



Primark 협력업체

행동강령

PRIMARK®



협력업체 행동강령

1. 고용은 자유 의사에 의해 선택되어야 합니다

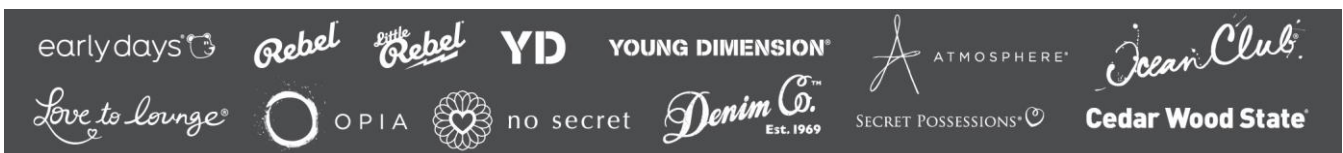
- 1.1 노예, 인신매매 또는 구금 노동을 비롯한 여하한 형태의 강제 또는 강압 노동이 이루어지지 말아야 합니다.
- 1.2 근로자는 "보증금" 또는 자신의 신분 확인 문서를 고용주에게 제출하도록 요구받지 않아야 하며, 합당한 통보 후 자유롭게 퇴사할 수 있습니다.

2. 결사의 자유와 단체교섭권은 존중되어야 합니다

- 2.1 근로자는 차별 없이 자신이 택한 노동조합에 가입하거나 조합을 결성하고 단체교섭을 행할 권리가 있습니다.
- 2.2 고용주는 노동조합의 활동 및 그 단체 활동에 대하여 개방적인 자세를 취합니다.
- 2.3 근로자 대표는 차별을 받지 않으며 직장에서 자신의 대표 직능을 수행할 수 있는 기회가 부여됩니다.
- 2.4 법률에 의거하여 결사의 자유 및 단체교섭권이 제한되는 경우, 고용주는 독립적이며 자유로운 결사 및 교섭을 위한 병행 수단의 개발을 장려하며 저해하지 않습니다.

3. 근로 여건은 안전하며 위생적이어야 합니다

- 3.1 업계에 널리 알려져 있는 지식과 모든 특정 위해요인을 염두에 두고, 안전하고 위생적인 근로 환경을 제공해야 합니다. 근로 환경에 내재하는 위험의 원인을 최대한 제거하여 작업으로 인해 또는 그와 관련하여 발생하는 사고 및 상해를 방지하기 위해 적절한 조치를 취해야 합니다.
- 3.2 근로자는 정기적인 보건 및 안전 교육을 받아야 하며, 신입 또는 재배치 근로자에게 그러한 교육을 반복해야 합니다.
- 3.3 청결한 화장실, 식수는 물론, 해당될 경우 식품 보관을 위한 위생 시설을 제공해야 합니다.





- 3.4 제공되는 숙소는 청결하고 안전하며 근로자의 기본 요구사항을 충족해야 합니다.
- 3.5 본 행동강령을 준수하는 회사는 고위 경영진을 보건 안전 책임자로 지정해야 합니다.

4. 환경 요구사항

- 4.1 Primark는 환경에 대한 약속에 협력업체가 동참하여 해당 환경 기준을 준수하기를 바랍니다.

5. 아동 노동을 이용하지 않아야 합니다

- 5.1 아동 노동의 채용이 없어야 합니다.
- 5.2 회사는 아동 노동을 수행하는 것으로 알려진 모든 아동이 성년이 될 때까지 소양 교육을 받을 수 있는 전환 기회를 제공하는 정책 및 프로그램에 참여하거나 개발하고 기여해야 합니다; "아동" 및 "아동 노동"은 부록에 정의되어 있습니다.
- 5.3 아동과 18세 미만의 청소년을 야간 근로 또는 위험한 근로 조건에 고용하지 않아야 합니다.
- 5.4 이러한 정책 및 절차는 관련 ILO 기준의 규정에 준해야 합니다.

6. 최저생활임금을 지급합니다

- 6.1 기준 근로 취업일에 대하여 지급되는 임금 및 수당은 최소한 국가 법률 기준 또는 업계 표준 기준 중에서 더 높은 기준을 충족합니다. 어떠한 경우에도 임금은 반드시 기본 요구사항을 충족하고 일부 재량 소득을 제공하기에 충분해야 합니다.
- 6.2 모든 근로자에게는 고용 계약을 체결하기 전에 임금에 관련된 고용 조건에 관한 이해하기 쉬운 서면 정보와 급여를 지급할 때마다 해당 급여 기간에 대한 임금 명세를 제공해야 합니다.





- 6.3 징벌적인 수단으로서의 감봉은 허용되지 않으며 해당 근로자의 명시적인 동의 없이 국가 법률로 규정되지 않은 여하한 형태의 감봉이 허용되지 않습니다. 모든 징벌적 조치는 기록해야 합니다.

7. 근로시간을 초과하지 않도록 한다

- 7.1. 근로시간은 국내법, 단체 협약 및 하기 7.2부터 7.6까지의 조항을 반드시 준수해야 하며, 이 중 어떤 것이나 근로자들에게 더 큰 보호를 제공한다. 7.2부터 7.6까지의 조항은 국제노동법을 근거로 한다.
- 7.2. 기준 근로시간은 초과근무를 제외하고는 계약에 따라 정해지며, 주당 48시간을 초과하지 않는다.*
- 7.3. 모든 초과근무 시간은 자발적으로 수행한다. 초과근무는 다음의 모든 상황을 고려하여, 책임감 있게 사용한다: 개별 근로자들과 전체 근로 인력이 근무하는 범위, 빈도 및 시간. 초과근무 시간은 정규 근로자를 대체하기 위해 사용되지 않는다. 초과근무에 대한 임금은 항상 할증률이 적용되며, 이는 정상 임금의 125% 이상을 책정하도록 권고된다.
- 7.4. 어느 기간을 기준으로 하든 7일 동안의 총 근로시간, 초과근무를 포함하여 60시간을 초과하지 않으며, 단, 하기 7.5 조항이 적용되는 경우는 예외로 한다.
- 7.5. 총 근로시간은, 초과근무를 포함하여 오직 다음의 모든 조건이 충족되는 예외적인 상황에서만, 어느 기간을 기준으로 하든 7일 동안 60시간을 초과할 수 있다.
- 국내법이 허용하는 범위에 포함되어야 한다.
 - 전체 근로 인력의 상당한 비율을 대표하는 근로자 단체와 자유로운 협의를 통해 도출된 단체협약에서 명시하는 것이어야 한다.
 - 근로자들의 건강과 안전을 도모하기 위하여 적절한 안전조치가 취해져야 한다.
 - 고용주는 예상하지 못한 생산 피크, 사고, 혹은 응급상황과 같은 예외적인 상황이 적용됨을 증명할 수 있어야 한다.
- 7.6. 근로자에게는 매 7일 동안 최소 1일의 휴무가 제공되며, 국내법에 의해 허용되는 경우 매 14일 동안 2일의 휴무가 제공된다.*

*국제 기준은 정상 근로시간이 점진적으로 감소하되 기준 근로시간(초과근무는 포함되지 않음) 감소로 인해 근로자 임금의 감소가 발생하지 않으며, 적합하다면 주당 40시간까지 감소하는 것을 권고한다.





8. 여하한 형태의 차별이 없어야 합니다

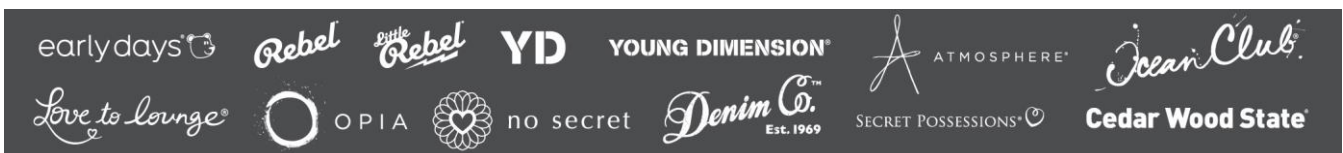
- 8.1 인종, 신분, 국적, 종교, 연령, 장애, 성별, 결혼 여부, 성적 취향, 노동조합 가입 또는 정당 가입에 근거한 고용, 급여, 교육 기회, 승진, 퇴사 또는 퇴직에 차별이 없습니다.

9. 정규직을 제공합니다

- 9.1 최대한 근로는 국가 법률 및 규범에 따라 체결되는 인정된 고용 관계를 기반으로 수행되어야 합니다.
- 9.2 노동용역 계약, 재하청 또는 재택 근무 계약을 이용하거나 또는 기술을 전수하거나 정규 고용을 제공할 실제 의사가 없는 견습 제도를 이용하여 정규 고용 관계에서 비롯되는 노동법 또는 사회보장법 및 규정에 의거한 직원에 대한 의무를 회피하거나 고용 기간 지정 계약을 남용하여 그러한 의무를 회피하지 않아야 합니다.

10. 가혹하거나 비인도적인 대우를 허용하지 않습니다

- 10.1 신체적 학대 또는 징벌, 신체적 학대의 위협, 성희롱 또는 기타 괴롭힘 및 언어적 폭력이나 여타 형태의 위협을 금해야 합니다.





11. 법적 요구사항

- 11.1 Primark는 Primark가 사업을 수행하는 모든 조달 국가의 법률 및 규정을 준수하며, 모든 그러한 법률 및 규정을 고의로 위반하여 사업을 운영하지 않을 것을 약속합니다.
- 11.2 Primark는 해당 법률 및 규정을 위반하는 협력업체를 고의로 이용하지 않습니다.

12. 뇌물수수 및 부패를 묵인하지 않습니다

- 12.1 급행료를 포함한 뇌물 또는 사례금의 제안, 지급, 요구 또는 수수를 엄격히 금합니다. 뇌물에는 상거래의 우위를 점하거나 유지하기 위해 또는 부적절한 행위를 유도하거나 그러한 행위에 보상하기 위해 기업 또는 정부 직원에게 제공하는 여하한 형태의 선물, 보수, 사례 또는 그 혜택을 수락하는 것이 수령자에게 부적절한 경우가 포함될 수 있습니다. 중개인, 대리인 또는 대리자와 같은 제3자에 의해 또는 제3자를 통해 뇌물을 제안하거나 제공하는 경우에도 뇌물 수수가 될 수 있습니다.

뇌물의 몇 가지 예는 다음과 같으며, 이는 완전한 목록이 아닙니다:

- i. 선물 또는 여행 경비
- ii. 회사 서비스, 시설 또는 자산의 무보상 이용
- iii. 현금 지불
- iv. 대출, 대출 보증 또는 기타 신용
- v. 잠재적 고객/공무원 또는 정부 관리의 가족에 대한 장학금 또는 의료와 같은 혜택의 제공
- vi. 주 계약 수주 관계자와 연관된 자에 대한 재하청의 제공
- vii. 잠재적 고객/공무원 또는 정부 관리의 가족이 소유한 현지 회사에의 참여.

- 12.2 급행료는 일상적인 정부 업무(예: 비자 발급 또는 통관)의 처리 시간을 단축하거나 용이하게 해주는 대가로 정부 관리가 요구하는 소액의 비용 또는 수수료입니다. 이러한 지불은 엄격하게 금지됩니다.





- 12.3 협력업체, 대리인 및 그 직원은 모든 뇌물수수 및 부패방지 법률을 준수해야 합니다. 그러한 뇌물수수 또는 부패방지 법률이 적용되지 않거나 영국의 2010년 뇌물수수 방지법에 규정된 기준보다 낮은 경우, 협력업체, 대리인 및 그 직원은 영국의 2010년 뇌물수수 방지법을 준수해야 합니다.
- 12.4 협력업체 및 대리인은 직원이나 업무상 관련된 자들이 뇌물수수 또는 부패의 범죄를 저지르지 않도록 방지하는 뇌물수수 또는 부패방지 절차를 시행해야 합니다. 협력업체 및 대리인은 자사 업무에 이러한 절차를 적절하게 이행하고 정기적으로 검토하여 절차가 효과적으로 운영되고 있는지 정기적으로 검토해야 합니다.





13. 부록 A 정의

아동

15 세 미만의 모든 사람으로서, 현지 최저 연령 법률이 더 높은 취업 연령 또는 의무교육을 규정하고 있는 경우에는 더 높은 연령을 적용합니다. 그러나 현지 최저 연령 법률이 ILO 협약 No. 138에 의거한 개도국 제외에 의거하여 14 세로 규정하고 있는 경우에는, 더 낮은 연령이 적용됩니다.

청소년

위에 규정된 아동 연령 이상이며 18 세 미만인 모든 근로자

아동 노동

관련 ILO 기준의 규정에 부합하지 않는 상기 정의에 명시된 연령 미만의 아동 또는 청소년의 모든 근로와 아동 또는 청소년의 교육을 저해 또는 위해하거나 아동 또는 청소년의 건강, 신체, 정신, 도덕 또는 사회적 발달에 유해할 수 있는 모든 근로.

