



ELECTRONIC INDUSTRY CODE OF CONDUCT (전자산업 행동규범)

전자산업 행동규범은 전자산업 협력사가 안전한 작업 환경을 구축하고, 근로자는 존중 받으며, 환경 친화적인 기업 운영을 도모하기 위해 표준을 제정 함.

본 행동 규범의 취지에 따라 전자 산업계로 분류되는 협력사는 주문자상표부착 생산자(OEMs), 전문위탁생산자(EMS), 제조업 설계 생산자(ODMs)와 전자제품을 생산하는 데 사용되는 상품과 서비스를 설계, 판매, 제조 및/또는 제공하는 계약 근로자를 포함한다. 본 규범은 전자업계 내 어떠한 기업이든 자발적으로 채택 활용할 수 있으며, 채택한 기업의 전 공급망 및 하도급자에 적용할 수 있다.

본 규범을 채택한 참여기업("참여기업")가 되기 위해서는, 참여기업은 EICC 행동 규범의 준수를 선언하고 이에 대한 내용을 회사의 경영 시스템상에 공지해야 한다.

본 규범은 참여기업 및 전 공급망 대상의 협력사에 적용되며 주도적인 역할을 수행해야함을 이해하여야 한다. 참여기업은 최소한 1 차 협력업체들이 본 규범을 받아들이고 이행할 것을 요구해야 한다.

본 규범을 채택하는 데 기본적으로 기업 경영 활동에 있어 <¹>사업장 소재 국가의 법, 규정 및 법규를 철저히 준수하여 경영해야 한다는 점을 이해해야 한다. 본 규범은 사회적, 환경적 책임을 다하기 위해, 참여기업이 법규 준수 수준을 넘어서 국제적으로 인정되는 표준을 따를 것을 장려한다.

전자산업 시민연대(Electronic Industry Citizenship Coalition)는 전자산업 행동규범(EICC)을 지속적으로 개발하고 이행하는데 있어 이해관계자들로부터 정기적인 의견을 구할 것을 다짐한다.

규범은 다섯 부문으로 구성되어 있다. A, B, C 부문은 각각 노동, 보건안전, 환경의 표준을 제시한다. D 부문은 이 규범을 준수할 수 있도록 경영 시스템 요소에 대해 설명하고 있다. E 부문은 기업윤리와 관련된 표준을 부여한다.

¹ 본 규범은 신규의, 추후 추가되는 3 차 권리(노동자 포함)에 대해서는 명시하고 있지 않다

A. 노동

참여기업은 국제 사회에서 이해하는 바와 같이 근로자의 인권을 보호하고 그들을 존중하며 대우하여야 한다.

규범을 마련하는데 있어 참고된 기준은 참고 문헌에 나열하였으며, 이 기준은 추가 정보로서 유용하게 활용될 수 있다.

노동 기준은 다음과 같다.

1) 자발적 취업

강제 근로자 또는 이직이 불허되는 근로자, 계약부 연한제 근로자 또는 비자발적인 교도 작업자가 고용되어서는 안 된다.

모든 노동은 자발적이며, 근로자는 합리적인 수준의 이직 통보를 한 후 자유로이 퇴직할 수 있어야 한다. 참여기업이나 취업 알선업자는 근로자에게 고용 조건으로 정부가 발행한 신분증, 여권 또는 노동 허가증의 양도를 요구해서는 안 된다.

2) 아동노동 착취 금지

아동 근로자는 생산의 어느 단계에서도 고용되어서는 안 된다. “아동”이라는 용어는 15 세 이하(또는 국가 법에 따라 14 세), 의무교육이 끝나는 연령 이하, 또는 국가 고용 최저 연령 이하 중 가장 높은 연령 이하의 피고용인을 가리킨다. 작업장 견습생 제도 프로그램 이용에 있어서는 모든 법률과 규정을 준수하여야 한다. 18 세 이하 연령의 근로자들은 안전 보건 면에서 위험한 일을 수행하여서는 안 된다.

3) 노동시간

기업 실무에 대한 연구를 보면 근로자의 과로가 생산성 감소, 이직률 증가, 상해와 질병으로 직결된다는 사실을 확실히 밝히고 있다. 근무일수는 법이 정한 최대 시간을 초과해서는 안 된다. 덧붙여, 1 주 노동시간은 응급 또는 특수 상황을 제외하고, 초과 근무시간을 포함한 노동시간이 주당 60 시간을 넘겨서는 안 된다. 근로자에게 7 일 중 최소 하루의 휴무를 허용해야 한다.

4) 임금과 복리후생

근로자에게 지불되는 대가는 최소 임금, 초과 근무 시간, 법으로 정해진 복리후생 등을 포함하여 해당되는 모든 임금 관련 법을 준수해야 한다. 법에 따라, 근로자는 초과 근무에 대해 정규 시간당 급료보다 높은 초과 근무 수당을 받아야 한다. 징계조치로서의 임금 삭감은 허용될 수 없다. 근로자의 임금 기준은 급여내역서나 유사한 서류를 통해 적절한 시기에 제공하여야 한다.

A. 노동 (계속)

5) 인도적 대우

참여기업은 징계 방침과 그 절차를 명확하게 규정하여, 근로자와 이에 대해 상호 대화를 하여야 한다. 근로자에 대한 성희롱, 성적 학대, 체벌, 정신적 또는 신체적 강압, 욕설을 포함한 거칠고 비인도적인 대우가 있어서는 안되며, 또한 그러한 대우를 하겠다는 협박도 있어서는 안 된다.

6) 차별금지

참여기업은 근로자에게 괴롭힘 및 불법적인 차별이 없도록 해야 한다. 회사는 고용과 승진, 보상, 연수기회와 같은 고용 관행에 있어, 인종, 피부색, 나이, 성별, 성적 성향, 민족성, 장애, 임신, 종교, 정치성향, 조합원 신분, 결혼여부에 근거해서 차별을 두어서는 안 된다. 덧붙여, 근로자 또는 잠재적 근로자의 의료 검사 결과가 도용되어서는 안 된다.

7) 단결의 자유

근로자와 경영진 간의 공개적인 의사소통과 노사간 직접 교섭은 작업장에서 일어나는 문제와 보상 문제를 해결할 수 있는 가장 효율적인 방법이다. 참여기업은 법에 따라 근로자가 자유롭게 결사할 수 있게 하며, 노동조합 참여의 자유를 부여하고, 대표를 선정하고, 근로자 협의회에 참가할 권리를 존중 해야 한다. 근로자는 보복, 협박, 괴롭힘의 두려움 없이 근로 조건에 대해 경영진과 터놓고 이야기할 수 있어야 한다.

B. 보건 안전

참여기업은 근무 관련 상해, 질병을 최소화함과 동시에 안전하고 건강한 작업 환경을 조성함으로써 제품 및 서비스의 품질이 향상되고, 지속적인 생산이 가능하며, 근로자의 사기가 증진된다는 것을 인정한다. 또한, 지속적인 근로자의 제안과 교육활동이 작업장의 보건안전 문제를 파악하는 데 필수적인 조건임을 인식한다.

OHSAS 18001 과 산업안전보건에 관한 ILO 지침과 같이 공인된 경영 시스템은 규범을 마련하는데 있어 참고되었으며, 유용한 추가 정보도 얻을 수 있다.

보건안전의 표준은 다음과 같다.

1) 산업 안전

근로자가 잠재적 안전 위험요소(예, 전기 및 기타 에너지원, 화재, 차량, 추락 위험)에 노출되는 것은 적절한 설계, 엔지니어링 및 행정적 통제, 예방 정비, 안전한 작업절차(잠금장치-lockout, tagout 포함)를 통해 통제되어야 한다. 이러한 수단으로 위험 요소들을 충분히 통제할 수 없는 경우에는 근로자에게 적절한 개인 보호구를 제공해야 한다. 근로자들은 안전문제를 야기한 데 대해 징계를 받아서는 아니 된다.

2) 비상사태 대비

비상 상황과 사건을 파악하고 평가해야 한다. 비상사태 보고, 근로자에게 통보, 대피 절차, 근로자 비상 훈련, 적절한 화재 감지 및 소화 장비, 적절한 탈출 시설 및 복구 계획을 포함한 비상사태 계획 및 대응 절차를 이행함으로써 비상사태의 영향을 최소화해야 한다.

3) 산업 재해 및 질병

산업 재해와 질병을 예방, 관리, 추적하며 보고할 수 있는 절차와 시스템이 갖춰져야 한다. 이는 A) 근로자가 보고하는 것을 장려하고 B) 재해와 질병들의 사례를 분류하여 기록하며 C) 적절한 치료를 받게 하고 D) 각 사례를 조사하여 근본적인 해결을 위한 시정조치를 이행하여 E) 근로자가 복귀할 수 있도록 지원하는 사항들이 포함되어야 한다.

4) 산업 위생

근로자가 화학적, 생물학적, 물리적 인자에 노출되는 것을 파악하고 평가하며 통제해야 한다. 기술적 또는 행정적인 수단으로 근로자가 이러한 요인들에 과다하게 노출되는 것을 통제하여야 한다. 위험요인이 앞서 언급된 방법으로 적절히 통제되지 못할 경우, 근로자에게 적절한 개인 보호장비를 제공해야 한다.

B. 보건 안전 (계속)

5) 체력 소모가 많은 작업

수작업과 무거운 것을 들거나, 반복적으로 물건을 드는 작업, 오래 서 있는 작업, 그리고 지속 반복적이거나 체력 소모가 많은 조립업무를 포함하여 근로자가 육체적으로 힘든 일을 하게 되는 것을 파악하고, 평가하며, 통제해야 한다.

6) 기계 안전 보호장치

생산 설비나 기타 기계들을 사용하는 데 있어 안전한 지 평가하여야 한다. 근로자가 상해 위험에 노출될 수 있는 기계를 사용 시, 물리적 보호장치, 연동장치(Interlock), 장벽을 제공하고 적절히 유지해야 한다.

7) 위생, 식품, 주거

근로자에게 청결한 화장실 시설을 이용할 수 있게 하고, 식수를 제공하며 위생적으로 식품을 조리, 보관하는 시설과 근로자가 식사할 수 있는 공간을 마련하여야 한다. 참여기업이나 인력업체에서 제공하는 직원 기숙사는 청결하고 안전해야 하며 비상구를 적소에 배치하고, 목욕물로 사용할 수 있는 온수와 적절한 난방 및 환기장치, 그리고 적당한 개인 공간을 제공하며 공간 활용에 합리적인 수준의 출입 권한을 부여하여야 한다.

C. 환경

참여기업은 환경 책임이 세계적 수준의 제품을 생산하는데 있어 필수적이라는 것을 인식하여야 있다. 제조공정에 있어, 공공의 보건과 안전을 지키는 한편, 지역사회 환경과 천연자원에 미치는 부정적인 효과는 최소화하여야 한다. ISO 14001 과 EMAS 와 같은 공인된 경영 시스템이 규범을 마련하는데 참고 되었으며, 추가적 정보를 얻는데 활용될 수 있다

환경 기준은 다음과 같다

1) 환경인허가 및 보고

필요한 모든 환경인허가 (예. 배출 모니터링 및 등록) 사항을 취득, 유지하고 항상 최근 개정 사항을 반영한다. 그리고 인허가 과정에 필요한 운영 및 보고 사항을 따라야 한다.

2) 오염 방지 및 자원 사용 저감

폐수와 폐에너지를 포함한 모든 형태의 폐기물은 생산, 유지 및 설비 공정의 변경, 원료 대체, 보존, 재료의 재활용 및 재사용 등의 방법을 실시하여 근본적으로 감소시키거나 제거해야 한다.

3) 유해 물질

환경오염 가능성이 있는 화학 물질 및 기타 물질은 확실히 파악 되어야 하고, 안전한 취급, 이동, 저장, 사용, 재활용 또는 재사용과 확실한 폐기를 보증하도록 관리 되어야 한다.

4) 폐수 및 고형 폐기물

운영상, 산업 공정 및 위생 시설에서 발생하는 폐수 및 고형폐기물은 배출 및 처리에 앞서 반드시 특성을 파악하고, 모니터링, 통제 및 취급해야 한다.

5) 대기 오염

휘발성 유기 화학물질, 연무제, 부식제, 미립분말, 오존층 파괴물질 및 공정에서 생긴 연소 부산물은 대기 배출에 앞서 반드시 특성을 파악하고, 모니터링, 통제 및 취급해야 한다.

6) 제품 함유 물질 규제

참여기업은 재활용 및 폐기 시 라벨링 하는 것을 포함하여 특정 물질을 제한하는데 해당되는 모든 법, 규제 그리고 고객 요구사항을 준수해야 한다.

D. 경영시스템

참여기업은 이 규범의 관련 범위에 포함되는 경영 시스템을 채택하거나 구축해야 한다.

경영 시스템은 A) 해당 법규, 규제와 참여기업의 사업 운영 및 제품에 관련된 고객 요구사항 준수 B) 이 행동 규범과의 적합성 C) 이 규범과 관련된 운영상 위험의 파악 및 경감 사실을 확인할 수 있도록 설계되어야 한다. 이 경영시스템은 또한 지속적인 개선을 촉진하여야 한다.

경영 시스템은 다음 요소가 포함된다.

1) 회사의 자율준수의지 표명

경영진이 승인한 참여기업의 준수 의지와 지속적인 개선(의지)을 표명하는 기업의 사회, 환경 책임 성명(서) 또는 기업의 사회, 환경 책임 성명서는 참여기업의 준수 의지와 지속적인 개선(의지)를 표명하고, 경영진에 의해 승인 되어야 한다.

2) 경영 책임

참여기업은 경영시스템과 관련 프로그램 이행을 보장하는데 책임이 있는 회사의 대표자를 명확히 하여야 한다. 최고 경영자는 정기적으로 경영 시스템 현황을 검토 하여야 한다.

3) 법규 및 고객의 요구사항

해당 법규와 고객 요구사항의 파악, 모니터링 및 이해

4) 리스크 평가 및 관리

참여기업의 사업 운영과 관련된 <2>환경, 보건안전, 노동 관행 및 윤리의 리스크를 파악하기 위한 과정으로서 각 리스크에 대한 상대적인 중요도를 정하여, 적절한 절차를 밟고, 물리적 통제를 이행하여 파악된 리스크를 통제하고 정기적으로 규범 준수 여부를 확인

5) 개선 목표

참여기업의 사회 환경 성과를 개선하기 위해 성과 목표, 목표치 및 실행계획을 문서화하여야 한다. 또한 목표 달성에 대한 참여기업의 성과를 주기적으로 평가하는 것을 포함한다.

² 환경, 보건안전의 리스크 평가에 포함되어야 하는 부분은 생산현장, 창고, 공장 및 설비의 보조장비, 실험실 그리고 시험장소, 위생 시설(화장실), 부엌/식당 그리고 근로자 숙소/기숙사 등이다.

D. 경영시스템 (계속)

6) 교육

참여기업의 방침, 절차, 개선 목표를 이행하고 해당 법률과 규정 요건을 준수하도록 관리자와 근로자를 교육하기 위한 프로그램

7) 의사소통

참여기업의 정책, 관행, 기대사항 및 성과와 관련된 분명하고 정확한 정보에 대해 근로자, 협력업체 및 고객과 소통할 수 있는 프로세스

8) 근로자 피드백 및 참여

이 규범이 다루는 관행과 조건에 대한 근로자의 이해도를 평가하고 의견을 취합하여 지속적인 개선을 촉진하기 위한 절차

9) 검사(심사) 및 평가

사회 및 환경 책임과 관련한 법규 요구사항, 이 규범의 내용 및 고객 계약 요구사항과 적합한지 확인하기 위한 주기적인 자가 평가

10) 시정조치 프로세스

내부 혹은 외부 평가, 검사, 조사 및 검토에 의해 확인된 미비점을 시기 적절하게 시정하기 위한 프로세스

11) 문서화 및 기록

개인정보를 보호하기 위한 적절한 기밀 관리와 관련된 회사의 요구사항과의 적합성과 정기적인 준수를 보증하는 문서와 기록의 작성 및 유지

E. 윤리

사회적 책임을 충족하고 시장에서 사업을 성공적으로 이끌기 위해, 참여기업과 협력사들은 아래 사항을 포함하여 가장 높은 수준의 윤리 기준을 유지해야 한다.

1) 비즈니스 청렴성

모든 기업 거래 관계에 있어 최고 수준의 청렴성이 요구되어야 한다. 참여기업들에 있어 모든 형태의 부패, 강요 및 공갈, 횡령은 엄격히 금지된다. 이 규범을 따르기 위해 이러한 행위에 대한 모니터링, 통제와 강제적인 조치가 취해지게 된다.

2) 부당 이익 금지

부적절하고 부당한 이익을 획득하기 위해 뇌물이나 기타 수단을 제공하거나 수령하여서는 안 된다.

3) 정보 공개

사업활동, 구조, 재무상태, 실적에 관한 정보는 해당 법규와 일반적인 산업계 관행에 따라 공개되어야 한다.

4) 지적 재산

지적 재산권은 존중되어야 한다. 기술 및 노하우의 이전은 지적재산권을 보호하는 방식으로 이루어져야 한다.

5) 공정거래, 광고 및 경쟁

공정거래, 광고 및 경쟁의 기준을 준수해야 한다. 고객 정보를 지키기 위한 적절한 조치가 마련되어야 한다.

6) 신원 보호

협력사와 <³>내부고발자를 보호하고 그에 대한 기밀을 관리, 보증하는 프로그램을 유지해야 한다.

³ 내부고발자 정의: 회사의 사원 혹은 관리자 또는 대외창구 혹은 위원회가 저지른 부적절한 행동에 대한 폭로를 하는 사람

참고문헌

다음에 나오는 표준들은 이 규범을 마련하는데 참고되었으며 추가적 정보를 얻고자 할 때 유용하게 활용 될 수 있다. 각 참여기업은 아래의 표준에 대해 승인하지 않을 수 있다.

ILO Code of Practice in Safety and Health

www.ilo.org/public/english/protection/safework/cops/english/download/e000013.pdf

National Fire Protection Agency

www.nfpa.org/catalog/home/AboutNFPA/index.asp

ILO International Labor Standards

www.ilo.org/public/english/standards/norm/whatare/fundam/index.htm

OECD Guidelines for Multinational Enterprises

www.oecd.org

United Nations Convention Against Corruption

www.unodc.org/unodc/en/crime_convention_corruption.html

United Nations Global Compact

www.unglobalcompact.org

Universal Declaration of Human Rights

www.un.org/Overview/rights.html

ISO 14001

www.iso.org

SA 8000

www.cepaa.org/

SAI

www.sa-intl.org

Ethical Trading Initiative

www.ethicaltrade.org/

OHSAS 18001

www.bsi-global.com/index.xalter



Eco Management & Audit System
www.quality.co.uk/emas.htm

문서 이력

Version 1.0 - 2004 년 10 월 발행

Version 1.1 - 2005 년 5 월 발행. EICC 형태로 변형된 문서, 페이지 배열 개정, 내용 변경 없음

Version 2.0 - 2005 년 10 월 발행 다수 조항에 개정 사항 있음

Version 3.0 - 2009 년 6 월 발행 다수 조항에 개정 사항 있음



전자산업 행동규범(EICC)은 2004 년 6 월에서 10 월 사이에 전자 제품의 생산과 관련된 다수 기업들에 의해 처음 개발되었으며 기업들이 이 규범을 채택하도록 권유하는 바 이다. 추가 정보는 www.eicc.info 에서 얻을 수 있다.