해 인정된다. 관철은 일자리에선 생산적이고 공정한 소득을 제공하고, 근로자와 그 가족에게 직장에서의 안전과 사회적 보호를 제공하며, 자기 개발에 대한 희망을 제공하고 사회적 통합을 고무시키며, 자신의 관심사를 표현하고 자신의 삶에 영향을 미치는 결정을 조직하고 참여할 자유를 제공하며, 모두에게 동등한 기회와 동등한 대우를 보장하는 근로 기회가 개입된다.”(ILO).

더불어, 관철은 일자리는 기본 인권에 관한 국제 협약의 존중을 의미한다:

- [인권 및 정치적 권리에 관한 국제 협약, 1966](#)
- [경제적, 사회적, 문화적 권리에 관한 국제 협약, 1966](#)
- [모든 형태의 여성 차별 근절에 관한 국제 협약, 1980](#)
- [아동의 권리에 관한 국제 협약, 1990](#)
- [장애인의 권리에 관한 국제 협약, 2007](#)



관철은 일자리에 관한 ILO 동영상 시청:

<http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-en/index.htm>

관련 지침 및 국제 협약: [세계인권선언, 1948](#)

[/OECD 다국적 기업 지침, 2011](#) /[기업과 인권에 관한 UN 가이드 원칙, 2011.](#)



ICS 공장 편람

ICS 사회적 완결 요건

Chapter 0 - 관리 시스템, 투명성 및 추적 가능성

키포인트

- 관리 시스템, 투명성 및 추적 가능성
- 이주 노동자
- 재택 근무자
- 어린 근로자의 고용 조건.

- 공장의 아동노동, 강제노동, 차별, 징계, 괴롭힘, 학대, 결사의 자유, 근로 시간 및 초과 근무, 보수 및 혜택, 보건 안전 및 뇌물 수수에 관한 정책 존재 및 의사 소통
- 고용 및 해고 조건.
- 공급망 및 하도급 계약 관행.
- 문서의 투명성과 접근성.
- 특정 고용 카테고리 (예: 재택 근무자, 이주 노동자).

(b) “재택 근무”라는 용어는

(c) (i) 자택이나 본인이 선택한 직장 이외의 다른 구역에서;

(d) (ii) 보수를 받고;

(e) (iii) 국가 법률, 규정 또는 법원 결정 개인이 근로자로 간주되는 데 필요한 자율성과 경제적 독립성을 어느 정도 갖지 않는 한, 사용되는 장비, 재료 또는 기타 동원을 제공자에 관계 없이 고용주가 지정한 상품 또는 서비스를 생성하는 재택 근로자로 불리는 사람에 의해 실행되는 업무를 의미한다.

(f) 직원 지위를 가진 사람은 일반적인 직장이 아닌 집에서 가끔 직원으로서 일을 수행하는 것으로 본 규약의 의미 내에서 재택 근무자가 되지 아니한다.

(g) 고용주라는 용어는 국가 법에 따라 중개인이 제공되는지 여부에 관계 없이 직접 또는 중개인을 통해 활동하는 자연인 또는 법인을 의미한다. 재택 근무 규약 1조, 1996 (No. 177).

ILO는 이주 노동자를 본인의 국적이 아닌 국가에서 일하는 사람으로 정의한다. 이 용어는 노동 이주자와 병행 사용되며, 구체적으로 취업 목적으로 이주하는 사람들을 의미한다.

ILO 협약:

- 취업 이주:
 - [취업 이주 권고, 1939 \(No. 61\)](#);
 - [취업 이주 협약, 1939 \(No. 66\)](#);
 - [취업 이주 권고 \(개정\), 1949 \(No. 86\)](#);
 - [취업 이주 협약\(개정\), 1949 \(No. 97\)](#);
- 이주 노동자 보호:
 - [\(저개발 국가\) 이주 노동자 보호 권고, 1955 \(No. 100\)](#);
- 이주 노동자:
 - [이주 노동자\(보충 조항\) 협약, 1975 \(No. 143\)](#);
 - [이주 노동자 권고, 1975 \(No. 151\)](#);
- 재택 근무:
 - [재택 근무 협약, 1996 \(No. 177\)](#)
 - [재택 근무 권고, 1996 \(No. 184\)](#).

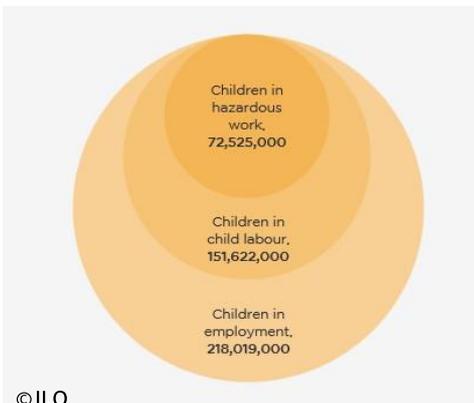
Chapter 1 – 최소 연령, 아동 노동 및 청소년 노동자

키포인트

- 아동 노동법 및 국제 표준.
- 청소년 노동자의 고용 조건.

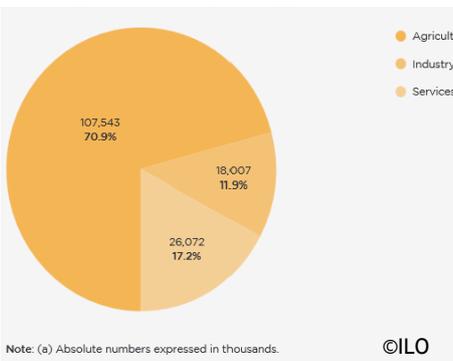
2012-2016 년 Alliance 8.7이 발간한 글로벌 아동 노동 추정치: 결과 및 동향 보고서에 따르면 아동 노동에 시달리는 5 ~ 17세 사이의 아동은 1억5,160만 명에 달한다.

2016 글로벌 위험 작업, 아동 노동 및 고용 추정치:



© ILO

부문별 아동 노동 비교: 고용 부문별 아동 노동에 동원되는 아동 분포율, 5-17세 집단, 2016(a)



Note: (a) Absolute numbers expressed in thousands.

© ILO

I. 최소 연령

최소 연령 협약 7조, 1973 (No. 138)

1. 국가 법 또는 규정은 다음과 같은 경미한 노동에 한하여 13 ~ 15세 아동의 취업 또는 노동을 허용할 수 있다:

- (a) 아동의 건강이나 발달에 해롭지 않은 작업
- (b) 학교 출석, 관찰 당국이 승인한 직업 오리엔테이션 또는 훈련 프로그램 참여, 또는 지도 혜택을 받을 수 있는 능력을 저해하지 않는 작업

2. 또한 국가 법 또는 규정은 최소 15 세 이상이지만 의무 교육을 아직 완료하지 않은 아동의 본 조항 1절 (a) 및 (b)호에 명시된 요건을 충족하는 근로 취업 또는 근무를 허용할 수 있다.

II. 아동 노동

아동 노동은 ILO에 의해 아동의 유년기, 잠재력 및 존엄성을 박탈하고 신체적 및 정신적 발달을 저해하는 노동으로 정의된다. 정신적, 육체적, 사회적, 또는 도덕적으로 아동에게 위험하고 유해하며 학업을 방해하는 노동을 지칭한다. 가장 극단적인 형태의 아동 노동은 아동이 노예가 되어 가족과 격리되고 심각한 위험과 질병에 노출되거나 거리에서 스스로 목숨을 끊는 원인이 되기도 한다. 아동이 수행하는 모든 업무가 근로 대상인 아동 노동으로 분류되는 것은 아니다. 건강 및 인성 발달에 영향을 미치지 않거나 학업을 방해하지 않는 어린이 또는 청소년의 근로 참여는 대체로 긍정적인 것으로 간주된다. 부모의 가사일을 돕거나 가업에 손을 보태거나 방과 후 및 방학 중 아르바이트와 같은 활동이 여기에 포함된다. 이러한 종류의 활동은 아동의 발달과 가정의 복지에 기여한다. 아동에게 기량과 경험을 제공하고, 성인기에 생산적인 사회 구성원이 되도록 준비하는 데 도움이 된다. 특정 형태의 노동을 "아동 노동"이라고 칭할 수 있는지 여부는 아동의 연령, 근로 시간, 수행 조건 및 국가의 법률에 따라 다르다. 답은 국가마다, 그리고 국가 내 부문에 따라 천차만별이다.



ICS 공장 편람

ICS 사회적 완결 요건

ILO 협약

- **최소 연령 :**
 - [R146 - 최소 연령 권고, 1973 \(No. 146\)](#)
 - [C138 - 최소 연령 협약, 1973 \(No. 138\)](#)
- **아동 노동:**
 - [최악의 아동 노동 형태 협약, 1999 \(No. 182\);](#) -
 - [최악의 아동 노동 형태 권고, 1999 \(No. 190\).](#)
- **아동 권리에 관한 협약:**
 - [아동의 권리에 관한 협약, 1990.](#)

III. 청소년 노동자

최소 연령은 15세 이상이다. 단, ILO 협약 138 개발도상국 예외에 따라 현지 법률상 14세로 설정된 경우, 이보다 낮은 나이가 적용될 수 있다 - ICS 행동 강령

추가 정보:

- [아동 노동의 이해](#)
- [정의: 아동 노동의 의미?](#)
- [아동 노동의 유년기 파괴 \(동영상\)](#)
[Rights @work for youth – 청년을 위한 괜찮은 일자리](#)
- [2025년까지 아동 노동 근절: 정책 및 프로그램 검토](#)
- [Target 8.7](#)
- [글로벌 아동 노동 추정치:결과 및 동향, 2012- 2016](#)

Chapter 2 - 강제 노동

키포인트

- 직원의 개인 문서 및 소지품 접근.
- 이동의 자유.
- 채용 관행.

ILO는 강제 노동을 특정인의 위협이나 불이익 하에서 착취당하고 권리 및 특권 상실을 수반하며 본인이 자발적으로 제공하지 않는 노동 내지 용역으로 정의한다. (ILO 2001a).

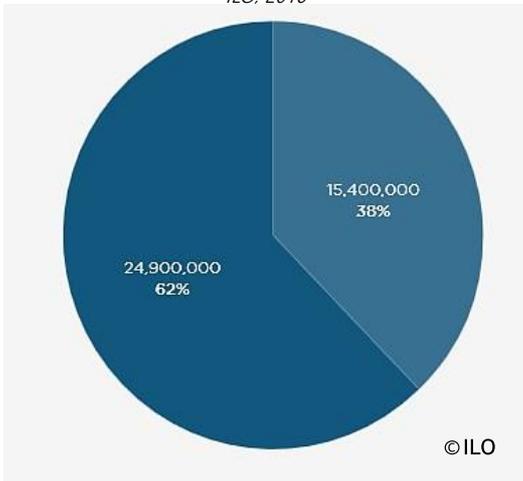
Alliance 8.7에 의해 발간된 현대 노예 제도에 대한 글로벌 추정 보고서에 따르면 2016년 1,600만 명이 민간 경제에서 강제 노동에 동원된 것으로 추정된다.



ILO 협약

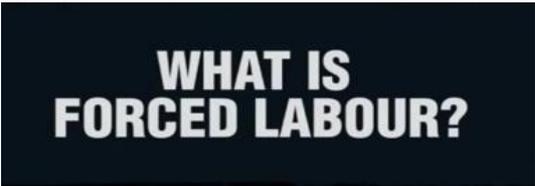
- [강제 노동 협약, 1930 \(No. 29\)](#)
- [강제 노동 \(간접적 강제\) 권고 1930 \(No. 35\)](#)
- [강제 노동 철폐 협약, 1957 \(No. 105\)](#)
- [강제 노동 협약 2014 프로토콜, 1930](#)
- [강제 노동 \(보완 조치\) 권고, 2014 \(No. 203\).](#)

현대 노예, 글로벌 현대 노예 추정치, ILO, 2016



강제 노동 관련 정보

- [기본적인 노동 원칙 및 권리에 관한 ILO 선언 2005에 이은 글로벌 보고서](#)
- [강제 노동과 인신매매](#)
- [ILO의 강제 노동 프로토콜을 비준해야 할 때](#)
- [글로벌 현대 노예 예측](#)
- [소비재 포럼에 의한 강제 노동](#)



강제 노동의 실례를 제시하는 ILO 온라인 동영상 시청: <http://libguides.ilo.org/forced-labour-en>

관련 토픽

- [현대 노예](#)



METRICS
 40 million people were victims of modern slavery. This includes:
 • 25 million people in forced labour
 • 15 million people in forced marriage

© ILO

키포인트

- 고용, 보상, 교육 접근, 승진, 해고 및 퇴직 측면의 근로자 대우.
- 차별 금지 절차의 존재.

ILO 협약 No. 111, Article 1 (1)

(a)의 목적은 법과 현실에서 진보적인 기회와 대우의 평등 발전을 통해 고용과 직업의 모든 차별을 근절하는 데 있다.

“누구나 인종, 피부색, 성별, 언어, 종교, 정치적 또는 기타 견해, 국가 또는 사회적 기원, 재산, 출신, 또는 기타 지위와 같은 어떠한 종류의 구분 없이 본 선언에 명시된 모든 권리와 자유를 누릴 자격이 있다.

더불어, 독립적 신탁, 비 자치 또는 기타 주권 제한 여부에 관계 없이 개인이 속한 국가 또는 영토의 정치, 사법권, 또는 국제적 지위에 근거하여 차별이 이루어져서는 아니 된다.” - Universal Declaration of Human Rights, Article 2, 1948

차별은 “취업 또는 직업의 기회 또는 처우의 평등을 저해하거나 손상시키는 효과가 있는 인종, 피부색, 성별, 종교, 정치적 견해, 출신 국가 추출 또는 사회적 근원에 근거한 차별, 배경, 또는 특혜를 지칭한다.” — *ILO Convention No. 111, Article 1 (1) (a).*



ILO 협약 및 UN 선언

- [세계인권선언문 2조, 1948.](#)
- [차별\(고용 및 직업\) 협약, 1958 \(No. 111\)](#)
- [모든 형태의 여성에 대한 차별 근절 협약, 1980.](#)

ILO 협약 No. 111, Article 1 (1) (a)에 대하여

- 본 협약은 인종, 피부색, 성별, 종교, 정치적 견해, 출신 국가 및 사회적 기원 등 7 가지 근거를 명시하고 있으며, 고용주 및 노동자 단체 및 기타 유관 기관과 협의 후 다른 근거를 포함시킬 예정이다.
- 공공 및 민간 부문의 모든 활동 분야에 적용되고 모든 직업과 고용뿐 아니라 비공식 경제까지 포괄한다. 임금 고용뿐만 아니라 무급, 가업 및 독립적인 자영업까지 망라한다.
- 특정 직업에 종사하거나 관여하는 사람뿐만 아니라 취업 준비, 구직 또는 실적 위험에 직면한 이들까지 보호한다. 보호는 고용 주기의 모든 단계를 포괄한다.
- 성별, 나이, 장애, 가족의 책임, 사회적 또는 문화적 지위 등으로 인해 그러한 조치가 필요한 것으로 인정되는 들의 특정 요건을 충족하도록 설계된 특별 보호 조치 또는 지원은 차별로 간주되지 아니한다.

키포인트

- 징계 관행
- 괴롭힘
- 학대

(a)ILO 협약 No. 111, Article 1 (1) (a)의 목적은 법과 현실에서 진보적인 기회와 대우의 평등 발전을 통해 고용과 직업의 모든 차별을 근절하는 데 있다.

세계인권선언문 :

- 4조
“누구도 노예나 종으로 억류되어서는 아니 된다. 모든 형태의 노예 제도와 노예 거래는 금지된다.”
- 5조
“누구도 고문이나 잔혹하고 비인도적이거나 굴욕적인 대우 또는 처벌을 받아서는 아니 된다.”
- 9조
“누구도 체포, 구금 또는 추방을 당해서는 아니 된다.”

- 괴롭힘, 정신적, 신체적 및/또는 언어적 학대, 체벌 및 징계 관행의 근절.



괴롭힘에 대하여:

“모든 사람은 태어날 때부터 자유롭고, 존엄성과 권리에 있어서 평등하다. 인간은 이성과 양심을 부여 받았으며 서로를 형제의 정신으로 대하여야 한다.”
세계인권선언문 1조, 1948.

- 괴롭힘을 구성하는 행위는 위협적이거나 적대적이거나 굴욕적인 신체적, 언어적 또는 비언어적일 수 있다. — ILO Convention No. 111, Article 1 (1) (a).
- [차별 \(고용 및 직업\) 협약, 1958 \(No. 111\)](#)
- [폭력과 괴롭힘 협약, 2019 \(No. 190\)](#)

I. 결사의 자유

키포인트

- 결사의 자유
- 단체 협약

결사의 자유 및 협약 수립권의 보호, 1948 (No. 87)에 따르면 결사의 자유는 노사 단체를 조직하고 설립할 권리이다. 결사의 자유 원칙은 ILO 헌법의 서문에 포함되어 있으며 ILO의 가치의 핵심이다.

"1. 누구나 평화로운 집회와 결사의 자유를 누릴 권리가 있다."

2. 누구도 집단에 가입하도록 강요 받을 수 없다."

-세계인권선언문 20조, 1948.

"누구나 자신의 이익을 보호하기 위해 노동 조합을 결성하고 가입할 권리가 있다." - 세계인권선언문 23조, 1948



부당 노동 행위는 주로 노동조합 참여를 빌미로 한 노동조합 임원, 조합원 및 근로자에 대한 고용주의 "차별" 행위 내지 노동조합 및 운영을 방해하는 "조작과 방해" 행위이다. 이러한 행위는 노동조합의 역량을 약화시키거나 와해시킬 수 있으며 순수한 노동조합 대표(ILO)에게 두려움을 유발할 수 있다.

추가 정보: 노동조합 및 근로자에 대한 부당 노동 행위

II. 단체 교섭

단체 교섭 협약 1981 (No. 154)은 "한편으로 고용주, 고용주 단체 또는 하나 이상의 고용주 조직, 다른 한편으로는 하나 이상의 노동자 단체 간에 이루어지는 모든 협상"으로 정의한다. 단체 교섭 과정에서 근무 조건과 고용 조건을 결정하는 한편, 고용주와 근로자 간의 관계를 규정한다.

- 단체 교섭 및 노조.
- 공장 경영진과의 근로자 대표 회의 형식.
- 공장 고충 처리 메커니즘의 존재와 의사 소통.

ILO 협약

- 결사의 자유: 결사의 자유 및 협약 수립권의 보호, 1948 (No. 87)
- 결사 및 단체 교섭권: 결사 및 단체 교섭권 협약, 1949 (No. 98)
- 노동자 대표: 노동자 대표 협약, 1971 (No. 135)
- 단체 교섭 협약: 단체 교섭 협약, 1981 (No. 154) .
- 사설 취업 중개 협약, 1997 (No. 181; articles: 4,11,12)
- 결사의 자유 및 고충 처리 메커니즘에 관한 국제 협약: 세계인권선언문 20조, 1948.

Chapter 6 – 근무 시간 및 초과 근무

키포인트

- 근무 시간
- 초과 근무 시간
- 휴식 및 휴무일

"동일한 가족 구성원만 고용된 사업장 이외의 공공 또는 민간 산업체 또는 그 지사에 고용된 자의 근무 시간은 하루 8시간을 초과할 수 없다"

- 근로 시간 (산업) 협약, Article 2, 1919 (No. 1).

추가 정보:

- [기업과 근무 시간에 관한 ILO Q&A](#)
- [근무 시간](#)
- [21세기의 근무 시간](#)

- [ILO 근무 시간\(산업\) 협약, 1919 \(No. 1\)](#)은 주간 48시간, 일일 8시간의 최대 표준 근로 시간을 국제 표준으로 채택했다. 몇 가지 예외적인 경우 일일 근무 시간이 10시간을 초과하지 않고 주간 근무 시간이 56시간을 초과하지 않는 한, 근무 시간이 이러한 제한을 초과할 수도 있다([ILO Q&As on business and working time](#)).

- 정규 근무 시간 (주간, 월간, 월간).
- 초과 근무 시간 (주간, 월간, 월간).
- 휴식과 휴무일.

잔업은 관례에 따라 계수를 정하는 과정에서 고려되지 않는 한, 통상적인 근무 시간을 초과하여 근무한 모든 시간을 지칭한다 [[Reduction of Hours and Work Recommendation, 1962 \(No. 116\)](#)].



ILO 협약

- 근무 시간:
 - [근무 시간\(산업\) 협약, 1919 \(No. 1\)](#);
 - [근무 시간\(상업 및 사무\) 협약, 1930 \(No. 30\)](#);
- 주간 휴식: [주간 휴식\(산업\) 협약, 1921 \(No. 14\)](#);
- 시간 단축 권고: [근무 시간 단축 권고, 1962 \(No. 116\)](#);
- 야간 근무: [야간 근무 협약, 1990 \(No. 171\)](#);
- 파트타임:
 - [파트타임 근무 협약, 1994 \(No. 175\)](#);
 - [파트타임 근무 권고, 1994 \(No. 182\)](#).

키포인트

- 평등 보수
- 사회 보험 혜택
- 임금 공제

- (a) '보수'라는 용어에는 현금 또는 기타 종류에 상관 없이 모든 근로자의 고용에서 비롯되어 고용주가 근로자에게 직간접적으로 지불하는 통상 임금, 기본급, 최저 임금, 또는 추가적인 보수 일체가 포함된다.
- (b) 동등한 가치의 노동에 대한 남녀 근로자 동등 보수는 성별에 근거한 차별 없이 정해진 보수를 지칭한다." – 평등 보수 협약, Article 1, 1951(No.100).

추가 정보:

[평등 임금 소개](#)

세계인권선언문 23조:

- (1) 모든 사람은 근로, 자유로운 취업 선택, 공정하고 유리한 근로 조건의 권리와 실업으로부터 보호받을 권리가 있다.
- (2) 모든 사람은 차별 없이 동등한 업무에 대하여 동등한 임금을 받을 권리가 있다.
- (3) 모든 근로자는 자신과 가족을 위해 인간적 존엄을 추구하는 한편, 필요한 경우 다른 사회적 보호 수단으로 보완되는 정당하고 유리한 보수를 받을 권리가 있다.

- 모든 직원 카테고리에 대한 임금 지불 및 지불 방법.
- 급여 기록 양식.
- 모든 직원 카테고리에 대한 초과 근무 수당.
- 사회 보험 혜택.
- 임금 공제.



ILO 협약

- 보호 임금: [임금 보호 권고, 1949 \(No. 85\)](#);
- 평등 보수:
 - [평등 보수 권고, 1951 \(No. 90\)](#);
 - [평등 보수 협약, 1951 \(No. 100\)](#);
- 임금 보호: [임금 보호 협약, 1949 \(No. 95\)](#);
- 산재 혜택:
 - [산재 혜택 협약, 1964 \[1980년 Schedule I 개정\] \(No. 121\)](#);
 - [산재 혜택 권고, 1964 \(No. 121\)](#);
- 최저 임금:
 - [최저 임금 책정 협약, 1970 \(No. 131\)](#);
 - [최저 임금 책정 권고, 1970 \(No. 135\)](#).

Chapter 8 – 보건 안전(공장의 생산 현장 및 숙소)

키포인트

- 보건 안전
- 화학
- 소방 장비
- 위생



“화학 물질이라는 용어는 천연 또는 생산 공정을 통해 얻어진 것과 같은 합성을 막론하고 화학 원소와 화합물, 그리고 그 혼합물 일체를 지칭한다. 유해 화학 물질은 건강 및 물리적 위험의 종류와 정도에 따라 분류된다. 두 가지 이상의 화학 물질로 구성된 혼합물의 유해 특성은 구성 화학 물질의 고유 위험에 기초한 평가에 의해 결정된다.” – 화학 물질 협약, 1990 (No. 170) -



©
WASH4Work

- 건물 안전 및 화재 안전에 관한 문서.
- 보건 안전 위험 평가 관리.
- 전 직원 대상 보건 안전 교육.
- 비상 대응 인력 교육 훈련.
- 소방 훈련 형식.
- 사고 및 비상 계획과 절차의 존재 및 전파.
- 비상 대피로의 가시성 및 접근성.
- 비상구 및 창문의 가시성 및 접근성.
- 소방 장비의 가시성과 접근성 (소화기, 연기 감지기, 소화전 등).
- 전기 장비 (전기 패널, 전선 및 콘센트).
- 생산 기계 안전.
- 위험한 가연성 및 인화성 물질.
- 개인 보호 장구(PPE).
- 위생 (세면 구역, 화장실 구역 및 식수).
- 의료 및 응급 처치 키트.
- 의료 관리에 관한 직원 교육.



ILO 협약

- 근로자의 건강 보호: [근로자 건강 보호 권고, 1953 \(No. 97\)](#);
- 근무 환경: [근무 환경 \(공기 오염, 소음 및 진동\) 협약, 1977 \(No. 148\)](#);
- 직업 안전 보건:
 - [직업 안전 보건 협약, 1981 \(No. 155\)](#);
 - [직업 안전 보건 권고, 1981 \(No.164\)](#);
- 직업 보건 서비스 협약:
 - [직업 보건 서비스 협약, 1985 \(No. 161\)](#);
 - [직업 보건 서비스 권고, 1985 \(No.171\)](#);



ICS 공장 편람

ICS 사회적 완결 요건



추가 정보:

보건 안전 관련:

- [목재 작업장 안전 보건](#) ;
- [ILO Topics: 직업 안전 보건](#) ;
- [창고 보건 안전 위험](#) ;

용수 및 위생 관련:

- [공장 근로자: 2016 세계 물의 날](#) ;
- [WASH4Work](#).
- [ILO Toolkits: 작업장 용수 및 위생에 관한 'How To'](#)

- 화학 물질: [화학 물질 협약, 1990 \(No. 170\)](#) ;
- 2002 직업 보건 안전 프로토콜: [직업보건안전 협약, 1981의 2002 프로토콜](#) ;
- 중대 산업 재해 예방: [중대 산업 재해의 예방 협약, 1993 \(No. 174\)](#) ;
- 산업 안전 증진 프레임워크:
 - [산업 안전 보건 증진 프레임워크 협약, 2006 \(No. 187\)](#) ;
 - [산업 안전 보건 증진 프레임워크 권고, 2006 \(No. 197\)](#).



ICS 공장 편람

ICS 사회적 완결 요건

방법론

ICS 감사 유형

ICS 회원사는 ICS가 정하는 아래 설명된 기간 내에 후속 감사 또는 재 감사를 개시할 시기를 결정한다. **ICS 감사는 인증서가 아니고 라벨도 아니다.** ICS 감사의 목적은 주어진 날짜에 공장의 환경 준법을 평가하고 미 준수 사례와 모범 사례를 보고하는 데 있다.

세 가지 ICS 감사 유형이 있다:

- 초기 감사: 공장에서 처음으로 수행되는 감사이다. 초기 감사 기간은 공장의 규모와 특성에 따라 정해진다.
- 후속 감사: 이전 평가(초기, 후속 또는 재 감사)에서 식별된 미 준수의 효과적인 종료를 모니터링하기 위해 수행되는 감사이다. 이전 ICS 초기 감사 또는 재 감사 완료 후 12개월 이내에 개시되어야 한다(감사 체계에 따라 추가로 4주가 허용될 수 있다). 후속 감사 기간은 평가 대상 시설의 규모에 관계 없이 1 man-day이다.
- 재 감사: 이전 평가(초기, 후속 또는 재 감사)에서 식별된 미 준수의 효과적인 종료를 모니터링하기 위해 수행되는 감사이다. 재 감사 기간은 공장 규모에 따라 결정된다. 초기 감사 후 2년 이상이 경과한 후 감사가 진행되어도 (초기 감사가 아닌) 재 감사이다.

ICS 프로세스를 통해 ICS 회원사는 이전 감사를 요청한 ICS 회원사에 관계 없이 초기 감사를 토대로 후속 감사 또는 재 감사를 실시할 수 있다. ICS 회원사는 후속 감사를 위해 초기 감사와 다른 감사 업체를 선택할 수 있다(ICS 공인 감사 업체만이 ICS 감사를 수행할 수 있음).

ICS 감사 공표 유형

ICS 프로세스는 최소 2주 내 준 예고 감사 또는 완전 불시 감사를 허용한다. 실사 절차에 부응하여 ICS 회원사는 감사 공표 유형과 ICS 공인 감사 업체를 선택한다. 특정한 이유로, 모든 국가에서 환경 감사는 ICS 회원사에 의해 예고 감사로 편성될 수 있다.

- 준 예고 감사의 경우: ICS 공인 감사 업체가 ICS 회원사를 대신하여 ICS 감사를 수행될 것임을 공장에 알린다. 감사 업체는 공장에 최소 2주 간의 감사 기간을 제시한다(기간은 ICS 회원사가 정함). 공장은 감사 전에 정확한 예정 일자를 알지 못한다. 공장은 감사 전에 ICS 공장 프로필을 기재하여 감사 업체에 반송한다.
- 불시 감사의 경우: ICS 감사에 대한 정보를 공장에 알리지 않는다.



ICS 공장 편람

ICS 사회적 완결 요건

- 감사 업체는 국가 공휴일을 파악하고 공휴일 중에는 공장에 들어가지 않아야 한다.
- **감사 기간에 포함된 특정 일자에 공장의 조업률이 너무 낮을 경우, 공장은 그에 관한 감사를 요구하는 감사 업체 및 ICS 회원사에 알릴 책임이 있다.**

감사 기간

후속 감사의 감사 기간은 항상 1 man-day이며 초기 감사 및 재 감사 기간은 다음과 같은 척도에 따라 1 ~ 4 man-day 사이로 설정된다:

| 시설 근로자 및 스태프 수 | 감사 man-day 일수 |
|----------------|---------------|
| 150명 이하 | 1 |
| 151 - 500 | 2 |
| 501-1200 | 3 |
| 1201명 이상 | 4 |

직원 면담 샘플링 규모

감사 대상 시설의 직원 및 스태프 수에 따라 상이한 기능과 직책을 대표하는 8 ~ 32 명의 직원 또는 총원의 1% 이상을 면담한다. 인터뷰 대상 직원 중 약 2/3는 3-4명의 직원으로 이루어진 포커스 그룹에서 약 30분 간 인터뷰하고 1/3은 약 15분 간 개별적으로 면담한다. 감사인과 ICS 회원사는 이러한 면담 과정에서 얻어진 정보의 기밀성을 보장한다. **ICS 감사 보고서가 공장과 완전히 공유되지 않는 주된 이유는 직원의 개인 정보 보호 때문이다.**

| 시설 근로자 및 스태프 수 | 면담 횟수 |
|----------------|--------------|
| 150명 이하 | 8 |
| 151 - 500 | 13 |
| 501-1200 | 20 |
| 1201-3200 | 32 |
| 3201명 이상 | 총원의 1% (32분) |

문서 샘플링 규모

상기 척도는 점검할 문서의 샘플 크기를 결정할 때에도 적용된다. 감사인이 결정한 3개월 중 선택된 각 직원에 대하여 현재/이전 달, 성수기 및 비수기와 같이 각기 다른 기간의 문서 세트를 분석해야 한다.



ICS 공장 편람

ICS 사회적 완결 요건

ICS 감사 등급 평가

ICS 이중 등급 평가 시스템

ICS 환경 감사는 백분율(0-100 %)과 문자(A, B, C, D, E)로 구성된 이중 등급 평가 시스템을 기반으로 한다. 예를 들어, 글로벌 감사 등급은 90% B, 60% C 등이 될 수 있다. 백분율은 공장의 준법 정도를 나타내며 문자는 지정된 주요 미 준수와 관련된 임계도를 나타낸다.

ICS 등급 평가 시스템은 즉각적인 주의와 조치를 요하는 중대한 미 준수 결과와 결합된 임계 테이블을 기반으로 한다. 예를 들어, 경보 알림이 발령되면 시설 등급은 85% E 가 될 수 있다: 시설은 대부분 사회적 규정을 준수하지만 한 가지 주요 문제가 식별되어 경보 알림이 발령된 것이다(예를 들면, 비상구 잠김). ICS 감사 시스템은 공장의 글로벌 레벨을 보고하는 동시에 주요 미 준수 사항을 명확히 지적하도록 설계되었다.

각 감사 챕터는 다음과 같이 세분화된다:

- 현지 관련 법 및 시설 고유 정보에 대한 등급 외 정보성 질문
- 등급 평가 대상 준법 질문: 여러 가지 질문이 중요하므로 전반적인 결과에서 더 큰 비중을 차지
- 경보 알림을 촉발하는 중대 질문 (아래의 경보 알림 섹션 참조).
- 모범 사례는 시설의 관행이 준법 차원을 넘어설 때 감사인이 식별한다. 모범 사례는 감사 설문지에서 보고되지만 시설의 전체 등급에는 영향을 미치지 않는다.

감사 설문지의 모든 등급 평가 대상 질문은 동일한 논리를 사용하여 짜여진다: 'Yes'는 완전한 준법을 나타내고 'No'는 미 준수를 보고한다. 각 질문에 대한 등급은 ICS 사회적 감사 시스템에서 자동으로 계산된다.

챕터별 감사 결과 요약 예시

| AN | AUDIT SUMMARY | Rating | | Best Practices |
|--|---|------------|----------|----------------|
| | | % | Code | |
| YES | 0. Management System, Transparency and Traceability | 16% | E | |
| NO | 1. Minimum age, Child labour and Young workers | 33% | E | |
| YES | 2. Forced labour | 20% | E | |
| NO | 3. Discrimination | 100% | A | |
| NO | 4. Disciplinary Practices, Harassment and Abuse | 100% | A | |
| NO | 5. Freedom of association and Grievance Mechanisms | 100% | A | |
| NO | 6. Working hours and Overtime | 60% | C | |
| NO | 7. Remuneration and Benefits | 64% | C | |
| NO | 8. Health and Safety | 78% | B | 1 |
| RATING (Automatic calculation) | | 63% | E | 1 |



ICS 공장 편람

ICS 사회적 완결 요건

주: 왼쪽 열은 각 챕터에서 촉발된 경보 알림(AN)을 보고한다. 'YES'는 경보 알림이 있음을 나타낸다.

경보 알림

다음과 같은 이유로 ICS 회원사의 즉각적인 주의를 요하는 지정된 중요 미 준수 사항이 식별되면 감사인에 의해 경보 알림이 촉발된다:

- 근로자 안전 위협
- 화재 위험 및 존재하지 않거나 제한된 대피로 및 소방 수단으로 인한 인명 또는 신체 훼손 초래 또는 초래 가능
- 기망으로 인한 감사 결과 영향
- 생산 공정의 투명성 부족 또는 ICS 회원사의 상품 생산을 위한 재택 근무자 이용, 또는
- 아동 노동, 학대 및 괴롭힘, 임금 원천 징수, 불법적이고 과도한 징계 조치, 법정 최저 임금을 제공하지 않고 초과 근무에 대한 대가를 지불하지 않는 경우 포함.

시설 접근 거부

시설은 감사인이 시설 건물로 들어와 ICS 환경 감사를 수행할 수 있도록 허용해야 한다. 단, 시설이 감사인의 구내 또는 구내 일부 출입을 거부하는 경우가 발생할 수 있다. 이 경우 다음과 같은 절차가 적용된다:

- 감사팀이 시설의 대표자 또는 연락 담당자에게 방문 목적과 감사 절차를 설명한다.
- 감사인이 상황에 대한 모든 세부 사항을 기록하여 ICS 회원사에게 보고한다.
- 시설 접근이 거부될 경우 시설 관리자는 벤더/클라이언트에게 연락하여 ICS 환경 감사의 효력과 중요성을 확인할 수 있다.
- 위의 조치가 실패하고 감사인의 구내 감사가 거부될 경우, 감사인은 즉시 접근 거부 알림을 ICS 회원사에 전송한다. 해당 감사는 "접근 거부"로 분류된다.

공장의 불만 제기

감사 또는 감사 업체와 관련하여 불만이나 이의가 있을 경우, 공장은 감사를 요구하는 ICS 회원에게 문의하고 필요한 경우 ICS 팀(contact@ics-asso.org)에 문제를 자세히 설명해야 한다.



ICS 공장 편람

ICS 사회적 완결 요건

별첨 1: 문서 검토

| 종류 | 문서 |
|-------------------|--------------------------------------|
| 운영 면허 | 사업자 면허 |
| | 보험 증권/인증서 (건물) |
| | 건물 화재 안전 인증서 |
| | 세금 등록 번호 |
| | 건물 안전 인증서/법적 부동산 증서 |
| | 건물 승인 계획/건물 시공 인증서 |
| | 건물 배치도 |
| 시설 규칙 | 직원 편람 |
| | 채용 지침/정책/광고 |
| | 징계 정책을 포함한 공장 규칙 |
| | 기숙사 규칙 (해당되는 경우) |
| | 승진 체계/기록 |
| | 고충 처리 절차 및 시스템 |
| | 조직도 |
| | 차별 금지 정책 (해당되는 경우) |
| 보건 안전 | 보건 안전 정책 |
| | 화재 점검 보고서 |
| | 소방 훈련 프로그램, 기록, 대피 계획 및 절차 |
| | 응급 처치 인증서 |
| | 보일러 일지 및 연간 점검 인증서. |
| | 압력 용기 일지 및 연간 점검 인증서 |
| | 기계 유지보수/수리 계획 및 기록 |
| | 특수 장비 운전자 허가증/인증서 (전기 기사 포함) |
| | 사고 및 부상 대장 및 기록/재발 방지 조치 |
| | 소방 장비 목록 및 검사 기록 |
| | 훈련기록 (산업 보건 안전 포함) |
| | 소방 책임자 인증서 |
| | 엘리베이터, 지게차 및 기타 특수 장비 대장 및 연간 검사 인증서 |
| | 발전기 시험 보고서 |
| | 소음 및 온도 모니터링 |
| | 정기적인 식수 테스트 및 인증서 |
| 특수 장비 대장/연례 검사 기록 | |



ICS 공장 편람

ICS 사회적 완결 요건

| | |
|------------------------------|---|
| | 전기 설비 검사 기록 |
| | 환경 인허가, 오염 동의, 법적 환경 관련 대장. |
| | 주방/식당의 법정 위생 증명서 및 직원 보건증 |
| | 의사 또는 간호사의 공인 인증서 (법적으로 요구될 경우 시설 규모에 따라) |
| | 화학 물질 취급 권한이 있는 운전자 명단 |
| | 화학 물질 목록 + MSDS (해당될 경우 유해 물질 목록 포함) |
| | 정기적인 해충 방제 기록 |
| | 직업 보건 점검 (법적으로 요구될 경우) |
| 직원 문서 | 직원 명단 |
| | 인사 파일 |
| | 신분증 사본 |
| | 입사 및 연례 건강 검진 보고서 (법적으로 요구될 경우) |
| | 청소년 근로자 명단 및 관련 프로그램 |
| | 임시직 근로자 및 보안 인력을 포함한 근로 계약 (전 직원) (시설과 관계가 있는 모든 근로자를 포함한 전체 목록) |
| | 법정 최저 임금 서류 |
| | 징계 기록 |
| | 휴직 요청 통보 |
| | 사직 기록 |
| | 성과급 조업 기록 |
| | 타임 카드 또는 출근 기록 (1 년) |
| | 포괄적인 근무 시간 체계 승인/시간외 근무 연장 승인 신청 |
| | 사회 보험료 납부, 사회 보험 명단, 사회 보험 등록 증서/보험 가입 승인 |
| | 직원 서명으로 검증된 임금 목록 |
| | 근로자에게 지급된 급여 수표(1년 급여 일지) 및 지급 대장 |
| | 근로자 위원회 기록 |
| | 단체 교섭 협약 (CBA) |
| | 노동 조합/노동자 대표 회의록 |
| | 노동 조합/노동자 대표 선출의 증거 |
| 이주자, 이민자 및 에이전시 인력을 위한 취업 면허 | |
| 기타 인력 | 하도급 업체 명단 |
| | 하도급 업체의 사회적 책임 실적에 대한 모니터링 기록 |
| | 재택 근무자 명단/재택 근무자 실적에 대한 모니터링 기록 |
| 관리 시스템 | 사회적 책임 정책/관리 시스템/정기 내부 감사 기록 |



ICS 공장 편람

ICS 사회적 완결 요건

별첨 2: 용어집

| 용어 | 정의 |
|--------------|--|
| 견습 / 연수 프로그램 | 견습 제도가 합법일 경우 견습 채용 및 고용 조건(근로 시간, 계약, 근무 유형, 교사 감독 등)을 지칭한다. 견습생/훈련생은 18세 이상이어야 한다. |
| 모범 사례 | 모범 사례는 감사인이 현장 감사 부문별 표준 및 관련 법을 능가한다고 판단하는 이슈이다. 보고서는 관찰된 모범 사례를 조명해야 한다. 모범 사례는 추가 혜택을 제공하거나 특별히 효과적으로 문제를 관리함으로써 현장이 요건을 능가하는 영역을 지칭한다. |
| 탁아 시설 | 근로를 하지 않는 어린이를 위해 지정된 시설 내 공간 |
| 아동 | ILO 협약 182조에 따르면 이 개념은 18세 미만의 모든 이들에게 적용된다. 어린 근로자는 여전히 아동이지만 현지 법에 따라 15 ~ 18세까지 일할 수 있다 - 아동의 권리에 관한 협약 및 최악의 아동 노동 형태에 관한 협약, 1999 (No. 182) . |
| 아동 노동 | 아동 노동은 경제적으로 착취적이거나 위험성이 높거나 아동의 교육을 방해하거나 아동의 건강 또는 신체적, 정신적, 정신적, 도덕적 또는 사회적 발달에 해를 끼칠 수 있는 어린이 노동으로 구성된다. |
| 분류 | 법적 정의에 따른 직원의 지위. 분류의 예는 급여, 시간제, 잔업 면제, 연수생, 견습생, 임시직, 시간제 및 인턴 등이다. |
| 단체 교섭 | 단체 교섭이란 직원과 근로자가 관계, 특히 근로 조건 및 고용주, 근로자, 조직 간의 관계 규제를 논의하고 협상하는 자발적 프로세스 또는 활동을 지칭한다. 단체 교섭 참여자에게는 고용주 자신이나 단체, 노동 조합 또는 노조가 없을 경우 근로자들이 자유롭게 지명한 대리인이 포함된다. - 단체 교섭 협약, 1981 (No. 154) . |
| 비밀 고충 처리 절차 | 의사소통 방법으로 개인을 식별할 수 없기 때문에 고충을 투고하는 사람과 직접 고충을 연관시킬 수 없다. 익명의 투고에 대한 답변은 모든 직원이 볼 수 있는 곳에 게시해야 한다. |
| 외주 업체 | 서비스 또는 직무를 완료하기 위해 직접 고용 관계를 맺지 않고 시설이 고용하는 개체(예: 개인, 회사). 외주 업체는 시설의 직접적인 직원이 아니다. 외주 업체의 예로 전기 시공, 유지보수, 매점, 청소 및 보안 담당자가 있으며 개인 또는 회사를 통해 계약할 수 있다. 근로자가 임시 대행사에 의해 고용된 후 공장에서 (감독 하에) 작업을 수행하기 위해 파견되는 임시 에이전시 고용도 외주 업체에 포함될 수 있다. 임시 에이전시 직원과 공장 간에는 고용 관계가 없는 것으로 간주되지만, 특히 보건 안전과 관련하여 에이전시 직원에 대한 공장의 법적 의무가 있을 수 있다. 관련 근로 계약은 지속을 보장하지 않고 제한되거나 지정되지 않은 기간이다. |



ICS 공장 편람

ICS 사회적 완결 요건

| | |
|-----------------|--|
| 공제 | 임금에서 공제되는 값, 직원의 수입 총액과 실제로 받는 순액의 차이. |
| 고용 차별 | 개인의 장점이나 직무 고유의 요건과 무관한 특성으로 인해 사람들을 다르게 또는 호의적이지 않게 대우하는 것. - 차별(고용 및 직업) 협약, 1958 (No. 111) |
| 동등 업무에 대한 동등 임금 | 동등한 가치의 작업에 대한 동등 임금 원칙은 보수 수준과 종류가 차별 기반(위 목록 참조)이 아니라 수행되는 작업에 대한 객관적인 평가에 근거해야 함을 의미한다. 수 년간의 교육 및 업무 경험의 차이를 반영하는 보수 차별은 허용된다. |
| 비상구 | 대피 계획에서 비상구로 식별된 출입문 또는 창문. |
| 비상 대피로 | 건물이나 구조물의 어느 지점에서나 공공 장소(즉, 집결 지점)까지 이어지는 연속적이고 방해 받지 않는 이동 경로. |
| 비상 대피 계단 | 대피 계획에 따라 건물에서 대피하는 데 사용되는 계단. |
| 비상 탈출 창 | 대피 계획에서 비상구로 식별되는 창문. |
| 고용 조건 | 고용주와 직원이 특정 업무에 대하여 합의하는 조건. 고용 조건에는 임금, 복리 후생, 근로 시간, 업무 책임 및 보호 관찰 기간이 포함된다. |
| 공장 프로필 | 감사에 앞서 감사를 준비하기 위해 감사 업체가 필요로 하는 데이터로 시설이 작성하는 설문지. 시설 프로필에는 인력 프로필, 시설 규모, 생산 공정과 같은 데이터가 포함된다. |
| 위조 | 현지 법률, 국제 표준 또는 고객의 행동 강령을 준수하는 척 기망하려는 의도로 문서를 작성, 조작 또는 모조하는 프로세스. 예: 위조 사업 허가증. |
| 외국인 이주자 | 타국으로부터 취업 국가로 입국했으며 취업 국가의 여권을 소지하지 않은 근로자. |
| 결사의 자유 | 결사의 자유는 외부 간섭이나 감시 없이 자유롭게 자신이 선택한 조직을 자유롭게 자발적으로 설립하고 가입할 수 있는 고용주와 근로자의 권리에 대한 존중을 의미한다. - 결사의 자유 및 가입 권리 보호 협약, 1948 (No. 87) |



ICS 공장 편람

ICS 사회적 완결 요건

| | |
|-----------------|--|
| 고충 | 잘못되었거나 부당하다고 여겨지는 사안에 대한 불만 진술. |
| 고충 처리 절차 | 공식화된 불만 접수, 평가 및 해결 방법. |
| 재택 근무자 | 재택 근무자는 정해진 보수를 받고 자신의 집에서 시설을 위한 작업을 수행하는 자이며, 시설은 제공되는 상품 또는 용역의 최종 소비자가 아니다.. - 재택 근무 협약, 1996 (No. 177) |
| 관련 직원들이 이해하는 언어 | 직원이 사용하는 현지 언어 또는 보고 언어 |
| 직원 대다수가 이해하는 언어 | 직원의 50% 이상이 사용하는 현지 언어 또는 보고 언어. |
| 조작 | 소기의 목적을 위해 부당한 수단을 사용하여 문서의 데이터를 수정하는 행위. 예: 과도한 근무 시간을 숨기기 위한 시간 기록 조작. |
| 이주 노동자 | 원래 집(국내 또는 외국)에서 직장의 새 집으로 이사한 내국인과 외국인 근로자 모두 포함.. - 이주 노동자 (보충 조항) 협약, 1975 (No. 143) |
| 비 근로 아동 | 18 세 미만으로 시설에 있으면서도 시설에서 업무를 수행하기 위해 고용되지 않는 자. |
| 잔업 면제 | 근로 시간이 전체 기간(예: 6 개월, 1 년 등) 동안의 평균 허용 근로 시간 이하인 한, 시설이 정해진 시간(예: 한 달) 내에서 법정 근로 시간 제한을 초과하여 근무할 수 있도록 허용하는 현지 당국에서 발행하는 문서. |
| 영구 장애물 | 움직일 수 없는 기계, 지면에 붙어있는 물건 등으로 인한 접근 방해. |
| 정책 | 시설 및/또는 직원이 반드시 준수해야 하는 일련의 행동 수칙 또는 규칙 및 표준. |
| 회수 가능성 | 직원은 이러한 문서를 자유롭게 열람할 수 있어야 하며 문서에 접근하기 위해 제 3자를 거치지 않아도 된다. 직원은 항상 문서를 개인적으로 열람할 수 있다(예: 직원이 키를 가지고 있고 연중무휴 접근할 수 있는 잠금 상자). |
| 수감자 고용 | 노동력의 일부로 사용되는 수감자. 교정 시설 노무 제도에 따라 교정 시설 내에서도 조업이 이루어질 수 있다. |
| 절차 | 특정 순서 또는 방식으로 실시되는 일련의 조치 |
| 쿼터 | 특정 기간 동안 직원 또는 여러 직원들이 제조, 생산, 조립 및/또는 작업해야 하는 정해진 작업량 |



ICS 공장 편람

ICS 사회적 완결 요건

| | |
|-------------------------|--|
| <p>위험 평가</p> | <p>위험 평가는 각 공정과 직무 역할 및 각 위치를 평가하여 잠재적인 위험 요소를 식별하고 피해를 입을 수 있는 상황을 파악하며, 이를 해결하기 위한 요건을 정의하는 체계적인 프로세스이다. 각각의 역할, 직무, 기계 및 작업자 카테고리 별로 수행되어야 하며 위험이 발생하기 전에 이루어지는 선제적 조치이다. 취약 근로자의 경우에도 사용되는 방법은 동일하지만, 그들의 특별한 요건이 고려되어야 한다.</p> |
| <p>백업 하도급 업체</p> | <p>시설 구내의 현장에서 처리해야 하는 생산 공정 또는 구매 주문을 완전 또는 부분 인수할 감사 대상 공장에 의해 지명된 업체</p> <p>시설 구내의 현장에서 처리해야 하는 공장 프로필에 신고된 생산 공정 또는 구매 주문을 완전 또는 부분 인수할 감사 대상 공장에 의해 지명된 업체</p> <p>백업 하도급 업체는 두 가지 범주로 나뉜다:</p> <ul style="list-style-type: none"> -공정 하도급 업체: 생산 공정의 일부를 담당하는 하도급 업체. 섬유 업계를 예를 들면 방적, 염색, 인쇄, 자수, 포장 등 -생산 능력 하도급 업체: (처음에 감사 대상 공장에 할당된) 생산 또는 구매 주문의 잉여분을 할당하기 위해 감사 대상 공장에서 이용하는 하도급 업체. <p>부품 생산 업체는 공장의 공급 업체로 간주된다. 예를 들어, 원사, 상자, 태그, 라벨, 직물, 지퍼, 버튼, 안감, 폴리 백 등의 구성 요소를 제공하도록 공장에서 지명한 업체(들)는 공급 업체(비 포괄적 목록)로 식별되어야 한다. ICS 회원사가 달리 지정하지 않는 한 공장 공급 업체는 하도급 문제와 관련된 질문의 범위에 포함되지 않는다.</p> |
| <p>숙련 근로자</p> | <p>숙련된 근로자는 특정 직무를 수행하기 위한 특별한 능력, 경험을 갖췄거나 훈련을 받은 근로자이다. 반 숙련 및 고도 숙련 근로자를 포함할 수 있다.</p> |
| <p>공급자</p> | <p>시설에 상품이나 용역을 공급하는 업체.</p> <p>부품 생산 업체는 공장의 공급 업체로 간주된다. 예를 들어, 원사, 상자, 태그, 라벨, 직물, 지퍼, 버튼, 안감, 폴리 백 등의 구성 요소를 제공하도록 공장에서 지명한 업체(들)는 공급 업체(비 포괄적 목록)로 식별되어야 한다. ICS 회원사가 달리 지정하지 않는 한 공장 공급 업체는 하도급 문제와 관련된 질문의 범위에 포함되지 않는다.</p> |
| <p>임시 장애물</p> | <p>움직일 수 있는 물건, 보관함 등을 이용한 접근 차단.</p> |
| <p>삼각 측량 기법</p> | <p>삼각 측량 기법은 관측, 문서 검토, 인터뷰이다.</p> |



ICS 공장 편람

ICS 사회적 완결 요건

| | |
|-----------------------|--|
| <p>미숙련 근로자</p> | <p>미숙련 근로자는 특별한 업무 기량이 없는 자이다.</p> |
| <p>근로자</p> | <p>근로자에는 직원과 고용주가 모두 포함되며, 기능에 관계 없이 기업을 위해 일하는 사람도 포함된다.</p> <p>감사 범위에 포함되는 근로자는 고용 계약(중신 근로자, 임시 직원, 외주 업체, 견습생 등)에 관계 없이 공장 현장에서 특정 직책을 유지하는 모든 근로자이다.</p> <p>고용주는 혼자 작업하거나 한 명 또는 여러 명의 파트너와 함께 작업을 하는 근로자로, 한 명 이상의 직원을 업무에 투입한다.</p> |
| <p>근로자 단체</p> | <p>근로 조건 및 고용 조건과 관련하여 근로자의 이익을 증진시키고 방어하기 위한 모든 근로자 조직.</p> |
| <p>일하는 아동</p> | <p>일하는 아동은 18세 미만으로:</p> <ul style="list-style-type: none"> · 학교를 벗어나 집이나 다른 곳에서 풀 타임 또는 파트 타임으로 일하거나 · 학교에 다니지만 재택 근무 업장이나 소규모 워크숍(수입이 있거나 수입이 없는 견습생)에서 아르바이트를 하거나 · 학교에 다니면서 정기적으로 재택 근무 부모의 일손을 돕고 가계 소득에 상당히 기여한다. |



ICS 공장 편람

ICS 사회적 완결 요건

별첨 3: ICS 사회적 감사 설문

ICS 질문은 모두 동일한 평점이 없으며 평점은 ICS 시스템에 의해 자동으로 계산된다.

| Chapter 0: 관리 시스템, 투명성 및 추적 가능성 |
|---|
| 검토한 모든 문서에 일체의 조작이나 위조가 발견되지 않았는가? |
| 공장 프로필의 정보가 감사 과정에서 검토한 정보와 일치하는가? |
| 검토를 위해 요구한 문서가 제공되었는가? |
| 요구한 문서가 유효한 것으로 나타났는가? |
| 관련 사회적 준법 요건을 최신 상태로 유지하기 위한 메커니즘을 구축했는가? |
| 시설에서 사회적 준법을 조율할 관리 담당자가 지정되었는가? |
| 주요 사회적 영향을 다루기 위한 목표와 실행 계획을 문서화했는가? |
| 아동 노동, 강제 노동, 차별, 징계 관행, 괴롭힘, 학대, 결사의 자유, 근무 시간 및 초과 근무 수당, 보수 및 혜택, 보건 안전 및 뇌물 수수에 관한 정책을 수립했는가? |
| 법적으로 요구되는 근로 관련 고지 사항이 관련 근로자가 이해하는 언어로 게시되었는가? |
| 매년 시설의 정책을 검토하고 수정하기 위한 문서화된 시스템이 있는가? |
| 근로자 및 외주 업체를 대상으로 근로 및 보건 안전 분야의 시설 정책 및 법적 요건에 대한 교육을 실시하는가? |
| 근로 및 보건 안전 분야의 시설 정책 및 법적 요건을 이행할 관리 인력이 있는가? |
| 근로자는 자신의 고용 조건을 알고 있는가? |
| 현지 법률에 따라 산업 보건 안전 정보를 포함한 고용 조건을 설명하는 문서를 근로자에게 제공하는가? |
| 각각의 근로자가 이해하는 언어로 고용 조건을 설명하는 서면 문서가 있는가? |
| 시설에서 채용 대행 기관을 통해 근로자를 사용하는가? |
| 근로자는 현지 법률에 따라 분류되는가(예: 견습생, 독립 외주 업자, 임시 근로자)? |
| 현지 법률에 따른 근로자 보호 관찰 기간이 있는가? |
| 현지 법률에 따라 근로자의 취업 자격을 나타내는 문서를 유지하는가? |



ICS 공장 편람

ICS 사회적 완결 요건

| |
|---|
| 현지 법에 따라 고용 해지가 시행되는가? |
| 해고 기록을 유지하는가? |
| 예비 및/또는 하도급 업체를 상대하는가? |
| 공장 프로필의 "제품 및 생산 공정" 섹션에서 공장이 제공한 진술이 정확하고 공장 방문 중 현실을 반영하는 것으로 보이는가? |
| 해당 표준(예: 법적, ICS 행동 강령)이 시설의 공급 업체, 하도급 업체 및 외주 업체에게 전파되는가? |
| 재택 근무자를 사용하는가? |
| 고객에게 재택 근무자 사용을 알리는가? |
| 법적으로 요구되는 재택 근무자 고용 관련 허가증을 소지하고 있는가? |
| 법적으로 요구되는 재택 근무자 관련 기록을 보유하고 있는가? |
| 재택 근무자 이용을 모니터링하는가? |
| 이주 노동자를 사용하는가? |
| 현지 법에 따라 이주 노동자와의 근로 계약서가 있는가? |



ICS 공장 편람

ICS 사회적 완결 요건

| Chapter 1: 최소 연령, 아동 노동 및 청소년 노동자 |
|--|
| 시설은 현재 15 세 이상의 근로자 또는 법정 노동 연령대만을 고용하는가? |
| 15세 이상의 근로자 또는 고용 당시의 법적 노동 연령대만을 고용하는가? |
| 비 근로자 (15세 또는 법적 근로 연령 미만)은 없는가? |
| 만일 있다면 탁아소에 있는가? |
| 채용 당시 근로자의 연령을 확인하기 위해 법적 문서를 요구하는가? |
| 연령 문서 사본을 보관하는가? |
| 현지 법률에 따라 명시된 견습/훈련 프로그램이 있는가? |
| 청소년 근로자(18 세 미만)의 근로 조건(예: 근로 유형, 작업, 근무 시간)이 현지 법과 부합하는가? |
| 청소년 근로자(18 세 미만)에 대하여 채용 전후에 법적으로 요구되는 의료 검사가 실시되는가? |
| 현지 법률에 따라 견습생, 연수생 및 청소년 근로자(18 세 미만)의 고용과 관련된 기록(예: 허가서, 면허, 부모 동의서 양식 및 기타 문서)을 유지하는가? |



ICS 공장 편람

ICS 사회적 완결 요건

| Chapter 2: 강제 노동 |
|--|
| 서면 동의 없는 문서(예: 여권, 취업 허가증, 출생 증명서, 공식 신분증, 운전면허증)가 시설에 보관 중이고 회수가 불가능하다는 객관적인 증거가 있는가? |
| 고용 관계가 유지되는 동안 임금 원천 징수를 회피하는가? |
| 근로자 모집 및 배치와 관련하여 근로자에게 전가되는 비용은 없는가? |
| 근무 시간 중 근로자의 자유로운 이동을 보장하는가? |
| 근무 시간 이후 근로자의 자유로운 이동을 보장하는가? |
| 퇴근하기 전 근로자에게 부과되는 일일 조업 할당량 요건이 있는가? |
| 초과 근무는 자발적인가? |
| 근로자는 채용 전과 잔업 교대 전 초과 근무 의무에 관한 고지를 받고 그것을 이해하는가? |
| 현지 법률에 따라 근로자가 현재 직장에서 사직할 수 있는가? |
| 시설에 수감자 고용이 있는가? |
| 수감자들은 강제 노동에 관한 ILO 협약 C29와 C105를 존중하는 조건에서 고용되는가? |



ICS 공장 편람

ICS 사회적 완결 요건

| Chapter 3: 차별 |
|--|
| 고용, 보상, 교육, 승진, 해고 또는 퇴직과 관련하여 근로자의 차별이 없는가? |
| 차별 행위를 금지하고 방지하기 위한 절차를 유지하는가? |
| 근로자들은 각자의 경험과 연공서열에 따라 동등한 노동에 대하여 동등한 임금을 받는가? |
| 임신 상태에 관계 없이 근로자들이 고용되거나 고용이 유지되고 있는가? |
| 현지 법률에 따라 임신, 출산 휴가 및 출산 휴가 복귀 측면에서 여성의 고용 조건에 관한 조항을 준수하는가? |
| 근로자는 현지 법에 따라 동등한 초과 근무 기회가 있는가? |

| Chapter 4: 징계 관행, 괴롭힘 또는 학대 |
|---|
| 어떠한 형태로든 근로자를 대상으로 한 괴롭힘, 정신적, 신체적 및/또는 언어적 괴롭힘과 체벌은 없는가? |
| 시설에서 시행되는 징계 조치가 합법적이고 과도하지 않은가? |
| 징계 절차는 현지 법률을 준수하는가? |
| 경영진은 징계 절차 시행에 대한 교육을 받는가? |
| 시행된 징계 조치의 기록을 유지하는가? |
| 시설의 보안 관행이 모욕적이지 않은가? |



ICS 공장 편람

ICS 사회적 완결 요건

| Chapter 5: 결사의 자유 및 고충 처리 메커니즘 |
|--|
| 근로자들이 자유롭게 교섭하고 단체 교섭할 수 있는가? |
| 근로자들이 독립적인 노동 조합을 결성하고 가입할 수 있는가? |
| 교섭 및 단체 교섭 능력이 법적으로 제한될 경우 근로자는 대체 수단을 이용할 수 있는가? |
| 근로자 대표는 시설의 간섭 없이 법에서 요구하는 대로 선출는가? |
| 법에 따라 근로자 대표와 경영진 간에 정기적인 회의가 있는가? |
| 회의록이 기록되고 근로자에게 전달되는가? |
| 채용, 보상, 교육, 승진, 해고 또는 퇴직의 측면에서 노동 조합 가입 또는 비 가입을 근거로 근로자에게 가해지는 차별은 없는가? |
| 근로자가 경영진에게 불만을 자유롭게 비밀리에 제기할 수 있는 절차가 있는가? |
| 시설에서 보고된 고충을 기록하고 추적하는가? |
| 보고된 고충의 검토를 담당하는 근로자 및 개인에게 시설이 고충 검토 현황을 전달하는가? |



ICS 공장 편람

ICS 사회적 완결 요건

| Chapter 6: 근무 시간 및 초과 근무 |
|--|
| 근로자는 현지 법에 따라 정규 근무 시간(일일, 주간, 월간, 연간, 기타)에 근무하는가? |
| 근로자들이 ILO 표준을 준수하여 정규 시간에 근무하고 있는가? |
| 시설에서 시간 기록을 유지하는가(예: 타임 카드)? |
| 시간 기록이 정확한가? |
| 초과 근무 시간은 별도로 추적되는가? |
| 근로자는 현지 법에 따라 초과 근무 시간(일일, 주간, 월간, 연간, 기타)에 근무하는가? |
| 근로자가 ILO 표준을 준수하여 초과 근무를 하고 있는가? |
| 시설에 잔업 예외가 있는가? |
| 시설의 초과 근무 예외가 합법인가? |
| 초과 근무 한도 내에서 초과 근무 시간을 유지하는가(해당될 경우)? |
| 현지 법률에 따라 근로자들이 낮에 휴식을 취하는가? |
| 현지 법에 따라 근로자들이 쉬는 날이 있는가? |
| ILO 기준에 따라 근로자들이 7일 내에 최소 1일 이상 휴무(24 시간 연속)를 이용하는가? |
| 시설에서 근무한 최대 연속 일수 표시 |
| 지난 12개월 동안 이 상황이 몇 번이나 발생했는가? |



ICS 공장 편람

ICS 사회적 완결 요건

| Chapter 7: 보수 및 혜택 |
|---|
| 현지 법에 따라 근로자에게 법정 최저 임금이 보장되는가? |
| 급여 기록을 유지하는가? |
| 현지 법에 따라 급여 기록이 유지되는가? |
| 지불 방법은 현지 법률에 따르는가? |
| 지불 시간과 빈도가 현지 법을 준수하는가? |
| 지불 시간과 빈도를 준수하지 않을 경우, 다음 지불 기한 내에 근로자에게 임금이 지급되는가? |
| 현지 법률에 따라 견습생/연수생에게 임금이 지급되는가? |
| 보호 관찰 기간 동안 현지 법률에 따라 신입 사원에게 임금이 지급되는가? |
| 현지 법에 따라 근로자(외주 업체를 포함한 모든 근로자)에게 최소한 정규 근무 시간, 초과 근무 시간, 정규 및 초과 근무 수당 및 공제를 포함한 이해 가능한 임금 명세서가 제공되는가? |
| 현지 법률에 따라 "다운타임"에 대해서도 근로자에게 임금이 지급되는가? |
| 시설은 성과급 근로자 사용하는가? |
| 성과급 근로자가 있는 경우 시설에서 조업 기록을 유지하는가? |
| 초과 근무 수당이 있는가? |
| 합법적인 효율로 초과 근무 수당이 지급되는가? |
| 초과 근무 수당과 근로자 또는 외주 업체의 분류에 대하여 초과 근무 수당이 지급되는가? |
| 초과 근무 수당과 근로자 또는 외주 업체의 분류에 대하여 합법적 효율로 초과 근무 수당이 지급되는가? |
| 현지 법률에 따라 근로자에게 혜택(예: 육아 휴가, 연차 휴가)이 부여되는가? |
| 근로자는 법정 사회 보험에 가입되어 있는가? |
| 근로자들은 시설이 (공공 또는 민간 시스템을 통해) 납부하는 법정 사회 보험료에 따른 혜택을 받는가? |
| 현지 법률에 따라 공휴일에도 임금이 지불되는가? |
| 현지 법률에 따라 출산 휴가 수당이 지급되는가? |
| 현지 법률에 따라 근로자에게 추가 보수(예: 보너스, 인센티브, 수당)가 지급되는가? |
| 공제는 현지 법을 준수하여 이루어지는가? |



ICS 공장 편람

ICS 사회적 완결 요건

| Chapter 8: 보건 안전 |
|--|
| 시설은 현지 법률에 따라 지방 당국이 발행한 만료되지 않은 건물 안전 요건 준수 문서를 가지고 있는가? |
| 현지 법률에 따라 현지 소방서에서 발행한 만료되지 않은 화재 안전 문서가 있는가? |
| 시설이 승인된 목적과 부합하는 건물에서 운영되는가? |
| 기존 건물의 층수가 건물 설계도 또는 인증서의 원래 층수와 일치하는가? |
| 시설에 현지 법에 따라 제 3 자(정부 및/또는 민간 제 3자)가 발행한 건물 및 기계류 안전 검사 문서가 있는가? |
| 시설에 현지 법에 따라 제 3 자(정부 및/또는 민간 제 3자)가 발행한 이동 장비 안전 검사 문서가 있는가? |
| 화재 안전을 포함한 보건 안전 위험을 식별하기 위해 최소 1년에 한 번 이상 위험 평가를 실시하는가? |
| 위험 평가에 대응하여 예방 또는 시정 조치를 기록하고 추적하는가? |
| 기계/설비의 안전, 개인 보호 장구(PPE); 위험한 인화성, 가연성 물질, 화재 안전을 다루는 보건안전위원회가 있는가? |
| 보건안전위원회는 경영진과 근로자 대표로 구성되어 있는가? |
| 보건안전위원회는 정기적으로 회의를 소집하는가? |
| 보건안전위원회 회의가 문서화되는가? |
| 보건 안전에 대한 내부 점검/감사를 실시하는가? |
| 신입 사원을 대상으로 보건 안전 교육을 실시하는가? |
| 기존 근로자를 대상으로 보건 안전 교육을 실시하는가? |
| 보건 안전 교육이 문서화되는가? |
| 보건 안전 교육에 최소한 일반 작업장 안전, 화재 안전, 대피 절차, 기계 장비 취급, 위험, 인화성 및 가연성 위험 물질 취급(해당되는 경우), PPE 사용 및 사고 예방이 포함되는가? |
| 훈련된 소방 팀이 있는가? |
| 시설에 비상 대응 인력은 최소한 화재 또는 비상 사태 발생 시 근로자 알림, 화재 또는 비상 사태 지방 당국 신고, 소화기 사용, 대피 절차 및 응급 처치에 관한 교육 훈련을 받는가? |
| 시설은 모든 층과 교대 조에 대하여 정기적으로(법으로 정의되지 않은 경우 최소 1년에 한 번 이상) 소방 훈련을 실시하는가? |
| 소방 훈련은 최소한 날짜, 예고/불시, 참가자 수 및 대피 시간과 함께 기록되는가? |
| 작업장 사고의 발생과 원인을 문서화하는가? |
| 작업장 사고를 지방 당국에 신고하는가? |



ICS 공장 편람

ICS 사회적 완결 요건

| |
|---|
| 모든 층에 비상 연락 정보를 게시하는가? |
| 시설의 모든 층에 대피 계획이 게시되는가? |
| 대피 계획이 근로자가 이해할 수 있는 언어로 되어있는가? |
| 소방차와 소방관이 시설에 접근할 수 있는가? |
| 시설의 모든 층에 최소 2개 이상의 비상구가 있는가? |
| 모든 층마다 비상구가 2개 미만일 경우, 비상구 수가 현지 요건과 부합하는가? |
| 비상구는 작업 구역의 양쪽에 있는가? |
| 시설이 지상에 위치하거나 여러 층을 차지하는 경우, 비상 대피로로 사용할 계단이 2개 이상 있는가? |
| 비상 대피로가 눈에 잘 보이는 표시와 함께 지정되어 있는가? |
| 비상 대피로에 접근할 수 있고 장애물은 없는가? |
| 비상 대피로에 접근할 수 없거나 장애물로 막힌 경우 막힘이 일시적인가? |
| 비상구는 눈에 잘 보이는 표시와 함께 지정되어 있는가? |
| 비상구가 막히지 않고 잠금 해제되어 있는가? |
| 비상구 문이 현지 요건을 준수하는가? |
| 비상구 문이 법적 요건과 부합하지 않을 경우, 시설은 근로자의 안전과 비상 시 조업 현장 탈출 능력을 확보하기 위한 조치를 시행했는가? |
| 비상구 창은 현지 법률을 준수하는가? |
| 비상구 계단에는 난간이나 가드가 있으며 현지 법률을 준수하는가? |
| 비상 대피로, 비상구 및 계단에 불이 들어오는가? |
| 비상 조명이 보조 전원에 연결되어 있는가? |
| 비상 대피로가 비상구 쪽으로 이어지면서 건물에서 멀어지는가? |
| 집결 지점이나 공도가 장애물 없이 시설에서 떨어져 있는가? |
| 시설에 화재 경보가 있는가? |
| 시설에 수동 화재 경보가 있는 경우 지정되었거나 명확하게 보이는가? |



ICS 공장 편람

ICS 사회적 완결 요건

| |
|--|
| 수동 화재 경보가 있는 경우 장해물은 없는가? |
| 화재 경보가 없는 경우, 시설은 현지 법률에 따라 다른 유형의 경보를 구현했는가? |
| 화재 경보가 있는 경우, 경보음이 잘 들리며 점심/휴식 종과 다른가? |
| 소음도가 주변보다 높은 구역에 알림 조명이 있는가? |
| 시설의 모든 층에 소화기가 구비되어 있는가? |
| 소화기가 비상 대피로를 따라 있는가? |
| 소화기가 지정되고 명확하게 보이며 접근이 가능한가? |
| 소화기는 법적 요건을 준수하는가? |
| 현지 법률에 따라 시설 직원이 소화기를 점검하는가? |
| 전문 회사가 소화기를 정기적으로 점검하는가(법에 의해 정해지지 않은 경우 1년에 한 번 이상)? |
| 현지 법률에 따라 시설 내에 연기 또는 화재 감지기가 있는가? |
| 시설에 연기 탐지기가 화재 탐지기가 있는 경우, 시설은 월간 점검 및 법적으로 요구되는 검사를 수행하는가? |
| 현지 법률에 따라 시설 내에 완전히 기능하는 소화전 또는 스프링클러가 있는가? |
| 시설에 소화전 또는 스프링클러 시스템이 있는 경우 3개월마다, 그리고 법적으로 요구되는 검사에 따라 (정상 작동 상태인지) 점검, 테스트 및 유지 관리되는가? |
| 시설 관리자가 소화전, 호스 파이프 또는 스프링클러 시스템에 물을 공급하는 사설 또는 지자체 수원을 지정할 수 있는가? |
| 전기 패널, 전선 및 콘센트가 보호되는가? |
| 전기 패널에는 라벨이 붙어있는가? |
| 공인된 직원이 전기 패널, 전선 및 콘센트를 정기적으로 점검하는가(법에 의해 정해지지 않은 경우 1년에 한 번 이상)? |
| 시설 또는 그 부근에 발전기가 있는 경우, 현지 법률에 따라 작업 구역에서 떨어진 밀폐된 공간에 위치하는가? |
| 생산 설비와 기계는 사용하기에 안전한가? |
| 모든 생산 기계에 비상 스위치 끄기 버튼이 있으며 쉽게 이용할 수 있는가? |
| 위험, 가연성, 또는 인화성 물질로 라벨이 붙은 물질이 작업 구역에서 떨어진 별도의 전용 저장실에 보관되는가? |
| 위험, 가연성, 또는 인화성 물질로 라벨이 붙은 물질이 발화원에서 떨어진 곳에 보관되는가? |



ICS 공장 편람

ICS 사회적 완결 요건

| |
|---|
| 위험, 가연성, 또는 인화성 물질로 라벨이 붙은 물질이 작업 구역에서 떨어진 별도의 전용 저장실에 보관되는가? |
| 근로자가 이해하고 화학 물질을 사용 및 보관하는 구역과 가까운 모든 근로자가 열람할 수 있는 언어로 물질 안전 데이터시트(MSDS)를 유지하는가? |
| 시설에서 위험, 가연성, 또는 인화성 물질로 라벨이 붙은 물질을 취급하는 근로자가 물질 안전 데이터시트(MSDS)를 숙지하고 있는가? |
| 모든 화학 용기에는 현지 언어로 표시된 이름과 해당 위험 기호(유해 화학 물질의 경우)가 표시되어 있는가? |
| 사용 구역, 화학 물질 이름, 화학 물질 성분의 CAS 번호, 화학 물질 공급 업체, MSDS 가용성 및 저장된 수량과 같은 기본 정보를 통해 신뢰할 수 있고 완전한 화학 물질 대장을 유지하는가? |
| 현장에서 생성된 폐기물 유형 및 수량 대장을 유지하는가? |
| 시설에서 유해 폐기물을 비 유해 폐기물 스트림과 분리하는가? |
| 폐기물(슬러지 포함) 취급, 보관, 처리 또는 폐기에 관한 현지 규정에 따라 폐기물 수거 및 임시 보관을 위한 관리 절차가 있는가? |
| 폐기물을 처리하는 근로자가 폐기물 관리(분리, 보관, 라벨링 및 폐기) 요건을 숙지하고 교육을 받도록 보장하는가? |
| 위험, 가연성, 또는 인화성 물질을 사용하는 경우 눈 세척실을 이용할 수 있고 장해물은 없는가? |
| 화학 물질 보관 구역에서 6미터 이내에 위치하고 수원에 연결된 눈 세척실이 있는가? |
| 필요한 경우 근로자가 개인 보호 장구(PPE)를 무료로 이용할 수 있는가? |
| 시설 관리자에 의해 개인 보호 장구(PPE) 사용이 요구 및 집행되는가? |
| 근로자들이 성별에 따라 청결하고 사생활이 보장되는 화장실 시설을 이용할 수 있는가? |
| 모든 화장실과 용변 구역에 비누가 비치되어 있는가? |
| 화장실 시설에는 물이 흐르는 세면 시설이 있는가? |
| 근로자들이 식수를 이용할 수 있는가? |
| 시설에서 근로자들을 위한 음식 준비, 식사 공간 또는 식당을 제공하는 경우 해당 구역은 청결한가? |
| 모든 작업 공간에 구급 상자가 구비되어 있는가? |
| 근로자를 위한 탁아소를 제공하는가? |
| 심각한 사고가 발생할 경우에 대비하여 시설 인근에 있는 구급 시설과 협약을 체결 했는가? |
| 의료를 관리하기에 충분한 훈련된 근로자가 있는가? |



ICS 공장 편람

ICS 사회적 완결 요건

법적으로 요구될 경우 시설에서 근로자를 위한 탁아소를 제공하는가?

| 기숙사 |
|---|
| 기숙사의 전반적인 상태는 어떠한가? |
| 거실/수면 공간이 성별로 분리되어 있는가? |
| 기숙사에서 근로자들이 성별에 따른 청결한 전용 화장실 시설을 이용할 수 있는가? |
| 기숙사에서 근로자가 성별로 사생활이 보호되는 샤워 시설을 이용할 수 있는가? |
| 근로자들이 식수를 이용할 수 있는가? |
| 기숙사에 언제든지 자유롭게 출입할 수 있는가? |
| 시설은 기숙사의 모든 층마다 정기적으로 (법에 의해 정해지지 않은 경우 최소 1년에 한 번 이상) 소방 훈련을 실시하는가? |
| 소방 훈련은 최소한 날짜, 예고/불시, 참가자 수 및 대피 시간과 함께 문서화되는가? |
| 기숙사는 조업 건물/창고 외부에 위치하는가? |
| 기숙사가 위험한 작업이 수행되는 유해 물질 보관소 또는 조업 건물 옆에 있지 않은가? |
| 기숙사의 모든 층에 대피 계획이 게시되어 있는가? |
| 시설의 모든 층에 최소 2개 이상의 비상구가 있는가? |
| 모든 층에 비상구가 2개 미만인 경우, 비상구 수가 현지 요건과 부합하는가? |
| 기숙사 양쪽에 비상구가 있는가? |
| 비상 대피로에 접근할 수 있고 장애물이 없는가? |
| 비상 대피로에 접근할 수 없거나 막힌 경우, 그러한 막힘이 일시적인가? |
| 비상구는 눈에 잘 보이는 간판과 함께 지정되어 있는가? |
| 비상구가 막히지 않고 잠금 해제되어 있는가? |
| 비상구 문이 현지 요건을 준수하는가? |
| 비상구 문이 법적 요건과 부합하지 않을 경우, 시설은 근로자의 안전과 비상 시 조업 현장 탈출 능력을 확보하기 위한 조치를 시행했는가? |
| 비상구 창은 현지 법률을 준수하는가? |
| 비상구 계단에는 난간이나 가드가 있으며 현지 법률을 준수하는가? |
| 비상 대피로, 비상구 및 계단에 불이 들어오는가? |
| 비상 대피로가 비상구 쪽으로 이어지면서 건물에서 멀어지는가? |
| 집결 지점이나 공도가 장애물 없이 시설에서 떨어져 있는가? |
| 시설에 화재 경보가 있는가? |



ICS 공장 편람

ICS 사회적 완결 요건

| |
|--|
| 기숙사에 수동 화재 경보가 있는 경우, 비상구 근처에 장애물이 없고 소리가 잘 들리도록 지정되어 있는가? |
| 기숙사의 모든 층에 소화기가 있는가? |
| 소화기가 비상 대피로를 따라 구비되어 있는가? |
| 소화기에 접근 할 수 있는가? |
| 현지 법률에 따라 시설 직원이 소화기를 점검하는가? |
| 전문 업체가 소화기를 정기적으로 점검하는가(법에 의해 정해지지 않은 경우 1년에 한 번 이상)? |
| 기숙사에 구급 상자가 있는가? |



14, rue de Bassano - 75016
Paris Tél. : 01 40 76 17 21 / 22

<http://www.ics-asso.org>