

GRI 408: 아동노동 2016

408

EFFECTIVE DATE: 1 JULY 2018

TOPIC STANDARD

GRI 408: 아동 노동 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 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-

목차

소개	4
1. 주제 관리 공시	7
2. 주제 공개	8
공개 408-1 아동 노동 사고의 중대한 위험에 처한 사업장 및 공급업체 노동	8
용어집	10
참고 문헌	13

소개

*GRI 408: 아동 노동 2016*은 조직이 아동 노동과 관련된 영향과 이러한 영향을 관리하는 방법에 대한 정보를 보고하기 위한 공개 사항을 담고 있습니다.

이 표준은 다음과 같이 구성되어 있습니다:

- **섹션 1**에는 조직이 아동 노동과 관련된 영향을 관리하는 방법에 대한 정보를 제공하는 요구사항이 포함되어 있습니다.
- **섹션 2**에는 아동 노동과 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 아동 노동에 관한 주제를 다룹니다. 아동 노동을 철폐하는 것은 주요 인권 기구와 법률의 핵심 원칙이자 목표이며, 거의 모든 국가에서 국내법의 대상이 되고 있습니다.

아동 노동은 '아동의 어린 시절, 잠재력 및 존엄성을 박탈하고 교육을 방해하는 등 아동의 신체적 또는 정신적 발달에 해로운 노동'을 의미합니다. 구체적으로는 해당 최저 연령 미만의 아동에게 허용되지 않는 근로 유형을 의미합니다.¹

아동 노동은 청소년 고용이나 일하는 아동을 지칭하지 않습니다. 아동 노동은 보편적으로 인정되는 인권 침해를 의미합니다. 국제적으로 합의된 아동 노동의 의미에 대한 이해는 에 명시되어 있습니다국제노동기구(ILO) 협약 138호 '최저 연령 협약'.

모든 국가에서 위험한 노동의 최소 연령은 18세입니다. 유해한 아동 노동은 ILO 협약 182호 '최악의 형태의 아동 노동 협약' 제3조 (d)항에서 '그 성격이나 수행되는 상황으로 인해 아동의 건강, 안전 또는 도덕을 해칠 가능성이 있는 노동'으로 정의합니다.

조직은 활동에서 아동 노동의 사용을 방지하기 위해 실사를 해야 합니다. 또한 다른 사람(예: 공급업체, 고객)과의 관계를 통해 아동 노동 사용에 기여하거나 이에 연루되는 것을 피해야 합니다.

이러한 개념은 국제노동기구, 경제협력개발기구, 유엔의 주요 문서에서 다루고 있습니다([참고 문헌](#) 참조).

GRI 표준 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 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 공시가 포함되어 있습니다.

부문 표준

부문 표준은 조직이 중요하게 다룰 수 있는 주제에 대한 정보를 제공합니다. 조직은 중요 주제를 결정하고 무엇을 결정할 때 해당 부문에 적용되는 부문 표준을 사용합니다.

¹ 국제노동기구(ILO) 및 국제고용주기구(IOE), *아동 노동으로부터 자유로운 아동의 권리를 존중하는 비즈니스 방법: 기업을 위한 ILO-IOE 아동 노동 지침 도구*, 2015.

각 중요 주제에 대한 보고서를 작성합니다.

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.

그림 1. GRI 표준: 범용, 부문 및 주제 표준



이 표준 사용

이 표준은 규모, 유형, 부문, 지리적 위치 또는 보고 경험에 관계없이 모든 조직이 아동 노동과 관련된 영향에 대한 정보를 보고하는 데 사용할 수 있습니다.

GRI 표준에 따라 보고하는 조직은 아동 노동을 중요한 주제로 결정한 경우 다음 공개 사항을 보고해야 합니다:

- *GRI 3: 중대 주제 2021의 공개 3-3*(본 표준의 1.1항 참조);
- 아동 노동과 관련된 조직의 영향과 관련된 이 주제 표준의 모든 공개(공개 408-1).

*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 금지에 해당되는 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 색인에 해당 정보를 찾을 수 있는 위치에 대한 참조를 제공하여(예: 웹 페이지 링크를 제공하거나 해당 정보가 게시된 연례 보고서의 페이지를 인용하여) 필수 공개를 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.

아동 노동을 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 3-3을 대체하는 것이 아니라 보완하기 위해 작성되었습니다.

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

2. 주제 공개

공개 408-1 아동 노동 사고의 중대한 위험에 처한 사업장 및 공급업체

요구사항

보고 조직은 다음 정보를 보고해야 합니다:

- a. 다음과 같은 사고에 대한 중대한 위험이 있는 것으로 간주되는 사업장 및 공급업체는
 - i. 아동 노동
 - ii. 위험한 작업에 노출된 젊은 근로자.
- b. 다음과 같은 측면에서 아동 노동 사고의 중대한 위험이 있는 것으로 간주되는 운영 및 공급업체:
 - i. 운영 유형(예: 제조 공장) 및 공급업체;
 - ii. 사업장 및 공급업체가 위험하다고 간주되는 국가 또는 지역.
- c. 보고 기간 동안 아동 노동의 효과적인 폐지에 기여하기 위해 조직이 취한 조치.

지침

공개 지침 408-1

공시 408-1에 명시된 대로 사업장 및 공급업체를 식별하는 프로세스는 이 문제에 대한 위험 평가에 대한 보고 조직의 접근 방식을 반영할 수 있습니다. 또한 ILO *정보 및 협약 및 권고 적용에 관한 보고서*(참고 문헌의 [1] 참조)와 같이 공인된 국제 데이터 출처에서 가져올 수도 있습니다.

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.

GRI 기준의 맥락에서 '청소년 근로자'는 해당 최저 근로 연령을 초과하고 18세 미만인 사람으로 정의됩니다. 공시 408-1은 아동 노동 또는 청소년 근로자 수에 대한 정량적 보고를 요구하지 않습니다. 그 대신 아동 노동 또는 위험한 작업에 노출된 청소년 근로자가 발생할 위험이 큰 것으로 간주되는 *사업장 및 공급업체*에 대한 보고를 요구하고 있습니다.

배경

아동 노동은 ILO 협약 138호 '최저 연령 협약'(ILO 협약 138호)과 182호 '최악의 형태의 아동 노동 협약'(ILO 협약 182호)의 적용을 받습니다.

'아동 노동'은 학대를 의미하며, ILO 협약 138에 규정된 학대가 아닐 수 있는 '일하는 아동' 또는 '일하는 청소년'과 혼동해서는 안 됩니다.

근로 가능 최소 연령은 국가마다 다릅니다. ILO 협약 138호는 최소 연령을 15세 또는 의무 교육 이수 연령(둘 중 더 높은 연령)으로 규정하고 있습니다. 그러나 경제 및 교육 시설이 충분히 발달하지 않은 특정 국가에서는 예외적으로 최소 연령이 14세로 적용될 수 있습니다. 이러한 예외 국가는 해당 국가의 특별 신청과 고용주 및 근로자 대표 단체와의 협의를 통해 ILO에서 지정합니다.

ILO 협약 제138호는 '국내법 또는 규정은 (a) 아동의 건강이나 발달에 해로울 가능성이 없고, (b) 학교 출석, 관할 당국이 승인한 직업 오리엔테이션 또는 훈련 프로그램 참여 또는 받은 교육으로부터 혜택을 받을 수 있는 능력을 침해하지 않는 가벼운 업무에 13~15세의 고용 또는 근로를 허용할 수 있다'고 규정하고 있습니다.

아동 노동은 다양한 형태를 취하지만, 우선 순위는 ILO 협약 제3조에 정의된 최악의 아동 노동 형태를 지체 없이 제거하는 것입니다. 여기에는 모든 형태의 노예 또는 노예와 유사한 관행(매매, 인신매매, 강제 또는 강제 노동, 농노제, 무력 분쟁에의 동원 등)이 포함됩니다.

무력 분쟁을 위한 징집), 매춘이나 불법 활동에 아동을 이용, 조달 또는 제공하는 행위, 아동의 건강, 안전 또는 도덕을 해칠 가능성이 있는 모든 노동이 포함됩니다. ILO 협약 182호는 국가의 우선순위를 정하기 위한 것이지만, 조직은 이 협약을 아동 노동의 형태를 정당화하기 위해 사용하지는 않습니다.

아동 노동은 저숙련되고 건강하지 못한 미래의 노동자를 양산하고 여러 세대에 걸쳐 빈곤을 영속화하여 지속 가능한 발전을 저해합니다. 따라서 아동 노동의 폐지는 경제와 인류의 발전을 위해 반드시 필요합니다.

용어집

이 용어집은 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 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: 비즈니스 파트너에는 조직이 통제하는 자회사 및 계열사는 포함되지 않습니다.

비즈니스 관계

조직이 [비즈니스 파트너](#), 첫 번째 계층을 넘어서는 기업을 포함한 [가치 사슬](#)의 기업 및 조직의 운영, 제품 또는 서비스와 직접적으로 연결된 기타 모든 기업과 맺는 관계

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.

아동

C

만 15세 미만 또는 의무 교육 수료 연령 미만인 사람,
둘 중 높은 연령

참고 1: 경제 및 교육 시설이 충분히 발달하지 않은 특정 국가에서는 예외가 적용될 수 있으며, 최소 14세가 적용됩니다. 이러한 예외 국가는 해당 국가의 특별 신청과 고용주 및 근로자의 대표 단체와의 협의를 통해 국제노동기구(ILO)에서 지정합니다.

참고 2: ILO [최저 연령 협약](#)(1973년, 제138호)은 아동 노동과 청소년 근로자를 모두 지칭합니다.

실사

D

조직이 실제 아동 노동 문제를 어떻게 해결하는지 파악, 예방, [완화](#) 및 설명하는 프로세스입니다.

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

H

인권

모든 인간에게 내재된 권리로, 최소한 유엔 국제인권규약에 명시된 권리를 포함합니다.

국제연합(UN) 국제인권장전 및 국제노동기구(ILO) 직장 내 기본 원칙 및 권리에 관한 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 및 사람에 미치는 영향 또는 미칠 수 있는 영향, 다음을 포함하여

그들의 인권, 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 주제,

인권에 대한 영향을 포함하여 조직이 경제, 환경, 사람에 미치는 가장 중요한 영향을 나타내는 주제입니다.

참고: '중요 주제'에 대한 자세한 내용은 [GRI 1: 기초 2021의 섹션 2.2](#) 및 [GRI 3: 중요 주제 섹션 1](#)을 2021의 참조하십시오.

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. 잠재적인 부정적인 영향의 완화는 부정적인 영향의 발생 가능성을 줄이기 위해 취한 조치를 말합니다.

R

구제 / 교정

부정적인 영향이나 구제책에 대응하거나 개선하는 것을 의미합니다.

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

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

S

(영향의) 심각도

실제 또는 잠재적 인 부정적인 영향의 심각성은 규모 (즉, 영향의 심각도

영향), 범위(즉, 영향이 얼마나 광범위한지), 회복 불가능한 성격(결과적인 피해를 막거나 개선하기가 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: '심각도'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: 중개인, 컨설턴트, 계약자, 유통업체, 프랜차이즈, 재택 근무자, 독립 계약자, 라이선스 사용자, 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 충족시킬 수 있는 능력을 손상시키지 않으면서 현재의 필요를 충족시키는 개발

출처: 세계 환경과 개발에 관한 위원회, *우리 공동의 미래*, 1987년 참고: '지속가능성'과 '지속가능한 개발'이라는 용어는 같은 의미로 사용됩니다.
같은 의미로 사용됩니다.

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 공급받습니다.

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 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 및 권고 적용에 관한 전문가 위원회, *보고서 III - 협약 및 권고 적용에 관한 정보 및 보고서*(매년 업데이트).
2. 국제노동기구(ILO) 협약 138호, '최저 연령 협약', 1973.
3. 국제노동기구(ILO) 협약 142호, '인적자원개발협약', 1975.
4. 국제노동기구(ILO) 협약 182호, '최악의 형태의 아동 노동 협약', 1999.
5. 국제노동기구(ILO), '다국적 기업 및 사회정책에 관한 3자 원칙 선언', 2006.
6. 경제협력개발기구(OECD), *다국적기업을 위한 OECD 가이드라인*, 2011.
7. 국제연합(UN) 협약, '아동의 권리에 관한 협약', 1989.
8. 유엔(UN), '기업과 인권에 관한 지침 원칙, 유엔 "보호, 존중 및 구제" 프레임워크 이행', 2011.
9. 국제연합(UN), *보호, 존중 및 구제: 기업과 인권을 위한 프레임워크*, 2008.
10. 유엔(UN), *인권과 초국적 기업 및 기타 비즈니스 기업 문제에 관한 사무총장 특별 대표 보고서, 존 러기*, 2011.



PO Box 10039

1001 EA 암스테르담 네덜란드

www.globalreporting.org