

Social Accountability 8000

국제표준

Social Accountability International

2014 년 6 월

SA8000®: 2014

본 개정본이 2001, 2004, 2008 년 개정본을 대체함

본 표준과 첨부 문서의 공식 언어는 영어입니다. 각 개정본 간 내용이 일관되지 않은 경우, 영문본을 참조하시기 바랍니다.



¹ SA8000® 은 Social Accountability International 의 등록상표입니다.

표준 소개

본 SA8000 표준은 제 3 자 검증 심사에 자발적으로 활용될 수 있는 표준으로서 네 번째 개정 발행본입니다. 본 표준은 근로자 권리, 작업 환경 및 효과적 경영 시스템의 수립 또는 개선을 포함해서 전체 조직이 준수해야 하는 요구사항을 규정하고 있습니다만, 인증서는 특정 사업장에 국한해서만 발행될 수 있습니다.

본 표준은 UN 인권선언, ILO 협약, 국제 인권 규범 및 국가별 노동법을 근간으로 구성되었습니다. SA8000 인증 심사의 기준이 되는 규범 문서는 'SA8000: 2014 표준과 SA8000 성과지표 부속서'이며, 'SA8000 지침서'는 본 표준을 준수하는데 도움이 되는 지침을 담고 있습니다.

'SA8000 성과 지표 부속서'는 규범 문서로서 SA8000 인증을 받는 조직에게 기대되는 최소한의 성과를 담고 있습니다. '성과 지표 부속서'는 [SAI website](#) 에서 확인할 수 있습니다.

'SA8000 지침서'는 SA8000 에 대한 해석과 SA8000 의 요구사항을 실행하는 방법, 준수 여부를 검증하는 방법의 사례들을 담고 있어서, 심사원과 SA8000 인증을 받고자 하는 조직이 손쉽게 찾아보는 참고서로 활용될 수 있습니다. '지침 문서'는 [SAI website](#) 에서 찾아볼 수 있습니다.

SA8000 표준이 보편적으로 적용 가능하고, 그 인증도 원칙적으로 모든 나라와 산업에서 받을 수 있습니다만, SA8000 인증에는 예외도 있습니다. SAI 자문 위원회(SAI Advisory Board)는 해당 산업의 규범과 기술 요구사항이 별도로 있음으로 인해 SA8000 표준의 모든 요구사항을 준수하는 것이 특별히 어려운 일부 산업이 있음을 고려했습니다. 이러한 인증 관련 예외사항들의 최신 목록은 [SAI website](#) 에서 확인할 수 있습니다.

SA8000 은 상황 변화에 따라 주기적으로 개정됩니다. 이해관계자로부터 받은 수정 및 개선 요구사항도 개정에 포함됩니다. SAI 는 본 표준과 '성과지표 부속서' 및 '지침서' 가 폭 넓고 다양한 참여자들의 지원을 통해 지속적으로 개선되길 희망하고 있으며, 관련하여 여러분의 제언을 기다립니다. SA8000 과 '성과지표 부속서' 및 '지침 문서'에 대한 서면 의견은 아래 SAI 우편 및 이메일 주소로 송부해 주시면 됩니다.

SAI

Social Accountability International

© **SAI 2014**

본 SA8000 표준은 SAI로부터 서면 허가를 득한 경우에 한해서 재발행될 수 있습니다.

SAI

15 West 44th Street

6th Floor

New York, NY 10036

USA

+1-212-684-1414

+1-212-684-1515 (facsimile)

e-mail: info@sa-intl.org

목차

I. 소개

1. 목적 및 범위
2. 경영시스템

II. 규범요소와 그에 대한 해석

III. 용어정의

1. 해야 한다. (Shall)
2. 할 수 있다. (May)
3. 아동
4. 아동 노동
5. 단체교섭협약
6. 시정 조치
7. 예방 조치
8. 강제 노동
9. 가내 근로자
10. 인신매매
11. 이해관계자
12. 생활임금
13. 부적합
14. 조직
15. 임직원
16. 근로자
17. 민간 직업소개업체
18. 아동 노동자의 구제

IV. 사회적 책임 요구사항

1. 아동 노동
2. 강제 노동
3. 보건안전
4. 결사의 자유 및 단체교섭권
5. 차별
6. 징계
7. 근로시간
8. 보상
9. 경영시스템

19. 위험평가
20. SA8000 근로자 대표
21. 사회적 성과
22. 이해관계자 참여
23. 협력회사/도급자
24. 하도급자
25. 근로자 단체
26. 연소 근로자

I. 소개

1. 목적 및 범위

목적: SA8000의 목적은 조직과 그 조직에 대한 협력회사, 도급자, 하도급자가 고용한 임직원과 가내 근로자를 포함해서, 해당 조직의 통제와 영향을 받으면서 그 조직에 제품이나 서비스를 제공하는 모든 임직원에게 권한을 부여하고, 이들을 보호하기 위해, UN 인권선언, ILO 및 여타 국제 인권 및 노동 규범, 그리고 국가별 노동법을 바탕으로 개발된 자발적 심사 표준을 제공하는 것이다. 조직은 적절하고 효과적인 경영시스템을 통해 본 표준을 준수해야 한다.

범위: 본 표준은 조직의 크기, 지리적 위치 혹은 산업 분야에 상관없이 모든 형태의 조직에 보편적으로 적용될 수 있다.

2. 경영시스템

아래 명시된 SA8000의 8대 요소를 검토하는 과정 전반에 걸쳐 본 '경영시스템' 요소에 정의된 요구사항들이 다른 요소들을 올바르게 실행, 모니터링 및 집행하는 핵심적 역할을 한다. '경영시스템' 요소는 조직이 지속적 개선과 동시에, SA8000을 완전하고 지속적으로 준수함으로써 소위, '사회적 성과'를 달성할 수 있도록 하는 운영 지도의 역할을 한다.

International Standard

경영시스템 요소의 실행에 있어서 최우선이 되는 사항은 본 표준에 명시된 모든 요소들을 준수해가는 과정 전반에서 근로자와 경영진이 공동으로 참여할 수 있는 체계를 수립, 실행하고 유지하는 것이다. 이는 부적합 사항을 찾아내 시정하고, 지속적으로 표준이 준수됨을 보증하기 위해 특히 중요하다.

II. 규범요소와 그에 대한 해석

조직은 지역, 국가 및 여타 모든 적용 가능한 법률, 널리 통용되는 산업 표준, 조직이 준수하기로 서명을 한 여타 요구사항들과 본 표준을 *준수해야 한다*. 해당 법률과 표준 혹은 조직이 서명한 여타 요구사항들과 본 표준이 동일한 이슈를 다룬 경우는 근로자에게 가장 호의적인 조항을 *적용해야 한다*.

조직은 또한 아래 국제기구들의 문서에 담긴 원칙을 *준수해야 한다*.

ILO 제 1 호 협약 (근로시간 - 공업부문) 및 제 116 호 권고 (근로시간 단축)

ILO 제 29 호 협약 (강제노동) 및 제 105 호 (강제노동 철폐)

ILO 제 87 호 협약 (결사의 자유)

ILO 제 98 호 협약 (단결권 및 단체교섭권)

ILO 제 100 호 협약 (동등보수) 및 제 111 호 협약 (고용 및 직업에 있어서 차별대우)

ILO 제 102 호 협약 (사회보장의 최저기준)

ILO 제 131 호 협약 (최저임금결정)

ILO 제 135 호 협약 (근로자대표)

ILO 제 138 호 및 제 146 호 권고 (최저연령)

ILO 제 155 호 및 제 164 호 권고 (산업안전보건)

ILO 제 159 호 협약 (장애인 직업 재활 및 고용)

ILO 제 169 호 협약 (토착민 및 부족민)

ILO 제 177 호 협약 (가내근로)

ILO 제 181 호 협약 (민간 직업소개업체)

ILO 제 182 호 협약 (가혹한 형태의 아동노동)

ILO 제 183 호 협약 (모성보호)

ILO HIV/AIDS 및 노동 세계에 대한 실천 강령
세계인권선언

경제적, 사회적 및 문화적 권리에 관한 국제
규약

시민적 및 정치적 권리에 관한 국제 규약

아동의 권리에 관한 UN 협약

여성에 대한 모든 형태의 차별 철폐에 관한
UN 협약

모든 형태의 인종 차별 철폐에 관한 국제 협약

UN 기업과 인권에 관한 이행 원칙

III. 용어정의 (가나다 순 혹은 논리적 흐름에 따라)

1. **해야 한다 (Shall):** 본 표준에서는 “해야 한다”는 요구사항을 지칭함 (주: 이탤릭체로 강조함)
2. **할 수 있다 (May):** 본 표준에서는 “할 수 있다”는 허용을 의미함 (주: 이탤릭체로 강조함)
3. **아동:** 현지 법률이 최소 근로 연령이나 최소 의무교육 연령을 더 높게 정한 경우는 현지에서 규정한 해당 연령을 적용하고, 그렇지 않은 경우는 15 세 미만인 사람을 지칭함
4. **아동노동:** ILO 제 146 호 권고에서 규정된 사항을 제외하고 상기 ‘아동’의 정의에서 규정된 연령보다 낮은 연령의 아동들에 의해 수행되는 모든 근로를 의미함
5. **단체교섭협약:** 조직 (고용주) 혹은 사용자 단체와 하나 이상의 근로자 조직 사이의 교섭을 통해 작성된 근로 조건을 구체화한 계약
6. **시정조치:** *찾아낸* 부적합 사항의 원인과 근본 원인을 제거하기 위한 조치 (주: 시정조치는 *재발을 방지*하기 위해 취해지는 조치임)
7. **예방조치:** *잠재적인* 부적합 사항의 원인과 근본 원인을 제거하기 위한 조치 (주: 예방조치는 *발생을 방지*하기 위해 취해지는 조치임)
8. **강제노동:** 처벌 혹은 보복의 위협에 의해 혹은 부채 상환 수단으로써 강요되어 당사자가 자발적으로 제공하지 않은 모든 근로와 서비스
9. **가내 근로자:** 조직 혹은 조직의 협력회사, 도급자 혹은 하도급자와 계약을 맺고 일하지만, 해당 조직의 부지 내에서 근로하지는 않는 사람
10. **인신매매:** 사람을 착취할 목적으로 위협, 폭력, 사기 혹은 여타 다른 형태의 강압적 수단을 사용하여 모집, 이동, 은닉 혹은 인수하는 행위
11. **이해관계자:** 조직의 사회적 성과 및/또는 활동에 대한 관심을 갖고 있거나 그로 인해 영향을 받는 개인이나 집단
12. **생활임금:** 특정 장소에서 근로자와 그 가족이 적절한 생활수준을 영위하는데 충분한 수준으로 주간 표준 작업에 대해 받는 보상. 적절한 생활수준의 요소에는 식품, 물, 숙소, 교육, 보건 진료, 교통, 의복과 예상치 못한 일에 대한 대피를 포함한 필수 욕구가 포함된다.
13. **부적합:** 요구사항을 준수하지 못함
14. **조직:** 본 표준의 요구사항을 실행할 책임이 있는 사업 혹은 비사업 주체 전체를 지칭하며 여기에는 조직이 고용한 모든 임직원이 포함됨 (주: 이러한 조직의 예로 회사, 법인, 농원, 농장, 협동조합, NGO 및 정부기관 등을 들 수 있다.)

- 15. 임직원:** 조직에 고용되거나 조직과 계약을 체결한 모든 개인을 말하며 여기엔 이사, 임원, 관리자, 감독자, 근로자와 보안요원, 식당 근로자, 기숙사 근로자 및 청소 근로자와 같은 계약 근로자 등도 포함된다.
- 16. 근로자:** 모든 비관리직 임직원
- 17. 민간 직업소개업체:** 다음에 명시한 노동 시장 관련 서비스 중 하나 이상을 제공하는 공공기관으로부터 독립적인 모든 주체
- 소개업체가 고용 관계의 직접 당사자가 아닌 상태로 수행하는 고용의 제공과 지원 간 연결 서비스
 - 제 3의 주체가 이용할 수 있도록 근로자를 고용하고, 이들의 업무를 할당하고 해당 업무의 실행을 감독
- 18. 아동 노동자의 구제:** 상기 정의된 '아동 노동'의 대상이 되었으며 해당 아동 노동이 종결된 아동의 안전, 보건, 교육과 발달을 보장하는데 필요한 모든 지원과 조치
- 19. 위험 평가:** 조직의 보건, 안전 및 노동 방침과 관행을 파악하고 관련 위험의 우선순위를 결정하는 과정
- 20. SA8000 근로자 대표:** 근로자들에 의해 자유롭게 선출된 한 명 이상의 근로자 대표를 말하며 경영진 대표 및 고위 경영진과 SA8000 과 관련된 사안에 대해 의사소통을 촉진하는 역할을 함. 노동조합이 있는 사업장에서 근로자 대표는 인정된 노동조합에서 *나와야 하며*, 그 대상자가 이를 자발적으로 수용할 수 있어야 함. 노동조합이 대표를 지정하지 않거나 조직에 노동조합이 없는 경우에는 근로자들이 자유롭게 동일한 목적으로 근로자 대표를 선출할 수 있음
- 21. 사회적 성과:** 조직이 SA8000 의 완전하고 지속적인 준수와 지속적 개선을 달성함
- 22. 이해관계자 참여:** 해당 조직, 노동조합, 근로자, 근로자 조직, 협력회사, 도급자, 구매자, 소비자, 투자자, NGO, 언론, **해당지역 및 국가의 공무원** 등을 포함하지만 이에 한정되지 않는 이해당사자 참여
- 23. 협력회사/도급자:** 조직의 제품 또는 서비스 생산에 필수적이거나, 생산과정 안이나 생산 과정을 위해 활용되는 제품 또는 서비스를 직접 공급하는 공급사슬에 있는 주체 혹은 개인
- 24. 하도급자:** 협력회사 또는 조직이 생산하는 제품 또는 서비스에 필수적이거나, 생산 과정 안이나 생산 과정을 위해 활용되는 제품 및/또는 서비스를 협력회사에 공급하는 공급사슬에 있는 주체 혹은 개인
- 25. 근로자 단체:** 근로자의 권리와 이익을 증진하고 방어하기 위한 목적으로 조직된 근로자의 자율적이고 자발적인 모임

26. 연소 근로자: 상기 정의된 아동 연령 이상이지만 18 세 미만인 근로자

V. 사회적 책임 요구사항

1. 아동노동

기준:

- 1.1 조직은 상기 정의된 아동노동의 사용에 *관여하거나 이를 지지해서는 안 된다.*
- 1.2 조직은 아동 노동자의 구제를 위한 서면 방침과 절차를 수립, *문서화하고 유지해야 하며 이를 임직원과 여타 이해관계자들에게 효과적으로 소통해야 한다.* 관련 아동이 더 이상 상기 정의된 아동의 범주를 넘어설 때까지 학교에 다니고 지속적으로 학업을 유지할 수 있도록 적절한 재정 지원과 여타 지원을 *제공해야 한다.*
- 1.3 조직은 연소근로자를 *고용할 수 있지만* 해당 근로자가 의무교육과 관련된 법의 대상이 되는 경우 학업시간 이외에 시간에만 *일할 수 있도록 해야 한다.* 어떠한 경우라도 연소근로자의 학업시간, 근로시간 그리고 이동시간은 합쳐 하루에 10 시간을 *초과해서는 안되며*, 하루에 8 시간 이상은 *근무할 수 없다.* 연소근로자는 *야간근로를 할 수 없다.*
- 1.4 조직은 작업장 안이나 밖에서 아동노동자나 연소근로자의 신체 및 정신건강과 발달에 위해가 되거나 안전하지 않은 상황에 그들을 *노출시켜서는 안 된다.*

2. 강제노동

기준:

- 2.1 조직은 ILO 의 제 29 호 협약에서 정의된 죄수노동을 포함하여 강제노동의 사용에 *관여하거나 이를 지지해서는 안 된다.* 조직은 신분증 원본을 *보유하거나* 임직원의 고용이 시작되는 시점에서 보증금을 *요구해서는 안 된다.*

- 2.2 조직은 물론 조직에 노동력을 공급하는 기관은 해당 임직원이 해당 조직에서 계속 근로하도록 강제할 목적으로 임직원의 임금이나 부가급여, 소유물이나 문서를 보유해서는 안 된다.
- 2.3 조직은 근로자가 고용과 관련된 수수료나 비용의 전체 혹은 부분을 부담하지 않도록 해야 한다.
- 2.4 임직원은 정규근무시간 이후에는 작업장 부지를 떠날 권리가 있어야 하며, 조직에 합당한 공지를 준 경우 고용계약을 자유롭게 중단할 권리가 있다.
- 2.5 조직은 물론 조직에 인력을 공급하는 기관은 인신매매에 관여하거나 이를 지지해서는 안 된다.

3. 보건안전

기준:

- 3.1** 조직은 안전하고 건강한 작업장 환경을 *제공해야 하며*, 근로 과정으로 인해 발생하거나, 근로 과정과 연관이 있거나, 근로 과정에서 우연히 일어날 수 있는 잠재적 보건안전 사고 및 업무상 부상 혹은 질병에 대한 효과적 예방책을 *마련해야 한다*. 조직은 합리적으로 예측할 수 있는 한도 내에서 해당 산업 부문과 구체적 유해요인에 대해 널리 통용되는 보건안전 지식을 기반으로 하여, 작업장 환경에서 모든 유해요인의 원인을 *최소화하거나 제거해야 한다*.
- 3.2** 조직은 출산, 임신 및 수유 중인 산모의 근로 활동으로 인해 발생하는 위험을 포함해서 모든 작업장 위험을 *평가해야 한다*. 이를 통해 조직은 산모의 보건안전 관련 위험이 제거되거나 경감될 수 있도록 모든 합리적 조치가 취해짐을 보장해야 한다.
- 3.3** 작업장 환경에서 모든 유해요인의 원인을 효과적으로 최소화하거나 제거한 이후 남은 잔존 유해요인에 대해, 조직은 임직원이 필요로 하는 적절한 개인보호장비를 조직의 비용으로 *제공해야 한다*. 직업과 연관된 부상이 발생한 경우, 조직은 응급처치를 제공해야 하며 해당 근로자가 후속적인 의료 조치를 받을 수 있도록 *지원해야 한다*.
- 3.4** 조직은 모든 임직원에게 안전하고 건강한 작업장 환경을 보장하고, 본 표준의 보건안전 요구사항의 실행 책임을 맡는 고위 경영자 대리인을 *지정해야 한다*.
- 3.5** 경영진 대표 수와 근로자 대표의 균형이 맞게 구성된 보건안전위원회를 *설립하고 유지해야 한다*. 법에 달리 규정되지 않고, 노동조합이 원하는 경우, 위원회에 참가하는 최소한 한 명의 근로자는 공식적인 노동조합의 대표에 의해 *인정되어야 한다*. 노동조합이 근로자 대표를 지정하지 않거나 조직에 노동조합이 없는 경우에는, 근로자 자신들이 판단할 때 적절하다고 판단하는 대표를 *지정해야 한다*. 작업장 보건안전 조건의 지속적 개선 의지를 실행할 수 있는 역량을 갖출 수 있도록 보건안전위원회에 대한 정기적 교육을 수행하고 해당 임직원이 *유지되어야 한다*. 공식적이고 정기적인 업무상 보건안전 위험평가를 *수행하여* 현존하거나 잠재된 보건안전 유해요인을 파악하고 해결해야 한다. 이러한 평가 및 시정, 예방조치 기록을 *유지해야 한다*.

- 3.6** 조직은 임직원에게 정기적이고 효과적인 보건안전 교육을 제공해야 하는데, 여기엔 현장실습 교육과 함께, 필요 시 직무 관련 교육도 포함된다. 사고가 발생한 적이 있는 업무, 기술의 변경 및/또는 새로운 장비 도입에 따라 임직원에 대한 새로운 보건안전 위험이 발생하는 경우, 신규 및 전환 배치되는 임직원에게 해당 교육이 반복적으로 수행되어야 한다.
- 3.7** 조직은 임직원의 보건안전에 대한 잠재적 위험을 파악, 예방, 최소화하고 제거해야 하며, 그렇지 못할 경우에는 이에 대응할 수 있는 문서화된 절차를 수립해야 한다. 조직은 작업장 내에서, 그리고 조직이 직접 소유하거나 서비스 제공자로부터 임대 또는 계약을 통해 제공받았는지 여부에 관계 없이 조직이 제공하는 모든 거주지 및 자산 내에서 발생하는 모든 보건안전 사고에 대한 서면 기록을 유지해야 한다.
- 3.8** 조직은 모든 임직원이 무료로 사용할 수 있는 청결한 화장실 시설, 음용수, 식사 휴식을 위한 적절한 공간, 그리고 적용 가능한 경우, 음식물을 저장할 수 있는 위생시설에 관한 자유로운 접근을 제공해야 한다.
- 3.9** 조직은 작업장, 그리고 조직이 직접 소유하거나 서비스 제공자로부터 임대 또는 계약을 통해 제공받았는지 여부에 관계 없이 임직원에게 제공하는 모든 기숙사 시설이 청결하고 안전하며 기본 욕구를 충족할 수 있도록 보장해야 한다.
- 3.10** 모든 임직원에게는 조직으로부터 승인을 받지 않아도 임박하고 심각한 위험으로부터 대피할 권리를 보장해야 한다.

4. 결사의 자유 및 단체교섭권

기준:

- 4.1** 모든 임직원은 스스로의 선택으로 노동조합(들)을 결성, 가입, 조직할 권리와 자신들을 대표하여 조직과 단체로 교섭할 수 있는 권리를 *가져야 한다*. 조직은 이러한 권리를 존중해야 하며 임직원에게 그들이 조직으로부터 어떠한 부정적인 결과나 보복 없이 스스로 선택하여 근로자 단체에 자유롭게 참여할 수 있음을 효과적으로 *공지해야 한다*. 조직은 근로자 단체(들)의 설립이나 기능, 운영 또는 단체협약을 어떠한 방법으로도 *방해해서는 안 된다*.
- 4.2** 결사의 자유와 단체교섭의 권리가 법에 의해 제한되는 상황인 경우, 조직은 근로자들이 자신들의 대표자들을 자유롭게 선출하도록 *허용해야 한다*.
- 4.3** 조직은 노동조합 구성원, 근로자 대표 그리고 근로자들의 조직화에 관여한 어느 임직원이라도 노동조합 구성원이거나 근로자 대표 또는 근로자들의 조직화에 관여했다는 이유로 차별, 괴롭힘, 협박 또는 보복을 당하지 *않도록 보장해야 하며*, 근로자 대표들이 작업장 내에서 구성원들을 만날 수 있도록 *보장해야 한다*.

5. 차별

기준:

- 5.1** 조직은 채용, 보상, 교육의 기회, 승진, 계약 종료 또는 퇴직에 있어 인종, 출신국 또는 지역이나 사회적 출신, 계급, 태생, 종교, 장애, 성별, 성적 취향, 가족 부양 책임, 결혼 여부, 노동조합 가입 여부, 정치적 견해, 나이 또는 차별을 초래할 수 있는 다른 어떤 조건이라도 이를 근거로 차별에 *관여하거나 이를 지지해서는 안 된다*.
- 5.2** 조직은 인종, 출신국이나 사회적 출신, 종교, 장애, 성별, 성적 취향, 가족 부양 책임, 노동조합 가입 여부, 정치적 견해 또는 차별을 초래할 수 있는 다른 어떤 조건과 관련해서도 신념 또는 관행을 따르거나 욕구를 충족시키고자 하는 임직원의 권리 행사를 *방해해서는 안 된다*.

- 5.3** 조직은 작업장 내에서, 그리고 조직이 직접 소유하거나 서비스 제공자로부터 임대 또는 계약을 통해 제공받았는지 여부에 관계 없이 조직이 제공하는 모든 거주지 및 자산 내에서 몸짓, 언어와 신체적 접촉을 포함한 협박, 학대, 착취 또는 성적으로 강압하는 어떤 행위도 *허용해서는 안 된다*.
- 5.4** 조직은 어떤 상황에서도 임직원에게 임신 또는 처녀성 검사를 받도록 *강요해서는 안 된다*.

6. 징계

기준:

- 6.1** 조직은 모든 임직원을 존엄과 존중으로 *대해야 한다*. 조직은 임직원에게 대한 체벌, 정신적이거나 신체적인 강압 또는 언어 폭력 사용에 *관여하거나 이를 용인해서는 안 된다*. 어떠한 형태의 가혹하거나 비인도적인 대우도 허용되지 않는다.

7. 근로시간

기준:

- 7.1** 조직은 근로시간, 휴식 및 공휴일에 대해 적용되는 법률과 (단체교섭협약이 있는 경우) 단체교섭협약 및 관련 산업 표준을 *준수해야 한다*. 초과근로를 포함하지 않는, 한 주당 정상 근로시간은 법률의 정의에 따라야 하지만 48 시간을 *초과해서는 안 된다*.
- 7.2** 임직원은 연속된 6 일 간의 근로 이후 최소 하루의 휴일을 *제공받아야 한다*. 이 원칙에 대한 예외는 다음의 두 가지 조건 모두에 해당하는 경우에만 적용된다:
- a) 해당 국가 법률에서 이 제한사항을 초과하는 근로시간을 허용하고;
 - b) 자유로운 교섭에 의해 시행 중인 단체교섭협약에서 적절한 휴식 시간이 포함된 탄력적 근로시간을 허용하는 경우
- 7.3** 모든 초과근로는 아래 7.4 항에서 규정한 조건을 제외하고는 *자발적이어야 하고*, 주당 12 시간을 초과하지 *않아야 하며 정기적으로 요구되어서는 안 된다*.

- 7.4** 단기적인 사업의 수요를 맞추기 위해 초과근로가 필요하고, 조직이 상당한 비율의 근로자를 대표하는 자유로운 교섭에 의한 단체교섭협약에 참여한 경우, 조직은 해당 단체협약에 의거하여 초과근로를 요구할 수 있다. 다만, 이 단체교섭협약은 본 근로시간 조항에 규정된 다른 요구사항들을 준수해야 한다.

8. 보상

기준:

- 8.1** 조직은 생활임금에 관한 임직원의 권리를 존중해야 하며 초과근로를 포함하지 않은 주당 정상 근로시간에 대한 임금이 최소한 법적 그리고 산업 최저 기준 또는 (단체교섭협약이 있는 경우) 단체교섭협약에 항상 부합해야 한다. 임금은 임직원의 기본 욕구를 충족하고 재량 소득 일부를 충당할 정도로 충분해야 한다.
- 8.2** 조직은 징계의 목적으로 임금을 공제해서는 안 된다. 이 원칙에 대한 예외는 다음의 두 가지 조건 모두에 해당하는 경우에만 적용된다:
- a) 징계 목적의 임금 공제가 해당국가의 법률에서 허용되고;
 - b) 자유로운 교섭에 의해 시행 중인 단체교섭협약에서 이러한 관행을 허용하는 경우.
- 8.3** 조직은 임직원의 매 급여 기간에 대한 임금과 부가급여 구성 내역이 해당 임직원에게 정기적으로 명확하게 그리고 서면의 형태로 상세하게 제공되도록 해야 한다. 조직은 지불해야 할 전체 임금과 부가급여를 합법적으로 그리고 직원들에게 편리한 방법으로 제공해야 한다. 단, 어떠한 경우에도 임금을 체불하거나 교환권, 상품권, 약속어음 등의 제한된 형태로 제공해서는 안 된다.
- 8.4** 모든 초과근로는 해당 국가의 법률이나 단체교섭협약에서 정한 바에 따라 할증률을 적용하여 보상해야 한다. 초과근로에 대한 할증률이 법률로 규정되어 있지 않거나 단체교섭협약이 없는 국가들에서는, 조직이 정한 할증률 또는 널리 통용되는 산업 기준과 동등한 수준의 할증률 중에 더 높은 금액으로 초과근로를 보상해야 한다.

- 8.5** 조직은 용역 계약, 연속적인 단기계약 및/또는 허위 견습제도 또는 노동 및 사회 보장제도 관련 법률 및 규제에서 정한 임직원에게 대한 의무의 이행을 회피하기 위해서 여타 관련 제도들을 *이용해서는 안 된다*.

9. 경영시스템

기준:

9.1 방침, 절차, 기록

- 9.1.1** 고위 경영진은 조직이 SA8000 을 준수하기로 했다는 것을 임직원들에게 알리기 위해 적절한 모든 언어로 방침선언문서를 작성해야 한다.
- 9.1.2** 방침선언문서에는 조직이 SA8000 표준의 모든 요구사항들을 준수하고자 하는 의지를 담은 내용을 포함하여, 앞서 '규범요소와 그에 대한 해석' 부문에 열거된 국제기구들의 문서에 담긴 원칙을 존중한다는 의지가 담겨 있어야 한다. 또한 이 방침선언문서에는 국가 법률, 여타 적용 가능한 법률 그리고 조직이 서명한 여타 요구사항들을 준수하겠다는 조직의 의지도 함께 담겨 있어야 한다.
- 9.1.3** 조직은 작업장 내에, 그리고 조직이 직접 소유하거나 서비스 제공자로부터 임대 또는 계약을 통해 제공받았는지 여부에 관계 없이 조직이 제공하는 모든 거주지 및 자산에는 이 방침선언문서와 표준이 눈에 잘 보이고, 적절하고 이해하기 쉬운 형태로 게시되어 있어야 한다.
- 9.1.4** 조직은 SA8000 표준을 실행할 수 있는 방침과 절차를 개발해야 한다.
- 9.1.5** 조직은 해당 방침과 절차를 효과적으로 의사소통해야 하며 임직원들이 적절한 모든 언어로 볼 수 있도록 해야 한다. 본 의사소통을 통해 고객, 협력회사, 도급자 및 하도급자와도 명확하게 공유해야 한다.
- 9.1.6** 조직은 SA8000 표준이 준수되고 실행됨을 입증할 수 있는 적절한 기록을 유지해야 하는데 여기에는 본 '경영시스템' 요소에 수록된 요구사항들이 포함된다. 관련 기록은 유지되어야 하며 SA8000 근로자 대표에게 서면 혹은 구두로 요약 내용이 전달되어야 한다.
- 9.1.7** 조직은 지속적 개선을 위하여 SA8000 방침선언문서와 방침, 본 표준의 실행 절차와 그 성과 결과에 대한 경영검토를 주기적으로 수행해야 한다.

- 9.1.8** 조직은 이해당사자들이 요구하는 경우, 방침선언문서를 효과적인 형태와 방식으로 공개할 수 있도록 해야 한다.

9.2 사회성과팀

9.2.1 SA8000 의 모든 요소를 실행하기 위해 사회성과팀(이하 SPT: Social Performance Team)이 조직되어야 하며, 해당 팀은 아래의 사람들을 균형 있게 대표할 수 있도록 *구성되어야 한다.*

- a) SA8000 근로자 대표; 및
- b) 경영진

본 표준 준수에 대한 설명책임(Accountability)은 전적으로 고위 경영진에게 있다.

9.2.2 노동조합이 있는 사업장에서 노동조합이 원하는 경우, SPT 의 근로자 대표는 공식적인 노동조합의 대표에 의해 *인정되어야 한다.* 노동조합이 근로자 대표를 지정하지 않거나 조직에 노동조합이 없는 경우에는, 근로자들이 자유롭게 자신들 중에서 이 목적에 부합하는 한 명 이상의 SA 8000 근로자 대표를 선출할 수 있다. 어떠한 경우도 SA8000 근로자 대표가 노동조합 대표를 *대체할 수 없다.*

9.3 위험의 식별과 평가

9.3.1 SPT 는 본 표준에 대한 실질적 혹은 잠재적 부적합 영역을 식별하고 우선순위를 매기기 위해 주기적으로 문서화된 위험평가를 *수행해야 한다.* SPT 는 또한 식별된 위험을 해결하기 위한 조치를 고위 경영진에게 *권고해야 한다.* 이러한 위험 해결 조치는 심각성에 따라, 혹은 대응이 지체될 경우 해결이 불가능해지는 사안을 감안하여 그 우선순위가 *부여되어야 한다.*

9.3.2 SPT 는 SA8000 에서 권고하는 데이터와 데이터 수집 기법을 참고하여 위험평가를 수행해야 하는데 이 때 이해관계자와 의미 있는 협의도 함께 *이루어져야 한다.*

9.4 모니터링

9.4.1 SPT 는 다음 작업장 활동을 효과적으로 모니터링 *해야 한다*.

- a) 본 표준의 준수
- b) SPT 에 의해 식별된 위험을 효과적으로 해결하는 조치의 실행
- c) 조직의 방침과 본 표준의 요구사항을 만족시키기 위해 실행된 시스템의 효과성

SPT 는 모니터링 활동을 하면서 이해관계자로부터 정보를 수집하거나 이해관계자를 참여시킬 *권한이 있다*. SPT 는 발생 가능한 SA8000 표준의 부적합 사항을 학습하고, 정의하며 분석 및/또는 해결하기 위해 다른 부서와 *협업해야 한다*.

9.4.2 SPT 는 또한 정기적 내부감사 시행을 *추진해야 한다*. 또한 파악된 시정조치 및 예방조치에 대한 기록을 포함해서, SA8000 표준을 만족하기 위해 취한 활동의 이점과 성과에 대한 고위경영진용 보고서를 *작성해야 한다*.

9.4.3 SPT 는 주기적으로 본 표준의 이행을 강화하기 위해 가능한 행동들을 파악하고 진전 사항을 검토할 수 있는 회의를 *개최해야 한다*.

9.5 내부 참여와 의사소통

9.5.1 조직은 임직원이 SA8000 의 요구사항을 효과적으로 이해하고 있다는 것을 *입증해야 하며* 정례화된 의사소통 채널을 통해 주기적으로 SA8000 의 요구사항을 *의사소통해야 한다*.

9.6 고충 관리 및 처리

- 9.6.1** 조직은 문서화된 고충처리 절차를 수립해야 한다. 절차는 작업장과 SA8000 표준 부적합 사항에 관한 의견, 권고, 보고 또는 고충을 제기할 수 있도록 비밀이 보장되고 중립적이어야 하며, 보복적 조치가 금지되고, 임직원과 이해당사자들이 접근 및 이용가능 해야 한다.
- 9.6.2** 조직은 작업장 및/또는 본 표준의 부적합 사항과 관련된 불만의 결과, 혹은 방침과 절차 실행 결과에 대한 조사, 후속조치와 소통을 위한 절차를 갖추어야 한다. 이 결과는 전 임직원이 자유롭게 볼 수 있어야 하며, 이해관계자들이 요청 시 자유롭게 접근할 수 있어야 한다.
- 9.6.3** 조직은 임직원과 이해당사자가 SA8000 준수에 대한 정보를 제공하거나 작업장에 관한 여타 불만을 제기한다고 해서 이들을 징계, 해고하거나 여타 차별적 조치를 취해서는 안 된다.

9.7 외부 검증과 이해관계자 참여

- 9.7.1** 본 표준의 요구사항을 준수하는지 여부를 인증하기 위한 공개 혹은 비공개 심사를 수행하는 경우, 조직은 SA8000 표준의 준수 과정에서 발생하는 문제들의 중대성과 빈도를 판단하기 위한 외부심사원의 노력에 충실히 협조해야 한다.
- 9.7.2** SA8000 표준의 지속가능한 준수를 위한 이해관계자 참여 과정에 조직도 참여해야 한다.

9.8 시정 및 예방조치

9.8.1 조직은 시정 및 예방조치의 신속한 실행을 위한 방침과 절차를 구상해야 하며 이를 위한 적절한 자원을 *배분해야 한다*. SPT 는 이러한 활동들이 효과적으로 실행됨을 *보장해야 한다*.

9.8.2 SPT 는 일정 계획을 포함해서 적어도 SA8000 관련 부적합 사항과 근본원인, 시행된 시정 및 예방조치 실행 결과의 기록을 *유지해야 한다*.

9.9 교육 및 역량 개발

9.9.1 조직은 위험평가 결과에 대한 정보를 기반으로 SA8000 표준을 효과적으로 실행하기 위하여 전 임직원을 대상으로 한 교육 계획을 *실행해야 한다*. 조직은 교육의 효과성을 주기적으로 *측정해야 하며* 교육의 목적과 빈도를 *기록해야 한다*.

9.10 협력회사 관리

9.10.1 조직은 협력회사/도급자, 민간 직업소개업체와 하도급자가 SA8000 표준을 준수하고 있는지에 대한 실사를 *수행해야 한다*. 실사의 접근방식은 신규 협력회사/도급자, 민간 직업소개업체와 하도급자 선정 시에도 동일하게 *적용해야 한다*. 조직이 이 요구사항을 충족하기 위해 수행하는 최소한의 활동사항들은 *기록되어야 하며*, 다음사항을 *포함해야 한다*.

- a) 협력회사/도급자, 민간 직업소개업체, 하도급자의 고위 경영진에게 효과적으로 본 표준의 요구사항을 의사소통함
- b) 협력회사, 민간 직업소개업체, 하도급자의 부적합 사항과 관련된 중대한 위험을 평가함 [“중대한 위험”에 대한 설명은 지침서(Guidance Document)에 명시함]
- c) 이러한 중대한 위험이 적절한 시점, 지점에서 조직과 협력회사/도급자, 민간 직업소개업체, 하도급자에 의해 적절히 관리되고, 해당 기관들에 영향을 미칠

수 있는 조직의 능력과 자원에 따라 우선순위가 부여되어 관리될 수 있도록 보장하는 합리적인 노력을 기울임 [“합리적 노력”에 대한 설명은 지침서(Guidance Document)에 있음]

- d) 이러한 중대한 위험의 효과적 관리를 보장하기 위해 협력회사/도급자, 민간 직업소개업체, 하도급자의 활동을 모니터링하고 성과를 추적함

9.10.2 조직이 가내 근로자로 분류되는 협력회사/도급자 혹은 하도급자로부터 제품 및/또는 서비스를 공급 받고 처리 및 홍보하는 경우, 조직은 해당 가내 근로자가 본 표준의 요구사항에 적용을 받는 조직의 여타 근로자들이 누리는 것과 동일한 수준의 충분한 보호를 받도록 보장하기 위한 효과적인 조치를 취해야 한다.