

GRI 409: 강제노동 2016

409

EFFECTIVE DATE: 1 JULY 2018

TOPIC STANDARD

GRI 409: 강제 또는 강제 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 일부 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.

© 2021 GRI. 모든 권리 보유. ISBN 978-90-

8866-120-4

목차

소개	4
1. 주제 관리 공시	7
2. 주제 공개	8
공개 409-1 강제 노동 사고의 중대한 위험에 처한 사업장 및 공급업체 또는 강제 노동	8
용어집	9
참고 문헌	12

소개

*GRI 409: 강제노동 2016*에는 강제노동 또는 강제노동과 관련된 영향과 이러한 영향을 관리하는 방법에 대한 정보를 보고하는 조직에 대한 공개 사항이 포함되어 있습니다.

이 표준은 다음과 같이 구성되어 있습니다:

- **섹션 1**에는 조직이 강제 또는 강제 노동과 관련된 영향을 관리하는 방법에 대한 정보를 제공하는 요구사항이 포함되어 있습니다.
- **섹션 2**에는 강제 또는 강제 노동과 관련된 조직의 영향에 대한 정보를 제공하는 하나의 공개가 포함되어 있습니다.
- **용어집**에는 GRI 표준에서 사용될 때 특정 의미를 갖는 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

본 표준은 강제 또는 강제 노동에 대한 주제를 다룹니다.

강제 또는 강제 노동을 당하지 않는 것은 기본적인 인권입니다. 국제노동기구(ILO) 협약 29호 '강제노동 협약'에 따르면 강제 또는 강제 노동은 '어떠한 처벌의 위협 아래서 어떤 사람에게서 요구되는 모든 노동 또는 서비스이며 해당 사람이 자발적으로 자신을 제공하지 않은 것'으로 정의됩니다⁽¹⁾.

강제 노동은 전 세계 모든 지역, 국가 및 경제 부문에 영향을 미치며 공식 및 비공식 고용에 종사하는 근로자를 모두 포함합니다.²

가장 일반적인 강제 노동의 형태에는 교도소에서의 강제 노동(법원에서 유죄 판결을 받고 공공 기관의 감독과 통제 하에 있는 수감자 제외), 강제 노동을 목적으로 한 인신매매, 고용 강요, 착취적 노동 계약 시스템과 연계된 강제 노동, '부채-속박' 또는 '보세 노동'으로 알려진 부채 유발 강제 노동이 포함됩니다.⁽³⁾

피해자는 대부분 차별을 받거나 비공식적이거나 불안정한 방식으로 노동을 수행하는 집단에 속해 있을 가능성이 높습니다. 여기에는 매춘을 강요당하는 여성과 소녀, 빛의 굴레에 갇힌 이주민, 공장이나 농장 노동자 등이 포함될 수 있습니다.⁴

조직은 활동에서 모든 형태의 강제 또는 강제 노동을 예방하고 방지하기 위해 실사를 해야 합니다. 또한 다른 사람(예: 공급업체, 고객)과의 관계를 통해 강제 또는 강제 노동의 사용에 기여하거나 이와 연계되지 않도록 해야 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 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.

1 국제노동기구(ILO) 협약 29호 '강제 노동 협약',

2 국제노동기구(ILO), *강제노동 퇴치 고용주 및 기업을 위한 핸드북*, 2015.

3 국제노동기구(ILO), *강제 노동 퇴치. 고용주 및 기업을 위한 핸드북*, 2015.

GRI 3: 중요 주제 2021에서는 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 공개도 포함되어 있습니다.

부문 표준

부문별 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 공개 사항이 포함되어 있습니다. 조직은 **GRI 3**을 사용하여 결정한 중요 주제 목록에 따라 주제 표준을 사용합니다.

그림 1. GRI 표준: 보편적, 부문 및 주제 표준



이 표준 사용하기

이 표준은 규모, 유형, 업종, 지리적 위치 또는 보고 경험에 관계없이 모든 조직이 강제노동 또는 강제노동과 관련된 영향에 대한 정보를 보고하는 데 사용할 수 있습니다. 이 표준 외에도 이 주제와 관련된 공시는 **GRI 408: 아동 노동 2016에서** 확인할 수 있습니다.

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

- **GRI 3: 중대 주제 2021의 공개 3-3**(본 기준의 1.1항 참조);
- 강제 또는 강제 노동과 관련된 조직의 영향과 관련된 이 주제 표준의 모든 공개(공개 409-1).

GRI 1: 기초 2021의 요구사항 4 및 5를 참조하세요. 이러한 공개에는 생략 사유가

허용됩니다.

조직이 공개 또는 공개 요구사항을 준수할 수 없는 경우(예: 필요한 정보가 기밀이거나 법적 금지에 해당되는 경우), 조직은 해당 공개 또는 준수할 수 없는 요구사항을 명시해야 합니다.

요건을 명시하고 GRI 내용 색인에 설명과 함께 누락 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 보고함으로써 요구사항을 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 사항은 다음과 같습니다:

요구사항은 **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.

'해야 한다'는 단어는 권장 사항을 나타내고 '할 수 있다'는 단어는 가능성 또는 선택 사항을 나타냅니다.

정의된 용어는 GRI 표준 본문에 밑줄이 그어져 있으며 [용어집](#)에 해당 용어의 정의가 링크되어 있습니다. 조직은 용어집의 정의를 적용해야 합니다.

1. 주제 관리 공개

GRI 표준에 따라 보고하는 조직은 각 중요 주제를 어떻게 관리하는지 보고해야 합니다.

강제 또는 강제 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 3*의 공개 3-3을 대체하는 것이 아니라 보완하기 위해 작성되었습니다.

요구 사항	1.1	보고 조직은 GRI 3: 중대 주제 2021의 공개 3-3 을 사용하여 <u>강제 또는 강제 노동을 관리하는 방법</u> 을 보고해야 합니다.
-------	-----	---

2. 주제 공개

공개 409-1 강제 또는 강제 노동 사고의 중대한 위험에 처한 사업장 및 공급업체

요구사항

보고 조직은 다음 정보를 보고해야 합니다:

- a. 다음과 같은 측면에서 강제 노동 강제 노동 또는 사고의 중대한 위험이 있는 것으로 간주되는 사업장 및 공급업체:
 - i. 운영 유형(예: 제조 공장) 및 공급업체;
 - ii. 사업장 및 공급업체가 위험하다고 간주되는 국가 또는 지역.
- b. 모든 형태의 강제 또는 강제 노동을 없애는 데 기여하기 위해 보고 기간에 조직이 취한 조치.

지침

공개 409-1에 대한 지침

공시 409-1에 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.

배경

강제 또는 강제 노동은 전 세계적으로 다양한 형태로 존재합니다. 가장 극단적인 예로는 노예 노동과 보세 노동이 있지만, 부채도 강제 노동 상태에 있는 근로자를 유지하는 수단으로 사용될 수 있습니다. 강제 노동의 지표에는 신분증 서류, 강제 예치금 요구, 해고 위험을 받고 있는 근로자에게 사전에 동의하지 않은 추가 근무를 강요하는 행위도 포함될 수 있습니다.

강제 노동을 근절하는 것은 여전히 중요한 과제입니다. 강제 노동은 기본적 인권에 대한 심각한 침해일 뿐만 아니라 빈곤을 영속화하고 경제 및 인류 발전에 걸림돌이 됩니다.⁽⁵⁾

모든 형태의 강제 노동을 없애기 위한 정책의 존재와 효과적인 이행은 책임 있는 비즈니스 행동에 대한 기본적인 기대치입니다. 일부 국가에서는 다국적 기업이 공급망에서 강제 노동을 근절하기 위한 노력에 대한 정보를 제공하도록 법으로 규정하고 있습니다.

5 국제노동기구(ILO), *강제 노동에 관한 국제노동기준* http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/forced-labour/lang-en/index.htm#P23_4987, 2016년 9월 1일에 액세스됨.

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. 본 용어집 또는 [GRI 표준](#) 전체에 정의되지 않은 용어의 경우 [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, [유엔 기본 원칙 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](#), 1차 티어를 넘어서는 기업을 포함한 [가치 사슬](#)의 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 연결된 다른 단체의 예로는 조직이 지역 사회에 지원을 제공하는 비정부기구 또는 조직의 시설을 보호하는 국가 보안군이 있습니다.

실사

D

조직이 실제 및 잠재적인 부정적 영향을 식별, 예방, [완화](#) 및 설명하는 프로세스입니다.

잠재적인 부정적 [영향](#)을 식별하고

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

유엔(UN), [기업과 인권에 관한 기본원칙: 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

강제 또는 강제 노동

F

어떠한 처벌의 위협 하에 어떤 사람에게서 요구되는 모든 업무 및 서비스.

해당 개인이 자발적으로 제공하지 않은 경우

출처: 국제노동기구(ILO), [강제노동협약](#), 1930년(제29호); 수정됨

참고 1: 강제노동 또는 강제노동의 가장 극단적인 예로는 노예노동과 속박노동이 있지만, 채무도 [노동자](#)를 강제노동 상태로 유지하기 위한 수단으로 사용될 수 있습니다.

참고 2: 강제 노동의 지표에는 신분증 보유, 강제 예치금 요구, 해고 위협을 받고 있는 근로자에게 사전에 동의하지 않은 추가 근무를 강요하는 행위 등이 포함됩니다.

H

인권

모든 인간에게 내재된 권리로, 최소한 유엔(UN) 국제규약에 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 지침을 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 2.1을 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 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. 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, 금지 명령 또는 반복 금지 보장을 통한 피해 예방, 징벌적 제재(형사 또는 행정적 제재, 벌금 등), 배상, 복구, 회복, 재할

S

(영향의) 심각성

실제 또는 잠재적인 부정적 영향의 영향의 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, 채택 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, 채택 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 및 권고의 적용에 관한 전문가 위원회, *보고서 III - 협약 및 권고의 적용에 관한 정보 및 보고서*, 매년 업데이트됩니다.
2. 국제노동기구(ILO) 협약 29호, '강제노동 협약', 1930년.
3. 국제노동기구(ILO) 협약 105호, '강제노동협약 폐지', 1957.
4. 국제노동기구(ILO), '협약 29호 의정서', 2014.
5. 국제노동기구(ILO) 권고 203호, '강제노동(보충조치) 권고', 2014.
6. 국제노동기구(ILO), '다국적기업 및 사회정책에 관한 3자 원칙 선언', 2006.
7. 국제연맹 협약, '노예무역과 노예제도를 억제하기 위한 협약', 1926.
8. 경제협력개발기구(OECD), *다국적기업을 위한 OECD 가이드라인*, 2011.
9. 국제연합(UN) 선언, '세계 인권 선언', 1948.
10. 국제연합(UN), '유엔 "보호, 존중 및 구제" 프레임워크 이행, 기업과 인권에 관한 지침 원칙', 2011.
11. 국제연합(UN), *보호, 존중 및 구제: 기업과 인권을 위한 프레임워크*, 2008.
12. 유엔(UN), *인권과 초국적 기업 및 기타 기업 문제에 관한 사무총장 특별 대표 보고서, 존 러기*, 2011.
13. 국제연합(UN) 보충협약, '노예제, 노예무역, 노예와 유사한 제도 및 관행의 폐지에 관한 보충협약', 1956.



PO Box 10039

1001 EA 암스테르담 네덜란

드

www.globalreporting.org