



STANDARDS

GRI 407: 결사 및 단체교섭의 자유 2016

407

EFFECTIVE DATE: 1 JULY 2018

TOPIC STANDARD

GRI 407: 결사의 자유 및 단체 교섭 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 조직에 대한 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 본 문서 또는 본 문서에서 발췌한 내용은 GRI의 사전 서면 허가 없이 다른 목적으로 어떠한 형태나 수단(전자, 기계, 복사, 녹음 또는 기타)으로도 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.

내용

소개	4
1. 주제 관리 공시	7
2. 주제 공개	8
공개 407-1 결사의 자유 및 단체 교섭의 권리가 위험에 처할 수 있는 사업장 및 공급업체 결사의 자유 및 단체 교섭의 권리가 위험에 처할 수 있는 사업장 및 공급업체	8
용어집	9
참고 문헌	12

소개

*GRI 407: 결사의 자유 및 단체교섭 2016*은 결사의 자유 및 단체교섭과 관련된 영향과 이러한 영향을 관리하는 방법에 대한 정보를 보고하는 조직을 위한 공개 내용을 담고 있습니다.

이 표준은 다음과 같이 구성되어 있습니다:

- **섹션 1**에는 조직이 결사의 자유 및 단체 교섭과 관련된 영향을 관리하는 방법에 대한 정보를 제공하는 요구사항이 포함되어 있습니다.
- **섹션 2**에는 결사의 자유 및 단체 교섭과 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 결사의 자유 및 단체 교섭에 관한 주제를 다룹니다.

결사의 자유는 국제 선언과 협약에 정의된 인권입니다. 이러한 맥락에서 결사의 자유는 고용주와 근로자가 국가나 다른 단체의 사전 승인이나 간섭 없이 스스로 조직을 결성하고, 가입하고, 운영할 수 있는 권리를 의미합니다.

근로자가 근로 조건에 대해 단체 교섭을 할 권리 또한 국제적으로 인정되는 인권입니다. 단체교섭은 한편으로는 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 이루어 지는 모든 교섭을 말합니다⁽¹⁾.

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

GRI 2: 일반 공개 2021에는 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 2021은 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

부문 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.

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

그림 1. GRI 표준: 보편적, 부문별, 주제별 표준



이 표준 사용하기

이 기준은 규모, 유형, 업종, 지리적 위치 또는 보고 경험에 관계없이 모든 조직이 결사의 자유 및 단체 교섭과 관련된 영향에 대한 정보를 보고하는 데 사용할 수 있습니다. 이 기준 외에도 [GRI 2: 일반 공개 2021의 공개 2-30](#)에서는 단체협약의 적용을 받는 전체 직원 비율에 대한 보고를 요구합니다.

GRI 표준에 따라 보고하는 조직은 결사의 자유 및 단체교섭을 중요한 주제로 결정한 경우 다음 공개 사항을 보고해야 합니다:

- [GRI 3: 중대 주제 2021의 공개 3-3](#)(본 기준의 1.1항 참조);
- 본 주제 표준에서 결사의 자유 및 단체 교섭과 관련된 조직의 영향과 관련된 모든 공개(공개 407-1).

[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 금지의 대상이 되는 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, 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 글씨체로** 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 관리하는지 보고해야 합니다.

결사의 자유 및 단체교섭을 중요 주제로 결정한 조직은 [GRI 3: 2021의 공개 3-3: 중요 주제](#)(이 섹션의 1.1항 참조)를 사용하여 해당 주제를 어떻게 관리하고 있는지 보고해야 합니다.

따라서 이 섹션은 [GRI 3의 공개 3-3](#)을 대체하는 것이 아니라 보완하기 위해 작성되었습니다.

	1.1	보고 조직은 GRI 3: 중대 주제 2021의 공개 3-3 을 사용하여 <u>결사의 자유 및 단체 교섭</u> 을 관리하는 방법을 보고해야 합니다.
--	-----	--

	1.2	보고 조직은 근로자의 노동조합 결성 또는 가입, 단체 교섭 또는 노동조합 활동 참여 결정에 영향을 미칠 수 있는 것으로 간주되는 정책 또는 정책을 설명해야 합니다.
--	-----	---

2. 주제 공개

공개 407-1 결사의 자유 및 단체 교섭에 대한 권리가 위협에 처할 수 있는 사업장 및 공급업체

요구 사항

보고 기관은 다음 정보를 보고해야 합니다:

- a. 다음과 같은 측면에서 근로자의 결사의 자유 또는 단체 교섭에 대한 권리가 침해되거나 중대한 위협에 처할 수 있는 사업장 및 공급업체:
 - i. 운영 유형(예: 제조 공장) 및 공급업체;
 - ii. 사업장 및 공급업체가 위협에 처한 것으로 간주되는 국가 또는 지역.
- b. 결사의 자유 및 단체 교섭의 자유를 행사할 권리를 지원하기 위해 보고 기간에 조직이 취한 조치.

지침

공개 지침 407-1

공시 407-1에 명시된 대로 운영 및 공급업체를 식별하는 프로세스는 이 문제에 대한 위험 평가에 대한 보고 기관의 접근 방식을 반영할 수 있습니다. 또한 ILO 감독기구의 다양한 결과와 ILO 결사의 자유 위원회의 권고 등 공인된 국제 데이터 출처를 활용할 수도 있습니다([참고 문헌의 \[4\]](#) 참조).

취한 조치를 보고할 때 ILO '다국적기업 및 사회정책에 관한 삼자간 원칙 선언' 및 경제협력개발기구(OECD)의 *다국적기업에 대한 OECD 가이드라인*을 참조하여 추가 지침을 얻을 수 있습니다.

공개 배경

이 공개는 기업의 활동이 노동조합을 결성하거나 가입하고 단체 교섭을 할 수 있는 근로자의 인권에 미치는 부정적인 영향에 대한 기업의 실사에 관한 것입니다. 여기에는 공급업체를 포함한 조직의 비즈니스 관계에 관한 정책 및 프로세스가 포함될 수 있습니다. 또한 이러한 권리가 위협에 처한 사업장과 공급업체를 파악하기 위한 실사 프로세스도 포함될 수 있습니다.

또한 조직의 운영 범위 전반에 걸쳐 이러한 권리를 지원하기 위해 취한 조치를 공개하는 것을 목표로 합니다. 이 공개는 조직이 국가 법률 시스템의 품질에 대한 구체적인 의견을 표명할 것을 요구하지 않습니다.

단체협약은 조직 수준, 특정 사이트 수준, 산업 수준, 그리고 이러한 관행이 있는 국가의 국가 수준에서 체결할 수 있습니다.

단체협약은 특정 활동을 수행하거나 특정 위치에서 근무하는 근로자 등 특정 근로자 그룹에 적용될 수 있습니다.

조직은 근로자가 결사의 자유와 단체 교섭을 행사할 권리를 존중해야 합니다. 또한 비즈니스 관계(예: 공급업체)를 통해 이러한 위반으로부터 이익을 얻거나 이에 기여하지 않아야 합니다.

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

비즈니스 파트너

B

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

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: 비즈니스 파트너에는 조직이 통제하는 자회사 및 계열사는 포함되지 않습니다.

비즈니스 관계

조직이 [비즈니스 파트너](#), 1단계 이상의 기업을 포함한 [가치 사슬](#)에 속한 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 관련된 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

실사

D

조직이 실제 및 잠재적 인 부정적인 영향을 식별, 예방, [완화](#) 및 설명하는 프로세스
[잠재적 부정적 영향](#)

출처: 경제협력개발기구(OECD), [다국적 기업을 위한 OECD 가이드라인](#), 2011; 수정됨

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

참고: '실사'에 대한 자세한 내용은 [GRI 1: 기초 2021의 섹션 2.3](#)을 참조하세요.

직원

E

국내법에 따라 조직과 고용 관계에 있는 개인.
또는 관행

결사의 자유

F

고용주와 [근로자가 국가의 사전 승인이나 간섭 없이 스스로 조직을 구성하고, 가입하고, 운영할 수 있는 권리.](#)

국가 또는 기타 단체의 승인 또는 간섭 없이 스스로 조직을 구성하고 운영할 권리

H

인권

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

국제연합(UN) 국제인권장전 및 국제노동기구(ILO) 기본 원칙 및 노동권 선언에 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.

I

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.

M

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

완화

부정적인 영향의 정도를 줄이기 위해 취한 조치

출처: 유엔(UN), 인권 존중을 위한 기업의 책임: 해석 가이드, 2012; 수정됨

참고: 실제 부정적 영향의 완화는 발생한 부정적 영향의 심각성을 줄이기 위해 취한 조치를 말하며, 잔존하는 영향은 개선이 필요합니다. 잠재적 부정적 영향의 완화는 부정적 영향의 발생 가능성을 줄이기 위해 취한 조치를 말합니다.

R

구제 / 개선

부정적인 영향에 대응하거나 구제책을 마련하는 것을 의미합니다.

출처: 유엔(UN), 인권 존중을 위한 기업의 책임: 해석 가이드, 2012; 수정됨

예: 사과, 재정적 또는 비재정적 보상, 금지명령 또는 반복 금지 보장을 통한 피해 예방, 징벌적 제재(형사 또는 행정적 제재, 벌금 등), 배상, 원상 회복, 재할

S

(영향의) 심각성

실제 또는 잠재적인 부정적 영향의 영향이 심각성은 규모(즉, 영향이 얼마나 심각한지), 범위(즉, 얼마나 광범위하게 미치는지 영향), 범위(즉, 영향이 얼마나 광범위한지), 회복 불가능한 특성(그로 인한 피해를 막거나 개선하는 것이 얼마나 어려운지)에 따라 결정됩니다.

출처: 경제협력개발기구(OECD), 책임 있는 비즈니스 행동을 위한 OECD 실사 지침, 2018; 수정됨

유엔(UN), 인권 존중을 위한 기업의 책임: 해석 가이드, 2012; 수정됨

참고: '심각성'에 대한 자세한 내용은 [GRI 3: 중요 주제 2021의 섹션 1](#)을 참조하세요.

공급업체

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

예: 종개인, 컨설턴트, 계약자, 유통업체, 프랜차이즈, 재택 근로자, 독립 계약자, 라이선스 보유자, 제조업체, 1차 생산자, 하
도급업체, 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

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

조직을 위해 업무를 수행하는 사람

예: 직원, 대행사 직원, 견습생, 계약직, 재택 근무자, 인턴, 자영업자, 하청업체, 자원봉사자, 공급업체 등 보고 조직 이외의 조
직에서 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 154호, '단체교섭 협약', 1981.
4. 국제노동기구(ILO), *NORMLEX, 결사의 자유 사례*, <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:20060:0::NO::>, 2016년 9월 1일에 액세스됨.
5. 국제노동기구(ILO) 권고 163호, '단체교섭 권고', 1981.
6. 국제노동기구(ILO), '다국적기업과 사회정책에 관한 삼자간 원칙 선언', 2006.
7. 경제협력개발기구(OECD), '*다국적기업을 위한 OECD 가이드라인*', 2011.
8. 국제연합(UN), '유엔 "보호, 존중 및 구제" 프레임워크 이행, 기업과 인권에 관한 지침 원칙', 2011.
9. 국제연합(UN) 국제 권리장전:
 - 9.1 국제연합(UN) 선언, '세계 인권 선언', 1948.
 - 9.2 국제연합(UN) 협약, '시민적 및 정치적 권리에 관한 국제 규약', 1966.
 - 9.3 국제연합(UN) 협약, '경제적, 사회적 및 문화적 권리에 관한 국제 규약', 1966.
10. 국제연합(UN), *보호, 존중 및 구제: 기업과 인권을 위한 프레임워크*, 2008.
11. 유엔(UN), *인권과 초국적 기업 및 기타 비즈니스 기업 문제에 관한 사무총장 특별 대표 보고서*, 존 러기, 2011.



PO Box 10039

1001 EA 암스테르담 네덜란

드

www.globalreporting.org