

일반 표준 18 - 인간 존중으로 소싱하기

BT 인간 존엄성 기반 소싱 방침

BT는 책임 있는 기업을 운영하고자 최선을 다하고 있습니다. 엄격한 윤리적 원칙을 고수하며 인권을 존중하고자 노력합니다. 우리의 공급업체 또한 이와 같기를 기대합니다.

공급업체들은 본 방침을 반드시 준수하여 근로자들의 존엄성을 지키고 존중하며 가장 높은 인권 기준을 고수하는 공정하고 윤리적인 일터가 되도록 보장해야 합니다. 또한 해당 법, 규정 및 기준 그리고 모든 관련 국제노동기구 (ILO) 조약을 준수해야 합니다. 국내법과 본 방침에 따른 공급업체 의무 간의 충돌 시, 공급업체는 더 높은 근로자 보호 수준을 촉진하는 기준을 따라야 합니다.

본 방침은 모든 공급업체를 비롯해 BT에 제품 또는 서비스를 제공하는 해당 자회사 및 하청업체에 적용됩니다. 본 방침에 대한 중대한 위반 시 공급업체는 BT에 즉시 보고해야 합니다. BT는 개선 방안 시행을 위해 공급업체와 협력할 것입니다. 단, 공급업체가 적절한 변화를 가질 의지가 없는 경우 계약 종료를 포함할 수 있는 조치를 취할 것입니다.

공급업체는 BT와 계약 (“계약”) 을 체결하기 전 BT에 제공한 본 방침과 관련된 모든 정보 (설문조사 답변 포함)가 진실되고 완전함을 보장합니다. 공급업체는 계약 기간 동안 해당 정보가 더 이상 진실이 아니고 완전하지 않을 경우 BT에 서면 업데이트를 즉시 제출합니다.

공급업체는 BT에 협력하며 BT와 그의 승인된 대리인이 본 방침 준수를 평가하기 위해 공급업체의 부지 및 기록에 접근할 수 있는 합당한 통지를 허가합니다 (또는 BT가 본 방침의 위반이 있었다고 믿는 경우, 통지 없이). 공급업체는 협력과 부지 및 기록 접근을 포함해 공급업체의 인력 및 하청업체와 관련해 BT에 유사한 권리가 있음을 보장하기 위해 합당한 노력을 기울입니다.

자유 선택 고용

1. 공급업체는 모든 일이 자발적 임을 보장합니다. 공급업체는 인신매매를 하지 않으며 어떠한 형태의 노예, 강제, 인신매매된, 담보된 (부채 상환을 위한 노동 포함) 인력 또는 종속 계약된 노동력 또는 비자발적인 죄수 노동력을 사용하지 않습니다. 인신매매에는 위협, 강제, 강압, 납치 또는 노동이나 서비스를 가장한 사기의 수단으로 수송, 은닉, 모집, 이동 또는 취득된 인력이 포함됩니다.
2. 공급업체는 근로자들이 “보증금” 이나 신원증명서를 제출할 것을 요구하지 않습니다. 근로자들은 합당한 통지 이후 직장을 자유롭게 떠날 수 있어야 합니다.
3. 근로자들은 고용을 위해 공급업체 또는 공급업체의 채용 에이전트에 어떠한 수수료 또는 비용을 지불하지 않습니다. 근로자가 이러한 수수료를 지불했음이 밝혀지면, 해당 수수료는 근로자에게 되돌려 주어야 합니다.
4. 공급업체는 모든 근로자들에게 현지 언어로 명확한 고용 계약 및 조건이 포함된 서면 고용 계약서를 제공해야 합니다. 이는 근로자들이 출신 국가를 떠나 고용이 시작되기 전 제공되어야 합니다.
5. 회사에서 제공한 시설에서 근로자들이 자유롭게 이동하거나 회사에서 제공한 시설의 출입에 있어서 부당한 통제가 있어서는 안 됩니다.

미성년자 고용 금지

6. 아동 노동을 이용해서는 안 됩니다. 공급업체는 최소 15 세 이상, 고용 국가의 해당 최소 연령 또는 의무 교육이 완료되는 해당 연령 중 가장 높은 연령의 인력만을 고용해야 합니다. 공급업체는 본 방침을 고수하고 있음을 보장하기 위해 엄격한 연령 검증 조회를 실시해야 합니다.
7. 18 세 미만의 근로자는 야간 작업을 비롯해 건강, 안전 또는 자기 개발을 위태롭게 하는 작업을 수행할 수 없습니다.
8. 공급업체를 위해 직/간접적으로 아동이 일하는 것으로 적발되면, 공급업체는 아동의 이해를 최우선으로 하고 아동이 성년이 될 때까지 적절한 교육을 받을 수 있도록 구제 방안을 마련해두어야 합니다.

근무 시간

9. 근무 시간은 현지 법에서 정한 최대 시간을 초과해서는 안 됩니다. 각 직원의 주당 근무 시간은 긴급 또는 특별한 상황을 제외하고 48 시간 (초과 근무 제외) 또는 60 시간 (초과 근무 포함)을 초과할 수 없습니다. 근로자들은 매 7 일마다 최소 1 일의 쉬는 날이 있어야 합니다.

10. 초과 근무는 자발적이어야 하며 항상 직원의 표준 시간급에 수당을 추가해 보상해야 합니다.

임금 및 수당

11. 공급업체는 근로자들에게 현지 법이 정하는 최소 임금에 따라 공정하고 합당한 임금 및 수당을 지급해야 합니다. 근로자들은 적절한 방법에 따라 지급을 받습니다. 공급업체는 임금 및 수당 지불 기준을 투명하게 정해야 합니다.
12. 공급업체는 징계의 수단으로 임금을 공제해서는 안 됩니다.

인도적 대우

13. 공급업체는 모든 근로자들을 존엄성이 있게 존중하는 방법으로 대우해야 합니다. 신체적 학대 또는 징계, 신체적 학대, 성적 또는 기타 괴롭힘의 위협, 정신적 또는 신체적 강압 및 언어적 학대 또는 기타 유형의 협박을 금지합니다.
14. 모든 징계 수단은 서면으로 기록되어야 하며 요청 시 BT 의 점검이 가능해야 합니다.

차별 금지

15. 공급업체는 모두에게 평등한 방침을 시행해야 합니다. 인종, 얼굴색, 민족, 출신 국가, 종교, 나이, 장애, 성별, 임신, 결혼 여부, 성적 지향, 성 정체성 및 표현, 노조 또는 정당 가입의 이유로 채용 또는 고용에 차별을 둘 수 없습니다. 공급업체는 근로자 또는 잠재적인 근로자들에게 차별적인 방법으로 사용될 수 있는 신체 검사를 받도록 요구할 수 없습니다.

조합 및 단체 교섭의 자유

16. 공급업체는 근로자들이 어떠한 방해, 차별, 보복 또는 괴롭힘 없이 각자의 선택에 따라 자유롭게 타인과 연합하고, 조직을 형성하거나 참여하며 (또는 참여하지 않는) 단체로 교섭할 수 있는 합법적인 권리를 행사하도록 해야 합니다.
17. 근로자들 및/또는 그 대리인은 근무 조건 및 관리 규약에 대해 관리자와 솔직하게 소통하고 생각 및 문제를 공유할 수 있어야 합니다.
18. 공급업체는 근로자들과 하청업체 근로자들에 대해 BT 의 ‘Speak Up (상담소)’ 연락처 정보를 정기적으로 알리고, 해당 정보를 직장 내 특정 장소에서 영구적으로 이용할 수 있음을 확인해야 합니다. BT 의 현재 ‘Speak Up (상담소)’ 정보는 <https://btspeakup.tnwreports.co.uk/> 에서 찾을 수 있으며, 서면 통지에 따라 BT 가 수시로 업데이트 할 수 있습니다.

건강 및 안전

19. 공급업체는 모든 근로자들에게 안전하고 건강한 근무 환경을 제공해야 하며, 사고 관리를 포함해 직업적 건강과 안전을 규정하는 명확한 절차를 정하고 따라야 합니다. 건강과 안전을 책임지는 전문 관리자가 배치되어야 합니다.
20. 공급업체는 일반적인 건강과 안전 위험 예방 원칙에 부합하도록 해야 합니다. 이에는 위험을 식별, 최소화 및 예방하고, 능숙하고 교육된 인력을 이용하며, 필요에 따라 인력 보호 장비를 포함하는 안전 장비 및 도구를 제공 및 유지하는 것이 포함됩니다.
21. 근로자들은 적절하고, 정기적이며, 기록에 남는 건강 및 안전 교육을 받아야 합니다.
22. 근로자들은 합당하게 접근할 수 있고 청결한 화장실을 이용할 수 있어야 하며, 필요에 따라 식수 및 음식 보관용 위생 시설을 제공받아야 합니다.
23. 공급업체에서 편의시설을 제공하는 경우 이는 청결하고 안전해야 하며 합당한 생활 공간을 제공해야 합니다.