SA8000:2026®
양질의 일자리 표준

발행
2026년 1월 1일

www.sa-intl.org

도입

개인과 공동체의 인권은 국가와 이해관계자들이 합의한 기본 문서를 통해 정의되어 왔습니다. 여기에는 세계인권선언, 경제적·사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약, 시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약, 직장에서의 기본 원칙 및 권리에 관한 ILO 선언과 ILO 의 11 개 핵심 협약, 유엔아동권리협약 등이 포함됩니다.

유엔 기업과 인권 이행원칙(UNGPs)은 "보호, 존중 및 구제" 프레임워크를 통해 국가(정부)와 기업의 각각의 책임을 규정합니다. 국가는 정책, 입법, 규제 및 사법 조치 등을 통해 인권을 보호할 의무가 있습니다. 기업은 인권을 존중할 의무가 있으며, 이는 인권에 대한 부정적인 영향을 초래하거나 이에 기여하는 행위를 방지하고, 이러한 영향이 발생했을 때 이를 해결해야 함을 의미합니다. 이러한 UNGP 요구사항은 기업이 초래한 부정적 영향뿐만 아니라, 기업이 기여했거나 자체 운영 또는 비즈니스 관계를 통해 직접적으로 연계된 부정적 영향에도 적용됩니다. 마지막으로, 국가와 기업은 인권 침해가 발생했을 때 각각 효과적인 구제 수단을 제공하거나 이에 참여할 의무가 있습니다.

SAI 는 이러한 기본적인 인권 프레임워크를 바탕으로 전 세계 사업장의 인권을 증진하는 데 전념하는 사명 중심의 비영리 단체입니다. 당사가 이러한 사명을 추구하는 방법 중 하나는 조직이 사업장에서 인권을 존중해야 하는 의무를 실질적으로 이행할 수 있도록 돕는 **SA8000® 양질의 일자리 표준**의 제정이며, 이를 통해 SA8000 표준은 1997 년에 처음 발표되었으며, 항상 다자간 이해관계자 프로세스를 거쳐 정기적으로 개정되어 왔습니다. 본 문서는 이 표준의 제 5 판입니다.

양질의 일자리(Decent work)는 근로자의 인권이 온전히 향유되고 실현될 수 있도록 지원하는 일자리를 의미합니다. ILO 에 따르면 양질의 일자리는 "생산적이고 공정한 소득을 제공하는 일자리, 사업장에서의 안전 및 만인을 위한 사회적 보호, 개인적 발전 및 사회 통합을 위한 더 나은 전망, 사람들이 자신의 우려를 표명하고 조직을 결성하며

©Social Accountability International - 2026

자신의 삶에 영향을 미치는 결정에 참여할 수 있는 자유, 만인을 위한 기회와 대우의 평등을 보장하는 일자리…"를 포괄합니다.[1]

SA8000:2026 표준은 모든 상황에서 적용되는 양질의 일자리를 위한 원칙과 표준을 수립합니다. 이 원칙은 국가가 보호하고 조직이 존중해야 하는 인간의 기본적 권리를 설명합니다. 이 표준은 조직이 사업장에서 인권을 존중하기 위해 지켜야 할 구체적인 요구사항을 제공합니다.

SA8000 기본 표준은 SA8000 표준을 적용하는 조직에 대한 전반적인 기대치를 규정합니다.

SA8000 섹션 1: 경영 시스템: 실사 및 거버넌스는 조직이 운영 및 비즈니스 관계 전반에서 양질의 일자리를 보장하기 위해 취해야 하는 실사 접근 방식을 설명합니다.

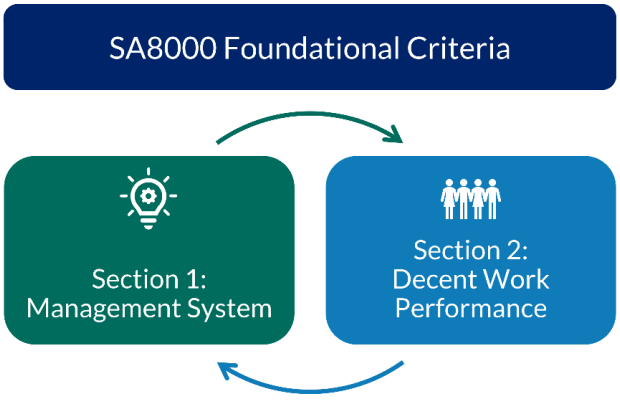


그림 1 SA8000:2026 섹션

SA8000 섹션 2: 양질의 일자리 원칙 및 성과 기준은 양질의 일자리와 관련된 인권 및 근로자가 자신의 권리를 온전히 누리고 실현하기 위해 충족되어야 하는 구체적인 기준을 설명합니다. 이 두 섹션은 상호 의존적입니다. 조직은 성과 기준을 충족하기 위해 경영 시스템 접근 방식을 취해야 하며, 동시에 경영 시스템을 개발하고 실행할 때 성과 지향적 접근 방식을 취해야 합니다(그림 1 참조).

섹션 1 과 2 는 각각 여러 개의 조항(하위 섹션)으로 나뉘며, 이 조항들에는 기준(조직에 대한 개별 요구사항)이 포함되어 있습니다. 또한 섹션 1 과 2 에는 이러한 기준의 배경이 되는 원칙도 포함되어 있습니다. 이는 요구사항이 아니라 기준이 지원하는 상위 수준의 권리와 의무를 명시한 것입니다.

[1] ILO, 양질의 일자리(Decent work).

©Social Accountability International - 2026

원칙과 기준의 이행 및 해석은 양질의 일자리와 관련된 인권에 영향을 미치는 조직의 운영 및 상호작용 측면에 초점을 맞추어야 합니다.

정의는 본 표준의 규범적 부분이며 본 문서의 부록 A 에 포함되어 있습니다.

표 1. 표준 및 지원 문서 [2026 년 1 월 1 일 업데이트됨]

문서	권한	상태
SA8000:2026 표준	규범적(Normative)	발행됨
정의	규범적(Normative)	발행됨 (부록 A)
지표 라이브러리	지침(Guidance)	발행됨
지침 문서	지침(Guidance)	보류 중

본 표는 추가 문서가 개발 및 확정됨에 따라 업데이트될 예정입니다.

©Social Accountability International - 2026

목차

도입 1

목차 4

기본 기준 6

제 1 절 관리 시스템: 거버넌스 및 실사(Due Diligence) 7

관리 시스템 원칙 8

관리 시스템 기준 9

M1: 리더십의 의지, 참여 및 통합 9

M2: 근로자 참여 및 통합 11

M3: 이해관계자 참여 및 통합 12

M4: 정책 약속 및 일관성 13

M5: 상황, 영향 및 위험 14

M6: 목표, 계획 및 자원 16

M7: 인식 및 실행 17

M8: 청렴성 및 투명성 19

M9: 모니터링 및 고충 처리 메커니즘 19

M10: 전략적 분석, 검토 및 지속적 개선 21

섹션 2: 양질의 일자리 원칙 및 성과 기준 24

D1: 아동 및 연소 근로자 보호 25

D2: 결사의 자유 및 단체교섭권 27

D3: 자유롭고 공정한 채용, 고용 및 해고 29

©Social Accountability International - 2026

D4: 적절한 근로 시간, 임금 및 복리후생 33

D5: 차별 금지 38

D6: 보건 및 안전 41

D7: 개인정보 보호 45

부록 A. 정의 48

©Social Accountability International - 2026

기본 기준

본 표준을 준수하는 데 있어 모든 조직에 적용되는 기본 기대 사항입니다.

F1 – 조직은 본 표준의 원칙과 본 표준이 기반을 둔 국제 문서를 존중해야 하며, 성과를 지속적으로 개선하기 위해 노력해야 합니다.

F2 – 조직은 성과가 최소한 다음 사항을 충족하도록 보장해야 합니다.

a) 본 표준과 관련된 법률 및 규제 요건
b) 단체협약, 그리고
c) 조직이 동의한 본 표준과 관련된 기타 요건

F3 – 법률 및/또는 규제 요건이 본 표준과 상이한 경우, 조직은 인력에게 가장 유익한 표준을 적용해야 합니다.

F4 - 법률 및/또는 규제 요건이 본 표준과 상충하는 경우, 조직은 법이 허용하는 범위 내에서 인력에 대한 위험을 파악, 예방, 완화 및 시정해야 합니다.

F5 – 모든 인력에게 양질의 일자리(decent work)를 보장하기 위해, 조직은 리더십의 의지 및 근로자와 이해관계자의 참여에 기반한 관리 시스템을 구축, 이행, 유지하고 지속적으로 개선해야 합니다.

©Social Accountability International - 2026

제 1 절 관리 시스템: 거버넌스 및 실사(Due Diligence)

본 절에서는 조직이 관리 시스템 접근 방식을 통해 UNGP 프레임워크에 따른 인권 존중 책임을 어떻게 이행해야 하는지에 대한 기대 사항을 설명합니다.

관리 시스템은 조직의 규모, 성숙도 및 상황에 따라 다르지만, 조직의 운영 및 비즈니스 관계 전반에서 양질의 일자리를 보장하기 위한 공통된 핵심 요소가 존재합니다. 본 절에서는 실질적인 단계별 접근 방식을 통해 이러한 핵심 요소를 설명합니다. 이는 오랜 기간 확립된 SA8000 기준과 UNGP, 다국적기업을 위한 OECD 실사 지침, ISO 부속서 SL 등을 포함하여 널리 사용되고 참조되는 관리 시스템 프레임워크를 기반으로 합니다.

모든 수준의 리더십, 근로자 및 이해관계자의 참여와 통합을 기반으로 구축된 본 절에서는 다음을 수행하는 관리 시스템의 개발 및 실행을 위한 기준을 설명합니다.

- **효과적인 실사 가능**—조직이 운영 및 비즈니스 관계를 통해 야기하거나 기여하거나 직접적으로 연계된 실제적 및 잠재적 부정적 영향을 파악, 예방, 완화 및 설명하기 위한 포괄적이고 선제적인 프로세스 [2]그리고
- **양호한 거버넌스 구현 가능**—청렴성과 효율성을 바탕으로 운영.

해석 참고사항: 이해관계자 참여는 효과적인 관리 시스템의 핵심 요소입니다. 이해관계자는 조직의 운영 또는 비즈니스 관계에 영향을 미칠 수 있거나 그로부터 영향을 받는 모든 주체를 의미합니다. 본 표준은 양질의 일자리와 관련되어 있으므로, 인력은 주된 권리 보유자이자 참여 측면에서 가장 중요한 이해관계자입니다. 본 표준에서는 인력의 중요성을 강조하기 위해 이들을 다른 이해관계자와 구분하여 다룹니다. 따라서 관리자의 통합 및 참여는 M1 에서, 근로자의 통합 및 참여는 M2 에서 다룹니다.

[2] UNGP 에서 발췌·수정.

©Social Accountability International - 2026

관리 시스템 원칙

I. **리더십** – 조직의 최고 의사결정 기구와 최고경영진은 운영 및 비즈니스 관계에서 인권을 옹호하고 이에 대한 의지를 보여주어야 합니다.

II. **책임성** – 조직의 리더십과 책임 있는 인력은 인권에 미치는 실제적·잠재적 부정적 영향에 대해 책임을 져야 한다.

III. **주체성 및 존엄성** – 조직은 구성원과 이해관계자의 주체성과 존엄성에 대한 권리를 존중해야 하며, 구성원의 권한을 강화하고 자신의 권리를 이해하고 옹호할 수 있는 역량을 구축하기 위한 조치를 취해야 합니다.

IV. **통합** – 조직은 운영 및 비즈니스 관계 전반에서 인권에 대한 약속을 일관되게 지켜야 합니다.

V. **장기 계획** – 조직은 단기, 중기 및 장기적으로 인권을 계획하고 일관되게 존중할 수 있도록 관리 체계를 개발해야 합니다.

VI. **대응성** - 조직은 자사의 부정적인 인권 영향과 위험을 이해하고, 해결하며, 시정하는 데 적극적이어야 합니다.

VII. **투명성** - 조직은 인권 성과 및 관리 체계에 대한 명확하고 정확하며 관련성 있는 정보에 이해관계자가 접근할 수 있도록 해야 합니다.

VIII. **참여 및 포용성** – 조직은 관리 체계를 개발하고 이행하는 데 모든 수준의 임직원과 기타 이해관계자를 의미 있게 참여시켜야 합니다.

IX. **사회적 대화 –** 사회적 대화는 모든 인력을 위한 양질의 일자리를 보장하려는 조직의 접근 방식에서 중심적인 역할을 해야 합니다.

X. **지원** - 조직은 인권에 대한 약속을 이행하기 위해 적절한 투자, 내부 역량, 그리고 기타 내부 및 외부 자원을 투입해야 합니다.

©Social Accountability International - 2026

XI. **지속적 개선** - 조직은 인권 성과와 관리 체계를 지속적으로 개선해야 합니다.

관리 시스템 기준

- M1: 리더십의 의지, 참여 및 통합
- M2: 근로자 참여 및 통합
- M3: 이해관계자 참여 및 통합

지침 참고사항: M1~3 조항은 나머지 관리 시스템 범주인 M4~10 을 개발하고 실행하기 위한 기초를 형성합니다.

- M4: 정책 약속 및 일관성
- M5: 맥락, 영향 및 위험
- M6: 목표, 계획 및 자원
- M7: 인식 및 실행
- M8: 청렴성 및 투명성
- M9: 모니터링 및 고충 처리 메커니즘
- M10: 전략적 분석, 검토 및 지속적 개선

M1: 리더십의 의지, 참여 및 통합

M1.1 - 조직의 최고 의사결정 기구와 최고경영진은 최소한 다음을 통해 본 표준의 원칙에 대한 의지를 입증해야 합니다.

a) 조직의 전략 및 성과 측정에 본 표준의 원칙을 통합,
b) 조직의 정책 약속 및 비즈니스 파트너에 대한 상호 기대치 승인,

©Social Accountability International - 2026

c) 본 표준 및 조직 목표에 대비한 조직의 성과에 대해 정기적으로 전략적 경영 검토 시행,

d) 본 표준을 충족하기 위해 조직 전반의 직무 부서를 참여시킴,

e) 모든 경영진 수준에서 통합 관리 시스템을 통해 표준을 충족하기 위한 책과 의무를 부여, 그리고

f) 역할, 역량, 개인별 목표 및 인센티브, 성과 검토 기준, 보상, 승진, 징계 조치, 해고 및 의사결정 과정을 조직의 정책 약속과 일치시킴.

M1.2 - 의사결정 기구 및 경영진의 구성은 이해관계자를 적절히 대표해야 합니다.

M1.3 - 본 표준 준수에 대한 최종 책임과 의무는 최고경영진에게 있습니다. 이는 최소한 다음 항목에 본 표준의 원칙과 표준을 통합함으로써 입증되어야 합니다.

- 조직 구조,
- 역할 및 책임,
- 역량,
- 목표 및 인센티브,
- 성과 검토 기준,
- 보상,
- 승진,
- 해고, 그리고
- 의사결정 프로세스 및 권한.

©Social Accountability International - 2026

M1.4 - 최고경영진은 본 표준을 충족하는 데 있어 이해 상충이 파악, 공개 및 적절하게 관리되도록 보장해야 합니다.

M2: 근로자 참여 및 통합

M2.1 – 조직은 본 표준의 요건을 충족하기 위한 관리 시스템의 개발 및 실행에 노동조합 및 기타 근로자 대표를 포함한 근로자를 참여시키고 이들의 의견을 반영해야 하며, 여기에는 다음 사항이 포함됩니다.

a) 정책 정의,
b) 부정적 영향 및 위험 파악, 평가 및 우선순위를 지정할 때,
c) 목표 설정 및 이행 계획 수립,
d) 비즈니스 파트너를 포함한 성과 및 관리 시스템을 모니터링할 때,
e) 고충 처리 채널 및 프로세스 설계 및 운영, 그리고
f) 개선 조치 방안 결정.

M2.2 – 노동조합이 존재하는 경우, 조직은 노동조합과 협력하여 관리 시스템에 근로자를 의미 있게 참여시켜야 합니다.

M2.3 – 조직은 근로자가 의사소통 및 참여를 위한 효과적이고 포용적인 채널을 이용할 수 있도록 보장해야 하며, 이러한 채널에는 최소한 다음 사항이 포함되어야 합니다.

a) 근로자의 의견과 피드백을 적극적으로 구함,
b) 근로자가 경영진에게 자신의 이익을 대변할 수 있도록 함,
c) 근로자에게 편리한 방식으로 참여하도록 다양한 참여 수단을 제공함,
d) 직장 내 인구통계학적 구성을 나타낼 수 있도록 함,
e) 모든 근로자가 접근 가능함,
f) 신뢰를 받고 적극적으로 활용됨,

©Social Accountability International - 2026

g) 원할 경우 비밀이 보장됨,
h) 근로자의 이해관계 및 우려 사항과 일치함, 그리고
i) 보복이나 응징으로 이어지지 않음.

M2.4 – 조직은 조직의 관리 시스템을 지원하고 촉진하기 위해 사회적 성과 팀을 구성해야 합니다. 조직은 구성된 팀 및 기존 팀이 최소한 다음을 충족하도록 보장해야 합니다.

a) 근로자와 관리자, 인적 구성의 인구통계학적 특성, 조직의 기능 및 역할이 균형 있게 대표되도록 구성됨,
b) 활동 의사가 있는 경우, 현재 활동 중인 노동조합 및 근로자 단체의 대표 포함,
c) 근로자 참여자에 대해 독립적인 동료 선출 방식 제공,
d) 노동조합의 역할을 훼손하지 않음, 그리고
e) 정책 수립, 부정적 영향 및 위험 파악, 평가 및 우선순위 지정, 목표 설정 및 실행 계획 수립, 성과 모니터링, 고충 처리 메커니즘 설계 및 운영을 포함한 핵심 경영 시스템 기능에 근로자의 참여 촉진.

M3: 이해관계자 참여 및 통합

M3.1 – 조직은 본 표준의 요건을 충족하기 위한 관리 시스템에 참여시킬 관련 이해관계자를 주기적으로 파악하고 우선순위를 정해야 하며, 조직으로부터 가장 큰 영향을 받는 대상에게 최우선 순위를 부여해야 합니다.

M3.2 – 조직은 관리 시스템의 개발 및 이행을 위해 최소한 다음과 같은 경우에 이해관계자와 의미 있는 참여 활동을 수행해야 합니다.

- 정책을 정의할 때,
- 부정적 영향 및 위험 파악, 평가 및 우선순위를 지정할 때,

©Social Accountability International - 2026

- 비즈니스 파트너를 포함한 성과 및 관리 시스템을 모니터링할 때,
- 고충 처리 채널 및 프로세스 설계 및 운영할 때,
- 개선 방안을 결정할 때, 그리고
- 조직에 필요한 지식이 부족할 때입니다.

M3.3 – 이해관계자 참여는 최소한 다음을 충족해야 합니다.

a) 관련 이해관계자의 의견과 피드백을 적극적으로 구함,
b) 접근이 가능해야 함,
c) 신의성실의 원칙에 따라 수행되어야 함,
d) 이해관계자의 우려 사항에 대응해야 함, 그리고
e) 보복이나 응징으로 이어지지 않아야 함.

M3.4 – 조직은 조직의 의사결정 시 이해관계자의 요구, 기대, 우려 사항 및 불만을 고려해야 합니다.

M4: 정책 약속 및 일관성

M4.1 - 조직은 본 표준의 원칙에 대한 의지를 명시한 정책 선언문을 수립, 문서화 및 주기적으로 업데이트해야 합니다. 조직은 최소한 다음을 약속해야 합니다.

a) 본 표준의 요건과 원칙, 관련 법적 요건 및 기타 관련 요건을 충족하거나 초과 달성,
b) 운영 또는 비즈니스 관계를 통해 야기하거나 기여하거나 직접적으로 연계된 위험을 심각성과 가능성에 상응 0 하는 조치를 통해 해결,
c) 단기 및 장기적으로 부정적인 영향을 예방하는 솔루션을 우선시함,
d) 본 표준을 충족함에 있어 윤리적이고 청렴하게 행동함,
e) 본 표준의 요건 충족에 있어 일관성을 보장하기 위해 통합 관리 시스템 유지,

©Social Accountability International - 2026

f) 사회적 대화 참여 모색을 포함하여 근로자 및 기타 이해관계자의 기대를 지속적으로 협의하고 이에 부응,
g) 사업 계획 수립 시 인력에 대한 위험을 고려하고 관련 영향을 완화하기 위해 노력, 그리고
h) 본 표준과 관련된 성과 및 관리 시스템을 지속적으로 개선.

M4.2 – 조직은 비즈니스 파트너에 대한 상호 기대치에 관한 정책을 수립, 문서화 및 정기적으로 업데이트해야 합니다. 이 정책은 최소한 다음을 약속해야 합니다.

a) 비즈니스 파트너가 본 표준의 원칙, 관련 법적 요건 및 기타 관련 요건을 준수하도록 요구,
b) 비즈니스 파트너에 대한 실사 수행,
c) 비즈니스 파트너가 상기 기대치를 충족하지 못하는 상황에 조직이 야기하거나 기여하거나 연계된 방식을 해결, 그리고
d) 비즈니스 관계를 종료하기 전에 적절한 참여 및 인력에 대한 위험 고려를 포함하여 비즈니스 파트너와의 관계 종료에 대한 명확한 기대사항을 설정해야 합니다.

M4.3 - 조직의 정책, 관행, 목표 및 인센티브는 본 표준의 원칙 또는 조직의 목표에 대한 조직의 약속과 상충되거나 저해해서는 안 됩니다.

M4.4 – 조직의 정책, 로비 활동 및 기타 외부 상호작용은 본 표준의 원칙 또는 조직의 목표에 대한 조직의 약속과 상충되거나 이를 저하해서는 안 됩니다.

M5: 상황, 영향 및 위험

M5.1 – 조직은 다음을 포함한 조직의 상황을 주기적으로 파악하고 이해하기 위해 노력해야 합니다.

©Social Accountability International - 2026

a) 조직 자체의 운영,
b) 조직의 직접 및 간접 비즈니스 관계,
c) 근로자 및 그 대표와 기타 관련 이해관계자의 요구사항과 기대 사항, 그리고
d) 관련 규제, 시장, 문화, 사회, 경제 및 기타 요인을 포함하여 조직의 내부 및 외부 운영 환경의 기타 측면.

M5.2 – 조직은 맥락을 고려하여 다음 사항을 주기적으로 파악해야 합니다.

a) 취약 계층에 대한 특정 영향을 포함하여, 정상적이거나 예외적인 상황에서 운영 또는 비즈니스 관계를 통해 유발하거나, 기여하거나, 직접적으로 연계된(또는 유발하거나, 기여하거나, 직접적으로 연계될 수 있는) 이 표준과 관련된 실제적 및 잠재적 부정적 영향,
b) 실제적 및 잠재적 부정적 영향과 관련된 위험 요인,
c) 비즈니스 파트너에 의해 야기된 실제적 및 잠재적 부정적 영향에 대한 조직의 기여도, 그리고
d) 기업 윤리 또는 무결성 문제로 인해 발생할 수 있는 이 표준에 대한 성과와 관련된 실제적 및 잠재적 부정적 영향.

M5.3 - 조직은 부정적 영향의 심각성과 잠재적 부정적 영향의 심각성 및 가능성을 기반으로 위험을 주기적으로 평가하고, 우선순위를 지정하며, 문서화해야 합니다.

M5.4 – 조직은 우선순위가 지정된 위험에 대해 다음을 포함한 잠재적 원인을 고려하여 근본 원인을 파악해야 합니다.

- 관리 시스템상의 원인,
- 조직의 비즈니스 모델을 포함한 운영상의 원인, 그리고
- 사회적, 문화적, 규제적 및/또는 환경적 원인을 포함한 외부 원인.

©Social Accountability International - 2026

M6: 목표, 계획 및 자원

M6.1 – 조직은 조직의 목표를 주기적으로 수립, 문서화 및 업데이트해야 합니다. 이러한 목표는 다음을 충족하도록 설계되어야 합니다.

a) 본 표준의 요구사항 및 원칙, 관련 법적 요구사항 및 기타 관련 요구사항을 충족하거나 초과 달성
b) 조직의 정책 약속 충족,
c) 조직의 위험 해결,
d) 본 표준과 관련된 기업 윤리 및 청렴성 문제 해결,
e) 본 표준과 관련된 비상사태 대비 및 대응 문제 해결,
f) 목표를 달성하기 위해 3 자 간 합의 및 기타 구속력 있는 합의에 대한 지원을 포함한 사회적 대화 모색 그리고
g) 본 표준과 관련된 조직의 성과 및 관리 시스템의 지속적인 개선.

M6.2 - 조직이 유발하거나 기여하는 위험을 해결하기 위해, 조직은 (의도치 않은 결과를 충분히 고려하여) 다음 조치를 계획해야 합니다.

a) 부정적인 영향 종식,
b) 향후 부정적인 영향 예방,
c) 위험 완화, 그리고
d) 부정적인 영향으로 피해를 입은 개인 및 집단을 위한 구제책 보장.

M6.3 - 직접적으로 연계된 위험을 처리하기 위해, 조직은 해당 위험을 종식, 예방, 완화 및 해결할 수 있도록 비즈니스 파트너를 포함한 관련 이해관계자와 협력하고 영향력을 행사할 계획을 수립해야 합니다.

©Social Accountability International - 2026

M6.4 – 조직은 목표를 달성하는 데 필요한 조치와 프로세스를 주기적으로 정의하고 계획해야 합니다. 이를 수행할 때 조직은 다음의 필수 사항을 고려해야 합니다.

- 관리 시스템 – 구두 및 서면 정책과 절차, 역할 및 책임, 문서화, 인력 인센티브 및 목표, 교육 및 역량 강화, 모니터링, 근로자 및 이해관계자 인식, 지표 및 메트릭 포함
- 자원 – 필요한 역량 및 외부 전문성, 인프라, 미디어 및 정보 시스템과 같은 재정적, 물질적, 인적 및 정보 자원 포함, 그리고
- 관계 – 사회적 대화, 관련 3 자 간 합의 및 기타 구속력 있는 합의에 대한 지원, 비즈니스 파트너, 정부 및 기타 내부 및 외부 이해관계자와의 관계 포함.

M7: 인식 및 실행

M7.1 – 조직은 지속적인 관련성과 효과성을 보장하기 위해 필요에 따라 계획과 자원을 주기적으로 조정하면서 계획된 프로세스와 조치를 이행하고 할당된 자원을 배치해야 합니다.

M7.2 – 조직은 인력이 다음에 대한 적절한 인식과 이해를 갖추고, 정보에 접근성을 갖추고, 소통 채널을 확보하도록 보장해야 합니다.

- 법적 권리,
- 본 표준에 정의된 권리,
- 고용과 관련된 위험,
- 조직의 정책, 목표, 활동 및 프로세스,
- 조직의 목표와 약속을 달성하는 데 있어 그들의 역할과 책임,
- 관리 시스템 참여를 위한 관련 메커니즘 및 채널, 그리고
- 구제 수단에 접근하기 위한 메커니즘을 포함하여 권리 보호를 위한 관련 메커니즘 및 채널.

©Social Accountability International - 2026

M7.3 – 조직은 이해관계자가 다음 사항을 적절히 인식하도록 보장해야 합니다.

- 관련 위험,
- 조직의 정책, 목표, 활동 및 프로세스, 그리고
- 본 표준에 정의된 이해관계자의 참여 및 권리 보호를 위한 채널.

M7.4 – 비즈니스 파트너와의 상호작용에서 조직은 다음을 수행해야 합니다.

a) 비즈니스 파트너가 조직의 정책, 목표, 활동 및 프로세스에 대해 적절한 인식, 이해, 정보에 대한 접근성 및 소통 채널을 갖추도록 보장
b) 거래 조건 및 관행이 비즈니스 파트너가 설정된 상호 기대 사항을 충족할 수 있는 능력을 저해하지 않도록 보장
c) 조직이 해당 영향에 기여한 정도에 상응하여 위험을 종식, 예방, 완화 및 구제할 수 있도록 비즈니스 파트너에게 지원 제공
d) 가능한 경우, 상호 기대 사항으로 인한 비즈니스 파트너의 행정적 부담을 최소화하도록 노력, 그리고
e) 다음의 경우가 아닌 한, 위험에 대한 대응으로 비즈니스 관계를 종료하지 않도록 합니다.
    i. 조직의 적절한 관여 및 지원 후에도 비즈니스 파트너가 반복적으로 위험을 해결하지 못함, 그리고
    ii. 관계 종료에 따른 위험이 원래의 위험보다 크지 않음.

M7.5 – 본 표준의 요구사항을 충족하는 데 관련된 문서화된 정보는 다음을 충족해야 합니다.

- 이용 가능하고 적합,
- 정확하고 명확함,
- 효과적으로 통제됨, 그리고
- 식별 가능.

©Social Accountability International - 2026

M8: 청렴성 및 투명성

M8.1 – 본 표준의 요구사항을 충족함에 있어 조직은 진실되고 투명하게 운영하고 소통해야 합니다.

M8.2 – 조직은 본 표준과 관련된 프로세스 및 결과에 대해 주기적으로 공개 보고를 해야 합니다. 공개 보고는 최소한 다음을 충족해야 합니다.

a) 투명하고 진실되며 명확함,
b) 이해관계자의 요구와 기대 사항을 충족,
c) 조직의 정책적 약속을 포함,
d) 조직의 사업 운영을 설명,
e) 조직이 위험을 어떻게 해결하고 있는지 소통,
f) 요청 시 고충처리 메커니즘의 사용 및 고충 처리의 결과에 대한 정보 제공
g) 법적, 규제적 및 기타 보고 요구사항을 충족, 그리고
h) 이해관계자가 적절하게 접근하고 이용할 수 있음.

M8.3 – 조직은 요구되는 문서, 기록, 자료, 인원 및 업무 관련 환경에 대한 접근 권한을 제공하는 것을 포함하여 승인된 제 3 자와 투명하고 개방적으로 협력해야 합니다.

M9: 모니터링 및 고충 처리 메커니즘

M9.1 – 조직은 본 표준의 요구사항을 충족하기 위한 성과 및 관리 시스템을 모니터링해야 합니다. 모니터링은 최소한 다음을 수행해야 합니다.

a) 계획된 조치 및 프로세스의 이행 평가,
b) 본 표준 준수 여부 평가,
c) 수립된 상호 기대 사항 대비 관련 비즈니스 파트너의 성과 평가, 그리고

©Social Accountability International - 2026

d) 적절하게 문서화될 것.

M9.2 – 조직은 모니터링 프로세스에 관련되는 다음 사항을 포함하여 여러 출처의 정보를 통합해야 합니다.

- 위험 평가 및 우선순위 지정,
- 계획된 지표 및 메트릭,
- 내부 및 외부 고충처리 메커니즘과 소통 채널
- 근로자 참여 및 소통,
- 이해관계자의 불만 및 우려 사항
- 사회적 대화와 관련 노사정 및 기타 구속력 있는 협약에서 도출된 피드백,
- 공개적으로 이용 가능한 뉴스 및 정보 출처
- 내부 및 외부 감사, 그리고
- 외부 전문가.

M9.3 – 조직은 인력이 조직 또는 비즈니스 파트너를 상대로 본 표준과 관련된 우려 사항, 이슈, 불만, 사건 및 고충을 제기할 수 있도록 고충처리 메커니즘을 수립, 유지 및 모니터링해야 합니다. 인력을 위한 조직의 고충처리 메커니즘은 다음을 충족해야 합니다.

- 정당하고, 접근 가능하며, 예측 가능하고, 공평하며, 투명하고, 대화에 기반하며, 권리와 양립 가능하고, 지속적인 개선의 원천이 될 것.
- 사용자의 기밀 유지
- 조직이나 다른 당사자에 의해 사용자에 대한 보복을 초래하지 않을 것, 그리고
- 고충처리 절차에 참여하는 인력의 소득 손실을 초래하지 않을 것.

M9.4 – 조직은 외부 이해관계자가 조직 또는 비즈니스 파트너를 상대로 본 표준과 관련하여 우려 사항, 문제, 불만, 사건 및 고충을 제기할 수 있도록 고충처리 메커니즘을

©Social Accountability International - 2026

수립, 유지 및 모니터링해야 합니다. 외부 이해관계자를 위한 조직의 고충처리 메커니즘은 다음을 충족해야 합니다.

- 정당하고, 접근 가능하며, 예측 가능하고, 공평하며, 투명하고, 대화에 기반하며, 권리와 양립 가능하고, 지속적인 개선의 원천이 될 것.
- 사용자의 기밀 유지
- 조직이나 다른 당사자에 의해 사용자에 대한 보복을 초래하지 않을 것, 그리고
- 고충처리 절차에 참여하는 인력의 소득 손실을 초래하지 않을 것.

M9.5 – 조직은 자사의 운영 또는 비즈니스 관계를 통해 유발하거나 기여하거나 직접적으로 연계된 부정적인 인권 영향 및 위험과 관련된 외부 고충처리 및 구제 프로세스에 성실히 참여해야 합니다.

M9.6 - 모니터링 및 고충처리 메커니즘의 결과물은 다음을 위한 조치(관리 시스템, 리소스 및/또는 관계에 대한 변경 사항 포함)로 이어져야 합니다.

a) 부정적인 영향 종식,
b) 향후 부정적인 영향 예방,
c) 위험 완화, 그리고
d) 부정적인 영향으로 피해를 입은 개인 및 집단을 위한 구제책 보장.

M10: 전략적 분석, 검토 및 지속적 개선

M10.1 – 조직은 목표 및 본 표준 대비 성과를 주기적으로 검토해야 합니다. 검토 중에 조직은 최소한 다음 사항을 평가해야 합니다.

a) 목표 달성을 향한 진척도
b) 계획되고 이행된 조치 및 프로세스의 효과성
c) 계획되고 이행된 조치, 프로세스 및 자원의 적절성 및 타당성

©Social Accountability International - 2026

d) 관리 시스템의 효과성, 그리고

e) 성과 개선 기회.

M10.2 – 조직은 검토 시 관련되는 다음 사항을 포함하여 여러 출처의 정보를 반영해야 합니다.

- 위험 평가 및 우선순위 지정,
- 모니터링 프로세스,
- 내부 및 외부 고충처리 메커니즘과 소통 채널,
- 근로자 참여 및 소통,
- 이해관계자의 불만 및 우려 사항
- 사회적 대화와 관련 노사정 및 기타 구속력 있는 협약에서 도출된 피드백,
- 공개적으로 이용 가능한 뉴스 및 정보 출처
- 내부 및 외부 감사, 그리고
- 외부 전문가.

M10.3 – 이 검토의 결과물은 다음을 수행해야 합니다.

a) 조직의 주기적인 위험의 평가 및 우선순위 지정과 모니터링 프로세스에 정보를 제공합니다.

b) 조직의 전략 및 의사결정에 정보를 제공합니다. 그리고

c) 필요에 따라 조직의 방침, 리소스, 목표, 프로세스 및 조치의 변경으로 이어집니다.

M10.4 – 조직은 다음을 포함하여 자체 운영 및 비즈니스 관계에서 양질의 일자리 성과와 관리 시스템의 지속적인 개선을 입증해야 합니다.

a) 우선순위 수준 전반에 걸쳐 위험을 지속적으로 해결,

©Social Accountability International - 2026

b) 본 표준의 요구사항을 넘어 근로 조건을 개선할 수 있는 기회를 파악하고 추구, 그리고

c) 조직의 관리 시스템에서 근로자 및 이해관계자의 관여와 통합을 증진할 수 있는 기회를 파악하고 추구.

©Social Accountability International - 2026

섹션 2: 양질의 일자리 원칙 및 성과 기준

이 섹션에서는 양질의 일자리와 관련된 기본적인 인권(원칙) 및 양질의 일자리를 달성하기 위한 구체적인 요구사항(기준)을 설명합니다.

각 조항은 원칙의 목록으로 시작됩니다. 이는 국가가 보호하고 기업이 존중해야 하는 기본적 인권입니다. 일부 기본적 권리는 모든 사람에게 적용되며, 어떤 권리는 근로자에게만 적용되고, 또 다른 권리는 특정 집단(예: 아동)에 적용됩니다. 권리는 절대적인 것으로, 이는 명시된 바에 따라 모든 사람, 근로자 또는 기타 집단에 동등하게 적용됨을 의미합니다.

인권을 온전히 존중하기 위해 조직은 인권 침해를 방지해야 하며 자신들이 연루된 인권에 대한 부정적인 영향을 해결해야 합니다. 본 섹션의 원칙은 조직이 존중해야 하는 양질의 일자리와 관련된 구체적인 인권을 정의합니다. 이는 조직에 특정 요구사항을 부과하는 것이 아니라 각 조항의 기준에 대한 맥락을 설정합니다.

표준은 조직을 위한 요구사항을 제공합니다. 이는 조직이 원칙에 대한 존중을 입증하기 위해 달성해야 하는 결과입니다. 원칙이 모든 사람, 근로자 또는 기타 광범위한 집단에 적용되는 반면, 표준은 조직의 인력(또는 기타 특정 이해관계자)에게 적용됩니다. 이것이 바로 본 표준에 따른 조직의 책임 범위입니다.

- D1: 아동 및 연소 근로자 보호
- D2: 결사의 자유 및 단체교섭권
- D3: 자유롭고 공정한 채용, 고용 및 해고
- D4: 적절한 근로 시간, 임금 및 복리후생
- D5: 차별 금지
- D6: 보건 및 안전
- D7: 개인정보 보호

©Social Accountability International - 2026

D1: 아동 및 연소 근로자 보호

원칙

노동의 맥락에서 국가가 보호하고 기업이 존중해야 하는 기본적 인권.

I. 아동은 아동 노동으로부터 보호받을 권리가 있습니다.
II. 연소 근로자를 포함한 아동은 기본적인 필요를 충족할 권리가 있습니다.
III. 연소 근로자를 포함한 아동은 신체적, 정신적, 영적, 도덕적, 사회적으로 발달할 권리가 있습니다.
IV. 연소 근로자를 포함한 아동은 학교에 다닐 기회를 박탈하는 일체의 노동으로부터 벗어나 교육을 받을 권리가 있습니다.
V. 연소 근로자를 포함한 아동은 고용에 있어 공정한 대우, 안전 및 특별한 보호를 받을 권리가 있습니다.
VI. 연소 근로자를 포함한 아동은 직장에서 의견을 표명하고 대변될 권리가 있습니다.

성과 기준

노동의 맥락에서 이러한 권리에 대한 존중을 입증하기 위해 조직이 준수해야 하는 구체적인 성과 요구사항.

D1.1 - 조직은 연소 근로자를 포함한 아동의 권리를 존중해야 합니다.

D1.2 – 조직은 15 세 미만(또는 의무 교육 연령이 더 높은 경우 해당 연령 미만)의 아동을 고용해서는 안 됩니다. 본 표준의 "합법적 근로 아동" 정의를 충족하는 경우에는 예외가 적용될 수 있습니다.

©Social Accountability International - 2026

D1.3 - 조직은 연소 근로자의 고용이 다음 사항을 충족하도록 보장해야 합니다.

a) 근로자의 사회적, 도덕적, 신체적 발달을 보호하며 일반적인 건강과 웰빙에 위험이 되지 않도록 해야 합니다.
b) 학업 성취를 저해할 정도로 과도하지 않아야 합니다.
c) 유사한 직무를 수행하는 성인 근로자에 상응하는 임금과 복리후생을 제공해야 합니다. 그리고
d) 다음을 포함한 근로 시간 제한을 초과하지 않아야 합니다.
    i. 1 일 8 시간 근로(법정 최고 한도가 8 시간 미만인 경우 해당 기준 적용),
    ii. 학교, 직장, 통근 시간을 합쳐 1 일 10 시간(법정 최고 한도가 10 시간 미만인 경우 해당 기준 적용), 그리고
    iii. 야간 시간대에는 근무하지 않아야 합니다.

D1.4 – 근로하지 않는 아동이 업무 관련 환경에 있는 경우, 조직은 다음을 보장해야 합니다.

a) 위험 요소 및 건강상의 위험으로부터의 보호,
b) 각 아동의 연령에 적합한 기본적 필요 사항의 제공(예: 음식, 물, 화장실 시설 이용 등),
c) 적절하고 지속적인 성인의 감독, 그리고
d) 조직의 프로세스에 개입 금지.

D1.5 – 조직은 다음을 포함하여 자체 운영 및 비즈니스 관계 전반에서 아동 및 연소 근로자 보호와 관련된 요구사항과 원칙을 충족하거나 초과 달성하기 위해 효과적인 관리 시스템을 개발하고 이행해야 합니다.

a) M1: 리더십의 헌신, 참여 및 통합,
b) M2: 근로자 참여 및 통합,
c) M3: 이해관계자 참여 및 통합,

©Social Accountability International - 2026

d) M4: 정책적 약속 및 일관성,
e) M5: 맥락, 영향 및 위험,
f) M6: 목표, 계획 및 자원,
g) M7: 인식 및 이행,
h) M8: 청렴성 및 투명성,
i) M9: 모니터링 및 고충 처리 메커니즘, 그리고
j) M10: 전략적 분석, 검토 및 지속적 개선.

D2: 결사의 자유 및 단체교섭권

원칙

노동의 맥락에서 국가가 보호하고 기업이 존중해야 하는 기본적 인권.

I. 근로자는 자신의 이익을 증진하고 보호하기 위해 자신이 선택한 독립적인 노동조합 및 기타 노동자 단체를 결성하고, 가입하며, 이에 참여할 권리를 보유합니다.
II. 근로자는 자신의 이익을 위해 단체교섭을 할 권리가 있으며, 고용자와 고용자 단체는 이러한 교섭에 성실히 임해야 합니다.
III. 근로자는 노동조합 및 기타 노동자 단체에서의 지위 또는 소속을 이유로 차별, 괴롭힘, 협박 또는 보복을 받지 않을 권리가 있습니다.

성과 기준

노동의 맥락에서 이러한 권리에 대한 존중을 입증하기 위해 조직이 준수해야 하는 구체적인 성과 요구사항.

©Social Accountability International - 2026

D2.1 - 조직은 인력이 자신이 선택한 노동조합 및 기타 근로자 조직을 자유롭게 결성, 가입 및 참여하고 단체교섭을 할 권리를 존중하고 인정해야 합니다.

D2.2 – 조직은 인력이 조직으로부터의 불이익이나 보복 없이 자신이 선택한 노동조합 및 기타 근로자 조직을 결성, 가입 및 이에 참여할 권리가 있음을 인지하도록 보장해야 합니다.

D2.3 - 조직은 노동조합 또는 기타 노동자 단체의 설립, 기능 또는 관리를 직접적으로든 제 3 자를 통해서든 방해하지 않도록 보장해야 합니다.

D2.4 – 조직은 노동조합 및 기타 근로자 단체의 구성원, 근로자 대표, 그리고 근로자 조직화 활동에 관여하는 인력이 노동조합 가입이나 활동을 이유로 차별, 괴롭힘, 협박 또는 보복을 당하지 않도록 보장해야 합니다.

D2.5 – 조직은 노동조합 및 기타 근로자 단체의 구성원, 근로자 대표, 그리고 근로자 조직화 활동에 관여하는 인력이 업무 관련 환경에서 조합원에게 공정하게 접근할 수 있도록 보장해야 합니다.

D2.6 - 조직은 근로자 대표, 노동조합 및 기타 노동자 단체의 요청이 있는 경우 이들과 성실하게 단체교섭을 실시해야 합니다.

D2.7 – 부문별 단체협약이 존재하는 경우, 조직은 해당 협약에 따른 의무를 존중하고 이행해야 합니다. 이러한 사업장 수준의 협약이 기존의 부문별 협약보다 근로자에게 더 유리한 한, 노동조합 또는 기타 근로자 단체가 조직 차원에서 추가적인 단체교섭을 진행하는 것을 배제하지 않습니다.

D2.8 - 조직은 사회적 성과팀을 포함한 사업장 협의 위원회 및 기타 근로자 단체가 노동조합 및 기타 근로자 조직의 설립, 운영, 관리 또는 단체교섭을 방해하지 않도록 보장해야 합니다.

©Social Accountability International - 2026

D2.9 – 조직은 다음을 포함하여 자체 운영 및 비즈니스 관계 전반에서 결사의 자유 및 단체교섭권과 관련된 요구사항과 원칙을 충족하거나 초과 달성하기 위해 효과적인 관리 시스템을 개발하고 이행해야 합니다.

a) M1: 리더십의 헌신, 참여 및 통합,
b) M2: 근로자 참여 및 통합,
c) M3: 이해관계자 참여 및 통합,
d) M4: 정책적 약속 및 일관성,
e) M5: 맥락, 영향 및 위험,
f) M6: 목표, 계획 및 자원,
g) M7: 인식 및 이행,
h) M8: 청렴성 및 투명성,
i) M9: 모니터링 및 고충 처리 메커니즘, 그리고
j) M10: 전략적 분석, 검토 및 지속적 개선.

D3: 자유롭고 공정한 채용, 고용 및 해고

원칙

노동의 맥락에서 국가가 보호하고 기업이 존중해야 하는 기본적 인권.

I. 사람들은 채용, 고용 및 고용 종료 과정에서 자기결정권과 존엄성을 누릴 권리가 있습니다.
II. 사람들은 기만, 강압, 착취, 협박, 위협 및 폭력으로부터 자유로울 권리가 있습니다.

©Social Accountability International - 2026

III. 사람들은 모든 업무 관련자로부터 적절하고 공정한 대우를 받을 권리가 있습니다.

IV. 사람들은 현대적 노예제, 인신매매, 강제 노동 또는 의무 노동으로부터 자유로울 권리가 있습니다.

성과 기준

노동의 맥락에서 이러한 권리에 대한 존중을 입증하기 위해 조직이 준수해야 하는 구체적인 성과 요구사항.

D3.1 - 조직은 인력과 지원자의 자유롭고 공정한 채용, 고용 및 고용 종료에 대한 권리를 존중해야 합니다.

D3.2 - 조직은 인력과 지원자가 다음을 포함하여 채용, 고용 및 고용 종료에 적용되는 조건을 이해하고 자발적으로 동의하도록 보장해야 합니다.

a) 접근 가능하고 이해하기 쉬운 언어 및 소통 방식의 사용,
b) 관련 프로세스, 직무 세부 사항 및 근로 조건에 대한 명확하고 정확하며 포괄적인 설명,
c) 명확하고 정확하며 포괄적인 근로 계약서, 그리고
d) 해당되는 경우 주거 조건에 대한 명확하고, 정확하며, 포괄적인 설명.

D3.3 - 조직은 고용 또는 고용 종료 조건의 변경 사항을 사전에 영향을 받는 인력에게 명확히 전달하여, 해당 인력이 원하는 경우 다른 방안을 마련할 수 있도록 충분한 시간을 제공해야 합니다.

D3.4 - 조직은 다음을 포함하여 인력과 지원자가 채용, 고용 및 고용 종료와 관련하여 자유롭게 이동할 수 있도록 보장해야 합니다.

©Social Accountability International - 2026

a) 신분증 및 기타 중요 문서에 대한 지속적인 접근,
b) 해당되는 경우 자발적이고 과도하지 않은 연장 근로,
c) 개인, 임금 또는 재산에 대한 위협, 몸값 요구 또는 압류로부터의 자유,
d) 업무 관련 환경에서의 합리적인 신체적 자율성 및 이동, 그리고
e) 부당한 제한 없이 자신의 기술과 지식을 새로운 고용처로 이전할 수 있는 자유.

D3.5 - 조직은 다음을 포함하여 인력과 지원자가 채용, 고용 및 고용 종료와 관련된 재정적 부담을 지지 않도록 보장해야 합니다.

- 채무 예속,
- 금전적 벌금,
- 수수료,
- 임금 절도 또는 몰수, 그리고
- 착취적인 성과급 제도.

D3.6 - 조직은 채용, 고용 및 고용 종료와 관련된 수수료와 비용을 인력이나 지원자가 전액 또는 일부라도 부담하지 않도록 보장해야 합니다.

D3.7 - 조직은 다음을 포함하여 인력과 지원자가 채용, 고용 및 고용 종료 과정에서 괴롭힘과 위협을 당하지 않도록 보장해야 합니다.

- 신체적 및 성적 폭력,
- 자신 또는 타인에 대한 위협, 그리고
- 심리적 및 정서적 폭력.

D3.8 - 조직은 징계 정책 및 관행이 다음 사항을 충족하도록 보장해야 합니다.

- 채용 시 인력에게 명확하게 전달될 것,
- 조직 전반에 걸쳐 일관되고 공정하게 적용될 것, 그리고

©Social Accountability International - 2026

- 명확히 문서화되고 관련 인력에게 전달될 것.

D3.9 - 조직은 근무 위치, 주거 제공, 개인 통신 제공, 이용 가능한 교통편, 근무 일정 등을 포함한 근로 조건으로 인해 인력이 부당하게 고립되지 않도록 보장해야 합니다.

D3.10 – 조직은 근무 위치, 주거 제공, 개인 통신 채널 제공, 이용 가능한 교통편, 근무 일정 등을 포함한 근로 조건으로 인해 직원이 자녀 및 부양가족과 부당하게 떨어져 지내게 되지 않도록 보장해야 합니다.

D3.11 - 조직이 수습, 인턴십 또는 직업 교육 프로그램에 참여하거나 이를 활용하는 경우, 해당 프로그램을 통해 생성된 직무가 다음을 충족하도록 보장해야 합니다.

a) 정규직 직무를 대체하는 데 사용되지 않을 것,
b) 사전에 지정된 기간 동안 유지될 것,
c) 법정 최저임금 미만으로 보상되지 않을 것, 그리고
d) 직원의 기술, 직무 역량 및/또는 기타 업무 관련 역량 개발에 기여할 것.

D3.12 - 조직은 다음 사항을 포함하여 모든 고용 해지가 공정하고 투명하게 이루어지도록 보장해야 합니다.

a) 비차별적,
b) 계약, 구속력 있는 단체협약을 이행하고 및 관련 법률 및 규정을 준수하기 위한 적절한 자원 배분,
c) 퇴직금, 임금 및 기타 보상금의 적시 지급, 그리고
d) 대규모 인력 감축은 최후의 수단으로만 사용할 것.

©Social Accountability International - 2026

D3.13 – 조직은 운영 및 비즈니스 관계 전반에서 자유롭고 공정한 채용, 고용 및 고용 종료와 관련된 요구사항과 원칙을 충족하거나 이를 상회할 수 있도록 다음을 포함한 효과적인 관리 시스템을 개발하고 이행해야 합니다.

a) M1: 리더십의 헌신, 참여 및 통합,
b) M2: 근로자 참여 및 통합,
c) M3: 이해관계자 참여 및 통합,
d) M4: 정책적 약속 및 일관성,
e) M5: 맥락, 영향 및 위험,
f) M6: 목표, 계획 및 자원,
g) M7: 인식 및 이행,
h) M8: 청렴성 및 투명성,
i) M9: 모니터링 및 고충 처리 메커니즘, 그리고
j) M10: 전략적 분석, 검토 및 지속적 개선.

D4: 적절한 근로 시간, 임금 및 복리후생

원칙

노동의 맥락에서 국가가 보호하고 기업이 존중해야 하는 기본적 인권.

I. 사람들은 건강, 안전 및 사회 참여를 지원하는 적정한 생활 수준을 누릴 권리가 있습니다.
II. 사람들은 자신의 시간, 노동 및 기타 기여에 대해 공정한 보상을 받을 권리가 있습니다.

©Social Accountability International - 2026

III. 사람들은 적절한 휴가 제공을 포함하여 합리적인 근무 일정을 받을 권리가 있습니다.

성과 기준

노동의 맥락에서 이러한 권리에 대한 존중을 입증하기 위해 조직이 준수해야 하는 구체적인 성과 요구사항.

D4.1 – 조직은 적정한 생활 수준을 지원하는 근로 시간, 임금 및 복리후생에 대한 인력의 권리를 존중해야 합니다.

D4.2 - 조직은 최소한의 생활임금 또는 생활소득(법정 최저임금이 더 높은 경우 법정 최저임금)을 받고 법적으로 요구되는 혜택을 받을 직원의 권리를 존중해야 합니다.

D4.3 - 상황적 제약으로 인해 조직이 독립적으로 직원에게 생활임금 및 생활소득을 제공할 수 없는 경우, 조직은 관련 이해관계자와 협력하여 이를 해결해야 하며, 여기에는 다음이 포함됩니다.

a) 관련 노사정 협약 및 기타 구속력 있는 협약 지원을 포함하여 사회적 대화에 참여, 그리고
b) 비즈니스 파트너, 정부 및 기타 내부·외부 이해관계자와의 협력.

D4.4 - 조직은 합리적인 근로 시간에 대한 직원의 권리를 존중해야 하며, 최소한 다음 제한 사항을 포함해야 합니다.

a) 정규 근로 시간은 주당 48 시간(또는 더 낮은 경우, 법에서 허용하는 최대 시간), 그리고
b) 초과 근로 시간은 주당 12 시간(또는 더 낮은 경우, 법에서 허용하는 최대 시간).

©Social Accountability International - 2026

D4.5 – 조직은 초과 근로가 다음 사항을 충족하도록 보장해야 합니다.

a) 국내법과 구속력 있는 단체협약에서 허용하지 않는 한 자발적이어야 함,
b) 할증 요율로 지급되어야 함,
    a. 법률에 할증률이 규정되어 있지 않은 경우, 해당 국가의 산업 부문 전반에서 통용되는 초과 근로 할증률이 적용됨,
c) 국내법과 구속력 있는 단체협약에서 허용하지 않는 한 근무 주 단위로 계산되어야 함,
d) 관련 법적 요구사항 및 기타 관련 요구사항을 충족해야 함, 그리고
e) 불충분한 계획이나 생활임금 또는 생활소득 미지급 등의 이유를 포함하여 정기적으로 요구되지 않아야 함.

D4.6 - 조직은 근로 시간을 포함한 직원의 근무 일정이 다음을 충족하도록 보장해야 합니다.

a) 적정한 생활 수준을 지원할 것,
b) 근무 시간이 예측 가능하고 직원에게 편리할 것,
c) 보건 및 안전상의 위험을 초래하지 않을 것,
d) 적절한 휴식 및 휴게 시간을 포함할 것,
e) 직원에게 할증 수당을 지급하지 않기 위해 근로 시간 평균화 방식을 사용하지 않을 것,
f) 다음 예외 중 하나가 적용되지 않는 한, 6 일 연속 근무 후 최소 24 시간의 휴일을 1 일 이상 제공할 것:
    i. 국내법과 구속력 있는 단체협약이 허용하는 경우, 또는
    ii. ILO 협약이 허용하는 경우, 또는
    iii. 예외적인 상황으로 인해 더 긴 연속 근무가 필요하고 직원이 추가 연속 근무일을 요청하는 경우,
g) 다음을 포함하여 직원에게 적절한 유급 및 무급 휴가를 제공할 것:

©Social Accountability International - 2026

i. 병가,
ii. 가족 돌봄 휴가,
iii. 연차 휴가, 및
iv. 공휴일,

h) 직원의 인구통계학적 특성에 따른 유연성 요구를 고려할 것, 그리고
i) 조직 또는 정부의 복리후생에 대한 접근을 부당하게 제한하지 않을 것.

D4.7 - 직원이 초과 근로 수당, 최대 근로 시간 및 기타 요건에서 법적으로 면제되는 경우, 조직은 다음을 보장해야 합니다.

a) 보상액이 생활임금에 초과 근로 할증을 더하여 동일한 시간을 근무했을 때 받게 되는 금액 이상이어야 함, 그리고
b) 직원이 근무 시간에 대해 합리적인 재량권을 가져야 합니다.

D4.8 - 조직은 지급해야 할 모든 임금과 복리후생을 정기적으로, 기한을 엄수하여, 직원에게 편리한 방식으로 지급해야 합니다.

D4.9 - 조직은 직무 수행에 소요된 시간에 대한 보상 외에도 다음 사항에 대해 직원에게 적절한 보상을 제공해야 합니다.

- 근무지에 머물도록 요구된 시간,
- 업무상 부상이나 질병으로 인한 근로 손실 시간, 그리고
- 교육, 사회적 성과 팀 활동 또는 고충 처리 절차 참여로 인한 근로 손실 시간.

D4.10 – 조직은 직원이 근무 시간과 지급해야 할 임금, 복리후생 및 공제 내역을 명확하고 완전하며 정확하게 기재한 보상 명세서를 정기적으로 수령하도록 보장해야 합니다.

©Social Accountability International - 2026

D4.11 - 사업 연속성에 차질이 발생하는 경우, 조직은 직원에 대한 퇴직금, 임금 및 기타 보상금 지급을 우선으로 해야 합니다.

D4.12 - 조직은 징계 조치에 따른 임금 또는 근로시간 공제가 다음 요건을 충족하도록 해야 합니다.

a) 국내법과 구속력 있는 단체협약이 허용하는 경우에만 지급할 임금에서 공제할 것,
b) 합리적이어야 하며 제한된 기간 동안만 적용할 것,
c) 임금이 생활임금(더 높은 경우 법정 최저임금) 미만으로 내려가지 않도록 할 것, 그리고
d) 이의 제기 기회를 제공할 것.

D4.13 – 조직은 성과급제, 시간제 근로, 계절 근로, 단기 계약, 재택 근로자, 비정규직 인력 및 재택근무 제도의 활용이 다음을 충족하도록 보장해야 합니다.

a) 측정 가능하고 근거에 기반할 것,
b) 본 표준의 요구사항과 모순되지 않을 것,
c) 적정한 생활 수준을 지원하는 임금과 근로 시간을 제공할 것,
d) 부당한 보건 및 안전 위험을 초래하지 않을 것, 그리고
e) 투명하고 예측 가능하며 직원에게 편리할 것.

D4.14 – 조직은 운영 및 비즈니스 관계 전반에서 적정한 근로 시간, 임금 및 복리후생과 관련된 요구사항과 원칙을 충족하거나 이를 초과할 수 있도록 다음을 포함하는 효과적인 관리 시스템을 개발하고 이행해야 합니다.

a) M1: 리더십의 헌신, 참여 및 통합,
b) M2: 근로자 참여 및 통합,
c) M3: 이해관계자 참여 및 통합,

©Social Accountability International - 2026

d) M4: 정책적 약속 및 일관성,
e) M5: 맥락, 영향 및 위험,
f) M6: 목표, 계획 및 자원,
g) M7: 인식 및 이행,
h) M8: 청렴성 및 투명성,
i) M9: 모니터링 및 고충 처리 메커니즘, 그리고
j) M10: 전략적 분석, 검토 및 지속적 개선.

D5: 차별 금지

원칙

노동의 맥락에서 국가가 보호하고 기업이 존중해야 하는 기본적 인권.

I. 사람들은 교육과 고용에 대한 권리를 보유하고 있습니다.
II. 사람들은 교육 및 고용 과정에서 평등한 접근성과 기회를 포함하여 차별을 받지 않을 권리를 보유하고 있습니다.
III. 사람들은 정신적, 정서적, 심리사회적 웰빙을 지원하는 근무 환경에 대한 권리를 보유하고 있습니다.
IV. 사람들은 괴롭힘, 집단 따돌림 및 위협을 포함한 모든 형태의 부당한 행위로부터 자유로울 권리를 보유하고 있습니다.

성과 기준

노동의 맥락에서 이러한 권리에 대한 존중을 입증하기 위해 조직이 준수해야 하는 구체적인 성과 요구사항.

©Social Accountability International - 2026

D5.1 - 조직은 차별을 받지 않을 직원의 권리를 존중해야 합니다.

D5.2 - 조직은 직원이 다음을 포함하여 조직과의 모든 상호 작용에서 동등한 접근성과 기회를 보장받고 차별을 받지 않도록 해야 합니다.

- 채용 및 모집,
- 고용 및 근로 조건,
- 업무 배치,
- 성과 검토 및 피드백,
- 교육 및 멘토링,
- 승진 및 기회,
- 고충 처리;
- 숙박, 교통, 식사, 배우자 및 가족 복리후생 등을 포함한 임금 및 복리후생;
- 징계 절차; 및
- 고용 종료 및 퇴직.

D5.3 - 조직은 인력이 업무 관련 환경에서 업무 관련자로부터 괴롭힘, 따돌림 및 위협을 포함하여 원치 않는 행위를 겪지 않도록 보장해야 합니다.

D5.4 - 조직은 다음을 포함하여 인력 간의 차이를 포용하기 위한 합리적인 조치를 취해야 합니다:

- 능력;
- 종교적 및 관습적 관행;
- 문해력 및 언어 수준;
- 개인 위생상의 요구;
- 돌봄 책임; 및
- 인력의 역할 수행 능력에 부당한 영향을 미치지 않는 기타 요구사항.

©Social Accountability International - 2026

D5.5 - 조직은 고용의 일환으로 인력이 다음을 포함한 침습적인 의료/신체적 시술을 받지 않도록 보장해야 합니다:

- "처녀성" 검사;
- 임신 검사;
- HIV/AIDS 검사; 및
- 특정 직무와 관련이 없는 기타 의료/신체 검사, 검진 또는 시술.

예외는 다음의 경우에만 허용될 수 있습니다.

a) 개인 또는 다른 인력에게 발생할 수 있는 심각한 부정적 영향과 위험을 식별, 예방 및 완화하기 위해 필요한 경우; 및
b) 인력에게 사전에 명확히 전달되고 합의된 경우.

D5.6 – 조직은 다음을 포함하여 운영 및 비즈니스 관계 전반에 걸쳐 차별 금지와 관련된 요구사항 및 원칙을 충족하거나 초과 달성할 수 있도록 효과적인 관리 시스템을 개발하고 이행해야 합니다.

a) M1: 리더십의 헌신, 참여 및 통합,
b) M2: 근로자 참여 및 통합,
c) M3: 이해관계자 참여 및 통합,
d) M4: 정책적 약속 및 일관성,
e) M5: 맥락, 영향 및 위험,
f) M6: 목표, 계획 및 자원,
g) M7: 인식 및 이행,
h) M8: 청렴성 및 투명성,
i) M9: 모니터링 및 고충 처리 메커니즘, 그리고
j) M10: 전략적 분석, 검토 및 지속적 개선.

©Social Accountability International - 2026

D6: 보건 및 안전

원칙

노동의 맥락에서 국가가 보호하고 기업이 존중해야 하는 기본적 인권.

I. 사람들은 안전하고 건강한 업무 관련 환경을 누릴 권리가 있습니다.
II. 사람들은 신체적, 정신적 웰빙을 누릴 권리가 있습니다.
III. 사람들은 허가를 구하지 않고도 임박한 위험에서 벗어날 권리가 있습니다.

성과 기준

노동의 맥락에서 이러한 권리에 대한 존중을 입증하기 위해 조직이 준수해야 하는 구체적인 성과 요구사항.

D6.1 - 조직은 신체적, 사회적, 정신적 웰빙을 포함하여 인력의 보건 및 안전에 대한 권리를 존중해야 합니다.

D6.2 – 조직은 인력을 위한 안전하고 건강한 업무 관련 환경을 보장하고 본 표준의 보건 및 안전 요구사항을 충족할 책임을 가진 역량 있는 경영 대리인을 지정해야 합니다.

D6.3 - 조직은 정상적이거나 예외적인 상황에서 운영 또는 비즈니스 관계를 통해 유발하거나 기여하거나 직접적으로 연계된 업무 관련 환경 내의 위험 요인을 주기적으로 식별하고, 관련 보건 및 안전 위험을 평가하여 우선순위를 지정해야 합니다. 조직은 위험을 고려할 때 즉각적인 영향과 장기적 또는 누적 영향을 모두 포함해야 합니다.

©Social Accountability International - 2026

D6.4 - 조직은 다음을 포함하되 이에 국한되지 않는 직장 위험 요인으로 인한 위험을 적절히 처리해야 합니다.

- 유해 물질;
- 위험한 장비, 작업 환경 및/또는 유틸리티(예: 기계류, 공기 질, 전기, 조명, 먼지, 병원균, 소음, 온도, 부상 위험 등); 및
- 인간 공학.

D6.5 - 조직은 다음을 포함하되 이에 국한되지 않는 자연 재해 및 인재 그리고 비상사태로 인한 위험을 적절히 처리해야 합니다.

- 화재 및 폭발/내파;
- 지진;
- 홍수;
- 가뭄;
- 극한의 온도를 포함한 극한의 환경 조건;
- 기타(화재 외) 비상사태;
- 병원균(전염병); 및
- 기타 예측 가능한 비정상 또는 비상 상황.

D6.6 – 조직은 다음을 포함하되 이에 국한되지 않고 인력에게 위험을 초래할 수 있는 기타 모든 조건으로 인한 위험을 적절히 처리해야 합니다.

- 건물 및 시설의 구조적 안전,
- 안전하고 위생적인 조건(화장실, 주방, 숙소 등), 및
- 교통 수단의 안전.

©Social Accountability International - 2026

D6.7 - 조직은 다음을 포함하되 이에 국한되지 않는 심리사회적 위험 요인으로 인한 위험을 적절히 처리해야 합니다.

- 비합리적인 마감 기한 또는 업무 기대치,
- 업무 관련자에 의한 공격적 행위, 괴롭힘 또는 위협적인 행동,
- 업무 관련 환경에서의 부적절한 개인 사생활 보호,
- 투명성 부족 또는 상충되는 기대치, 및
- 고용 안정성 또는 보안의 비합리적인 결여.

D6.8 - 조직은 인력이 다음에 대해 적절한 인식, 이해, 정보 접근성 및 소통 채널을 갖추도록 보장해야 합니다.

- 인력의 직무와 관련된 위험 요인 및 관련 보건 및 안전 위험;
- 관련 정책, 절차, 역할 및 책임; 및
- 보건 및 안전과 관련된 자신의 권리.

D6.9 - 업무 관련 부상이 발생한 경우 조직은 응급처치를 제공하고 피해 인력이 후속 의료 치료를 받을 수 있도록 지원해야 합니다.

D6.10 - 조직은 필요에 따라 적절한 개인 보호 장비를 조직의 자체 비용으로 제공, 유지 관리 및 교체해야 합니다.

D6.11 - 조직은 업무 관련 환경(소유, 임차 또는 서비스 제공업체와의 계약 여부를 불문하고)이 청결하고 안전하며 이용자의 기본적 요구를 충족하고, 인력에게 다음에 대한 합리적인 접근성을 제공하도록 보장해야 합니다.

- 청결한 화장실 시설;
- 음용수;
- 식사 휴식을 위한 적절한 공간;

©Social Accountability International - 2026

- 식품 보관을 위한 위생 시설(해당하는 경우);
- 탈의실 및 안전한 보관소(해당하는 경우); 및
- 수유하는 부모를 위한 개인 공간(해당하는 경우).

D6.12 – 조직은 고용주가 제공하는 숙소, 교통 수단, 식사 및 기타 재화와 서비스가 관련 국내 및 국제 품질 표준을 충족하도록 보장해야 합니다.

D6.13 – 조직은 다음을 포함하여 운영 및 비즈니스 관계 전반에 걸쳐 보건 및 안전과 관련된 요구사항 및 원칙을 충족하거나 초과 달성할 수 있도록 효과적인 관리 시스템을 개발하고 이행해야 합니다.

a) M1: 리더십의 헌신, 참여 및 통합,
b) M2: 근로자 참여 및 통합,
c) M3: 이해관계자 참여 및 통합,
d) M4: 정책적 약속 및 일관성,
e) M5: 맥락, 영향 및 위험,
f) M6: 목표, 계획 및 자원,
g) M7: 인식 및 이행,
h) M8: 청렴성 및 투명성,
i) M9: 모니터링 및 고충 처리 메커니즘, 그리고
j) M10: 전략적 분석, 검토 및 지속적 개선.

©Social Accountability International - 2026

D7: 개인정보 보호

원칙

노동의 맥락에서 국가가 보호하고 기업이 존중해야 하는 기본적 인권.

I. 인력은 개인 생활과 업무 관련 환경에서 합리적인 수준의 사생활 보호를 기대할 권리가 있습니다.
II. 인력은 자신의 개인정보가 어떻게 사용되는지 알고 이해할 권리가 있습니다.
III. 인력은 자신의 개인정보에 대해 합리적인 수준의 통제권을 가질 권리가 있습니다.

성과 기준

노동의 맥락에서 이러한 권리에 대한 존중을 입증하기 위해 조직이 준수해야 하는 구체적인 성과 요구사항.

D7.1 - 조직은 인력의 사생활 보호 권리를 존중해야 합니다.

D7.2 - 조직은 다음의 경우에만 인력의 개인정보를 수집, 처리 및 이용해야 합니다.

a) 인력의 업무 및/또는 서비스와 직접 관련된 이유;
b) 당초 수집된 목적을 위한 경우;
c) 인력의 개인적 자율성을 존중하는 방식으로;
d) 채용, 승진 또는 해고에 관한 결정을 내릴 때 제한적인 기준으로; 및
e) 비차별적인 방식으로.

©Social Accountability International - 2026

D7.3 - 조직은 인력의 개인정보 수집, 배포, 이용, 유지 관리 및 폐기에 있어 최소한 다음 사항을 보장해야 합니다.

a) 정확하고 유효하며 신뢰할 수 있음;
b) 수집되는 데이터의 유형과 양을 최소화;
c) 적절한 보안과 기밀성 제공;
d) 명시되고 적법한 목적을 위해 필요한 기간 동안만 데이터를 보관하도록 보장;
e) 인력의 지적재산권을 존중; 및
f) 취약 계층에게 특정한 위험 고려.

D7.4 - 조직은 인력이 다음에 대해 적절한 인식, 이해, 정보 접근성 및 소통 채널을 갖추도록 보장해야 합니다.

- 개인정보 수집 및 이용;
- 관련 정책, 절차, 역할 및 책임; 및
- 해당하는 경우, 수집 및 이용을 거부하거나 제한할 권리를 포함한 권리.

D7.5 – 조직은 다음을 포함하여 운영 및 비즈니스 관계 전반에 걸쳐 개인정보 보호와 관련된 요구사항 및 원칙을 충족하거나 초과 달성할 수 있도록 효과적인 관리 시스템을 개발하고 이행해야 합니다:

a) M1: 리더십의 헌신, 참여 및 통합,
b) M2: 근로자 참여 및 통합,
c) M3: 이해관계자 참여 및 통합,
d) M4: 정책적 약속 및 일관성,
e) M5: 맥락, 영향 및 위험,
f) M6: 목표, 계획 및 자원,
g) M7: 인식 및 이행,

©Social Accountability International - 2026

h) M8: 청렴성 및 투명성,

i) M9: 모니터링 및 고충 처리 메커니즘, 그리고

j) M10: 전략적 분석, 검토 및 지속적 개선.

©Social Accountability International - 2026

부록 A. 정의

발행일: 2026 년 1 월 1 일*

정의는 주기적으로 업데이트될 수 있습니다.

**본 문서의 이전 버전에서 정의 번호가 잘못 매겨졌으며, 본 버전에서 이를 바로잡았습니다.*

1	**부정적 영향:** 본 표준의 D1-7 원칙에 정의된 바와 같이, 개인 또는 집단이 자신의 인권을 누리거나 행사하거나 실현할 수 있는 능력을 박탈하거나 축소시키는 영향.[3]
2	**승인된 제 3 자:** 조직과 협력할 법적 또는 계약적 권리를 보유한 당사자. 여기에는 감사원, 감사팀원 및 SAI 담당자가 포함될 수 있습니다.
3	**비즈니스 파트너:**[4] 조직이 비즈니스 목표를 달성하기 위해 비즈니스 관계를 맺고 있는 주체로서, 채용 담당자 및 채용 대행사, 공급업체, 하도급업체, 대리인, 라이선스 보유자, 중개인, 유통업체, 서비스 제공업체, 합작 투자(JV)의 소수 지분 및 다수 지분 보유 주주 등 업스트림(상류)과 다운스트림(하류)을 포함하여 조직의 전체 가치 사슬에 걸쳐 조직과 직간접적인 관계를 맺고 있는 주체를 포함합니다.
4	**비즈니스 관계:** 조직이 비즈니스 파트너, 가치 사슬 내의 주체, 그리고 자신의 운영, 제품 또는 서비스와 직접 연계된 기타 모든 국가 또는 비국가 주체와 맺고 있는 관계로서, 채용 대행자 및 채용 대행업체, 공급업체, 하도급업체, 대리인, 라이선시, 중개인, 유통업체, 서비스 제공업체, 합작 투자의 소수 지분

[3] 유엔 기업과 인권에 관한 지도 원칙(UNGPs)에서 발췌·수정.

[4] GRI 표준 용어집 2022 에서 발췌·수정.

©Social Accountability International - 2026

	및 다수 지분 보유 주주 등 전체 가치 사슬의 상류 및 하류에 걸쳐 조직과 직간접적인 관계를 맺고 있는 주체가 포함됩니다.[5]
5	**아동:** 18 세 미만의 모든 사람.
6	**아동 노동:**[6] 아동에게서 아동기, 잠재력 및 존엄성을 박탈하고, 신체적, 정신적 발달에 해로운 노동으로서 다음을 포함하는 노동을 의미합니다. a) 아동에게 정신적, 신체적, 사회적 또는 도덕적으로 위험하고 해로운 노동, 및/또는 b) 학교에 다닐 기회를 박탈하거나, 조기에 학교를 그만두게 하거나, 지나치게 길고 과중한 노동과 학업 병행을 시도하도록 요구함으로써 아동의 학교 교육을 방해하는 노동. **최악의 형태의 아동 노동:**[7] a) 아동 매매 및 인신매매, 부채 속박, 농노제, 강제 또는 의무 노동(무력 분쟁에 사용하기 위한 아동의 강제 또는 의무 모집 포함) 등 모든 형태의 노예제 또는 노예제와 유사한 관행; b) 성매매, 음란물 제작 또는 음란 공연을 위해 아동을 이용, 조달 또는 제공하는 행위; c) 불법 활동, 특히 관련 국제 조약에 정의된 마약류의 생산 및 밀매를 위해 아동을 이용, 조달 또는 제공하는 행위; 및 d) 그 성격이나 수행되는 환경으로 인해 아동의 건강, 안전 또는 도덕성을 해칠 우려가 있는 노동.

[5] Shift, UNGP 보고 프레임워크 용어집에서 발췌·수정.

[6] ILO, 아동 노동이란 무엇인가(What is child labour).

[7] ILO, 최악의 형태의 아동 노동에 관한 협약, 1999(제 182 호).

©Social Accountability International - 2026

	아동에게 유해한 환경:[8] 그 성격이나 수행되는 환경으로 인해 아동의 건강, 안전 또는 도덕성을 해칠 우려가 있는 노동으로, 다음을 포함하되 이에 국한되지 않습니다: • 근로자를 신체적, 심리적 또는 성적 위해에 노출시키는 환경; • 지하, 수중, 위험한 높이 또는 밀폐된 공간; • 위험한 기계, 장비 및 도구를 수반하거나 무거운 하중의 수작업 취급 또는 운반을 수반하는 노동; • 예를 들어 유해한 물질, 인자, 공정에 노출되거나 건강에 손상을 입히는 온도, 소음 수준 또는 진동에 아동을 노출시킬 수 있는 건강에 해로운 환경에서 이루어지는 노동; 또는 • 장시간 노동이나 야간 노동과 같은 특히 어려운 조건에서 이루어지거나 아동이 고용주의 사업장 내에 부당하게 감금되는 환경.
7	**적절한 생활 수준:** 개인과 그 가족의 정신적·신체적 안녕, 안전 및 사회 참여를 가능하게 하는 적절한 생활 수준으로서, 적절한 생활 수준의 요소에는 음식, 물, 주거, 교육, 의료, 교통, 의복 및 예상치 못한 상황에 대한 대비를 포함한 기타 필수적인 필요 항목들이 포함됩니다.[9]
8	**차별:** 양질의 일자리(decent work) 맥락에서, 업무 관련 역량이 아닌 개인의 특성을 근거로 채용, 고용 또는 해고에 관한 결정을 내리는 행위. 차별의 이유로 삼아서는 안 되는 개인적 특성에는 인종, 피부색, 종교, 카스트, 출신 배경, 민족, 성별(임신 여부, 성 정체성, 성적 지향 포함), 국적·지역 또는 사회적 출신, 시민권/국적, 장애, 연령, 노동조합 가입 여부·소속 또는 활동, 혼인 여부, 가족 또는 돌봄 책임, 정치적 견해, 군 복무 여부 또는 퇴역 군인 자격, 유전

[8] ILO, 아동 노동이란 무엇인가(What is child labour).

[9] 글로벌 생활임금 연대(Global Living Wage Coalition), 생활임금이란 무엇인가(What is a Living Wage).

©Social Accountability International - 2026

	정보, 직무 수행 능력과 무관한 질환 또는 질병, 그리고 그 외 직무 수행 능력과 무관한 모든 특성이 포함됩니다.
9	**고용:** 본 표준의 목적상 고용은 조직 또는 그 비즈니스 파트너 내에서 직접적으로 또는 제 3 자를 통해 간접적으로 고용된 모든 인력을 의미합니다. 이는 조직과 모든 인력 간의 관계를 포괄합니다.
10	**예외적인 상황:** 지진, 홍수, 화재, 국가 비상사태, 불가항력 또는 장기적인 정치적 불안정 기간을 포함하여, 조직에 상당한 차질을 초래하며 통상적이지 않고 고용주의 통제 범위를 벗어난 사건이나 상황으로, 예측 가능한 생산 성수기, 공휴일 또는 계절적 변동은 이 정의에 포함되지 않습니다.
11	**채용 관련 수수료 및 비용:** 부과 또는 징수의 방식, 시점, 장소에 관계없이 인력이 일자리를 구하기 위해 발생하는 모든 수수료 또는 비용으로서, 어떠한 경우에도 인력이 부담해서는 안 됩니다. 여기에는 다음이 포함되나 이에 국한되지 않습니다.[10] • 공공이든 민간이든 직업 소개업자가 제공하는 채용 서비스에 대한 지급액, 그리고 인력의 채용, 알선 또는 배치와 관련된 기타 모든 지급액; • 광고, 정보 배포, 면접 주선, 정부 인허가를 위한 서류 제출, 자격 증명 확인, 출장 및 교통편 마련, 취업 알선 등을 포함하여 인력 채용과 관련된 기타 비용; • 의료비, 보험료, 기술 및 자격 시험 비용, 교육 및 오리엔테이션 비용, 장비 비용, 출장 및 숙박 비용, 행정 비용, 그리고 인력이 업무를 시작하기 위해 요구되는 기타 비용; 및

[10] ILO 의 "공정 채용을 위한 일반 원칙 및 운영 지침과 채용 수수료 및 관련 비용의 정의"에서 발췌·수정.

©Social Accountability International - 2026

	• 일자리를 구하기 위해 인력 모집업자, 고용주 또는 기타 중개인에게 제공하는 뇌물/유인책. *이 목록에는 고용 및 계약 종료와 관련된 수수료 및 비용은 포함되지 않으며, 이 비용 역시 인력이 부담해서는 안 됩니다.*
12	**고충 처리 메커니즘:** 조직의 실질적 및 잠재적 부정적 인권 영향에 대해 이해관계자가 문제를 제기하고 구제를 모색할 수 있는 체계적인 절차.[11]
13	**위험:** 위해, 부상, 건강 악화 또는 손상을 유발할 수 있는 잠재력을 가진 내재적 조건이나 상황.
14	**청렴성:** 투명성, 정확성, 일관성 및 본 표준의 원칙 준수.
15	**합법적 근로 아동:** 다음과 같은 허용된 상황 중 하나에서 일하는 아동: I. **연소 근로자** – 15 세 초과(또는 의무 교육 연령 초과 중 더 높은 연령)의 아동으로서 본 표준의 요건을 준수하는 노동을 수행하는 자; II. **경미한 노동에 종사하는 아동:**[12] 다음 요건을 충족하는 노동을 수행하는 13 세에서 15 세 사이(일부 국가에서는 12 세에서 14 세 사이)의 아동: a) 아동의 학교 출석을 위태롭게 하지 않으며, 학업 성취를 저해할 만큼 과중하지 않을 것, b) 아동의 사회적, 도덕적 또는 신체적 발달을 위태롭게 하지 않으며 아동의 전반적인 건강과 웰빙에 위험을 초래하지 않을 것, c) 하루 4 시간 또는 주당 14 시간을 초과하지 않을 것, d) 야간 시간대에는 이루어지지 않을 것, e) 아동이나 연소 근로자에게 유해한 환경에서 이루어지지 않을 것,

[11] UNGP 에서 발췌·수정.

[12] ILO 협약 제 138 호에서 발췌·수정.

©Social Accountability International - 2026

f) 자격을 갖춘 성인의 감독을 제공할 것, 그리고

g) 본 표준의 요건을 충족할 것;

I. **가족 환경에서 돕는 아동** – 다음 요건을 충족하는 노동을 통해 가정, 농장 또는 사업체에서 가족 구성원을 지원하거나 돕는 아동:

a) 아동의 학교 출석을 위태롭게 하지 않으며, 학업 성취를 저해할 만큼 과중하지 않을 것,

b) 아동의 사회적, 도덕적 또는 신체적 발달을 위태롭게 하지 않으며 아동의 전반적인 건강과 웰빙에 위험을 초래하지 않을 것,

c) 아동이나 연소 근로자에게 유해한 환경에서 이루어지지 않을 것, 그리고

d) 직계 가족의 성인 구성원 또는 법정 대리인의 지도와 감독을 제공할 것;

II. **엔터테인먼트 산업에 종사하는 아동** – 다음과 같은 적법한 계약의 적용을 받는 엔터테인먼트 산업에 종사하는 아동 및 연소 근로자:

a) 해당 정부 기관의 승인을 받았을 것,

b) 아동 또는 연소 근로자의 부모나 법정 대리인의 동의를 받았을 것,

c) 아동 또는 연소 근로자의 고용주나 대리인의 승인을 받았을 것,

d) 연소 근로자의 동의를 받았을 것(연소 근로자 계약의 경우에만 해당),

e) 아동 또는 연소 근로자의 사회적, 도덕적 또는 신체적 웰빙을 저해할 위험이 없을 것,

f) 일일 및 연간 근로 시간을 제한할 것(적절한 수면 및 휴식 시간 제공과 야간 노동 제한 포함),

g) 아동 또는 연소 근로자의 건강과 안전을 보장,

h) 아동 또는 연소 근로자의 지속적인 교육을 제공,

©Social Accountability International - 2026

	i) 아동 또는 연소 근로자의 이익을 위해 소득의 일부를 신탁으로 적립하도록 규정, j) 본 표준의 요건을 충족, k) 모든 계약 조건이 관련 당사자에게 이해되고 준수되도록 보장합니다.
16	**생활소득(Living Income):** 특정 지역의 가구가 해당 가구의 모든 구성원을 위해 적절한 생활 수준을 유지하는 데 필요한 연간 순소득.[13]
17	**생활임금(Living Wage):** 특정 지역의 근로자가 표준 근로 주간에 받는, 근로자와 그 가족이 적절한 생활 수준을 유지하기에 충분한 임금.[14]
18	**경영진(Management):** 채용, 해고, 공식 징계, 승진 및 임금 결정을 포함하는 의사결정 권한을 가진 직책.
19	**May(할 수/일 수 있음)**: 가능성을 나타냅니다. 본 표준에서는 허가를 나타내는 데 사용되지 않습니다.
20	**의미 있는 이해관계자 참여(Meaningful Stakeholder Engagement):** 양방향 소통을 특징으로 하며, 양측 참여자의 선의에 기반합니다. 대응적이고 지속적이며, 많은 경우 결정이 내려지기 전에 관련 이해관계자와 소통하는 것을 포함합니다.[15]
21	**정신적 웰빙(Mental Well-being):** 개인이 일상적인 삶의 스트레스에 대처하고, 생산적으로 일하며, 공동체에 기여할 수 있을 때 발생합니다.[16]

[13] 생활소득 실천 공동체, 개념.

[14] 글로벌 생활임금 연합, 생활임금이란 무엇인가요?

[15] OECD 책임 있는 기업 행동을 위한 실사 지침(OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct)에서 발췌·수정.

[16] WHO, 건강과 웰빙.

©Social Accountability International - 2026

22	**야간 시간대(Night Hours):** 22:00 – 06:00, 또는 해당 국가 법률에 정의된 시간대.
23	**비근로 아동(Non-Working Child(ren)):** 근로에 참여하지 않는 아동(예: 고용주가 제공하는 보육 시설, 어린이집 또는 학교에 다니는 아동, 우발적으로 작업 구역에 들어올 수 있는 지역사회 아동, 부모의 직장에 동행하는 아동, 업무 관련 환경에 거주하는 직원의 자녀.)
24	**조직(Organization):** 본 표준의 요건을 충족할 책임이 있는 주체. 조직에는 기업, 법인, 농장, 플랜테이션, 협동조합, NGO, 정부 기관, 또는 본 표준과 관련된 부정적 영향 및 위험을 유발하거나, 이에 기여하거나, 직접 연관될 수 있는 기타 모든 주체가 포함될 수 있습니다.
25	**주기적(으로)(Periodic(ally)):** (1) 정기적 간격으로, (2) 상황이 변경될 때, (3) 모니터링, 불만 제기, 불일치 또는 고충 처리를 통해 표시된 경우.
26	**개인정보(Personal Data):** 식별되었거나 식별 가능한 개인과 관련된 모든 정보. 식별 가능한 개인이란 이름, 식별 번호, 위치 데이터, 온라인 식별자 또는 해당 개인의 신체적, 생리적, 유전적, 정신적, 경제적, 문화적 또는 사회적 정체성에 특정한 하나 이상의 요소를 통해 직간접적으로 식별될 수 있는 사람을 의미합니다.[17]
27	**직원(인력)(Personnel):** 조직 또는 해당 비즈니스 파트너를 위해 직급에 관계없이 업무를 수행하는 모든 개인. 이사, 임원, 관리자, 감독자, 근로자, 견습생, 인턴, 연소 근로자, 경미한 작업이나 엔터테인먼트에 종사하는 아동(단, 가정 환경에서 돕는 아동은 제외), 조직이 직접 계약한 인력이 포함되나 이에 국한되지 않습니다. 여기에는 다음을 포함하여 비공식 경제에

[17] 일반 데이터 보호 규정(GDPR).

©Social Accountability International - 2026

	종사하는 개인, 서류를 소지하거나 소지하지 않은 이주 근로자, 그리고 조직이나 비즈니스 파트너를 위해 업무를 수행하지만 일반적으로 '직원'이라는 전통적인 개념에 포함되지 않을 수 있는 기타 개인도 포함됩니다. I. 간접 인력: 조직에 노동을 제공하고 제 3 자를 통해 계약되었거나 자영업 형태인 개인(예: 채용 담당자 또는 채용 업체를 통해 고용된 직원, 운전기사, 재택 근무자, 소규모 농민, 긱 워커(임시직 근로자), 보안, 유지보수, 청소, 구내식당 직원 또는 전문 인력 등), 그리고 II. 정부 요구 인력: 조직에 직접 또는 간접적으로 관여하며, 정부 기관(또는 정부 기관이 지정한 당국)이 지정한 요건에 따라 노동이 관리되거나 조정되는 인력(예: 인력 배치 또는 지역사회 지원 프로그램). 본 표준의 목적상, 인력이 주요 권리 보유자입니다.
28	**심리사회적 웰빙(Psychosocial Well-being):** 원치 않는 행위 없이 직장에 온전히 참여할 수 있고, 부정적인 결과에 대한 두려움 없이 의견을 내고 위험을 감수하며 실수를 할 수 있다고 느끼는 상태.[18]
29	**구제(Remediate(ion)):** 금전적 또는 비금전적 보상과 영향의 재발 방지 조치를 포함하여, 부정적인 영향이 발생하지 않았더라면 처했을 상황과 동등하거나 최대한 유사한 상황으로 개인 또는 지역사회를 복원하는 것입니다.[19]

[18] 발췌·수정.: Edmondson, Amy. "Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams." Administrative Science Quarterly.

[19] 의류 및 신발 부문의 책임 있는 공급망을 위한 OECD 실사 지침(OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains in the Garment and Footwear Sector)에서 발췌·수정.

©Social Accountability International - 2026

30	**존중(Respect):** 부정적인 영향을 유발하거나 이에 기여하는 것을 방지하고, 조직이 유발하거나, 기여하거나, 직접적으로 연관된 실질적 및 잠재적인 부정적 영향을 해결하는 것입니다.[20]
31	**위험(Risk(s)):** 실제 부정적 영향의 심각성, 그리고 잠재적인 부정적 영향의 발생 가능성 및 심각도를 나타내는 척도.
32	**위험 요인(Risk factor(s)):** 부정적인 영향의 가능성이나 심각성을 증가시키는 특성, 조건 또는 행동.
33	**심각성(Severity):** 잠재적인 부정적 영향의 규모, 범위 또는 회복 불가능한 특성으로서, 영향의 중대성, 영향을 받았거나 받을 가능성이 있는 개인의 수, 영향의 비가역성, 그리고 합리적인 기간 내에 영향을 받은 개인을 영향 발생 이전과 동등한 상태로 복원할 수 있는 능력의 한계를 고려합니다.[21]
34	**Shall(해야 한다):** 본 표준에서 "shall(해야 한다)"이라는 용어는 필수 요건을 나타냅니다.
35	**이해관계자(Stakeholder(s)):** 기업의 행동과 결정에 영향을 미치거나 영향을 받을 수 있는 모든 개인 또는 조직. 주요 초점은 영향을 받거나 영향을 받을 가능성이 있는 이해관계자로서, 즉 기업의 운영, 제품 또는 서비스로 인해 인권에 영향을 받았거나 받을 수 있는 개인에 맞춰집니다. 관련 이해관계자에는 근로자, 지역사회, 그리고 노동조합, 시민사회단체를 포함하여 이들의 대표자와 기업이 인권에 미치는 영향과 관련된 경험 및 전문성을 갖춘 기타 관계자들이 포함됩니다.[22]

[20] UNGP 에서 발췌·수정.

[21] 의류 및 신발 부문의 책임 있는 공급망을 위한 OECD 실사 지침(OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains in the Garment and Footwear Sector)에서 발췌·수정.

[22] UNGP.

©Social Accountability International - 2026

36	**최고 경영진(Top management):** 조직의 재정 및 정책 결정을 내릴 권한을 가진 그룹 또는 개인으로서, 최고 의사결정 기관과 동일할 수도 있고 그렇지 않을 수도 있습니다.
37	**근로자(Worker(s)):** 초급 관리자, 작업 반장 또는 감독자를 포함한 모든 비관리직 인력으로, 이들은 의사결정 권한이 아닌 업무 조정 권한을 가지며, 다른 근로자와 유사한 임금 수준 및 복리후생을 적용받습니다.
38	**근로자 단체(Workers' Organization(s)):** 경영진과의 교섭 등을 통해 근로자의 권익을 증진하고 보호할 목적으로 조직된 노동조합 및 옹호 단체를 포함하는 근로자 주도 조직.
39	**업무 관련 환경(Work-Related Environment(s)):** 직원이 업무를 수행하거나 직무 요건을 충족하기 위해 또는 역할의 조건으로서 상주해야 하는 물리적 또는 가상 공간으로 다음이 포함됩니다. • 워크스테이션 또는 사업장; • 고용주가 제공하는 주거지, 보조금을 지원하는 주거지; • 고용주가 제공하는 교통 수단; • 직원의 업무 일환으로 사용되는 온라인 커뮤니케이션 플랫폼; • 직원이 업무의 일환으로 방문하는 공공 장소 또는 외부 장소; • 고용주가 제공하는 휴게, 탈의, 보육 및 식사 공간; • 고용주가 제공하는 위생 시설; • 자택 근로자 및 원격 근무자가 사용하는 공간; • 기타 환경.
40	**업무 관련자(Work-Related Person(s)):** 직원이 업무를 수행하는 과정에서(직장 내에서, 직무 수행 중에, 또는 고용주와의 관계 속에서) 상호작용하게 되는 개인들로서, 모든 직원, 비즈니스 파트너(고객, 공급업체,

©Social Accountability International - 2026

	서비스 제공업체 포함), 조직이나 경영진을 대신하여 활동하는 제 3 자가 포함됩니다.

©Social Accountability International - 2026