

강제 노동 금지 지침

강제 노동 금지 지침

제1조(목적) 이 규정은 세계인권선언(Universal Declaration of Human Rights), UN글로벌 콤팩트(UN Global Compact), 국제노동기구(ILO) 핵심 협약 등에서 규정한 강제노동을 금지하고, 모든 종류의 강제 또는 의무노동의 제거를 위한 사회적 의무를 다하고자 한다.

제2조(용어의 정의) 이 규정에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다

1. “강제노동”이란 사용자가 폭행, 협박, 감금, 그 밖에 정신상, 신체상의 자유를 부당하게 구속하여, 근로자의 자유의사에 어긋나는 근로를 강요하는 것을 말한다.

제3조(기업의 의무)

- ① 회사는 모두 종류의 강제 또는 의무노동의 제거에 기여해야 한다.
- ② 회사는 법률과 적법한 절차에 의하지 아니하고는 강제노동을 시킬 수 없다.

제4조(실천 사항)

- ① 회사는 폭행, 협박, 감금, 그 밖에 정신상 또는 신체상의 자유를 부당하게 구속하는 수단으로써 근로자의 자유의사에 어긋나는 근로를 강요하지 않는다.
- ② 회사는 근로자에게 부채를 안긴 후에 빚을 담보로 한 노역을 실시하지 않는다.
- ③ 회사는 근로자를 감금하지 않으며, 근무시간 이후 근로자가 원하는 경우 언제든지 작업장을 떠날 수 있도록 허용한다.
- ④ 근로자는 누구나 합리적인 수준의 사전통지 후에 회사를 그만둘 수 있다.
- ⑤ 회사는 인신매매나 채무노역에 관여하는 조직이나 업체에서 인력을 공급받지 않으며, 또한 이러한 인력들에 의해 생산된 물건을 구매하지 않는다.
- ⑥ 직원들을 묶어둘 의도로 보증금을 예탁하도록 하는 행위, 연장근무를 목적으로 임금지급을 보류하는 행위, 협박이나 강제력을 이용하여 원하지 않는 근무나 연장근무를 강요하는 행위 등을 하지 않는다.

제5조(외국인 근로자)

- ① 회사는 근로자의 행동을 제약할 목적으로 각종 신분증 등의 서류의 제출을 요구하지 않는다.
- ② 회사는 이주노동자와 그 가족의 여권 또는 그에 상응하는 서류를 파기하지 않으며, 짧은 시간이라도 원본을 보관하지 않는다.

제6조(협력 회사)

- ① 회사는 협력회사에 대해서 강제노동을 이용하거나 그에 연루되지 않을 것을 명시적으로 요구할 수 있다.
- ② 회사는 협력회사가 강제노동을 이용하거나, 그에 연루될 가능성이 높은 경우, 그 연루여부를 지속적으로 감시할 수 있다.

부 칙

부칙 (2022. 12. 12) 본 윤리정책은 2022년 12월 12일부터 제정, 시행한다.