

표준

협력업체는 수형자 노동, 계약 노동, 담보 노동 또는 그 밖의 어떠한 형태로도 강제 노동을 사용하지 않습니다. 협력업체는 채용 비용을 포함하여 외국인 근로자의 취업 자격 취득 비용의 지불을 책임져야 합니다.

정의

- **강제 노동**은 불이익의 위협에 의하여 획득된 또는 당사자가 자발적으로 제공하지 않은 작업이나 서비스를 말합니다. 여기에는 수형자 노동 및 담보 노동이 포함됩니다.
- **불이익의 위협**에는 부당한 제재 및 물리적 위협과 같은 다양한 형태의 강요가 포함됩니다.
- **담보 노동**은 합의한 기간이나 불확정한 기간 동안 직접 노동에 의해 근로자 본인 또는 그 가족의 대부분 부채를 갚는 계약의 형태이며, 이 경우 근로자는 부채를 갚을 때까지 노동을 그만둘 수 없습니다.
- **취업 자격 취득 비용**은 채용 정보 업체/직업 소개소 수수료, 비자, 건강 검진, 근로 허가 및 근로 등록 수수료 등을 비롯하여 고용과 관련된 수수료 및 비용을 말합니다.
- **외국인 근로자**는 협력업체에 의해 직접 또는 제 3자를 통해 협력업체에 고용된 생산 라인 직원으로, 국적이나 출신 국가가 협력업체의 시설/작업장이 있는 국가와 *다릅니다*.
- **내국인 근로자**는 협력업체에 의해 직접 또는 제 3자를 통해 협력업체에 고용된 직원으로, 국적이나 출신 국가가 협력업체의 시설/작업장이 있는 국가와 *동일합니다*.

요구 사항

1. 협력업체는 고용주로서 직원과의 고용 관계에 대한 책임이 있습니다. 협력업체는 적용 가능한 국가 법률 또는 본 Code Leadership Standards(리더십 행동 강령 표준) 중에서 상위 규정을 준수해야 합니다.
2. **수형자 노동**
협력업체는 수형자 노동을 사용하거나 교도소에 작업을 하도급해서는 안 됩니다. 여기에는 제품 제조에 사용되는 자재, 물품 또는 서비스의 조달이 포함됩니다.
3. **계약 노동 또는 담보 노동**
 - a. 협력업체는 직원을 계약 노동이나 담보 노동으로 작업장에 구속하는 채용 시스템이나 고용 관행에 관여해서는 안 됩니다.
 - b. **문서 보유**
 - i. 직원은 고용주에게 '기탁금' 또는 신분 증명서 원본(여행 허가서 또는 거주 허가서 등)을 위탁하도록 요구 받아서는 안 됩니다.
 - ii. **문서 보관.** 직원의 요청에 따라 협력업체는 신분 증명서의 보관 서비스를 제공할 수 있습니다. 협력업체는 직원이 이러한 문서에 즉시 접근할 수 있도록 해야 하며 직원이 요청할 경우 제한 없이 문서를 반환해야 합니다. 보관을 목적으로 한 신분 증명서의 위탁 및 해당 문서의 반환 사실을 문서화하여 해당 직원과 협력업체가 서명해 두어야 합니다.

- c. **임금에서 취업 자격 취득 비용 공제 금지.** 협력업체는 필요한 비자, 건강 검진, 고용 등록, 근로 허가 또는 채용 정보 업체/직업 소개소 수수료 등을 비롯하여 취업 자격 취득과 관련된 비용이나 수수료를 압류, 과세, 기탁금, 보증금 또는 기타 방식으로 임금에서 공제해서는 안 됩니다. *Compensation and Benefits(임금 및 혜택) Code Leadership Standard(리더십 행동 강령 표준)*를 참조하십시오.

d. **교육 합의 지침**

아래와 같은 제한된 조건에서 협력업체는 외부에서 제공되는 교육에 참여하는 직원에게 계약을 체결하도록 요구하여, 직원이 계약 종료 이전에 자발적으로 고용 관계를 중단하는 경우 협력업체에 해당 교육에 대해 변상하도록 할 수 있습니다.

- i. 이러한 계약은 경영진에 한합니다. 생산 라인의 직원이나 감독자와는 이와 같은 계약을 체결하지 않습니다.
- ii. 계약은 자발적으로 이루어지며, 직원이 해당 교육의 이수를 거절할 경우 직원의 고용 상태는 불리한 영향 없이 지속됩니다.
- iii. 비용은 외부 교육 기관에서 청구한 대로 실제 교육 비용에 직접적으로 관련된 비용입니다.
- iv. 비용은 교육이 시작되기 전에 서면으로 합의됩니다.
- v. 계약은 국가 법률에 준하여 허용됩니다.

4. **이동의 자유**

- a. 협력업체는 직원이 식수 및 화장실 시설을 자유롭게 이용하도록 허용하는 것을 비롯하여 직원이 근무 시간 동안 지정된 작업 구역 내에서 자유롭게 이동하도록 허용해야 합니다. 직원은 식사 시간 중이나 근무 시간 이후에 시설을 벗어나도록 허용되어야 합니다.
- b. 직원용 기숙사를 제공하는 협력업체는 통금 정책을 비롯한 보안 정책을 해당 직원에게 전달해야 합니다. 통금은 합리적이어야 하고 직원에게 근무 외 시간에 휴식을 취하고 개인 활동을 누릴 수 있는 충분한 시간을 허용해야 합니다. 통금이 있는 경우 내국인 직원과 외국인 근로자에게 동일하게 적용되어야 합니다.

5. **“외국인 근로자”를 위한 특별 규정**

외국인 근로자를 고용한 경우 협력업체는 위에 명시된 모든 요구 사항과 더불어 다음을 준수해야 합니다.

- a. **외국인 근로자 정책.** 외국인 근로자 대우와 관련한 서면 정책을 마련합니다. 이 정책에는 최소한 공정한 대우, 취업 자격 취득 비용 지불, 교통비 지급, 귀환 등의 요구 사항과 국가 법률에 따른 그 밖의 요구 사항이 포함되어야 합니다. 협력업체는 외국인 근로자 직원에게 외국인 근로자 정책을 효과적으로 전달함으로써 이들이 정책에 따른 자신의 권리를 알 수 있도록 해야 합니다. 또한 협력업체는 외국인 근로자 정책의 이행 및 집행을 담당하는 직원에게 해당 역할 및 책임에 대하여 교육해야 합니다.
- b. **공정한 대우.** 외국인 근로자를 공정하게 대우하고, 국가 법률에 의해 다른 혜택이 요구되는 경우(예를 들어 사회 보장 혜택 지급과 관련된 경우)를 제외하고 급여, 휴일 및 휴가, 고용주가 제공하는 주택 등을 비롯한 고용 조건을 내국인 직원과 동일하게 제공합니다.

✓ **권장 모범 관행에 따라 협력업체는 외국인 근로자와 고용주의 언어를 모두 구사할 수 있는 현장 중재자를 고용하거나 초빙하는 것이 좋습니다.**

c. 모든 직무 관련 교육 및 안전 교육은 직원이 사용하는 언어로 실시합니다.

d. 취업 자격 취득 비용 지불

- i. 아래 명시된 경우를 제외하고 채용 정보 업체 또는 직업 소개소에 업무 수행비로 지급하는 수수료를 비롯하여, 고용과 관련하여 법적으로 허용되는 (외국인 근로자의 수용 국가 및 송출 국가에서 발생하는) 모든 취업 자격 취득 비용을 직접 지불합니다. 그러한 수수료를 압류, 과세, 기탁금, 보증금 또는 그 밖의 방식으로 임금에서 공제해서는 안 됩니다. *Compensation and Benefits(임금 및 혜택) Code Leadership Standard(리더십 행동 강령 표준)를 참조하십시오.*
- ii. 고용 중개 비용 및 기타 취업 자격 취득 비용을 사전에 직접 지급할 수 없는 경우 또는 상기 비용을 외국인 근로자가 지불해야 한다고 법적으로 요구되는 경우, 협력업체는 비용 지불 영수증을 수령 시 해당 비용을 직원에게 완전히 변상해야 합니다. 협력업체가 비용을 변상하지 않을 정당하고 입증 가능한 이유를 갖고 있지 않는 한, 직원이 현지 국가에 도착한 지 한 달 이내에 그러한 비용을 변상해야 합니다.

e. **교통비 지급.** 위에 명시된 취업 자격 취득/채용 비용 외에도, 협력업체가 다른 국가에서 외국인 근로자를 고용한 경우 협력업체는 귀향 항공 운임/교통 비용을 책임져야 합니다. 유효한 근로 문서를 가지고 이미 해당 국가 내에 있는 외국인 근로자에 대해서는 관련 귀향 교통비를 지불하지 않아도 됩니다.

f. **고용 기관.** 협력업체는 국가 법률에 따라 법적으로 승인/등록된 고용 기관을 이용해야 합니다(해당하는 경우).

g. 귀환

- i. 외국인 근로자의 귀환과 관련한 현지 국가 및 출신 국가의 법적 요구 사항 외에도, 협력업체는 고용 관계가 만료되거나 고용 종료 이전에 다른 국가에서 협력업체에 의해 고용 또는 채용된 외국인 근로자에게 귀환을 위한 항공 또는 육로 교통편을 제공해야 합니다. 협력업체는 직원의 고용 계약 조건에 관계없이 이 요구 사항을 준수해야 합니다.
- ii. 귀환을 위해 지불해야 할 요구 사항은 직원이 다음 상황에 있는 경우 적용되지 않습니다.
 - (1) 불법 행위로 인해 해고된 경우.
 - (2) 해당 국가 내에서 다른 법적 고용 관계를 획득한 경우.
 - (3) 고용 계약 기간 종료 이전에 고용 관계를 자발적으로 종료한 경우.
 - (4) 그러나 직원이 다음과 같은 이유로 고용 계약 종료 이전에 고용 관계를 종료한 경우에는 협력업체가 귀환 비용을 지급해야 합니다.
 - 협력업체가 고용 계약의 중대한 조건을 위반한 경우, 또는
 - 직원이 희롱이나 학대에 노출되어 불만을 호소했으나 적시에 개선되지 않은 경우(*Non-discriminatory Treatment(차별 대우 금지)* 및 *Harassment and Abuse is Not Tolerated(희롱 및 학대 금지) Code Leadership Standards(리더십 행동 강령 표준)* 참조).

✓ **협력업체는 심각한 질병이나 기타 가족의 위급 상황과 같은 특수한 상황이 발생하는 경우 고용 계약 종료 전이라도 귀항 항공 운임을 제공하는 것이 좋습니다.**

h. 외국인 근로자 고용 계약

외국인 근로자 고용 시에는 고용 계약과 관련한 일반 요구 사항 외에도("Regular Employment is Provided(정규직 제공)" Code Leadership Standard(리더십 행동 강령 표준) 참조) 다음을 준수해야 합니다.

- i. 본국에서 출발하기 전에 직원의 서면 고용 계약에 명시된 조건을 완전하게 설명해야 합니다. 설명은 직원이 이해할 수 있는 용어로 명확하게 해야 합니다. 여기에는 고용 조건 및 해고 이유도 포함됩니다.
- ii. 고용 계약은 수용 국가에서 법적으로 이행이 가능함을 명시해야 하고 직원이 사용하는 언어로 작성되어야 합니다.
- iii. 직원은 본국을 떠나기 전에 고용 계약 사본을 받아야 합니다.
- i. **불법 근로자.** 협력업체는 수용 국가 내에서의 근로가 법적으로 승인되지 않은 외국인 근로자를 사용할 수 없습니다. 협력업체에 의해 고의로 고용되거나 부적절한 고용 관행에 의해 고용된 불법 외국인 근로자는 위의 단락 4g에 따라 귀환해야 합니다.
- j. **수용 국가 내에서의 외국인 근로자 고용.** 협력업체는 이미 수용 국가 내에 있는 외국인 근로자를 고용할 때 근로가 법적으로 승인된 상태인지 반드시 확인해야 합니다. 협력업체는 취업 비자 또는 기타 취업 승인 서류의 변경과 관련된 모든 비용을 책임져야 합니다. 협력업체는 또한 위의 단락 4g에 따라 귀환에 대한 책임이 있습니다.

권장 관행으로 명확하게 식별되는 경우를 제외하고 이 Code Leadership Standard(리더십 행동 강령 표준)는 최소한의 표준을 설정합니다. 협력업체는 모든 관련 상위 법적 요구 사항을 준수해야 하며 직원을 효과적으로 보호하는 자체 관행을 지속적으로 개발하는 것이 좋습니다.

참조:

- ILO Convention(ILO 협약) No. 29, Concerning Forced Labor(강제 노동에 관하여)(1930)
- ILO Convention(ILO 협약) No. 105, Abolition of Forced Labor Convention(강제 노동 폐지 협약)(1999).
- ILO Convention(ILO 협약) No. 181, Private Employment Agencies Convention(민간 고용 기관 협약)(1997)

표준

협력업체의 직원은 16 세 또는 의무 교육 완료 연령 중에서 더 높은 연령 이상이어야 합니다. 18 세 미만의 직원은 유해 환경에 고용되지 않아야 합니다.

정의

- **야간 근무.** 국가 법률에 정의되지 않은 경우, 야간 근무는 "특수한 상황"(Working Hours are Not Excessive(근로 시간 준수) Code Leadership Standard(리더십 행동 강령 표준)의 정의 참조)으로 정당화되지 않는 한 오후 10:00 부터 오전 5:00 까지 또는 이 시간 중 일부 시간 동안 수행되는 근무를 말합니다.
- **표준 연령 미만 직원**은 국가 법률에 정의된 법정 최저 근로 연령 또는 이 문서의 표준에서 요구하는 최저 연령 미만의 직원을 말합니다.

요구 사항

1. 협력업체는 고용주로서 직원과의 고용 관계에 대한 책임이 있습니다. 협력업체는 적용 가능한 국가 법률 또는 본 Code Leadership Standards(리더십 행동 강령 표준) 중에서 상위 규정을 준수해야 합니다.

2. 최저 연령 요구 사항

- a. Nike 및/또는 특정 업계나 국가의 계열사는 이 문서의 표준보다 높은 최저 연령 표준을 정할 수 있으며 이는 관련 협력업체에 전달됩니다.
- b. 협력업체는 적절한 인사 체계 및 관행을 확립하고 유지하여 지원자가 최저 연령 요구 사항을 충족하는지 확인해야 합니다. 적절한 인사 체계 및 관행에는 서면 고용 정책, 고용 담당자의 교육, 고용 시 '연령 증명' 문서 요청 등이 포함됩니다.

3. 연령 증명

협력업체는 고용 시 "연령 증명"을 요구해야 하며 여기에는 출생 증명서, 족보, 주민등록증, 운전 면허증 및 투표 등록증이 포함됩니다. 이러한 문서의 사본은 고용 기간 동안 서류철로 보관해야 합니다.

- a. 협력업체는 연령 증명 문서가 정확하고 완전한지 확인하기 위하여 합당한 조치를 취해야 합니다. 연령 증명 문서를 신뢰할 수 없거나 이용할 수 없는 경우, 협력업체는 직원의 연령을 확인하기 위한 다른 방법을 찾아야 합니다. 예를 들면 "공식 날인된" 학교 졸업장 사본 또는 지방 자치 단체장의 진술서를 확인하는 방법이 있습니다.
- b. '연령 증명' 문서는 쉽게 위조 또는 변조될 수 있으므로, 감사자는 협력업체에 국가 공인 의사의 의료 서비스를 이용하여 직원의 연령을 신체 검사를 통해 정확하게 확인하도록 요구할 수 있습니다. 검사 결과가 명시된 문서는 앞에서 나열한 기타 "연령 증명" 문서 중 최소한 하나 이상에 첨부되어야 합니다.

4. 표준 연령 미만 고용 구제



Cole Haan

CONVERSE

Hurley



NIKE GOLF



- a. 협력업체는 국가 법률 또는 이 표준에 의해 금지된 조건에서 근로하고 있는 것으로 발견된 표준 연령 미만 직원의 구제를 위한 정책과 절차를 마련하고 이를 문서화 및 유지 관리하여 직원 및 기타 관련 당사자에게 효과적으로 전달해야 합니다.
- b. 협력업체에서 최저 연령 표준 미만의 직원이 발견된 경우, 협력업체는 직원의 전반적인 최선의 이익에 부합하고 제조 국가의 법률 요구 사항을 충족하는 상기 정책 및 절차 외에도 다음과 같은 조치를 취해야 합니다. 표준 연령 미만 직원을 작업장에서 내보냅니다.
 - i. 표준 연령 미만 직원이 16 세 또는 법정 최저 근로 연령 중에서 더 높은 연령이 될 때까지 학교에 다니거나 직업 교육 프로그램에 참여할 수 있도록 적절한 재정 지원 및 기타 지원을 제공합니다.
 - ii. 표준 연령 미만 직원이 학교나 직업 교육 프로그램에 등록되어 있고 출석 중임을 증명하는 문서를 제공할 수 있는 경우, 협력업체는 표준 연령 미만 직원이 해당 학교/교육을 수료하거나 16 세 또는 법정 최저 근로 연령 중에서 더 높은 연령이 될 때까지 계속해서 기본 임금을 지급해야 합니다.
 - iii. 표준 연령 미만 직원이 16 세 또는 법정 최저 근로 연령 중 더 높은 연령에 도달하면 협력업체는 이러한 직원에게 재고용의 기회를 제공해야 합니다.
 - iv. 표준 연령 미만 직원이 자발적으로 학교 교육 또는 직업 교육 프로그램에 참여하지 않기로 선택하는 경우 해당 직원은 협력업체로부터 지속적인 재정적 보상을 받을 권리를 상실합니다. 이러한 의사 결정은 문서화해야 합니다.
 - v. 협력업체와 감사자는 상황과 직원의 최선의 이익에 부합하는 추가 또는 기타 구제 프로그램에 대해 동의할 수 있습니다.

5. 연소 근로자를 유해 환경으로부터 보호

- a. 협력업체는 18 세 미만의 직원을 유해 환경, 즉 직원의 건강, 안전 또는 윤리를 저해할 수 있는 작업장 내부 또는 외부의 환경에 노출해서는 안 됩니다.
- b. 협력업체는 유해 업무를 식별하는 절차를 보유해야 합니다. 유해 업무의 예로는 유해 화학 물질을 사용하는 작업, 유해 화학 물질 근처에서 이루어지는 작업, 위험한 기계를 사용하는 작업, 야간 근무 또는 국가 법률에 규정된 기타 작업 등이 있습니다.

권장 관행으로 명확하게 식별되는 경우를 제외하고 이 Code Leadership Standard(리더십 행동 강령 표준)는 최소한의 표준을 설정합니다. 협력업체는 모든 관련 상위 법적 요구 사항을 준수해야 하며 직원을 효과적으로 보호하는 자체 관행을 지속적으로 개발하는 것이 좋습니다.

참조:

- ILO Convention(ILO 협약) No. 138, Minimum Age Convention(최저 연령 협약)(1973)
- ILO Convention(ILO 협약) No. 182, Elimination of the Worst Forms of Child Labour Convention(최악의 형태의 아동 노동 금지 협약)(1999)

표준

협력업체의 직원은 성별, 인종, 종교, 나이, 장애, 성적 취향, 임신, 혼인 여부, 국적, 정치적 견해, 노동 조합 소속 여부, 사회적/민족적 출신 또는 국가의 법률로 보호되는 기타 사항을 이유로 차별 대우를 받지 않아야 합니다.

정의

- **블랙리스트 사용**은 법적으로 보호되는 상태나 업무와 무관한 기준에 따라 고용을 거부하거나 기타 불이익을 부과할 목적으로 직원이나 잠재적인 직원의 목록을 작성, 유지, 사용 및/또는 전달하는 것입니다.

요구 사항

1. 협력업체는 고용주로서 직원과의 고용 관계에 대한 책임이 있습니다. 협력업체는 적용 가능한 국가 법률 또는 본 Code Leadership Standards(리더십 행동 강령 표준) 중에서 상위 규정을 준수해야 합니다.
2. **차별 금지 정책**
 - a. 협력업체는 차별을 금지하는 서면 정책을 가지고 있어야 합니다.
 - b. 차별 금지 정책에는 최소한 다음이 포함되어야 합니다.
 - i. 위의 표준 및 제조 국가의 해당 법률에 준하여 고용 차별을 금지하는 성명
 - ii. 차별과 관련한 내부 불만을 제기하는 방법[*Freedom of Association and Collective Bargaining(조합 활동 및 단체 협약의 자유) Code Leadership Standard(리더십 행동 강령 표준)의 Grievance(불만 처리) 규정 참조*]
 - iii. 차별적 대우나 행동을 선의로 보고한 데 대하여 직원이 징계를 받거나 보복을 당하지 않는다는 성명
 - c. **정보 전달.** 협력업체는 차별 금지 정책을 직원에게 효과적으로 전달하여 직원이 차별을 당하지 않을 권리에 대해 알도록 해야 합니다. 효과적인 정보 전달 방법에는 다음이 포함됩니다.
 - 신규 고용 시 예비 교육
 - 감독자/경영진 교육
 - 직원 게시판 또는 직원이 손쉽게 볼 수 있는 기타 위치에 정책 게시

✓ 국가 법률에 의해 요구되지 않더라도 협력업체는 장애가 있는 직원에게 화장실 및 기타 공장 시설을 편리하게 이용할 수 있도록 하는 등 합당한 편의를 제공하는 것이 좋습니다.
 - d. **담당자 교육.** 협력업체는 차별 금지 정책의 이행 및 집행을 담당하는 직원에게 해당 역할 및 책임에 대한 교육을 실시해야 합니다.
3. **차별 없는 고용 관행**



- a. 고용 의사 결정은 고용 관련 기준에 따라 이루어져야 합니다. 예: 직원의 자격, 기술, 능력, 생산성 및 전반적 직무 성과
- b. 정치적 관계, 노동조합에서의 지위/상태, 기타 법적으로 보호되는 지위/상태 또는 고용과 무관한 기준을 기반으로 하는 “블랙리스트 사용”은 명확하게 금지됩니다.
- c. 협력업체는 지정된 범주의 직원 고용과 관련하여 제조 국가의 법률을 준수해야 합니다. 예를 들면 신체적 장애가 있는 직원, 퇴역 군인 및 보호를 받는 소수 계층에 대한 특혜적 또는 특수한 대우를 요구하는 법률이 여기에 포함될 수 있습니다.

✓ 국가 법률에 의해 요구되지 않더라도 협력업체는 장애가 있는 직원에게 화장실 및 기타 공장 시설을 편리하게 이용할 수 있도록 하는 등 합당한 편의를 제공하는 것이 좋습니다.

- d. **동일한 작업에 대한 동일한 보수.** 여성과 남성은 동일한 가치의 작업에 대해 동일한 보수를 받고, 작업 품질에 대해 동일한 평가를 받으며 채용 중인 직무에 지원할 동일한 기회를 받아야 합니다.
- e. **편애 및 뇌물.** 경영진은 직무 또는 특별 대우를 제공한 대가로 직원 또는 잠재적인 직원으로부터 선물, 보수 또는 기타 향응을 받아서는 안 됩니다.

4. 여성의 권리

- a. **안전한 작업.** 협력업체는 임신, 출산, 양육과 관련하여 여성 직원에게 적절하고 합당한 편의를 제공해야 합니다. 협력업체는 국가 법률에 준하여 임신한 직원을 위한 근로 시간 제한 또는 기타 근로 제한을 준수해야 하며, 면허를 가진 의사가 권장하는 대로 근로 시간을 제한하는 등 다른 합당한 조치를 취하여 임신한 여성을 위험한 작업으로부터 보호해야 합니다.
- b. **임신 검사.** 임신 검사는 고용 조건이 될 수 없으며 직원에게 임신 검사를 요구해서도 안 됩니다. 자발적인 임신 검사가 제공될 수 있지만 이는 직원이 요청한 경우에만 한하며, 그러한 각 요청은 문서화해야 합니다.
- c. **괴롭힘.** 직원은 협력업체로부터 괴롭힘을 하도록 강요받거나 압력을 받아서는 안 됩니다.
- d. **출산 휴가.** 여성 직원은 국가 법률 또는 Nike의 *Compensation and Benefits(임금 및 혜택) Code Leadership Standard(리더십 행동 강령 표준)*의 요구 사항 중 상위 규정에 따라 출산 휴가를 받을 권리가 있습니다.

권장 관행으로 명확하게 식별되는 경우를 제외하고 이 Code Leadership Standard(리더십 행동 강령 표준)는 최소한의 표준을 설정합니다. 협력업체는 모든 관련 상위 법적 요구 사항을 준수해야 하며 직원을 효과적으로 보호하는 자체 관행을 지속적으로 개발하는 것이 좋습니다.

참조:

- ILO Convention(ILO 협약) No. 100, Convention Concerning Equal Remuneration for Men and Women Workers for Work of Equal Value(동일 가치의 작업에 대한 남녀 근로자의 동일 보수에 관한 협약)(1951)
- ILO Convention(ILO 협약) No. 111, Discrimination (Employment and Occupation) Convention(고용 및 업무와 관련한 차별 협약)(1958).

표준

제조 국가의 법이 허용하는 범위에서 협력업체는 조합 활동 및 단체 협약의 자유에 대한 근로자들의 권리를 인정하고 존중합니다. 여기에는 협박이나 간섭 또는 보복 없이 자발적으로 노동 조합 및 기타 근로자 조직을 결성하고 참여할 권리가 포함됩니다.

정의

- **선의의 단체 협약**은 정기적으로 모여 의사를 논의하여 협약에 도달하는 것입니다.
- **블랙리스트 사용**은 법적으로 보호되는 상태나 업무와 무관한 기준에 따라 고용을 거부하거나 기타 불이익을 부과할 목적으로 직원이나 잠재적인 직원의 목록을 작성, 유지, 사용 및/또는 전달하는 것입니다.
- 본 Code Leadership Standard(리더십 행동 강령 표준)에 명시된 **조합** 또는 **노동 조합**에 대한 내용은 해당되는 경우 다른 근로자 조직에도 적용됩니다.

요구 사항

1. 협력업체는 고용주로서 직원과의 고용 관계에 대한 책임이 있습니다. 협력업체는 적용 가능한 국가 법률 또는 본 Code Leadership Standards(리더십 행동 강령 표준) 중에서 상위 규정을 준수해야 합니다.
2. **자유로운 조합 활동의 권리**
 - a. 노동 조합 및 기타 근로자 조직을 간섭 없이 자발적으로 결성하고 이에 참여하며 단체 협약을 체결할 직원의 권리가 국가 법률에 의해 인정되는 국가에서, 협력업체는 국가 법률 및 본 Code Leadership Standard(리더십 행동 강령 표준)의 요구 사항을 준수해야 합니다. 이러한 권리는 최후의 고용 종료 시까지 고용 기간 동안 내내 지속됩니다.
 - b. 직원은 자발적으로 노동 조합 또는 기타 근로자 조직을 결성하거나 결성하지 않을 권리를 갖습니다.
 - c. 국가 법률이 실질적으로 조합 활동의 자유를 제한하는 경우 협력업체는 개별적으로 그리고 집합적으로 직원과 유대를 맺기 위한 대체 방안과 직원이 불만을 제기하고 근로 조건 및 고용 조건과 관련된 권리를 보호할 수 있는 방안을 촉진해야 합니다. 최소한, 효과적인 불만 처리 절차가 마련되어야 합니다(아래 6 번 단락 참조).

✓ **그 외에도 협력업체는 법률로 허용되는 범위 내에서 직원들이 자발적으로 근로자 위원회를 설립하도록 지원하는 것이 좋습니다.**

- d. **노동조합 회비.** 협력업체는 자유로운 협상에 의한 유효한 단체 교섭 협약에 달리 명시되거나 법률에 의해 요구되지 않는 한 노동조합 회비, 임회금, 벌금 또는 기타 부과금을 개별 직원의 명시적인 서면 동의 없이 직원의 임금에서 공제해서는 안 됩니다.

- e. 노동 조합 대표자는 국가 법률 또는 협력업체와 노동 조합 간의 상호 협의에 의해 확립된 조건 하에 조합원들을 면회할 수 있어야 합니다.

✓ **협력업체는 모범 관행에 따라 직원 노동 조합 대표자에게 불만 사항 처리 및 조합원 대리 등의 직무를 수행하기 위하여 합당한 유급 근로 시간 면제를 허용하고, 그러한 대표자가 효과적으로 해당 직무를 수행하는 데 합당하게 필요한 시설을 제공하는 것이 좋습니다. 적절한 시설 및 근로 시간 면제 기간은 대표자가 대표하는 직원의 수, 근로자 대표의 수, 단체 협약 규정 등에 따라 다양할 수 있습니다.**

3. 간섭 금지

- a. 직원들은 노동 조합의 지도자 및 대표자를 선출하고 협력업체의 간섭 없이 활동을 수행할 권리를 가지며, 이러한 간섭에는 고용주에 의한 노동 조합의 지배, 재정 관리 또는 제어를 설정하거나 촉진하는 행동이 포함됩니다.
- b. 국가 법률에 준하여 단일 노동 조합이 직원들을 대표하는 경우 협력업체는 직원들을 대표하는 다른 조직을 결성하려는 직원의 능력에 영향을 미치거나 간섭하려고 해서는 안 됩니다. 협력업체는 특정 조합을 다른 조합보다 더 유리하게 지원함으로써 조합 활동의 자유에 대한 권리를 간섭하지 않습니다.

4. 협박 및 보복 금지

- a. 협력업체는 협박, 폭력 또는 경찰이나 군대의 주둔을 이용하여 직원을 위협함으로써 조합 모임, 조직 활동, 집회 및 합법적 파업을 비롯한 조합 활동의 자유에 대한 권리의 합법적이고 평화로운 운동을 구성하는 활동을 방해, 중단 또는 해산해서는 안 됩니다.
- b. 직원이나 잠재적인 직원은 조합 또는 근로자 조합의 회원 신분, 합법적인 노동 조합에 대한 참여, 조합을 결성할 권리의 운동을 비롯한 기타 조합 활동의 자유 등을 이유로 해고, 차별, 협박, 위협 또는 보복을 당해서는 안 됩니다.
- c. **블랙리스트 사용.** 자유로운 조합 활동의 권리를 저해하는 "블랙리스트"의 사용은 명확하게 금지됩니다. 예를 들면 조합의 회원 신분이나 합법적인 조합 활동의 참여를 기준으로 하는 블랙리스트가 이에 해당합니다.
- d. 협력업체는 특정 조합 활동(예: 조합 결성)에 참여한 직원이나 근로자 대표에게 또는 특정 지위에 있는 근로자 대표(예: 조합 설립 회원 또는 현 조합 간부)에게 국가 법률에 의해 특별한 보호를 제공하는 모든 관련 규정을 준수해야 합니다.
- e. 협력업체는 합법적인 파업을 조직하거나 이에 참여하는 직원에게 제재를 부과해서는 안 됩니다.
- f. 조합 활동에 따른 차별로 인해 불공평하게 해고 또는 강등을 당한 것으로 밝혀졌거나 그 밖에 작업장에서 권리 및 특권 상실을 경험한 직원은 국가 법률 요구 사항에 따라 본인이 원하는 경우 동일한 임금 및 연공 순위로 동일한 또는 유사한 직무로의 복귀를 비롯하여 상실한 모든 권리 및 특권을 회복할 권리가 있습니다.
- g. 직원 및 조합 대표는 보복에 대한 두려움 없이 단체 교섭 협약 준수와 관련하여 경영진에 문제를 제기할 수 있어야 합니다.

5. 단체 협약

- a. 협력업체는 단체 협약에 자유롭게 참여하기 위한 노동 조합 가입 직원의 권리를 인정해야 합니다.
- b. 협력업체는 선의의 교섭을 행해야 합니다.
- c. 협력업체는 서명한 단체 협약의 조건을 협약 기간 동안 선의로 이행해야 합니다.
- d. 국가 법률에 의해 특정 조합이 단독 교섭 단체로 지정된 경우 협력업체는 유효한 단체 협약에서 다루는 문제와 관련하여 다른 직원 그룹 또는 조직과 단체 협약을 진행할 필요가 없습니다.

✓ **권장 모범 관행에 따라, 단체 교섭 협약이 존재하는 경우 협력업체는 해당 협약에 해당하는 모든 직원에게 협약 사본을 제공하는 것이 좋습니다.**

6. 효과적인 불만 처리 절차

협력업체는 직원이 근무 조건 및 고용 조건과 관련된 걱정을 해결할 수 있는 효과적인 불만 처리 절차를 확립해야 합니다. 구체적인 불만 처리 절차는 공장마다 규모, 지역 법률, 문화 등에 따라 다양합니다. 그러나 일반적으로 효과적인 불만 처리 절차에는 다음이 포함됩니다.

- a. 서면으로 된 불만 처리 정책 및 이행 절차. 이러한 정책에는 다음이 포함되어야 합니다.
 - i. 직원이 경영진에 문제를 제기하고 의견을 제시할 수 있는 여러 채널. 예: 불만 제기/제안함, 감독자/팀 지도자, HR 부서/고문, 노동 조합/근로자 대표, “문호 개방” 정책, 회사 “핫라인”, 제 3 자, 근로자 위원회, 관리 팀과 근로자 대표 간의 모임 등
 - ii. 국가 법률의 요구 사항에 따라, 직원이 원하는 경우 보복의 두려움 없이 기밀로(또는 익명으로) 이의를 제기할 수 있는 능력
- b. 직원이 불만 처리 절차 및 문제를 제기할 권리에 대해 알 수 있도록 직원에게 불만 처리 정책을 효과적으로 전달
- c. 불만 처리를 담당하는 직원에게 해당 정책, 역할 및 책임에 대한 교육을 제공.
- d. 직원에게 적시에 대응 조치를 취하는지 확인하기 위해 불만 사항을 추적하고 문서화하는 방법.

✓ **이외에도 협력업체는 모범 관행에 따라 다음을 수행하는 것이 좋습니다.**

- ✓ 불만 처리 절차를 통해 직원이 제기한 광범위한/조직 전반의 문제에 대응하기 위한 계획을 확인하고 개발합니다.
- ✓ 가능한 경우 근로자 대표 및 직원이 불만 사항 해결에 참여하여 관여하도록 합니다.
- ✓ 불만 제기 절차(특히 징계 또는 해고의 경우)를 제공합니다.
- ✓ 근로자 대표의 세부 정보를 작업장에 명확히 게시합니다.

7. 교육

협력업체의 직원 교육 관행의 일부로(*Implementation(구현) Code Leadership Standard(리더십 행동 강령 표준)* 참조), 모든 직원은 이 표준에 관련된 권리에 대한 교육을 받아야 하며 이러한 권리는 위치에 따라 다를 수 있습니다.

권장 관행으로 명확하게 식별되는 경우를 제외하고 이 *Code Leadership Standard(리더십 행동 강령 표준)*는 최소한의 표준을 설정합니다. 협력업체는 모든 관련 상위 법적 요구 사항을 준수해야 하며 직원을 효과적으로 보호하는 자체 관행을 지속적으로 개발하는 것이 좋습니다.

참조:

- ILO Convention(ILO 협약) No. 87, *Freedom of Association and Protection of the Right to Organize Convention(조합 활동의 자유 및 단결권 보호 협약)*(1948)
- ILO Convention(ILO 협약) No. 98, *Right to Organize and Collective Bargaining Convention(단결권 및 단체 교섭 협약)*(1949)
- ILO Convention(ILO 협약) No. 135, *Workers Representatives Convention(근로자 대표 협약)*(1971)
- Universal Declaration of Human Rights(세계인권선언)(1948)(Articles 20(1) 및 (2) 및 23(4)).

표준

협력업체의 직원은 최소한 법정 최저 임금을 적시에 지급받아야 하며, 공휴일, 휴가 및 법정 퇴직금을 포함하여 법적으로 정해진 혜택을 받아야 합니다. 징계에 의한 임금 공제는 허용되지 않습니다.

요구 사항

1. 협력업체는 고용주로서 직원과의 고용 관계에 대한 책임이 있습니다. 협력업체는 적용 가능한 국가 법률 또는 본 Code Leadership Standards(리더십 행동 강령 표준) 중에서 상위 규정을 준수해야 합니다.

2. 일반 급여 관행

- a. 협력업체는 직원의 기본적 필요를 충족하는 데 재량 소득을 비롯한 임금이 필수적임을 인지합니다.
- b. 직원은 최소한 적용 가능한 법정 최저 임금을 받아야 합니다.
- c. 임금 및 기타 혜택은 정기적으로 적시에 지급되어야 합니다. 그러한 급여는 국가 법률 요구 사항에 따라 해당 정부 당국에 급여로서 올바르게 기술 및 보고되어야 합니다. 예를 들어 법으로 규정된 세금의 납부를 회피하거나 필수 공제 내역을 위조할 목적으로 근무 시간에 대한 지급을 "수당"이나 기타 지불 형태로 잘못 기술하면 안 됩니다.
- d. 급여는 직원에게 편리한 방식으로 현금 또는 수표의 형태로 직접 이체를 통해 지급되어야 합니다.

✓ 권장 모범 관행:

- ✓ 직원이 임금을 현금 지급 형태로 받는 경우 협력업체는 직원에게 임금 수령을 인정하는 문서에 서명하도록 요구해야 합니다.
- ✓ 협력업체는 직원에게 안전한 정식 저축 계좌 및 기본적인 금융 서비스에 대한 이용 권한 및/또는 정보를 제공해야 합니다.

e. 기본급 및/또는 초과 근무 수당이 잘못 계산된 경우를 비롯하여 직원에게 임금이 올바르게 지급되지 않은 사실이 발견된 경우 협력업체는 잘못 계산된 시점부터 또는 최소 1년 동안 그와 같은 임금을 소급하여 지급할 책임이 있습니다. 국가 법률에 따라 소급 지급할 의무 기간이 더 길게 책정될 수 있습니다.

3. 공제

- a. 임금 공제는 징계 목적으로 이루어져서는 안 되며, 제조 국가의 법률에 의해 규정되지 않은 어떠한 공제도 해당 직원의 명시적인 서면 허가 없이 허용되어서는 안 됩니다. 성과 또는 행동과 관련된 문제는 다른 성과 관리 방법으로 다루어져야 하며, 그러한 방법에는 상담, 경고 및/또는 지속적인 교육 등이 포함될 수 있습니다.
- b. 이 정책은 협력업체가 공장 또는 개별 직원의 성과에 따라 특별 상여금을 제한하거나 없애는 것을 금하지 않습니다.



- c. 직원이 직무 수행에 필요한 도구에 대하여 지불하도록 요구 받아서는 안 됩니다. 협력업체의 도구 또는 자산의 손실이나 손상에 대하여 책임이 있는 것으로 밝혀진 직원은 국가 법률이 허용하는 바에 따라 재정적 책임을 질 수 있습니다.
- d. **취업 자격 취득 비용.** 협력업체는 비자, 건강 검진, 고용 등록 또는 근로 허가와 관련된 비용 등 취업 자격 취득과 관련된 비용, 수수료 또는 세금을 임금에서 공제해서는 안 됩니다.
- e. **노동조합 회비.** 협력업체는 유효한 단체 교섭 협약에 달리 명시되지 않은 한 노동조합 회비, 입회금, 별금 또는 기타 부과금을 개별 직원의 명시적인 서면 동의 없이 직원 임금에서 공제해서는 안 됩니다.
- f. 협력업체는 추가 혜택, 보험 및 저축 프로그램과 같이 법적으로 요구되지는 않지만 직원에게 선택적으로 제공되는 공제를 허용하는 데 대한 직원의 자발적 동의를 서면 문서로 유지 보관해야 합니다.
- g. 법적으로 요구되지 않는 공제 또는 직원의 이익을 위해 직원의 동의를 받은 공제로 인하여 직원이 적용 가능한 법정 최저 임금보다 낮은 임금을 수령하게 되면 안 됩니다.

4. 퇴직금

- a. 협력업체는 법적으로 요구되는 모든 사회 보장 기금, 실업 기금, 퇴직 기금("준비 기금"이라고도 함)을 완전히 제공/납입해야 하고 그러한 기금의 납입 및/또는 유지에 관해 적절한 재정 기록을 유지해야 합니다.
- b. 협력업체는 고용 종결 시 국가 법률에 따라 직원이 받을 권리가 있는 모든 법정 퇴직금 및 기타 퇴직 혜택(고용 종료 지급금)을 확인하는 절차를 마련해야 하며, 해당 퇴직금을 직원에게 완전히 지급해야 합니다.

5. 성과금 및 할당금

협력업체는 할당 목표액이나 성과금 협정에 관계없이 각 직원이 근무한 시간에 대하여 최소한 법정 최저 임금을 수령하고 국가 법률 요구 사항에 따라 초과 근무 수당을 지급받도록 해야 합니다.

6. 수습 및 교육 기간의 임금

- a. 협력업체는 수습 기간의 임금을 법정 최저 임금 미만으로 지급해서는 안 됩니다.
- b. "교육 기간의 임금" 또는 견습 프로그램 참여에 대한 지급은 국가 법률 및 Nike의 *Regular Employment is provided*(정규직 제공) *Code Leadership Standard*(리더십 행동 강령 표준) 요구 사항에 따라야 합니다.

7. 급여 문서

- a. 직원은 고용 관계를 시작하기 전에 임금 및 혜택을 비롯한 고용 기간 및 조건에 대하여 알기 쉬운 서면 정보를 제공 받아야 합니다.
- b. **급여 명세서.** 협력업체는 모든 직원에게 전체 급여 기간 동안 매 지급 시마다 지급 기록을 현지 언어로 인쇄하여 제공해야 합니다. 지급 기록에는 최소한 다음 정보가 포함되어야 합니다.
 - 지급 기간 및 임금 지급 일자
 - 정규 근무 및 초과 근무 시간 전체
 - 근무 시간당 급여
 - 정규 근무 및 초과 근무 급여의 합계
 - 개인/팀 상여금과 같은 추가 급여 전체

- 보험 공제 및/또는 기타 법적으로 정해진 공제 전체

✓ 협력업체는 교통비 또는 식사비와 같은 추가 혜택의 수령을 급여 기록에 표시하는 것이 좋습니다.

c. 직원은 지급 형태를 이해할 수 있도록 교육을 받아야 합니다.

✓ 권장 모범 관행에 따라, 협력업체는 직원에게 금융 지식 교육을 제공하거나 안내하고 가능한 경우 안전한 저축 계좌/금융 상품을 제공 및/또는 안내해야 합니다.

8. 공휴일, 휴가 정책 및 절차

- 협력업체는 국가 법률에 준하여 공휴일, 병가, 연례 휴가, 출산 휴가, 비상 가족 관련 휴가 및 기타 휴가에 대한 명확한 서면 정책 및 절차를 보유해야 합니다. 또한 휴가 정책을 직원에게 효과적으로 전달해야 하며, 휴가 정책 수행을 담당하는 직원에게 그 역할 및 책임에 대하여 교육해야 합니다.
- 협력업체는 국가 법률에 반하지 않는 범위에서 모든 법정 휴일 및 휴가를 제공하고 아래와 같은 특수한 추가 요구 사항을 준수해야 합니다.

i. **병가.** 직원은 국가 법률의 요구에 따라 병가를 제공 받아야 합니다.

✓ 국가 법률에 의해 요구되지 않더라도 권장 모범 관행으로서 직원은 정부 공인 의사의 명에 따라 질병이나 부상에서 회복할 수 있는 휴가를 제공 받아야 합니다. 분쟁이 있는 경우 협력업체는 직접 비용을 부담하여 적절한 다른 의료 기관에 이차 소견을 요청할 수 있습니다.

- 연례 휴가.** 연례 휴가가 법률로 요구되지 않는 국가에서 협력업체는 직원 보상 및 혜택의 일환으로 연례 휴가를 제공해야 합니다.
- 출산 휴가.** 국가 법률에 의해 요구되지 않더라도 여성 직원은 무급 출산 휴가를 받을 권리가 있습니다. 인원 감축과 같은 특수한 업무 상황에 처한 경우를 제외하고, 여성 직원은 휴가를 사용하기 전과 동일한 조건 하에 원래의 고용 상태로 복귀할 수 있어야 하고 차별이나 근속 연수 상실이 있어서는 안 됩니다.
- 생리 휴가.** 생리 휴가가 국가 법률로 정해진 혜택인 경우 생리 휴가 사용 자격을 확인하기 위한 신체 검사가 수행되어서는 안 됩니다.

9. 공장 폐쇄 및 감축

직원의 감축 또는 해고를 야기하는 시설 폐쇄 또는 기타 기업 구조 조정이 발생하는 경우 협력업체는 최소한 다음을 수행해야 합니다.

- a. **통지.** 직원, 직원 대표(해당하는 경우) 및 관련 정부 당국에 해고/감축에 대하여 그 상황에서 가능한 최대한의 사전 통지 및 관련 정보를 제공합니다.
 - i. 관련 정보에는 폐쇄 또는 감축의 이유 또는 기준, 영향을 받을 수 있는 직원의 수 및 범주, 해고 작업이 진행될 기간이 포함됩니다.
 - ii. 협력업체는 그러한 통지 또는 통지를 대신한 급여(예를 들어 30 일 이전에 통지를 제공하는 대신 30 일치의 임금을 지급)와 국가 법률에 준한 정보를 제공해야 합니다.
- b. **퇴직**
 - i. 국가 법률에 준하여 해고되는 직원이 받을 수 있는 모든 퇴직, 사회 보장 및 기타 해고 혜택을 완전하게 지급합니다.
 - ii. **권리 포기.** 협력업체는 직원이 법적으로 요구되는 퇴직금 또는 기타 혜택을 받는 조건으로 양호한 건강 상태 진술서, 권리 포기 증서 또는 기타 권리 포기 문서에 서명하도록 요구해서는 안 됩니다. 협력업체는 수령 확인 및/또는 권리 포기를 조건으로 임의 또는 추가 퇴직금 및 혜택을 수령하도록 한정할 수 있습니다.
- c. **단체 교섭 협약.** 영향을 받은 직원이 노동조합 또는 근로자 조직을 대표하는 경우 협력업체는 현재 단체 교섭 협약에 따라 제공되거나 협력업체와 해당 노동 조합 또는 직원 대표자 간에 별도로 합의된 모든 적용 가능한 통지, 협의, 퇴직금 지급, 재취업 또는 기타 혜택에 대한 의무를 완전히 준수해야 합니다.

✓ 협력업체는 퇴직/재취업 혜택과 관련된 지방 법률 및 부수적인 협약의 준수를 확인하기 위해 독립적인 제 3 자와 협력하는 것이 좋습니다.

- ✓ 공장 폐쇄 또는 감축이 발생하는 경우 협력업체는 국가 법률 또는 단체 교섭 협약에 의해 요구되는 부분뿐만 아니라 직접 또는 정부 기구, NGO(비정부 기구) 또는 다른 제 3 자와 협력하여 직원에게 다음을 제공하는 것이 좋습니다.
 - **상담.** 직원 및 직원 대표(해당하는 경우)가 해고/감축을 피하거나 최소화하기 위한 조치 및 직원 감축의 역효과를 완화하기 위한 조치에 응하고 이에 대해 상담할 수 있는 기회.
 - **이동.** 유사한 임금 수준에서 해당 국가 내의 다른 소유 시설로 이동할 수 있는 기회(가능한 경우).
 - **호소 절차.** 감축 과정 중에 직원이 항변, 이의 제기 또는 호소할 수 있는 기회를 제공하는 절차.
 - **재취업/재교육 지원.** 이러한 지원에는 "직업 소개 은행"의 구성, 그 밖에 인근의 유사 업계 또는 지역사회에서 직원이 재취업 기회를 찾을 수 있도록 지원, 직원이 잠재적 일자리에 대한 정보를 얻을 수 있는 과정 마련, 잠재적 고용주가 신규 채용 시 해당 직원을 우선적으로 고려할 수 있도록 지역 매체에 유료 광고를 게재하는 등의 방법이 포함될 수 있습니다.
 - **추가 재정 지원.** 여기에는 추가 퇴직금, 다른 고용 기회를 찾기 위한 유급 휴가, 재교육을 위한 재정 지원, 협력 소기업 프로젝트를 위한 경제적 지원 및/또는 금융 지식 교육 등이 여기에 포함됩니다.
 - **의료 혜택.** 여기에는 법적으로 요구되는 사항 외에도 특별히 임신 상태의 근로자 및 상황을 고려할 때 중대한 질환이 있는 근로자를 위한 추가 지원이 포함됩니다.
 - **정부 혜택 수혜 지원.** 여기에는 직원의 권리에 대한 교육 및 해당 지방 정부 기관과의 협력이 포함될 수 있습니다. 예를 들면 정부 기관, 적절한 NGO 등이 공장이나 인근의 편리한 위치에서 설명회를 개최하여 정보를 제공하고 근로자가 정부 지원을 받고 정부 교육 프로그램에 참여하기 위한 지원 양식을 작성하는 데 도움을 주도록 할 수 있습니다.

권장 관행으로 명확하게 식별되는 경우를 제외하고 이 Code Leadership Standard(리더십 행동 강령 표준)는 최소한의 표준을 설정합니다. 협력업체는 모든 관련 상위 법적 요구 사항을 준수해야 하며 직원을 효과적으로 보호하는 자체 관행을 지속적으로 개발하는 것이 좋습니다.

참조:

- ILO Convention(ILO 협약) No. 158, Termination of Employment Convention(고용 종료 협약)(1982).

표준

협력업체의 직원은 인격적 대우 및 존중을 받아야 합니다. 협력업체는 신체적, 성적, 정신적, 언어적 희롱이나 학대에 관여하거나 이를 묵인해서는 안 됩니다.

정의

- **신체적 학대**에는 물리적 학대(신체적 학대)의 이용 또는 위협이 포함됩니다.
- **정신적 및 언어적 학대**에는 직원에게 큰 소리를 지르고 위협하거나 모욕적인 말을 사용하고 직원의 자존심을 손상시키려는 말이나 행동을 하는 것이 포함됩니다.
- **성적 희롱 및 학대**에는 다음이 포함됩니다.
 - 사람의 신체, 외모 또는 성활동에 대한 언급, 성적인 접근이나 제안을 비롯하여 유쾌하지 않은 성적 발언
 - 폭행, 움직임의 방해 또는 차단, 물리적 간섭 등을 비롯하여 유쾌하지 않은 신체적 행동
 - 성적인 관계의 실질적 또는 묵시적 대가로 우대적인 업무 배정 또는 대우를 제안하는 행위
 - 성적 제안을 거부한 데 대한 보복으로 직원을 불리하게 대우하는 행위

요구 사항

1. 협력업체는 고용주로서 직원과의 고용 관계에 대한 책임이 있습니다. 협력업체는 적용 가능한 국가 법률 또는 본 Code Leadership Standards(리더십 행동 강령 표준) 중에서 상위 규정을 준수해야 합니다.
2. **희롱 및 학대 정책**
 - a. 협력업체는 희롱 및 학대 방지에 관한 서면 정책을 보유해야 합니다.
 - b. 희롱 및 학대 정책에는 최소한 다음이 포함되어야 합니다.
 - i. 위의 표준 및 제조 국가의 해당 법률에 준하여 희롱 및 학대를 금지하는 성명
 - ii. 희롱 및 학대 행동과 관련한 내부 불만을 제기하는 방법 [Freedom of Association and Collective Bargaining(조합 활동 및 단체 협약의 자유) Code Leadership Standard(리더십 행동 강령 표준)의 Grievance(불만 처리) 규정 참조]
 - iii. 불쾌한 행동으로 인하여 고용 종료 또는 법률 당국에 의한 기소를 비롯한 징계에 이를 수 있다는 성명
 - iv. 희롱 또는 학대적인 대우나 행동을 선의로 보고한 데 대하여 직원이 징계를 받거나 보복을 당하지 않는다는 성명
3. **정보 전달.** 협력업체는 희롱 및 학대 정책을 직원에게 효과적으로 전달하여 직원이 희롱 및 학대를 당하지 않을 권리에 대해 알도록 해야 합니다. 효과적인 정보 전달 방법에는 다음이 포함됩니다.
 - 신규 고용 시 예비 교육
 - 감독자/경영진 교육



- 직원 게시판 또는 직원이 손쉽게 볼 수 있는 기타 위치에 정책 게시

d. **담당자 교육.** 협력업체는 회룡 및 학대 정책의 이행 및 집행을 담당하는 직원에게 해당 역할 및 책임에 대한 교육을 실시해야 합니다.

4. 보안 인력

현장 보안 인력은 협력업체의 정규직 직원이든 외부 서비스 제공업체의 하도급 직원이든 최고 수준의 안전 및 보안을 보장하는 방식으로 일상적 활동 및 위급 활동을 수행해야 하며, 그와 동시에 직원의 인격을 보호해야 합니다. 여기에는 다음과 같은 요구 사항이 포함됩니다.

- 서면 정책.** 협력업체는 용모, 품행, 책임 및 지역 법률 지식 등에 대한 요구 사항을 포함하는 서면 보안 정책을 보유해야 합니다. 보안 인력은 역할 및 책임에 대해 교육을 받아야 합니다.
- 무력 사용.** 보안 인력은 모든 직원 및 방문객에게 예의를 갖추고 정중한 자세로 일상적인 직무를 수행해야 합니다. 자가 방어가 절대적으로 필요한 상황(예: 자신이나 다른 직원에게 명확하고 당면한 위협이 있는 경우)을 제외하고 일상적인 직무 수행에 무력을 사용해서는 안 됩니다. 이와 같은 제한된 상황에서의 무력 사용은 상황에 적합해야 하고 국가 법률에 준해야 합니다.
- 위기 관리.** 인력 또는 자산에 대한 폭력이나 잠재적 폭력을 수반한 위기 상황이 파악되면 보안 인력은 협력업체의 경영진에 즉각 통보해야 합니다. 그러한 위기 상황은 문서화해야 합니다.
- 무기 사용.** 폭력이 빈번하게 발생하는 국가에서 직원 및 자산의 보호를 위해 근무 시 무장해야 하는 경우를 제외하고 무기 소지는 종류에 관계없이 권장되지 않습니다. 그러한 경우 협력업체 또는 보안 서비스 제공업체는 그러한 무기의 올바른 취급 및 유지를 위한 교육을 제공하는 시스템을 갖추어야 합니다. 어떠한 경우라도 협력업체의 시설에 개인 무기를 가져와서는 안 됩니다.
- 직원 수색.** 도난 또는 불법적 활동의 감시를 위해 직원 수색이 필요한 경우 협력업체는 수색 작업에 대한 표준과 관련하여 먼저 지역 노동 기관이나 기타 해당 정부 기관과 상의해야 합니다. "옷 위를 더듬는 수색" 및 가방 검사 등을 포함하는 직원 수색은 직위에 관계없이 모든 직원에게 동등하게 적용되어야 합니다. 모든 직원 수색은 공개적으로 수행되어야 하며 신체 수색(예: 옷 위를 더듬는 수색)은 수색을 받는 직원과 성별이 동일한 보안 인력에 의해 당사자를 존중하며 수행되어야 합니다.
- 기숙사.** 기숙사 보안 인력은 직원 보호 및 남녀 구분을 위해 현장에서 보안 서비스가 제공될 수 있도록 해야 합니다. 통금이 있는 경우에는 합리적으로 운영되어야 하고 직원은 통금 실시의 보안 역할에 대해 알림을 받아야 합니다.
- 교육.** 모든 보안 인력은 협력업체의 서면 보안 정책과 회룡 및 학대 정책에 대해 교육을 받아야 합니다. 모든 직무 관련 교육은 문서화해야 합니다.

5. 문서 보관

협력업체는 Nike 또는 지정된 감사자의 요청에 따라 회룡 및 학대 진술과 관련된 모든 문서를 유지하고 제공해야 합니다.

권장 관행으로 명확하게 식별되는 경우를 제외하고 이 Code Leadership Standard(리더십 행동 강령 표준)는 최소한의 표준을 설정합니다. 협력업체는 모든 관련 상위 법적 요구 사항을 준수해야 하며 직원을 효과적으로 보호하는 자체 관행을 지속적으로 개발하는 것이 좋습니다.

표준

협력업체 근로자의 근로 시간은 주당 60 시간 또는 해당 국가의 법률에 규정된 정규 근무 시간 및 초과 근무 시간 중 더 적은 시간을 기준으로 이 시간을 초과해서는 안 됩니다. 모든 초과 근무 시간은 합의되어야 하고, 법에 규정된 요율의 보상을 지급해야 합니다. 근로자들은 매 7 일 근무 기간 중 최소한 연속된 24 시간 이상 휴식을 취할 수 있습니다.

정의

- **예외 상황(Extraordinary Circumstances)**이란 협력업체의 통제 영역을 벗어난 상황으로, 자연 재해(화재, 홍수, 지진 및 기타 자연 재해), 적대 행위, 시민 소요 사태, 공공 서비스(예: 전기) 중단 및 고장 등과 같은 '불가항력적인 상황'을 의미합니다.
- **예외 비즈니스 상황(Extraordinary business circumstance)**은 일종의 예외적인 상황으로, 일반적인 비즈니스 과정을 벗어난 이례적인 상황을 말합니다. Nike 와의 계약 또는 Nike 제휴 계약에 따라 필수 자재나 기타 환경을 제공하기로 한 Nike 지정 벤더가 예상치 못하게 이를 불이행했을 경우가 여기에 해당합니다. 하지만 기계 고장, 적절한 계획 수립 실패, 다른 바이어와 관련된 비즈니스 이슈, 그리고 협력업체의 통제로 인해 발생한 기타 상황 등은 이에 해당하지 않습니다.
- **시간제 직원(Hourly employees)**은 해당 국가의 법률에 규정된 시간을 기준으로 임금을 지급받는 생산직 근로자와 같은 직원을 의미합니다(비면제 직원). 시간제 직원은 해당 국가의 법률이 허용하는 바에 따라 관리직 또는 월급제 직원에 해당되지 않습니다.
- **초과 근무(Overtime)**란 해당 국가의 법률에 규정된 정규 근무 시간을 초과해 근무한 경우를 말합니다.

요구 사항

1. 협력업체는 고용주로서 직원과의 고용 관계에 대한 책임이 있습니다. 협력업체는 적용 가능한 국가 법률 또는 본 리더십 행동 강령 표준 중에서 상위 규정을 준수해야 합니다.
2. **정규 노동 시간(REGULAR WORKING HOURS)**
 - a. **시간 기록 시스템(Time keeping system):** 협력업체는 시간제 직원의 일일 근무 시간이 정확하게 기록되는 적절한 시간 기록 시스템을 사용해야 합니다. 시간 방식은 이동 전후 15 분 이상을 초과하지 않는 것으로 규정합니다. 시간 기록 시스템은 작업 시작과 종료 시간을 기록하는 데만 사용되어야 합니다. 정규 노동 시간과 초과 근무 시간은 동일한 시스템에서 동일한 시간 문서에 기록되어야 합니다. 시간제 직원의 임금은 시간 기록 시스템에 의해 추적된 모든 작업 시간을 토대로 계산되어야 합니다.
 - b. 시간 기록 시스템은 정확성과 신뢰성, 투명성을 보장할 수 있도록 기계 장치 또는 전자 장치여야 합니다. 기계 장치 또는 전자 장치가 아닐 경우(예: 수작업으로 작성되는 시간 기록 카드) Nike 또는 Nike 협력사로부터 허가를 받아야 합니다.



3. 초과 근무 및 작업 시간 제한

- a. 협력업체는 정규 근무 시간과 초과 근무 시간과 관련하여 해당 국가의 법률에 규정된 일별, 주별, 연간 제한 시간을 준수해야 합니다.
- b. **초과 근무 시간당 임금 요율:** 초과 근무 시간에 대한 임금은 해당 국가의 법률에 규정된 요율 또는 근로자의 시간당 임금의 125% 중에서 더 높은 쪽을 적용합니다.
- c. '예외 상황'(아래 내용 참조)에 명시되지 않은 경우, 초과 근무를 포함한 총 근로 시간은 주당 60 시간 또는 해당 국가의 법률에 규정된 제한 시간 중 더 적은 시간을 초과해선 안 됩니다.
- d. **현지 초과 근무 허가:** 일반적으로 허용된 제한 시간을 초과해서 추가 근무를 해야 할 경우, 해당 국가의 법률이 근로자의 초과 근무에 대한 허가를 당국으로부터 받도록 되어 있다면 다음 사항을 준수하여 허가를 신청하고 이를 적용해야 합니다.
 - i. 직원은 해당 국가의 법률에 따라 병가를 제공 받아야 합니다.
 - ii. 사본을 사업장에 제출해야 합니다.
 - iii. 별도의 초과 근무 시간 작업이 자발적으로 이뤄지고,
 - iv. '예외 상황'(아래 내용 참조)을 제외한 총 근로 시간이 주당 60 시간을 넘지 말아야 합니다.
- e. **예외 상황**
 - i. **다음과** 같은 제한된 예외 상황과 해당 국가의 법률이 허용하는 상황에서는 총 근로 시간이 주당 60 시간을 초과할 수 있습니다.
 - (a.) 협력업체에서 즉시 통지하고 Nike 또는 Nike 협력사에서 사전 서면 승인을 받은 경우
 - (b.) 협력업체가 초과 근무의 필요성을 최소화하기 위한 합당한 절차를 밟고, 모든 초과 근무가 예외 상황을 준수하는 경우로 제한될 경우
 - (c.) 모든 추가적인 초과 근무 작업이 자발적으로 이뤄지는 경우
 - ii. Nike 또는 Nike 협력사는 상황별 '예외 상황'에 대한 요구에 있을 시에 초과 근무 요청을 검토하고, 허가된 예외 상황에 한하여 추가적인 초과 근무 시간의 수준 및 기간을 결정합니다.
 - iii. 예외 상황 때문에 발생한 초과 근무 시간 요청에 대한 승인은, Nike 또는 Nike 협력사에서 첨부한 예외 상황 **보고서**(Extraordinary Circumstances Reporting Form)로 문서화되어야 하며, 사본 한 부는 협력업체에서 보관해야 합니다.

4. 휴일

- a. 협력업체는 국가 법률에 명시된 휴식 및 휴일에 관한 규정을 준수해야 합니다.
- b. '예외 상황(위 내용 참조)'에 해당되지 않고 '전환 정책'(아래 내용 참조)에 부합하는 사항일 경우, 근로자들은 매 7 일 근무 기간 중 최소한 연속 24 시간 이상의 휴식을 취할 수 있습니다.

✓ 근로자가 계획된 휴일에 휴식을 취할 수 있으면 휴일 계획을 미리 세울 수 있으므로 이러한 관행은 적극 권장됩니다.

c. 전환 정책

- i. 사업장에서 다음과 같은 경우에 휴일을 제공할 수 있습니다.
 - 해당 국가의 법률에 의거하는 경우
 - 근로자가 24 시간 전에 통보한 경우
 - 노동 조합이나 노동자 대표와 협의된 경우
 - 전환된 날로 인해 근로자가 주당 60 시간 이상 근무하지 못하는 경우(또는 현지 법 규정이 이보다 더 낮은 경우)
- ii. 만일 24 시간 전에 통보하기 전에 휴일이 변경된 경우, 해당 일 작업은 자발적으로 이뤄져야 하고 초과 근무 요율이 적용됩니다.
- iii. 특정 국가에 해당하는 전환 정책은 별도의 요구 사항 및 근로자 보호를 위해 제공될 수 있습니다.

5. 초과 근무 합의

- a. 협력업체는 자발적인 초과 근무 환경에 관한 해당 국가의 법률 규정을 준수해야 합니다.
- b. 의무적인 초과 근무가 해당 국가의 법률에 준하여 허용되는 지역에서는 근로자를 채용할 때 이에 대한 고지를 하고 근로자가 이에 동의해야 합니다.
- c. 만일 의무적인 초과 시간이 필요할 경우, 가능하다면 적어도 24 시간 전에 근로자에게 이를 알려주어야 합니다.
- d. 모든 추가적인 초과 시간 작업이 현지 '예외 상황'(아래 내용 참조)에 명시되지 않은 경우, 초과 근무를 포함한 총 근로 시간은 주당 24 시간 또는 해당 국가의 법률에 규정된 제한 시간 중 적은 시간을 초과해선 안됩니다.

✓ 추가적인 근로가 필요한 협력업체는 자발적인 초과 시간 근무 환경 조성과 관련하여 이에 대한 첫 시도가 권장됩니다.

권장 관행으로 명확하게 식별되는 경우를 제외하고 본 리더십 행동 강령 표준은 최소한의 표준을 설정합니다. 협력업체는 모든 관련 상위 법적 요구 사항을 준수해야 하며 직원을 효과적으로 보호하는 자체 관행을 지속적으로 개발하는 것이 좋습니다.

예외 상황 보고 양식

날짜:

공장 상세 정보:

(위치, 소싱/BU, 근로자 수, 현재 효율)

‘예외 상황’ 설명, 추가 시간이 필요한 타당한 이유:

승인된 추가 시간 기간/범위(이에 영향을 받는 직원 수 포함):

예외 상황의 원인, 완화 조치, 향후 재발 예방 조치

승인자:

표준

근로는 해당 국가의 법률과 관행을 통해 형성된 고용 관계를 기반으로 수행됩니다. 협력업체는 Nike 브랜드 또는 Nike 계열 제품의 생산에 어떠한 형태의 채택 근무도 허용해선 안됩니다.

정의

- **단기 계약** 해당 국가의 법률 규정이 없는 경우 단기 계약 기간은 1 년 또는 그 이하로 합니다.
- **임시직 근로자**는 협력업체의 구내에서 근로하는 생산직 근로자를 지칭합니다. 단, 파견직 알선 업체와 같은 제 3 자에서 파견되었거나 제 3 자로부터 급여를 받는 근로자는 이에 해당하지 않습니다.
- **광범위한 위반(Widespread violation)**이란 공장 내에 만연하게 영향을 주며, 상당 수 직원에 악영향을 주는 구조적인 실패에 해당합니다.

요구 사항

1. 협력업체는 고용주로서 직원과의 고용 관계에 대한 책임이 있습니다. 협력업체는 적용 가능한 국가 법률 또는 본 리더십 행동 강령 표준 중에서 상위 규정을 준수해야 합니다.
2. **등록**
협력업체는 직원 등록에 관한 해당 국가의 법률 규정을 준수해야 합니다.
3. **고용 계약**
 - a. 협력업체는 고용 계약 사용과 관련하여 해당 국가의 법률 규정을 준수하여야 합니다. 여기에는 직원의 서면 고용 계약서 보관뿐 아니라, 고용 계약 조건, 기간 및 갱신 등의 규정을 준수하는 행위도 해당합니다.
 - b. 협력업체는 직원의 고용 계약에 명시된 조건을 완전하게 설명해야 하며, 만일의 경우 근로자의 언어로 작성되어야 합니다.
 - c. 고용 계약이 쓰이는 곳에서 직원은 고용되기 전까지 자국 언어로 된 고용 계약서 사본 한 부를 제출해야 합니다.
4. **임시직 근로자 채용 및 단기 계약**
 - a. 협력업체는 과도한 임시직(노동 계약만 해당), 단기직 또는 계약직 근로자를 고용함으로써 발생하는 정규직 근로자와의 관계에 관해서는 해당 국가의 노동법 또는 사회보장법을 준수해야 합니다.
 - b. 분기별로 이뤄지는 생산 작업이나 성수기 생산이 필요하거나 단기적인 결원 사태를 경험하거나 1 년 미만의 단기 직원 고용이 필요한 경우, 해당 사항이 합법적이면 임시직 직원 채용이 허용됩니다.
 - c. 임시 생산직 근로자 또는 단기 계약직 근로자의 초과 채용이 가능한 경우는 다음과 같습니다.
 - i. 지속적인 고용 필요성 때문에 1 년 이상 근무한 임시직 근로자의 광범위한 채용이 이뤄지는 경우
 - ii. 퇴직금과 사회보장제도 등의 이유로 근로자의 정규직 전환 대신, 단기 계약의 광범위한 갱신이 이뤄지는 경우



- iii. 생산직 근로자의 15% 이상이 임시직이거나 단기 계약자일 경우
- d. 근로기준법 및 고용 관행이 복잡하고 국가 간에 큰 차이가 있을 경우, 이에 대한 표준 적용이 국가 간 합의로 결정될 경우 이 항목이 허용됩니다.

5. 견습 프로그램

- a. 견습 프로그램으로 인해 임금 지급 상황이 야기되거나, 직원 혜택에 관한 조항이 정규직 직원에 제공되는 것보다 떨어질 경우 일반적으로 ‘교육 기간의 임금’ 지급 또는 ‘견습 프로그램’ 참여는 허용되지 않습니다.
- b. 단, 다음과 같이 국가 간 승인 절차에 따라 프로그램 승인을 받았을 경우는 예외입니다.
 - i. 국가 법률을 위해 제공되거나 준수하는 경우
 - ii. 직업 기술 전수 또는 정규직 고용 등으로 수강생에게 혜택을 주도록 고안된 경우
 - iii. 수강생의 프로그램 참여 기간이 제한되는 경우(일반적으로 6 개월 이하)
 - iv. 모든 완제품 생산에 대한 보상으로 수강생이 합법적인 최소 임금 또는 이보다 높은 임금을 받는 경우
 - v. 협력업체가 정규직 근로자와의 관계 설정 시에 발생하는 노동법 또는 사회보장법 및 규정을 피하기 위해 프로그램을 악용하지 않는 경우

6. 재택 근무 금지

- a. 행동 수칙 및 리더십 행동 강령 표준을 준수하기 위해 협력업체는 Nike 브랜드 또는 계열 제품의 생산에 어떠한 형태의 재택 근무도 허용해선 안됩니다. 즉, 피고용인은 정식 사업장 밖에서는 Nike 브랜드 또는 Nike 계열 제품 생산에 참여할 수 없습니다.
- b. 다른 바이어(비 Nike 또는 비 Nike 계열 생산)를 대상으로 재택 근무를 허용하는 해당 협력업체는 고의나 부주의로 Nike 브랜드 및 Nike 계열 생산이 재택 근무 환경에서 이뤄지지 않음을 입증해주는 시스템을 구축하고 그 증거를 보여주어야 합니다.

권장 관행으로 명확하게 식별되는 경우를 제외하고 본 리더십 행동 강령 표준은 최소한의 표준을 설정합니다. 협력업체는 모든 관련 상위 법적 요구 사항을 준수해야 하며 직원을 효과적으로 보호하는 자체 관행을 지속적으로 개발하는 것이 좋습니다.

표준

Nike 와 사업을 수행하기 위한 하나의 조건으로, 협력업체는 본 강령과 Nike 의 Code Leadership Standards(리더십 행동 강령 표준) 및 적용 가능한 법률을 사업 관행에 구현 및 통합하고, 감사 및 모니터링에 따르며 협조해야 합니다. 협력업체는 모든 주요 작업장에 해당 직원의 언어로 본 강령을 게시하고, 본 강령과 적용 가능한 국가 법률에 규정된 권리와 의무에 대해 직원을 교육하며, Nike 브랜드 또는 계열 제품을 생산하는 하청업체도 본 강령을 준수하도록 해야 합니다.

정의

- **문서**는 인쇄된 서면 또는 전자 방식으로 저장된 정보입니다. 문서는 기록, 보고, 통지, 불만 사항, 컴퓨터 파일, 인사 파일, 급여 및 시간 기록, 이메일 및 기타 상응물을 포함하며 이에 국한되지 않습니다.

요구 사항

1. 협력업체는 고용주로서 직원과의 고용 관계에 대한 책임이 있습니다. 협력업체는 적용 가능한 국가 법률 또는 본 Code Leadership Standards(리더십 행동 강령 표준) 중에서 상위 규정을 준수해야 합니다.
2. **강령의 적용 가능성 및 CODE LEADERSHIP STANDARDS(리더십 행동 강령 표준)**
 - a. Nike 및 Nike 계열사의 강령(기업윤리 강령) 및 CLS(리더십 행동 강령 표준)는 Nike 또는 Nike 계열 제품을 만드는 하청업체를 포함한 모든 협력 제조업체에 적용됩니다.
 - b. Nike 의 Health and Safety Code and Environment(건강, 안전 및 환경) 표준 및 CLS 뿐만 아니라 근로자 및 작업장과 관련하여 적용 가능한 모든 국가 법률 규정은 협력업체의 구내에 합법적으로 존재하는 모든 개인에게 적용됩니다.
 - c. 강령 및/또는 CLS 가 국가 법률이 요구하는 수준보다 더 높은 노동 표준을 설정한 범위 내에서, 그러한 표준은 Nike 또는 Nike 계열 제품이 생산되는 건물 내의 모든 생산 라인 근로자에게 적용됩니다. 여기에는 제 3 자 또는 다른 고용/계약 관계를 통해 고용된 생산 라인 근로자가 포함됩니다.
 - d. **라이선스 사용권자 및 대리인.** 라이선스 사용권자 및 대리인은 Nike 또는 Nike 계열 브랜드 제품 제조업체와 함께 강령, CLS 및 국가 법률의 해당 요구 사항을 준수하고 현재 Licensee and Agent Manual(라이선스 사용권자 및 대리인 설명서)/정책에 명시된 기타 요구 사항을 준수해야 합니다.
3. **협력업체의 사업 관행에 표준을 통합**
 - a. 협력업체는 최소한 국가 및 국제 노동/사회 보장 법률 및 규정에 따라 직원의 권리를 보호하고 직원을 존중하는 고용 조건 및 규칙을 채택하고 준수해야 합니다.
 - b. **정책 및 절차.** 협력업체는 서면 정책 및 관행을 마련해야 하고 신규 채용, 고용, 징계에서 감축 및 해고 과정에 이르기까지 고용 전반을 관리하는 올바르게 정확한 기록을 유지해야 합니다.



✓ 권장 모범 관행에 따라, 협력업체는 인가된 경우 정책, 절차 및 구현의 정기적인 검토 절차를 구현하고 정당한 이유가 있는 경우 이를 수정하는 것이 좋습니다.

- c. 협력업체는 명확하게 정의되고 적절한 자격을 갖춘 직원에게 인사 관리에 대한 책임을 부여해야 합니다.
- d. 고용, 차별 금지, 불만 처리 시스템, 보상, 회롱 및 학대, 근무 시간 등과 관련된 정책 및 절차의 권장 모범 관행 및 요구 사항에 대한 보다 자세한 설명은 해당 CLS 를 참조하십시오.

4. 모니터링 및 구제

- a. 협력업체는 사전 통지 하에 또는 사전 통지 없이 강령 표준, CLS 요구 사항 및 해당 국가 법률의 준수를 확인하기 위해 Nike, Nike 계열사 또는 위임된 제 3 자 감사자에 의하여 실시되는 감사에 따르고 이에 협조해야 합니다.
- b. 감사 및 모니터링에 대한 협조에는 다음이 포함됩니다.
 - i. 협력업체의 제조 시설 구내 및 관련 문서가 위치한 구내에 대한 물리적 접근 권한을 감사자에게 부여합니다. 구내 근로 조건의 실제 상태를 확인하기 위해 필요한 경우, 일반적으로 안전 또는 지적 재산과 관련한 이유로 방문객 출입이 제한되는 작업장 구역도 여기에 포함될 수 있습니다.
 - ii. 감사 목적의 비밀 면담을 위하여 협력업체 직원에게 자유롭게 접근할 수 있도록 지원합니다. 협력업체는 잠재적인 감사자의 질문과 관련하여 직원을 '지도'하거나, 감사와 관련하여 직원에게 간섭을 하거나 보복을 가해서는 안 됩니다.
 - iii. CLS 에 의해 유지되어야 하는 문서 또는 강령이나 해당 국가 법률의 준수를 증명하는 데 필요한 문서를 사용할 수 있도록 제공합니다.

c. 문서 보관

- i. 협력업체는 강령 및 해당 법률 준수를 증명하는 데 필요한 모든 문서를 보관해야 하며, 특히 CLS 에 명시된 문서를 보관해야 합니다. 그러한 문서는 협력업체의 구내에 보관되어야 하며 Nike 또는 Nike 의 지정된 감사자가 쉽게 접근 및 식별할 수 있도록 구성되어야 합니다.
- ii. 문서는 최소 12 개월 또는 국가 법률에 의해 요구되는 기간 중에서 더 긴 기간 동안 보관되어야 합니다.
- d. **투명성.** 협력업체는 강령과 CLS 의 준수 및 구현과 관련하여 온전한 투명성(공개성 및 정직성)을 유지해야 합니다. 문서는 변경되지 않은 본래 상태로 유지되어야 합니다. 정보 및 문서는 위조되거나 부정확하게 전해져서는 안 됩니다. 예를 들어 협력업체는 임금 또는 근무 시간에 대한 잘못된 또는 허위 정보가 포함된 "이중 장부"를 사용하고 이를 감사자에게 제공하는 행위는 금지됩니다.
- e. **개선.** 협력업체는 감사 도중 발견된 규정 미준수 문제를 적시에 해결하고 개선하기 위해 최선의 노력을 다해야 합니다. 그렇게 하지 않으면 주문 감소 또는 가능한 투자 철회를 비롯하여 공급 계약 체계 내에서 제재를 받을 수 있습니다.

5. 승인되지 않은 하청 금지

협력업체는 사전에 승인되지 않은 제 3 자 또는 협력업체 소유 시설에 Nike 또는 Nike 계열사의 사전 서면 승인 없이 Nike 또는 Nike 계열 제품의 생산 하청을 줄 수 없습니다.

6. 정보 전달 및 교육

- a. 협력업체는 강령을 직원이 사용하는 언어로 번역하여 모든 주요 작업장에 게시해야 합니다.
- b. **직원 예비 교육 및 일반 교육.** 협력업체는 신규 직원 고용 시 이들에게 예비 교육을 제공해야 하며, 이러한 교육에는 조합 활동의 자유, 건강 및 안전에 대한 권리를 비롯하여 협력업체의 규칙, 혜택 및 기타 권리와 인사 정책, 노사 관계 등에 대한 설명이 포함됩니다. 교육은 정기적으로 갱신되어야 하며, 특히 정책 및 절차가 개정된 경우에 갱신되어야 합니다.
- c. 직원이 사용하는 언어가 현지 언어와 다른 경우에는 직원이 사용하는 언어로 작업장 규칙, 정책 및 관행이 전달되어야 합니다.
- d. **감독자 교육.** 협력업체는 감독자가 해당 국가 법률, 강령 및 CLS 표준에 대해 교육을 받도록 해야 합니다.
- e. **교육의 문서화.** 협력업체는 위와 같은 교육을 주제, 날짜, 참석자 이름을 포함하여 문서화해야 합니다.

권장 관행으로 명확하게 식별되는 경우를 제외하고 이 Code Leadership Standard(리더십 행동 강령 표준)는 최소한의 표준을 설정합니다. 협력업체는 모든 관련 상위 법적 요구 사항을 준수해야 하며 직원을 효과적으로 보호하는 자체 관행을 지속적으로 개발하는 것이 좋습니다.

표준

협력업체는 안전하고 위생적이며 건강한 작업장 환경을 제공하고, 작업 과정에서 발생하거나 협력업체의 설비로 인해 발생하는 사고 및 상해를 예방하는 데 필요한 조치를 취합니다. 협력업체는 모든 직원의 안전과 건강에 대한 잠재적 위험을 감지하고 예방하며 이에 대응하는 시스템을 갖추고 있습니다.

- 신체적 및 정신적 건강과 사회 복지의 위험을 최소화하거나 배제하기 위한 과정 및 절차를 개발하고 구현합니다.

책임

위치 관리자는 보건 관리 절차를 개발하고 구현하며 이를 반드시 준수하도록 해야 합니다.

HSE 담당자는 보건 관리 절차를 확립하고 유지하며 관리해야 합니다.

관리자 및 감독자는 직원이 보건 관리 절차를 교육받고 이를 반드시 준수하도록 해야 합니다.

직원은 보건 관리 절차를 준수해야 합니다.

요구 사항

- 위험 평가** - 각 시설에서는 문서화된 연간 위험 평가를 수행해야 하며, 이 평가에는 최소한 다음이 포함되어야 합니다.
 - 직원 인구에 대한 산업 및 일반 건강 유해 요인 식별
 - 저장 탱크와 관련된 위험 평가
 - 건강 위험 요소를 최소화하기 위한 통제 조치 식별 및 구현(예: 예방접종 프로그램, 금연 프로그램).
- 정책 및 절차** - 각 시설에서는 건강 유해 요인을 최소화하거나 배제하기 위한 절차를 구현해야 합니다. 이 절차에는 최소한 다음이 포함되어야 합니다.
 - 진료소(직원이 1000 명 이상 있는 모든 위치에 필수):
 - 모든 건강 관리 담당자는 산업 및 응급 의료 실무 교육을 받아야 합니다.
 - 환자의 입원, 치료, 이송 및 퇴원을 위한 절차를 준비해야 합니다.
 - 의료 및 감시 도구의 사용, 테스트 유지보수 및 보정
 - 전염성 질병의 결과로 결근한 적이 있는 직원의 작업 복귀
 - 모든 전염성 질병의 치료
 - 전염 통제 및 적절한 장비 준비(예: 무균 장갑, 심폐소생술 마스크, 멸균처리기, 일회용 주사바늘 및 봉합 도구)
 - 직원 1000 명당 최소 1 개의 개인 침대



- 진료소 시설에는 온도를 항상 섭씨 21 ~ 27 도(70 - 80 F) 사이로 유지할 수 있는 기계적 환기 시스템을 갖춥니다.
- 위생 표준의 엄격한 준수

b. 보건 감시:

- 위험 평가 결과를 기반으로 구성된 보건 감시 프로그램
- 감시 프로그램의 결과를 분석하고 수정 조치 및 의학적 치료에 대한 지침을 제공하기 위한 시스템
- 고용의 모든 단계(고용 전, 기준 테스트, 배정 전, 질병 후)에서 직원의 일반적 건강 평가
- 자격 있는 의사, 산업 보건 전문가 또는 자격 있는 기관이 보건 감시를 수행해야 합니다.
- 동향 식별 및 건강 증진 활동 계획을 위해 산업 보건 데이터를 검토해야 합니다.

c. 건강 증진: 작업장의 전반적인 건강 위험 요소를 최소화하기 위한 수단으로 예방 조치를 마련해야 합니다(예: 금연, 파상풍 예방접종, B 형 간염 예방접종, 여성 보건의 달 활동 등).

d. 각 직원은 자신의 보건 의료 기록을 개인적으로 볼 수 있습니다.

3. **교육** - 모든 직원은 신체적 및 정신적 건강과 사회 복지에 관련된 정보 및/또는 교육을 받아야 합니다.

건강 관리 작업자: 자신이 제공하는 관리 수준에 대한 인증된 교육을 받아야 합니다.

4. **문서화** -

교육 기록: 각 시설은 최소 3 년간의 교육 기록을 유지해야 합니다.

의료 기록: 각 시설은 최소 고용 기간 및 이후 30 년 동안 기밀 및 보안 의료 기록을 유지해야 합니다. 법률에 의해 요구되는 경우를 제외하고, 직원의 서면 동의 없이 의료 기록을 공개하면 안 됩니다.

사고 기록: 각 시설은 최소 5 년간의 사고 기록을 유지해야 합니다.

기타 기록:

a. 최신 위험 평가

b. 최소 3 년간의 장비 유지보수 및 보정

권장 관행으로 명확하게 식별되는 경우를 제외하고 이 Code Leadership Standard(리더십 행동 강령 표준)는 최소한의 표준을 설정합니다. 협력업체는 모든 관련 상위 법적 요구 사항을 준수해야 하며 직원을 효과적으로 보호하는 자체 관행을 지속적으로 개발하는 것이 좋습니다.

참조:

- 관련 연방 및 지역 법률 및 규정
- Nike ESH Handbook, 9-6 페이지

표준

협력업체는 안전하고 위생적이며 건강한 작업장 환경을 제공하고, 작업 과정에서 발생하거나 협력업체의 설비로 인해 발생하는 사고 및 상해를 예방하는 데 필요한 조치를 취합니다. 협력업체는 모든 직원의 안전과 건강에 대한 잠재적 위험을 감지하고 예방하며 이에 대응하는 시스템을 갖추고 있습니다.

- ▶ 작업장 환경의 위생과 관련된 위험을 최소화하기 위한 과정 및 절차를 개발하고 구현합니다.

책임

위치 관리자는 위생 정책과 절차를 개발하고 구현하며 이를 준수하도록 해야 합니다.

HSE 담당자는 위생 정책 및 절차를 확립하고 유지하며 관리해야 합니다.

관리자 및 감독자는 직원이 위생 정책 및 절차의 요구 사항을 교육받고 이를 반드시 준수하도록 해야 합니다.

직원은 위생 정책과 절차의 요구 사항을 준수해야 합니다.

정의

위생은 인체와 폐기물 유해 요인과의 접촉을 방지하여 건강을 증진시키는 보건 수단입니다. 유해 요인은 물리적, 미생물, 생물 또는 화학적 병원체일 수 있습니다. 건강 문제를 일으킬 수 있는 폐기물에는 인간 및 동물의 배설물, 고형 폐기물, 가정 폐수, 산업 폐수 및 농업 폐기물이 포함됩니다.

요구 사항

- 위험 평가** - 각 시설은 위생 관련 위험을 최소화하거나 배제하기 위한 위험 평가를 문서화하고 매년 실시해야 하며, 여기에는 다음 내용이 포함되어야 합니다.
 - 위생 관련 유해 요인 식별
 - 유해 요인과 관련된 위험의 평가
 - 위험을 낮추기 위한 통제 조치 식별 및 구현(예: 환기, 청소)
- 정책 및 절차** - 각 시설은 직원 및 협력업체가 일하는 모든 구역에서 위생상의 유해 요인을 차단하는 절차를 구현해야 합니다. 최소한 다음 요구 사항을 충족해야 합니다.
 - 모든 작업 공간은 청결하고 건조하며 제대로 수리된 상태로 유지해야 합니다.
 - 모든 작업장은 설치류, 곤충 또는 기타 해충이 침입할 수 없도록 건축하고 유지보수합니다.
 - 작업상 습기가 발생할 경우, 습한 환경에 대한 보호 장치를 마련합니다.
 - 누출 방지된 비흡수성 용기에 쓰레기와 폐기물을 담고 용기를 매일 비워야 합니다.
 - 원가를 얹지른 경우 즉시 닦아내고 쓰레기는 적절히 처리합니다(젖은 바닥에는 경고 표시 사용).



f. 다음 비율에 따라 남성 및 여성 전용 화장실을 적정 개수만큼 설치합니다.

직원 수	최소 화장실 개수
1 ~ 15	1
16 ~ 36	2
36 ~ 55	3
56 ~ 80	4
81 ~ 110	5
111 ~ 150	6
150 명 초과	초과 인원 40 명당 1 개씩 추가

g. 모든 화장실 시설에는 적절한 환기 장치 및 폐쇄 하수관을 설치합니다.

h. 모든 화장실 시설은 최소한 매일 청소하고 소독합니다.

i. 모든 작업장에는 세면용 비누가 갖춰진 세면대를 설치합니다.

j. 모든 세면대 근처에는 한 장씩 뽑아 쓰는 종이 타월, 공기 건조기 또는 깨끗한 천 타월 연속 공급 장치를 설치합니다.

3. **교육** - 직원들에게 위생 관련 정보를 전달해야 합니다.

4. **문서화** -

의료 기록: 각 시설은 최소 고용 기간 및 이후 30 년 동안 기밀 및 보안 의료 기록을 유지해야 합니다. 법률에 의해 요구되는 경우를 제외하고, 직원의 서면 동의 없이 의료 기록을 공개하면 안 됩니다.

사고 기록: 각 시설은 최소 5 년간의 사고 기록을 유지해야 합니다.

기타 기록: 최신 위험 평가

권장 관행으로 명확하게 식별되는 경우를 제외하고 이 Code Leadership Standard(리더십 행동 강령 표준)는 최소한의 표준을 설정합니다. 협력업체는 모든 관련 상위 법적 요구 사항을 준수해야 하며 직원을 효과적으로 보호하는 자체 관행을 지속적으로 개발하는 것이 좋습니다.

참조:

- 관련 연방 및 지역 법률 및 규정
- Nike ESH Handbook, 9-15 페이지

표준

협력업체는 안전하고 위생적이며 건강한 작업장 환경을 제공하고, 작업 과정에서 발생하거나 협력업체의 설비로 인해 발생하는 사고 및 상해를 예방하는 데 필요한 조치를 취합니다. 협력업체는 모든 직원의 안전과 건강에 대한 잠재적 위험을 감지하고 예방하며 이에 대응하는 시스템을 갖추고 있습니다.

- 모든 직원이 안전한 식수를 쉽고 빠르게 이용할 수 있도록 하기 위한 과정 및 절차를 개발하고 구현합니다.

책임

위치 관리자는 수질 관리 절차를 개발하고 구현하며 이를 반드시 준수하도록 해야 합니다.

HSE 담당자는 수질 관리 과정 및 절차를 확립하고 유지하며 관리해야 합니다.

관리자 및 감독자는 직원이 수질 관리 과정 및 절차의 요구 사항을 교육받고 이를 반드시 준수하도록 해야 합니다.

직원은 수질 관리 과정 및 절차를 준수해야 합니다.

정의

- 식수는 마실 수 있는 깨끗하고 건강한 물입니다.

요구 사항

1. **위험 평가** - 각 시설에서는 문서화된 연간 위험 평가를 수행해야 하며, 이 평가에는 최소한 다음이 포함되어야 합니다.
 - a. 작업장 식수를 오염시킬 수 있는 유해 요소의 식별
 - b. 유해 요인과 관련된 위험의 평가
 - c. 식수 오염 가능성을 축소하기 위한 통제 조치의 식별(예: 표본 추출, 처리)
2. **정책 및 절차** - 각 시설은 수질 관리 절차를 구현해야 합니다. 이 절차에는 최소한 다음이 포함되어야 합니다.
 - a. 모든 직원에게 식수를 제공해야 합니다.
 - b. 비식수원에는 레이블을 표시해야 합니다.
 - c. 식수 공급 장치는 유해 작업 환경으로부터 밀폐되어 있어야 합니다.
 - d. 개인용 식수 컵이나 용기를 위한 위생 보관 및 세척 영역이 있어야 합니다.
 - e. 비식수는 음식 준비 및 조리에 사용하기 전에 끓이거나 다른 방법으로 정수해야 합니다.
 - f. 시설 식수원의 오염 또는 오염 의심에 대한 서면 대응 절차가 있어야 합니다.
 - g. 식수 표본 추출 프로그램: 지하수나 지표수를 시설 식수원으로 이용하는 각 시설은 수질 표본 추출 프로그램을 마련해야 합니다. 최소한 다음 요구 사항을 충족해야 합니다.

- 사용자 인구에 따른 표본 추출 빈도:

인구

최소 표본 수/분기(매 3 개월)



25 ~ 999	1
1,000 ~ 4,999	10
5,000 ~ 9,999	15
10,000 ~ 19,999	20
> 20,000	50

- 박테리아 및 살균 허용 수준:
 - 분원성 대장균군 = 0.0.
 - 수인성 병원성 원생동물 99.9% 비활성화, 바이러스 99.99% 비활성화
 - 시스템에 투입되는 잔여 소독제 농도는 0.2mg/L 미만일 수 없습니다.
 - 측정된 총 염소, 결합염소 또는 이산화염소는 매월 표본의 95%에서 검출되어야 합니다.

3. 교육 -

수질 인식: 지하수나 지표수를 이용하는 시설의 모든 직원은 해당 위치의 수질 표준 및 절차에 관한 인식 수준 교육을 받아야 합니다. 교육에는 최소한 다음이 포함되어야 합니다.

- 응급 처치 또는 기타 의료 지원이 필요한 식수 관련 질병에 대한 보고 절차
- 질병 보고 절차

수질 교육: 시설에서 수질 유지를 담당하는 모든 직원은 식수 오염 시 비상 대응에 대한 교육을 받아야 합니다.

4. 문서화 -

교육 기록: 각 시설은 최소 3 년간의 교육 기록을 유지해야 합니다.

의료 기록: 각 시설은 최소 고용 기간 및 이후 30 년 동안 기밀 및 보안 의료 기록을 유지해야 합니다. 법률에 의해 요구되는 경우를 제외하고, 직원의 서면 동의 없이 의료 기록을 공개하면 안 됩니다.

사고 기록: 각 시설은 최소 5 년간의 사고 기록을 유지해야 합니다.

기타 기록: 각 시설은 다음에 대한 기록을 유지해야 합니다.

- a. 최신 위험 평가
- b. 최소 3 년간의 수질 테스트 결과 분석

권장 관행으로 명확하게 식별되는 경우를 제외하고 이 Code Leadership Standard(리더십 행동 강령 표준)는 최소한의 표준을 설정합니다. 협력업체는 모든 관련 상위 법적 요구 사항을 준수해야 하며 직원을 효과적으로 보호하는 자체 관행을 지속적으로 개발하는 것이 좋습니다.

참조:

- 관련 연방 및 지역 법률 및 규정
- Nike ESH Handbook, 9-18 페이지

표준

협력업체는 안전하고 위생적이며 건강한 작업장 환경을 제공하고, 작업 과정에서 발생하거나 협력업체의 설비로 인해 발생하는 사고 및 상해를 예방하는 데 필요한 조치를 취합니다. 협력업체는 모든 직원의 안전과 건강에 대한 잠재적 위험을 감지하고 예방하며 이에 대응하는 시스템을 갖추고 있습니다.

- 기숙사 시설 운영 및 유지의 위험을 축소하거나 제거하기 위한 과정 및 절차를 개발하고 구현합니다.

책임

위치 관리자는 기숙사 관리 절차를 개발하고 구현하며 이를 반드시 준수하도록 해야 합니다.

HSE 담당자는 기숙사 관리 절차를 확립하고 유지하며 관리해야 합니다.

관리자 및 감독자는 직원이 기숙사 관리 절차를 교육받고 이를 반드시 준수하도록 해야 합니다.

직원은 기숙사 관리 절차를 준수해야 합니다.

정의

- 기숙사는 방 하나에 1 인용 침대가 여러 개 있고 대체로 개인 공간이 거의 또는 전혀 없으며 공용 목욕 시설을 사용하는 주택 구조입니다.

요구 사항

1. **위험 평가** - 각 시설은 거주 전에 문서화된 연간 위험 평가를 수행해야 하며, 이 평가에는 최소한 다음이 포함되어야 합니다.

- a. 기숙사 시설 운영 및 유지와 관련된 유해 요소의 식별
- b. 유해 요인과 관련된 위험의 평가
- c. 위험을 축소하기 위한 통제 조치의 식별(예: 난방 및 냉방 시스템, 화재 보호, 보안 등)

2. **정책 및 절차** - 각 시설에서는 기숙사 관리에 대한 절차를 구현해야 합니다. 이 절차에는 최소한 다음이 포함되어야 합니다.

- a. 일반:
 - 주택은 구조적으로 견고하고 수리가 잘 된 상태로 깨끗하고 안전해야 하며 거주자를 자연 현상으로부터 안전하게 보호해야 합니다.
 - 주택은 소방서, 병원, 경찰서를 포함한 지역 비상 대응 인원을 통한 적절한 대응 기능을 제공할 수 있어야 합니다.
 - 각 생활 영역은 거주자 1 인당 최소 4 평방 미터의 생활 공간을 제공해야 하며 이 공간 안에 각 개인의 일상 용품을 보관할 수 있는 개인용 보관 시설을 준비해야 합니다.
 - 모든 생활 영역에 적절한 조명 및 전기 서비스를 제공해야 합니다.
 - 오물 수거 및 쓰레기 폐기 시설을 준비해야 합니다.

b. 수면 구역:

- 각 거주자에게 개인용 침대, 간이 침대 또는 침상(3 층 침상은 허용되지 않음)을 제공해야 합니다.
- 시설에서 제공하는 침구는 청결하고 위생적이어야 합니다.
- 성별에 따라 별도의 수면 영역을 제공해야 합니다.

c. 샤워 및 화장실 영역:

- 거주자 15 인당 화장실 1 개의 비율로 화장실 시설을 제공해야 합니다.
- 화장실 시설은 각 생활 단위의 50 미터 이내에 있어야 합니다.
- 화장실 시설을 성별에 따라 분리하고 성별을 표시해야 합니다.
- 화장실 시설을 매일 청소하고 살균해야 합니다.
- 모든 샤워 및 세정 영역은 냉온 가압수를 제공해야 합니다.
- 샤워 및 세정 영역은 각 생활 단위의 50 미터 이내에 있어야 합니다.
- 거주자 15 인당 샤워기 1 개의 비율로 최소 1 미터 간격을 두고 샤워기를 배치해야 합니다.
- 성별에 따라 별도의 샤워 및 세정시설을 제공하고 성별을 표시해야 합니다.
- 샤워 및 세면실 바닥은 비흡수성 물질로 공사해야 하며 매일 살균해야 합니다.

d. 식사 및 음식 준비 영역을 제공해야 합니다.

e. 화재 안전 및 응급 처치:

- 비상시 자세한 대피 절차가 포함된 응급 조치 방안을 시설 전체의 눈에 잘 띄는 위치에 게시해야 합니다.
- 각 생활 영역에서 30 미터 이내의 즉시 접근할 수 있는 위치에 소방 장비를 제공해야 합니다.
- 각 층에 최소 2 개의 출구를 명확하게 표시해야 합니다.
- 연간 화재 대피 훈련을 문서화해야 합니다.
- 거주자 50 인당 1 개의 비율로 항상 즉시 사용할 수 있는 구급 상자를 제공해야 합니다.
- 유해 화학 물질은 지정된 영역에만 보관해야 합니다.

3. **교육** - 기숙사 거주자는 비상시 발생하는 위험에 대한 정보와 교육을 받아야 합니다. 교육에는 최소한 다음 요구 사항이 포함되어야 합니다.

- 비상 조치 방안
- 소방 및 응급 처치 장비의 위치를 이해하고 사용법 숙지

4. 문서화 -

교육 기록: 각 시설은 최소 3 년간의 교육 기록을 유지해야 합니다.

사고 기록: 각 시설은 최소 5 년간의 사고 기록을 유지해야 합니다.

기타 기록: 각 시설은 다음에 대한 기록을 유지해야 합니다.

a. 최신 위험 평가

b. 최소 3 년간의 화재 대피 훈련

권장 관행으로 명확하게 식별되는 경우를 제외하고 이 Code Leadership Standard(리더십 행동 강령 표준)는 최소한의 표준을 설정합니다. 협력업체는 모든 관련 상위 법적 요구 사항을 준수해야 하며 직원을 효과적으로 보호하는 자체 관행을 지속적으로 개발하는 것이 좋습니다.

참조:

- 관련 연방 및 지역 법률 및 규정
- Nike ESH Handbook, 9-1 페이지
- Nike "화재 안전 관리" 글로벌 표준
- Nike "비상 조치" 글로벌 표준

표준

협력업체는 안전하고 위생적이며 건강한 작업장 환경을 제공하고, 작업 과정에서 발생하거나 협력업체의 설비로 인해 발생하는 사고 및 상해를 예방하는 데 필요한 조치를 취합니다. 협력업체는 모든 직원의 안전과 건강에 대한 잠재적 위험을 감지하고 예방하며 이에 대응하는 시스템을 갖추고 있습니다.

- 안전하고 청결하며 건강한 음식 준비 및 소비 영역을 운영하고 유지하여 위험을 축소하거나 제거하기 위한 과정 및 절차를 개발하고 구현합니다.

책임

위치 관리자는 급식 서비스 절차를 개발하고 구현하며 이를 반드시 준수하도록 해야 합니다.

HSE 담당자는 급식 서비스 절차를 확립하고 유지하며 관리해야 합니다.

관리자 및 감독자는 직원이 급식 서비스 절차를 교육받고 이를 반드시 준수하도록 해야 합니다.

직원은 급식 서비스 절차를 준수해야 합니다.

요구 사항

- 위험 평가** - 각 시설에서는 문서화된 연간 위험 평가를 수행해야 하며, 이 평가에는 다음이 포함되어야 합니다.
 - 유해 요인의 식별(음식 관련 및 주방 안전 포함)
 - 유해 요인과 관련된 위험의 평가
 - 위험을 축소하기 위한 통제 조치의 식별 및 구현
- 정책 및 절차** - 각 시설에서는 급식 서비스와 관련된 위험을 축소하거나 제거하기 위한 절차를 구현해야 합니다. 이 절차에는 최소한 다음이 포함되어야 합니다.
 - 급식 서비스 근무자:
 - 최소한 매년 의학적 검사를 거쳐 전염성 질병이 없는 것으로 인정되어야 합니다.
 - 전염성 질병의 전염을 줄이기 위한 절차를 이해하고 이를 준수해야 합니다.
 - 음식을 준비하고 서빙하는 동안 머리망, 장갑 및 앞치마를 착용해야 합니다.
 - 음식과 접촉하기 전에 손을 철저히 씻고 소독해야 합니다.
 - 음식 준비 및 소비 영역:
 - 청결하고 소독이 되어 있어야 합니다.
 - 상하기 쉬운 식품 품목을 내부에 저장할 때는 섭씨 5 도 이하의 온도를 유지할 수 있는 냉동시설이 있어야 합니다.
 - 수도로 온수와 냉수를 제공하는 싱크대가 있어야 합니다.
 - 사용 후 매번 조리, 서빙 및 식사 도구를 세척하고 소독합니다.



- 사용 후 매번 테이블상단과 카운터를 청소하고 소독해야 합니다.
- 설치류 및 해충 침입이 없어야 합니다.
- 누출 방지된 비흡수성 용기에 쓰레기와 폐기물을 담고 용기를 매일 비워야 합니다.
- 식용유를 하수도나 빗물 배수관에 버리면 안 됩니다.

c. 화장실:

- 모든 급식 서비스 근무자는 화장실 이용 후 손을 철저히 씻고 소독해야 합니다.
- 화장실 이용 후 손을 씻어야 한다는 내용의 표지판을 게시해야 합니다.

d. 음식 관련 질병 또는 오염 사건에 대한 대응 메커니즘 및 절차

3. **교육** - 급식 서비스 근무자는 부적절한 음식 취급으로 발생하는 위험에 대한 정보와 교육을 받아야 합니다. 이 교육에는 다음 내용이 포함되어야 합니다.

- 위험 평가 및 절차의 검토
- 식품 안전 및 보관 요구 사항
- 개인 위생
- 음식 관련 질병 및 전염성 질병 인식
- 주방 안전 관행

4. **문서화** -

교육 기록: 각 시설은 최소 3 년간의 교육 기록을 유지해야 합니다.

의료 기록: 각 시설은 최소 고용 기간 및 이후 30 년 동안 기밀 및 보안 의료 기록을 유지해야 합니다. 법률에 의해 요구되는 경우를 제외하고, 직원의 서면 동의 없이 의료 기록을 공개하면 안 됩니다.

사고 기록: 각 시설은 최소 5 년간의 사고 기록을 유지해야 합니다.

기타 기록: 각 시설은 최신 위험 평가를 유지해야 합니다.

권장 관행으로 명확하게 식별되는 경우를 제외하고 이 Code Leadership Standard(리더십 행동 강령 표준)는 최소한의 표준을 설정합니다. 협력업체는 모든 관련 상위 법적 요구 사항을 준수해야 하며 직원을 효과적으로 보호하는 자체 관행을 지속적으로 개발하는 것이 좋습니다.

참조:

- 관련 연방 및 지역 법률 및 규정
- Nike ESH Handbook, 9-11 페이지

표준

협력업체는 안전하고 위생적이며 건강한 작업장 환경을 제공하고, 작업 과정에서 발생하거나 협력업체의 설비로 인해 발생하는 사고 및 상해를 예방하는 데 필요한 조치를 취합니다. 협력업체는 모든 직원의 안전과 건강에 대한 잠재적 위험을 감지하고 예방하며 이에 대응하는 시스템을 갖추고 있습니다.

- 아동 대상 또는 아동 보호 시설 근무와 관련된 위험을 축소하거나 제거하기 위한 과정 및 절차를 개발하고 구현합니다.

책임

위치 관리자는 아동 보호 절차를 개발하고 구현하며 이를 반드시 준수하도록 해야 합니다.

HSE 담당자는 아동 보호 절차를 확립하고 유지하며 관리해야 합니다.

관리자 및 감독자는 직원이 아동 보호 절차의 요구 사항을 교육받고 이를 반드시 준수하도록 해야 합니다.

직원은 아동 보호 절차의 요구 사항을 준수해야 합니다.

요구 사항

- 위험 평가** - 각 시설에서는 아동 보호 시설 및 아동 대상 근무(예: 축구 학교, 행사 등)에 대한 문서화된 연례 위험 평가를 수행해야 하며, 이 평가에는 최소한 다음이 포함되어야 합니다.
 - 모든 잠재적 아동 보호 유해 요인의 식별
 - 유해 요인과 관련된 위험의 평가
 - 위험을 축소하는 데 필요한 통제 조치의 식별(예: 응급 처치/심폐소생술, 안전 놀이터)
- 정책 및 절차** - 각 시설에서는 아동 보호 절차를 구현해야 합니다. 이 절차에는 최소한 다음이 포함되어야 합니다.
 - 아동 대상 근무:
 - 행사 주최자는 지역 법률의 요구 사항에 익숙해야 합니다.
 - 응급 처치/심폐소생술 자격이 있는 개인이 있어야 합니다.
 - 부모를 대신해 합법적으로 응급 처치/의학적 치료를 제공하거나 승용차/버스 또는 기타 형태의 교통 수단으로 아동을 수송하기 위해 필요한 부모/보호자의 서면 동의가 있어야 합니다.
 - 부모/보호자 연락처 정보를 서류로 보관해야 합니다.
 - 야간 행사에서 아동을 대상으로 근무하거나 아동을 직접 지도하는(예: 축구학교) 모든 직원에 대해 고용 전 신원 조사가 필요합니다.
 - 권한 있는 부모/보호자 또는 지정된 개인에게만 아동을 인도할 수 있습니다.
 - 아동 보호 시설:



- 건물은 지역의 법적 요구 사항 및 해당 Nike 표준 중에서 가장 엄격한 표준을 충족해야 합니다.
- 모든 뜨거운 표면은 아동이 접촉할 수 없도록 단열 처리해야 합니다.
- 아동의 활동 범위 내에 있는 전기 콘센트의 경우 사용 중이 아닌 콘센트에는 콘센트 덮개를 끼워야 합니다.
- 화기 주변에는 보호 장치가 있어야 합니다.
- 약품, 유독성 물질 및 기타 위험 물질은 잠금 장치가 있는 캐비닛에 보관해야 합니다.
- 장소의 청결을 유지하고 잘 유지보수해야 합니다.
- 아동과 함께 매월 화재 대피 훈련을 실시해야 합니다.
- 실외 놀이터는 안전해야 하며, 물 웅덩이나 구덩이가 있는 경우 울타리로 막거나 덮어야 합니다.
- 식수를 제공해야 합니다. 공동으로 사용하는 식수용 컵이나 식기는 금지됩니다.
- 아동이 이용할 수 있는 화장실 세면대에 냉수와 43°C(110°F)를 초과하지 않는 온수를 제공해야 합니다.
- 화장실 시설은 청결하고 아동에게 적합하며 손 세정시설을 제공해야 합니다. 아동 15 명당 화장실과 세면대가 하나씩 있어야 합니다.
- 깨끗한 개인용 아동 침대 또는 매트(아동의 연령과 발달 수준에 적합한 물품) 및 깨끗한 시트를 제공해야 합니다. 야간 보호의 경우 각 아동에게 결함이 없는 방수 매트리스를 제공해야 합니다. 아동 침대 및 매트 사이에는 최소 0.9 미터(3 피트) 이상 간격이 있어야 합니다.
- 아동 60 명 이상이 있는 모든 시설에는 숙련된 전임 시설 감독이 있어야 합니다.
- 예방 접종, 약물 치료, 전염성 질병, 아동보호 소홀(방임) 또는 특이한 상해 증거 등의 세부 정보를 포함하여 각 아동에 대한 건강 기록을 유지해야 합니다. 방임 또는 특이한 상해 사례가 있는 경우 시설 관리자에게 보고해야 합니다.

3. 교육 - 아동을 대상으로 근무하는 모든 직원은 최소한 다음 내용이 포함된 교육을 받아야 합니다.

- 위험 평가 개요
- 아동 대상 근무를 위한 모범 관행
- 서면 절차

4. 문서화 -

교육 기록: 각 시설은 최소 3 년간의 교육 기록을 유지해야 합니다.

의료 기록: 각 시설은 시설의 각 아동에 대한 최신의 기밀 및 보안 의료 기록을 유지해야 합니다.

사고 기록: 각 시설은 최소 5 년간의 사고 기록을 유지해야 합니다.

기타 기록:

- a. 최신 위험 평가
- b. 현재 직원 신원 조사 기록
- c. 현재 부모/보호자 연락처 정보
- d. 최소 3 년간의 소방 훈련 기록

권장 관행으로 명확하게 식별되는 경우를 제외하고 이 Code Leadership Standard(리더십 행동 강령 표준)는 최소한의 표준을 설정합니다. 협력업체는 모든 관련 상위 법적 요구 사항을 준수해야 하며 직원을 효과적으로 보호하는 자체 관행을 지속적으로 개발하는 것이 좋습니다.

참조:

- 관련 연방 및 지역 법률 및 규정
- Nike "화재 안전 관리" 글로벌 표준
- Nike "비상 조치 및 방안" 글로벌 표준
- Nike ESH Handbook, 9-21 페이지

표준

협력업체는 안전하고 위생적이며 건강한 작업장 환경을 제공하고, 작업 과정에서 발생하거나 협력업체의 설비로 인해 발생하는 사고 및 상해를 예방하는 데 필요한 조치를 취합니다. 협력업체는 모든 직원의 안전과 건강에 대한 잠재적 위험을 감지하고 예방하며 이에 대응하는 시스템을 갖추고 있습니다.

- 작업장 환경과 관련된 위험을 최소화하거나 배제하기 위한 과정 및 절차를 개발하고 구현합니다. 협력업체는 이 표준 또는 관련 현지 법률 및 규정 내용 중 더 엄격한 요구 사항을 준수해야 합니다.

책임

위치 관리자는 작업장 환경 정책 및 절차를 개발하고 구현하며 이를 준수하도록 해야 합니다.

HSE 담당자는 작업장 환경 정책 및 절차를 확립하고 유지하며 관리해야 합니다.

관리자 및 감독자는 직원이 작업장 환경 정책 및 절차의 요구 사항을 교육받고 이를 반드시 준수하도록 해야 합니다.

직원은 작업장 환경 정책 및 절차의 요구 사항을 준수해야 합니다.

요구 사항

- 일반적인 의무** - 각 시설에서는 직원 개인 또는 환경의 차원에서 인명 피해나 심각한 상해를 유발하고 있거나 유발할 가능성이 있는 유해 요인이 없는 작업장을 각 직원에게 제공해야 합니다.
- 작업 공간** - 각 시설에서는 직원 및 계약자가 건강, 안전 및 복지와 관련된 위험 부담 없이 일할 수 있는, 적합한 작업 공간을 제공해야 합니다. 각 시설에서는 직원 또는 계약자 1 인당 11 평방미터(37 평방피트) 이상의 공간을 제공해야 합니다(계산상 3 미터(10 피트)가 넘는 공간은 3 미터(10 피트)로 간주함).
- 시설 관리** - 각 시설에서는 직원과 계약자가 일하거나 이동하는 모든 구역에 유해 요인이 없도록 점검해야 합니다. 최소한 다음 요구 사항을 충족해야 합니다.
 - 모든 작업 공간은 청결하고 건조하며 제대로 수리된 상태로 유지해야 합니다.
 - 보행로에는 걸려 넘어질 수 있는 유해 요인 및 기타 방해물이 없어야 합니다.
 - 모든 배전반, 눈 세척/샤워 시설 및 기타 비상 장비는 0.9 미터(3 피트) 이상의 간격을 확보해야 합니다.
 - 창고는 항상 정리 정돈된 상태로 관리해야 합니다. 쌓은 자재의 높이는 천장 또는 소방용 스프링클러 중 더 낮은 곳과 45cm(18 인치) 이상의 간격을 유지합니다.
 - 뭔가를 엎지른 경우 즉시 닦아내고 쓰레기는 적절히 처리해야 합니다(젖은 바닥에는 경고 표시 사용).
 - 모든 창과 투명한 문 표면은 깨지지 않게 보호해야 합니다. 사람들이 투명한 문이나 파티션에 부딪칠 위험이 있는 곳은 표시해 두어야 합니다.
- 출구** - 각 시설에서는 화재 또는 기타 비상 사태 시 안전하게 대피할 수 있는 출구를 확보해야 합니다. 최소한 다음 요구 사항을 충족해야 합니다.



- a. 안전한 장소로 대피하는 길을 혼동하지 않도록 대피 경로를 구성하고 표시해야 합니다.
 - b. 안전한 출구로 향하지 않는 통로나 복도는 반드시 "NO EXIT"로 표시해야 합니다. 막다른 통로 및 안전한 출구로 연결되지 않는 통로의 길이는 16.67 미터(50 피트)를 초과할 수 없습니다.
 - c. 건물 내 어느 곳에서든 장애물 없이 자유롭게 출구로 나갈 수 있도록 관리해야 합니다. 대피할 수 없도록 문이나 통로를 잠그거나 고정시켜서는 안 됩니다.
 - d. 각 작업장에서 둘 이상의 서로 다른 대피 경로가 마련되도록 출구를 배치합니다. 즉 출구 하나가 화재나 다른 비상 사태로 차단될 경우에 대비한 대체 경로가 있어야 합니다.
5. **조명** - 각 시설에서는 안전한 근무 환경에 적합한 조명이 설치되어야 합니다.
6. **계단 및 계단실** - 각 시설에서는 계단과 계단실을 안전하게 오르내릴 수 있어야 합니다. 최소한 다음 요구 사항을 충족해야 합니다.
- a. 표준 난간(4 단 이상)
 - b. 폭은 0.56 미터(22 인치) 이상
 - c. 디딤판에 미끄럼 방지 표면 처리
 - d. 계단의 한 구획에서 층계의 높이와 폭을 일정하게 유지
7. **자재 적재, 이동 및 보관:**
- 위험 평가** - 각 시설은 자재 적재, 이동 및 보관에 관해 문서화된 위험 평가를 수행해야 합니다. 이 위험 평가에는 최소한 다음이 포함되어야 합니다.
- a. 자재 적재, 이동 및 보관과 관련된 모든 유해 요소 식별
 - b. 식별된 유해 요인과 관련된 위험 평가
 - c. 위험을 최소화하거나 배제하기 위한 통제 조치 식별(예: 검사, 인체공학, 선반 설치)
8. **정책 및 절차** - 각 시설에서는 하역 안전 및 선반 시스템 작업에 관한 정책 및 절차를 구현해야 합니다.
- a. 하역 작업이 끝나기 전에 예기치 않게 차량이 출발하는 사고를 방지하기 위한 조치
 - b. 연결되지 않은 트레일러를 고정시키기 위한 조치
 - c. 트레일러 검사(동력구동 차량 사용 시)
 - d. 사용 중이 아닌 하역장 경비
 - e. 자재 적재 안전(높이, 기울기 등)
 - f. 설치된 선반마다 고유한 식별 번호와 안전 또는 최대 허용 하중이 표시되어야 합니다.
 - g. 세 선반 설치, 수리, 변경 또는 제거 작업은 교육을 받은 직원 또는 자격을 갖춘 계약자가 담당해야 합니다.
 - h. 매년 전문가가 선반 설치를 검사해야 합니다(선반에 의한 손상 또는 상해의 위험이 확인된 경우).

i. 모든 자재 보관 시스템에서 구조적 손상이 있을 경우 즉시 보고하고 수리해야 합니다.

9. 교육 - 직원들은 최소한 다음 내용이 포함된 교육을 받아야 합니다.

- 일반 관리 및 작업장 안전 행동
- 수작업에 의한 자재 취급 시 인체공학적 요소 및 등허리 부위 안전 사항
- 적재 시 안전하게 보관할 수 있는 용량

10. 문서화

교육 기록: 각 시설은 최소 3 년간의 교육 기록을 유지해야 합니다.

사고 기록: 각 시설은 최소 5 년간의 사고 기록을 유지해야 합니다.

권장 관행으로 명확하게 식별되는 경우를 제외하고 이 Code Leadership Standard(리더십 행동 강령 표준)는 최소한의 표준을 설정합니다. 협력업체는 모든 관련 상위 법적 요구 사항을 준수해야 하며 직원을 효과적으로 보호하는 자체 관행을 지속적으로 개발하는 것이 좋습니다.

참조:

- 관련 연방 및 지역 법률 및 규정
- Nike ESH Handbook, 4-1 페이지

표준

협력업체는 안전하고 위생적이며 건강한 작업장 환경을 제공하고, 작업 과정에서 발생하거나 협력업체의 설비로 인해 발생하는 사고 및 상해를 예방하는 데 필요한 조치를 취합니다. 협력업체는 모든 직원의 안전과 건강에 대한 잠재적 위험을 감지하고 예방하며 이에 대응하는 시스템을 갖추고 있습니다.

- 각 시설의 건강, 안전 및 환경 조건을 증진하기 위한 HSE(보건, 안전 및 환경) 위원회 처리 과정과 절차를 개발하고 구현합니다.

책임

위치 관리자는 HSE 위원회를 발족하고 HSE 위원회 절차를 구현하며 이를 반드시 준수하도록 해야 합니다.

HSE 담당자는 HSE 위원회 절차를 확립하고 유지하며 관리해야 합니다.

관리자 및 감독자는 직원이 HSE 위원회 절차의 요구 사항을 교육받고 이를 반드시 준수하도록 해야 합니다.

직원은 HSE 위원회 절차의 요구 사항을 준수해야 합니다.

정의

관리자 대표는 해당 공장 내 고위(최고) 관리진을 대표하며 공장 운영을 관리, 감시, 평가하고 조정하는 관리자, 감독자 또는 부서 직원이 맡을 수 있습니다.

작업자 대표는 비관리직 직원으로서 주로 제품 생산 실무를 담당합니다.

요구 사항

- 정책 및 절차** - 각 시설에서는 HSE 위원회에 대한 절차를 구현해야 합니다. 이 절차에는 최소한 다음이 포함되어야 합니다.
 - 각 시설에 HSE 위원회가 발족되어야 합니다.
 - 위원회는 해당 시설의 인원 수가 20 명 이하인 경우 최소 2 명 이상, 인원 수가 20 명을 초과하면 최소 4 명 이상으로 구성되어야 합니다.
 - 관리자 대표와 작업자 대표의 수가 대략 비슷해야 합니다.
 - 위원회 구성원은 주요 작업 활동을 대표해야 합니다.
 - 의장을 선출해야 합니다.
 - 위원들은 1 년 이상 지속적으로 활동해야 합니다.
 - 위원회 회의는 분기별 검사가 실시되는 달을 제외하고 매달 개최해야 합니다.
 - 위원회는 의사록을 작성하고 관리해야 합니다. 의사록은 모든 직원에게 회람하거나 공개해야 합니다.
 - 위원회는 구성원들이 HSE 관련 의견을 수집할 수 있는 시스템을 마련해야 합니다.



- j. 관리진은 다음 회의 전 또는 30 일 이내 중 더 빠른 시점까지 모든 HSE 위원회의 제안 사항에 답변해야 합니다.
 - k. 위원회는 부상 사고, 질병, 사망, 화학품 유출 및 화재를 비롯한 모든 HSE 관련 사고를 조사할 절차를 마련해야 합니다(위원회가 직접 조사를 실시해야 하는 것은 아님).
 - l. HSE 위원회는 매년 HSE 위원회 절차를 평가하고, 필요하다면 시정하거나 개선하여 더 효율적이고 효과적인 절차로 발전시켜야 합니다.
2. **HSE 위원회 의제** - 위원회 회의마다 다음 내용을 다뤄야 합니다.
- a. 전달의 조치 항목
 - b. 작업장 안전 검사 미결 과제
 - c. 사건 검토
 - d. 직원 제안 검토
3. **분기별 작업장 안전 검사** - HSE 위원회는 분기별 작업장 검사가 실시되는지 확인해야 합니다. 최소한 다음을 수행해야 합니다.
- a. 검사 결과를 문서화합니다.
 - b. 작업장에서 유해 요인 및 안전하지 않은 작업 관행을 없앨 방법을 제안합니다.
 - c. 불이행 사항은 완수 시점까지 추적합니다.
4. **교육** - 모든 HSE 구성원은 다음 내용에 대한 교육을 받아야 합니다.
- HSE 위원회의 목적과 운영
 - HSE 위원회 절차
 - HSE 위원회 회의 진행 방법
 - 해당 시설에 적용되는 모든 규정 및 Nike HSE 표준 확인 방법
 - 작업장의 유해 요인 식별
 - 실효성 있는 사고 및 사건 조사 실시
5. **문서화**
- 교육 기록:** 각 시설은 최소 3 년간의 교육 기록을 유지해야 합니다.
- 사고 기록:** 각 시설은 최소 5 년간의 사고 기록을 유지해야 합니다.
- 기타 기록:**
- a. HSE 위원회 의사록 및 작업장 안전 검사 기록은 최소한 3 년간 보관해야 합니다.

권장 관행으로 명확하게 식별되는 경우를 제외하고 이 Code Leadership Standard(리더십 행동 강령 표준)는 최소한의 표준을 설정합니다. 협력업체는 모든 관련 상위 법적 요구 사항을 준수해야 하며 직원을 효과적으로 보호하는 자체 관행을 지속적으로 개발하는 것이 좋습니다.

참조:

- 관련 연방 및 지역 법률 및 규정
- Nike ESH Handbook, 1-12 페이지

표준

협력업체는 안전하고 위생적이며 건강한 작업장 환경을 제공하고, 작업 과정에서 발생하거나 협력업체의 설비로 인해 발생하는 사고 및 상해를 예방하는 데 필요한 조치를 취합니다. 협력업체는 모든 직원의 안전과 건강에 대한 잠재적 위험을 감지하고 예방하며 이에 대응하는 시스템을 갖추고 있습니다.

- ▶ 작업자의 물리적, 생물학적 및 화학적 노출과 관련된 위험을 최소화하거나 배제하기 위한 과정 및 절차를 개발하고 구현합니다. 작업자 건강이 보호되는 수준으로 노출을 유지합니다. OEL(직업적 노출 한도)이 제공될 경우 그 이하로 또는 지역 및 국제 허용 기준에서 정의하는 대로 노출을 최소화합니다. 협력업체는 이 표준 또는 관련 현지 법률 및 규정 내용 중 더 엄격한 요구 사항을 준수해야 합니다.

책임

위치 관리자는 직업적 노출 한도에 대한 절차를 개발하고 구현하며 이를 준수하도록 해야 합니다.

HSE 담당자는 이 표준에 대한 과정 및 절차를 확립하고 유지하며 관리해야 합니다.

관리자 및 감독자는 직원이 이 표준에 대한 과정 및 절차의 요구 사항을 교육받고 이를 반드시 준수하도록 해야 합니다.

직원은 직업적 노출 한도 표준에 대한 과정 및 절차의 요구 사항을 준수해야 합니다.

정의

- **실내 공기질**은 물질, 공정 및 기기의 연기, 먼지, 유독 가스, 안개, 생물학적 위험, 가스 및 화학 물질로 인한 오염 범위를 포함하여 건물 내부 공기의 상태입니다.
- **생물학적 위험**은 살아 있는 유기체에서 발생하거나 유기체 자체인 유기적 공기 오염 물질로서, 바이오 에어로졸이라고도 합니다. 일반적인 바이오 에어로졸에는 박테리아, 진균류, 사상균, 흰곰팡이, 먼지 진드기, 포자, 레지오넬라균 및 꽃가루가 포함됩니다.
- **화학적 위험**은 직원에게 유해한 것으로 생각되는 요소 또는 요소 혼합 또는 합성 물질입니다.
- **물리적 위험**은 상해, 질병 및 사망을 유발할 수 있는 안전하지 않은 상태입니다(예: 보호되지 않은 기계, 고공 작업, 기계적 위험, 열, 소음, 미끄럼 및 넘어짐 위험).

요구 사항

1. **위험 평가** - 각 시설에서는 각 공정 및/또는 작업 영역에 대해 문서화된 연간 위험 평가를 수행해야 하며, 이 평가에는 최소한 다음이 포함되어야 합니다.
 - a. 공정 및/또는 작업 영역과 관련된 위험의 식별(화학적, 물리적 및 생물학적 위험 포함)
 - b. 유해 요인과 관련된 위험 평가(필요한 것으로 확인된 경우 사용 가능한 OEL 과 비교하기 위한 표본 추출)
 - c. 위험을 낮추기 위한 통제 조치의 식별(예: 지역 배기, 환기, 대기 모니터링 등)



2. **정책 및 절차** - 각 시설에서는 각 공정 및/또는 작업 영역과 관련된 위험을 최소화하거나 배제하기 위한 절차를 구현해야 합니다. 이 절차에는 최소한 다음이 포함되어야 합니다.

a. 유해 요인의 예방:

- 작업자 노출에 영향을 미칠 수 있는 모든 자재, 공정 및 장비의 승인을 위한 문서화된 과정
- 유해 요인이 적거나 없는 자재 및 공정의 대체

b. 모든 오염 물질에 대한 노출 평가(예: 표본 추출) 계획(생물학적 위험 포함).

c. 노출 관련 보건 문제의 가능성을 확인하기 위한 직원 불만 사항 및 결근 기록의 검토

d. 협력업체는 허용 노출 한도에 대해 각 국가의 법률 또는 보건 요구 사항, ACGIH(미국정부산업위생사협회), TLV(노출 허용 기준), OSHA(미국산업안전보건청) 중 가장 제한적인 공인 규정 또는 합의 표준을 준수해야 합니다. 선택한 표준은 작업 환경의 직원에게 가장 높은 수준의 보호를 제공해야 합니다.

e. 개인 보호 장비를 사용하기 전에 공학적 통제(예: 지역 배기 또는 일반 환기)에서 오염 물질을 노출 제한 이하로 유지하기 위한 방법을 고려해야 합니다. 제공되는 경우:

- 지역 배기는 직접 실외로 또는 오염 통제 장비로 배출되어야 합니다.
- HVAC(열, 환기 및 공기 조절) 실외 공기 흡입구 및 기타 통풍구가 잠재적 오염원 근처에 위치하면 안됩니다(예: 배기 바람 방향, 자동차 배출물이 수집되는 장소 근처).

f. 노출 통제 장비는 적절한 정상 작동 상태에 있어야 하며 검사 및 유지보수되어야 합니다.

g. 허용 불가능한 수준에 있는 것으로 밝혀질 경우 생물학적 위험(예: 레지오넬라균, 사상균)에 대한 처리 계획

3. **교육** - 직업적 노출에 대한 관리, 감시 감독 또는 직접적 가능성이 있는 모든 직원에게는 첫 작업 배정 시 및 이후 1 년에 한 번씩 노출 관리 교육을 제공해야 합니다. 교육에는 최소한 다음이 포함되어야 합니다.

- 관련 규정 및 절차
- 작업자 노출 위험에 대한 일반적인 설명
- 노출 경로(예: 흡입, 피부 흡수, 벌어져 있는 상처)
- 노출이 발생할 수 있는 작업
- 통제 방법 및 제한
- 개인 보호 장비의 올바른 사용 및 위치
- 의학적 안전보건자료 이해 및 인식

노출 통제 장비의 작동 및 유지보수 관련 작업을 수행하는 직원은 최소한 다음이 포함된 교육을 받아야 합니다.

- HVAC 시스템 및 지역 배기 장비의 특정한 작동 및 유지보수 절차
- 개인 보호 장비의 사용

4. 문서화

교육 기록: 직원 교육 기록은 최소 3 년간 사용 가능해야 하며 유지되어야 합니다.

의료 기록: 적용되는 경우 각 시설은 직원의 최소 고용 기간 및 이후 30 년 동안 기밀 및 보안 의료 기록을 유지해야 합니다. 법률에 의해 요구되는 경우를 제외하고, 직원의 서면 동의 없이 의료 기록을 공개하면 안 됩니다.

사고 기록: 모든 사고에 대한 기록은 최소 5 년 동안 보관해야 합니다.

기타 기록:

- a. 최신 위험 평가
- b. 최소 3 년간의 검사 및 유지보수 기록
- c. 최소 5 년간의 표본 실험 분석 결과

권장 관행으로 명확하게 식별되는 경우를 제외하고 이 Code Leadership Standard(리더십 행동 강령 표준)는 최소한의 표준을 설정합니다. 협력업체는 모든 관련 상위 법적 요구 사항을 준수해야 하며 직원을 효과적으로 보호하는 자체 관행을 지속적으로 개발하는 것이 좋습니다.

참조:

- 관련 연방 및 지역 법률 및 규정
- Nike “Hazardous Materials(유해 물질)” Code Leadership Standard(리더십 강령)
- Nike “Personal Protective Equipment”(개인 보호 장비) Code Leadership Standard(리더십 강령)
- Nike ESH Handbook, 5-39 페이지
- ACGIH(미국정부산업위생사협회), TLV(노출 허용 기준) 및 BEI(생물학적 노출 지표)

표준

협력업체는 안전하고 위생적이며 건강한 작업장 환경을 제공하고, 작업 과정에서 발생하거나 협력업체의 설비로 인해 발생하는 사고 및 상해를 예방하는 데 필요한 조치를 취합니다. 협력업체는 모든 직원의 안전과 건강에 대한 잠재적 위험을 감지하고 예방하며 이에 대응하는 시스템을 갖추고 있습니다.

- 상해 또는 장애를 유발할 수 있는 작업장 유해 요인으로부터 직원과 협력업체를 보호하기 위해 PPE(개인보호장비) 프로그램을 개발하고 구현합니다. 협력업체는 이 표준 또는 관련 현지 법률 및 규정 내용 중 더 엄격한 요구 사항을 준수해야 합니다.

책임

위치 관리자는 PPE 프로그램 절차를 개발하고 구현하며 이를 반드시 준수하도록 해야 합니다.

HSE 담당자는 PPE 프로그램을 확립하고 유지하며 관리해야 합니다.

관리자 및 감독자는 직원이 PPE 프로그램의 절차를 교육받고 이를 반드시 준수하도록 해야 합니다.

직원은 PPE 프로그램의 절차를 준수해야 합니다.

정의

- **개인보호장비**는 눈, 얼굴, 머리 및 말단부에 대한 보호 장비이며, 흡수 또는 물리적 접촉을 통한 상해로부터 보호하기 위한 보호 의복과 보호 차폐물로 구성됩니다.

요구 사항

1. **위험 평가** - 각 시설에서는 문서화된 위험 평가를 수행해야 하며, 이 평가에는 최소한 다음이 포함되어야 합니다.
 - a. 개인보호장비가 필요할 수 있는 작업 및 잠재적 유해 요인의 식별
 - b. 유해 요인과 관련된 위험의 평가
 - c. 통제 조치의 식별 및 구현은 첫 번째로 공학적 통제, 두 번째로 관리 통제, 마지막으로 개인보호장비 사용을 고려합니다.
2. **정책 및 절차** - 각 시설에서는 PPE 사용을 통해 상해의 위험을 최소화하거나 배제하기 위한 절차를 구현해야 합니다. 이 절차에는 최소한 다음이 포함되어야 합니다.
 - a. 협력업체는 현재 사용 가능한 PPE의 적합성을 확인해야 하며 필요한 경우 유해 요인에 대해 최소 요구 사항보다 많은 보호를 제공하는 신규 또는 추가 장비를 선택해야 합니다. 여러 가지 동시 유해 요인에 노출될 수 있는 경우 각 유해 요인의 최고 수준에 대해 적절한 보호를 제공하거나 구입 권고해야 합니다.
 - b. PPE는 적절한 적용 방법에 따라 착용해야 하며 추가 위험을 유발하지 않아야 합니다.



c. 모든 개인 보호 의류 및 장비는 수행할 작업에 적합하도록 안전하게 설계 및 구성되어야 하고 위생적이며 신뢰할 수 있는 상태로 유지되어야 합니다. NIOSH(국립산업안전보건연구원), ANSI(미국국립표준협회) 또는 국가 표준을 충족하는 보호 의류 및 장비 품목만 조달하거나 사용을 승인할 수 있습니다. 새로 구입한 PPE 는 다음과 같이 갱신된 ANSI 또는 국가 표준(적용되는 경우)을 준수해야 합니다.

■ 눈 및 얼굴 보호:

- 눈 상해를 예방하려면 눈 유해 영역에 있을 수 있는 모든 사람이 보호 안경을 착용해야 합니다. 여기에는 직원, 방문자, 연구원, 제 3 자 또는 눈 유해 영역을 지나가는 모든 사람이 포함됩니다. 이러한 인원에게 보호를 제공하기 위해 협력업체는 최대한의 보호를 제공하기에 충분한 고글 및/또는 플라스틱 재질의 눈 보호구를 조달해야 합니다. 이 인원이 원래 안경을 착용하고 있는 경우 그 위에 착용할 수 있는 적합한 눈 보호 장비를 제공해야 합니다.
- 작업 중 날리는 미세입자, 구조금속, 산 또는 부식액, 화학성 액체, 기체 또는 증기, 바이오 에어로졸 또는 잠재적으로 유해한 광선의 유해 요인에 노출될 때는 적합한 보호 장치를 사용해야 합니다.
- 콘택트 렌즈 착용자도 유해한 환경에서 적절한 눈 및 얼굴 보호 장치를 착용해야 합니다.
- 비산 물체가 유해한 경우 측면 보호 장치를 사용해야 합니다.
- 화학 물질이 튀길 위험이 있는 경우 고글과 안면 가리개를 사용해야 합니다.
- 안면 가리개는 1 차 눈 보호 장치(보안경 및 고글) 위에 착용해야 합니다.
- 처방 렌즈를 착용하는 직원의 경우 눈 보호 장치 설계 시 처방을 통합하거나 처방 렌즈 위에 적절히 장착해야 합니다.
- 적절한 필터 렌즈가 장착된 장비를 사용하여 광선으로부터 보호해야 합니다. 착색 또는 음영 처리되어 있다고 하더라도 필터 렌즈 마크가 부착되지 않았거나 인증 받지 않은 것은 필터 렌즈가 아닙니다.

■ 머리 보호:

- 건설 및 기타 작업에 관여하는 모든 직원과 협력업체는 머리 보호 장치를 갖추고 반드시 사용해야 합니다.
- 추락 또는 고정 물체나 전기 충격의 위험이 있는 경우 건설 현장에 있는 엔지니어, 검사관 및 방문자도 머리 보호 장치를 착용해야 합니다.
- 날카로운 물체와 접촉하여 두피 열상이 발생하지 않도록 보호하려면 충돌 방지 모자/두개골 보호 장치를 지급 받아 착용해야 합니다. 하지만 이 보호 장치는 추락 물체의 강한 충격이나 관통으로부터 보호할 수 없기 때문에 이 보호 장치가 안전모를 대신할 수는 없습니다.

- 발 보호:
 - 떨어뜨릴 수 있는 화물, 물체, 무거운 공구 부품과 같은 자재를 운반하거나 처리하는 경우 또는 물체가 발 위로 떨어질 수 있는 기타 활동을 수행하는 경우 충격 보호 기능을 갖춘 안전 신발이나 장화를 착용해야 합니다.
 - 스kid 트럭(수동 자재 처리 차량)을 사용하는 작업 활동 또는 자재나 장비가 직원의 발 위로 굴러 떨어질 수 있는 기타 활동에는 압력 보호 기능을 갖춘 안전 신발 또는 장화가 필요합니다.
 - 못, 철사, 압정, 나사, 대형 스테이플 또는 고철과 같은 날카로운 물체를 밟아서 발에 상해를 입을 수 있을 경우 천공 방지 기능을 갖춘 안전 신발이나 장화가 필요합니다.
- 손 보호:
 - 화학물질, 절단, 찢어짐, 찰과상, 찢림, 화상, 생물체 및 유해한 극단적 온도의 위험이 있는 경우 적합한 장갑을 착용해야 합니다.
 - 장갑의 성능 특성, 조건, 사용 기간 및 발생 가능한 위험을 고려하여 장갑을 선택해야 합니다. 한 종류의 장갑이 모든 상황에 효과적인 것은 아닙니다.
- 피부 보호(장갑 제외):
 - 화학 물질이 신체에 튄 수 있거나, 대기 중에 피부에 손상을 입히거나 피부에 흡수될 수 있는 오염 물질이 포함될 수 있거나, 오염 물질이 직원의 일상복에 잔류할 수 있는 경우 피부 보호 장치를 착용해야 합니다. 보호 범위는 노출될 수 있는 신체 영역에 따라 다릅니다. 경미한 통제 공정의 경우 앞치마로 충분할 수 있으며, 머리 위에서 수행되는 작업의 경우 전신 보호가 필요할 수 있습니다.

d. 손상된 PPE 를 보고하고 교체하기 위한 절차를 마련해야 합니다.

e. 청결하고 양호한 작업 조건을 유지하고 올바르게 보관합니다.

f. 고용주가 무료로 제공하고 수리합니다.

g. 최소한 분기별로 검사합니다.

3. **교육** - 첫 작업 배정 시 및 이후 최소한 1 년에 한 번씩 교육을 실시합니다. 교육에는 최소한 다음이 포함되어야 합니다.

- PPE 가 필요한 작업 및 시기와 PPE 제한 사항
- PPE 의 올바른 사용 및 관리, 유지보수, 유효 수명 및 처리
- PPE 를 착용해야 하는 모든 직원은 PPE 의 올바른 사용과 보관에 대한 교육을 받아야 합니다. 필요한 경우 협력업체가 직원에게 정기 재교육을 제공해야 합니다. 각 직원은 최소한 다음을 잘 알도록 교육받아야 합니다.
 - PPE 가 필요한 시기 및 이유

- 필요한 개인보호장비
 - 개인용 PPE 를 올바르게 입고 벗고 조정하며 착용하는 방법
 - PPE 의 제한 사항
 - PPE 의 올바른 관리, 유지보수, 유효 수명 및 처리
 - 실험실 및 혼합 공정 담당 직원은 공용 영역(복도, 엘리베이터, 식당, 화장실, 사무실 등)에 들어가기 전에 장갑과 실험복을 벗도록 해야 합니다. 잠재적으로 유해한 물질이나 약제를 운반하는 경우 2 차 용기를 사용해야 합니다.
 - 각 직원은 PPE 사용이 필요한 작업을 수행하기 전에 교육 내용의 이해와 올바른 PPE 사용 능력을 증명해야 합니다.
- 신규 또는 추가 유해 요소를 생성할 수 있는 새로운 장비나 공정이 도입되는 경우 작업장 재평가를 실시해야 합니다.
 - 보증된 경우 사고 기록을 검토하고 이전에 선택한 PPE 의 적합성을 재평가해야 합니다.
 - 공장 관리자가 볼 때 해당 직원 중 이미 교육을 받은 직원이 PPE 의 올바른 사용에 필요한 이해나 기술을 갖추지 못한 것으로 판단될 경우 관리자/감독자는 해당 직원을 재교육해야 합니다.
 - 작업장이나 PPE 가 변경되어 최신 교육이 필요하거나, 영향을 받는 직원이 할당된 개인보호장비에 대해 제대로 알지 못하거나 부적절하게 사용할 경우에도 재교육이 필요합니다.

4. 문서화

교육 기록: 각 시설은 최소 3 년간의 교육 기록을 유지해야 합니다.

사고 기록: 각 시설은 최소 5 년간의 사고 기록을 유지해야 합니다.

기타 기록:

a. 최신 위험 평가

b. 최소 3 년간의 검사 기록

권장 관행으로 명확하게 식별되는 경우를 제외하고 이 Code Leadership Standard(리더십 행동 강령 표준)는 최소한의 표준을 설정합니다. 협력업체는 모든 관련 상위 법적 요구 사항을 준수해야 하며 직원을 효과적으로 보호하는 자체 관행을 지속적으로 개발하는 것이 좋습니다.

참조:

- 관련 연방 및 지역 법률 및 규정
- Nike ESH Handbook, 7-1 페이지

표준

협력업체는 안전하고 위생적이며 건강한 작업장 환경을 제공하고, 작업 과정에서 발생하거나 협력업체의 설비로 인해 발생하는 사고 및 상해를 예방하는 데 필요한 조치를 취합니다. 협력업체는 모든 직원의 안전과 건강에 대한 잠재적 위험을 감지하고 예방하며 이에 대응하는 시스템을 갖추고 있습니다.

- 호흡 계통에 영향을 미치는 규제 대상 화학품에 직원 및 협력업체가 과다 노출되지 않도록 보호할 호흡 보호 프로그램을 개발하고 구현합니다.

책임

위치 관리자는 호흡 프로그램 절차를 개발하고 구현하며 이를 반드시 준수하도록 해야 합니다.

HSE 담당자는 호흡 프로그램을 확립하고 유지하며 관리해야 합니다.

관리자 및 감독자는 직원이 호흡 프로그램의 요구 사항을 교육받고 이를 반드시 준수하도록 해야 합니다.

직원은 호흡 프로그램의 요구 사항을 준수해야 합니다.

정의

- **공기 정화 방독 마스크**는 주변 공기가 공기 정화 요소를 통과하게 하여 특정 공기 오염 물질을 제거하는 공기 정화 필터, 카트리지 또는 캐니스터(여과장치통)가 달린 방독 마스크입니다.
- **APF(최소 보호 계수)**는 고용인이 여기서 명시된 지속적이고 효율적인 호흡 보호 프로그램을 구현할 경우 해당 방독 마스크(들)를 직원들에게 제공해야 하는 작업장 내 호흡 보호 수준입니다.
- **ASR(대기 공급 방독 마스크)**은 주변 공기와 별개의 출처로부터 생성된 호흡 공기를 사용자에게 제공하는 방독 마스크로서 SAR(송풍식 마스크) 및 SCBA(자체 완비 호흡 기구) 장치를 갖추고 있습니다.
- **캐니스터 또는 카트리지는** 필터, 흡착제, 촉매 또는 이들의 조합이 장착된 용기로서 여기를 통과하는 공기에서 특정 오염 물질을 제거합니다.
- **밀착 계수**는 어떤 방독 마스크가 특정인에게 얼마나 잘 맞는지를 추정하는 수치입니다. 일반적으로 착용한 방독 마스크 내부에서의 특정 물질 농도 대비 주변 공기에서의 해당 물질 농도의 비율로 나타냅니다.
- **밀착 테스트**는 절차에 따라 개인에 대한 방독 마스크의 밀착성을 정성적 또는 정량적으로 평가하는 것입니다. QLFT(정성적 밀착 테스트) 및 QNFT(정량적 밀착 테스트)도 참조하십시오.
- **QLFT**는 방독 마스크의 밀착성에 대한 개인의 반응을 기준으로 방독 마스크의 적합성을 합격/불합격으로 판단하는 테스트입니다.
- **QNFT**는 방독 마스크로의 유입량 수치를 측정하여 방독 마스크의 적합성을 평가하는 것입니다. QNFT는 적합 계수가 10을 초과해야 하는 방독 마스크에 필요합니다.
- **Yoon-Nelson 수확 모델**은 실험 데이터를 사용하여 방독 마스크 카트리지의 파괴 시간 및 흡수 용량을 계산하는 설명 모델입니다.

요구 사항



Cole Haan

CONVERSE

Hurley



NIKE GOLF



1. **위험 평가** - 각 시설에서는 문서화된 연간 위험 평가를 수행해야 하며, 이 평가에는 최소한 다음이 포함되어야 합니다.
 - a. 호흡 보호가 필요할 수 있는 작업 및 잠재적 유해 요인의 식별
 - b. 유해 요인과 관련된 위험의 평가
 - c. 첫 번째로 공학적 통제, 두 번째로 관리 통제, 마지막으로 호흡 보호 장비 사용을 고려하여 통제 조치의 식별 및 구현.
2. **정책 및 절차** - 카트리지 또는 송풍식 마스크를 사용하는 각 시설에서는 호흡 조건상의 위험을 최소화하거나 배제하기 위한 절차를 개발하고 구현해야 합니다. 이 절차에는 최소한 다음이 포함되어야 합니다.
 - a. 직원이 유해한 공기 오염 물질에 노출되는 것을 줄이기 위해 방독 마스크를 사용할 경우 협력업체는 작업장별 절차가 포함된, 문서화된 호흡 보호 프로그램을 개발하고 구현해야 합니다. 이 계획은 다음 내용을 포함해야 합니다.
 - 프로그램을 관장할 자격 있는 프로그램 관리자 지정
 - 업무상 호흡 보호의 필요성을 판단하기 위한 평가:
 - 직원이 위험 수치의 먼지, 훈연, 연무, 농무, 매연, 증기, 가스 또는 방사능 물질로 오염된 공기를 호흡할 가능성이 있는 작업은 호흡 보호가 필요할 수 있는 상황으로 식별해야 합니다.
 - 방독 마스크 착용 자격 및 의학적 평가 요구 사항 결정
 - b. 방독 마스크 선택:
 - 협력업체는 NIOSH(미국 국립 산업안전 보건 연구원) 인증 방독 마스크를 선택하고 해당 인증 조건에 따라 사용해야 합니다.
 - 협력업체는 오염 물질의 화학적 상태 및 물리적 형태를 식별하고 직원의 노출 수준을 제대로 파악하는 것을 비롯하여 작업장 내 호흡 유해 요인을 식별하고 평가해야 합니다.
 - 노출을 식별하거나 제대로 파악할 수 없는 경우, 해당 공기는 IDLH(생명 건강 직접 유해 물질)로 간주해야 합니다.
 - c. 의학적 평가:
 - 협력업체는 적합성 테스트 및 사용에 앞서 직원이 방독 마스크를 사용할 수 있는지 판단하기 위한 의학적 평가를 실시해야 합니다.
 - 협력업체는 문진 또는 그와 동일한 내용으로 구성된 최초 검진 평가를 실시할 PLHCP(의사 또는 기타 자격 소유/인증 건강 관리 전문가)를 고용하고 자격을 확인해야 합니다.
 - 협력업체는 직원의 방독 마스크 사용 능력에 관한 문서화된 소견을 PLHCP로부터 받아야 합니다.
 - 다음과 같은 특정 상황에서는 추가적인 의학적 평가가 실시되어야 합니다.
 - 직원이 방독 마스크 사용 능력에 관한 의학적 징후 또는 증상을 보고하는 경우

- PLHCP, 프로그램 관리자 또는 감독자가 재평가 의견을 제시하는 경우
- 밀착 테스트 및 프로그램 평가 중의 관찰 내용을 비롯하여 호흡 프로그램에서 수집한 정보로 판단할 때 재평가가 필요한 경우
- 작업장에서 직원의 생리적 부담을 크게 심화시킬 만한 변화가 일어난 경우
- 의학적 상태에 대한 연례 보고서가 필수 조건이 아닌 경우

d. 적합성 테스트:

- 음압 또는 양압 밀착식 안면부 방독 마스크를 사용하는 직원은 해당 QLFT 또는 QNFT 를 통과해야 합니다.
- 최초 사용 전, 다른 종류의 안면부 방독 마스크 사용 시 그리고 연 1 회 이상 적합성 테스트를 실시해야 합니다.

e. 방독 마스크 유지보수 및 관리:

- 다음 간격으로 방독 마스크를 청소하고 소독해야 합니다.
 - 전용 방독 마스크의 위생 상태를 유지하는 데 필요한 빈도
 - 두 명 이상의 직원이 사용할 경우, 다른 사람이 착용하기 전
 - 비상용 방독 마스크 및 적합성 테스트/교육용 방독 마스크는 매번 사용 후

f. 필터, 카트리지와 및 캐니스터 식별:

- 작업장에서 사용하는 모든 필터, 카트리지와 및 여과장치통에는 NIOSH 승인 레이블 및 색상으로 표시해야 합니다.
- 레이블을 떼어내서는 안 되며, 읽기 쉬운 상태로 유지해야 합니다.
- 카트리지는 사용 환경에 적합한 종류이어야 합니다.

g. 교체 일정:

- 필터, 카트리지와 및 여과장치통은 오염 물질 유형 및 관련 노출을 고려하여 미리 결정한 일정에 따라 모니터링하고 교체해야 합니다.
- 실험 또는 분석 방법, 제조업체 권장안 또는 수학 모델(예: Yoon-Nelson 수학 모델)을 적용하여 교체 일정을 정할 수 있습니다.

3. 교육 -

작업 기능을 안전하게 수행하기 위해 방독 마스크를 착용해야 하는 모든 직원에게는 첫 작업 배정 시 및 이후 최소한 1 년에 한 번씩 **호흡 보호 교육**을 실시합니다. 교육에는 최소한 다음이 포함되어야 합니다.

- 방독 마스크 착용 및 제거를 위한 올바른 절차(봉인 확인 과정 포함).
- 올바른 세척 및 보관

- 적용되는 경우 카트리지 교체 절차
- 방독 마스크가 필요한 이유 그리고 잘못된 착용, 사용 또는 유지보수로 인한 방독 마스크의 제한 및 기능상의 보호 효과 감소
- 방독 마스크 제한 사항 및 기능
- 비상 시 사용법
- 효과적인 사용이 어렵거나 불가능할 수 있는 의학적 징후 및 증상 인식
- 이 표준의 일반적인 요구 사항
- 매년 그리고 다음과 같은 경우에 재교육이 필요합니다.
 - 작업장 환경이 바뀌거나 새로운 유형의 방독 마스크를 사용할 경우
 - 직원의 지식 부족 또는 잘못된 사용으로 재교육이 필요한 경우
- 프로그램 평가- 협력업체는 프로그램을 제대로 구현하는 데 필요한 작업장 평가를 실시하고, 올바른 사용에 관한 직원들의 의견을 수집해야 합니다.

4. 문서화

교육 기록: 각 시설은 최소 3 년간의 교육 기록을 유지해야 합니다.

사고 기록: 각 시설은 최소 5 년간의 사고 기록을 유지해야 합니다.

기타 기록:

- a. 최신 위험 평가
- b. 최신 적합성 테스트 기록(방독 마스크만 해당)
- c. 최소 3 년간의 검사 기록
- d. 의학적 평가 기록을 유지하고 사용 가능해야 함
- e. 적합성 테스트 기록을 작성하고 다음 테스트까지 유지해야 함
- f. 현행 프로그램의 사본 문서를 유지해야 함
- g. 협력업체는 고용 기간 동안 모든 기록을 보관해야 함

권장 관행으로 명확하게 식별되는 경우를 제외하고 이 Code Leadership Standard(리더십 행동 강령 표준)는 최소한의 표준을 설정합니다. 협력업체는 모든 관련 상위 법적 요구 사항을 준수해야 하며 직원을 효과적으로 보호하는 자체 관행을 지속적으로 개발하는 것이 좋습니다.

참조:

- 관련 연방 및 지역 법률 및 규정
- Nike ESH Handbook, 7-11 페이지

표준

협력업체는 안전하고 위생적이며 건강한 작업장 환경을 제공하고, 작업 과정에서 발생하거나 협력업체의 설비로 인해 발생하는 사고 및 상해를 예방하는 데 필요한 조치를 취합니다. 협력업체는 모든 직원의 안전과 건강에 대한 잠재적 위험을 감지하고 예방하며 이에 대응하는 시스템을 갖추고 있습니다.

- ▶ 작업 환경의 열 스트레스 관련 위험을 최소화하거나 배제하기 위한 과정 및 절차를 개발하고 구현합니다. 협력업체는 이 표준 또는 관련 현지 법률 및 규정 내용 중 더 엄격한 요구 사항을 준수해야 합니다.

책임

위치 관리자는 열 스트레스 표준 및 절차를 개발하고 구현하며 이를 준수하도록 해야 합니다.

HSE 담당자는 열 스트레스 표준 및 절차를 확립하고 유지하며 관리해야 합니다.

관리자 및 감독자는 직원이 열 스트레스 표준 및 절차의 요구 사항을 교육 받고 이를 반드시 준수하도록 해야 합니다.

직원은 열 스트레스 표준 및 절차에 대한 요구 사항을 준수해야 합니다.

정의

- 열 스트레스는 더운 곳에서 작업함으로써 발생하는 열 탈진, 열 경련(근육통 또는 쥐), 열사병과 같은 다양한 의학적 상태를 총괄하는 명칭입니다.
- 환경순응(Acclimatization)은 더운 작업 환경에 신체가 적응하는 것입니다.

요구 사항

1. 정책 및 절차 - 각 시설에서는 열에 의한 질병 및 부상과 관련된 위험을 최소화하거나 배제하기 위한 절차를 구현해 놓아야 하며, 여기에는 최소한 다음 내용이 포함되어야 합니다.

a. 열 스트레스 예방 프로그램 개발 및 구현을 정의하는 문서 작성(다음 내용 포함)

- 프로그램 책임자 지정
- 프로그램 구현 시점 결정
- 위험 최소화 또는 배제를 위한 통제 조치 마련
- 보호복 선택 및 배포
- 위험을 배제하거나 최소화하는 데 사용되는 작업 절차 정의
 - 필요에 따라 근무 중 식수 공급
 - Nina.Widyastuti@wal-mart.com 를 위한 상시 그늘 휴식
 - 만일의 열 질병 증상에 대처
 - 응급 의료 서비스 연락처 확보
- 교육 요구 사항



b. 열 스트레스 가능성이 있는 작업장 및 업무 식별

c. 쾌적하고 안전한 작업장 온도 조건 유지. 작업장 온도 범위:

- 앉아서 일하는 경우: 16°C(60°F) - 30°C(86°F).
- 신체 활동을 수반하는 작업: 13°C(55°F) - 27°C(81°F).
- 작업장 온도 범위가 유지되지 않을 경우, 다음 공학적, 관리 통제 및/또는 개인 보호 장비를 포함한 열/냉 스트레스 절차를 구현하여 열 스트레스 효과를 최소화해야 합니다.
 - 각 직원이 시간당 최대 1 리터까지 마실 수 있도록 충분한 식수를 공급합니다. 온도가 30°C(86°F)를 넘을 경우 물을 식힐 얼음을 준비합니다.
 - 직원은 교대 업무 시간 중 언제라도 그들로 피할 수 있어야 하며, 일반적으로 교대조 인력의 25%를 수용할 수 있는 그늘이 확보되어야 합니다.
 - 그늘을 제공하는 데 차량 내부를 이용할 경우, 에어컨이 작동해야 합니다.
 - 금속 소재 창고 및 기타 보관 구역은 야외 그늘과 비슷한 수준의 냉방 환경을 갖추지 않는 한 "그늘"을 제공하지 못합니다. 예를 들어 기계적 환기 장치가 설치되어 있거나 공기 흐름이 원활해야 합니다.
 - 걸어서 200 미터 또는 5 분 미만의 거리에 그늘이 조성되어 있어야 합니다.
 - PRP 제공 직원이 열을 피하기 위해 휴식이 필요하다고 느끼거나 열 질병의 증세를 보이는 경우, PRP를 가져야 합니다.

2. 교육 -

전 직원: 일반 직원 및 관리자는 다음 내용을 교육 받아야 합니다.

- 환경 및 개인 차원의 열 질병 관련 위험 인자
- 열 질병 관련 근로 기준 이행 절차
- 식수의 중요성
- 환경순응의 중요성, 환경순응 능력을 키우는 방법 및 이를 위한 회사 차원의 절차

일반 직원은 다음 내용을 교육 받아야 합니다.

- 열에 적응할 수 없거나 신체가 적응할 때까지(보통 4 -14 일 소요) 더 자주 휴식을 가질 필요가 있을 때 관리자에게 알리기.
- 시간당 200~250ml 컵으로 3 ~ 4 컵씩 소량으로 물 마시기.
- 그늘에서 휴식을 취하여 열로부터 회복할 시간 갖기.
- 고온 시간대에는 탈수 증상을 유발하는 알코올과 카페인 섭취를 금하거나 자제하기.
- 본인이나 다른 직원이 현기증, 메스꺼움, 무기력 또는 피로를 느끼기 시작할 경우 관리자에게 알리고 그늘에서 충분히 회복될 때까지 휴식을 취하기. 문제가 계속되면 의학적 치료를 받습니다.

- 적절한 보호복, 햇빛 차단제 및 모자 착용.
- 동료에게 관심을 기울여 열 스트레스 증상이 나타나는지 확인하고, 증상이 있을 경우 고용주에게 직접 보고하거나 관리자를 통해 보고하기. "Buddy" 시스템을 이용하여 서로 보살펴 줄 수 있습니다.
- 필요한 경우 응급 의료 서비스 제공 방법과 만일의 열 질병 증상에 대처하는 절차.
- 응급 서비스 연락 방법 및 필요한 경우 직원을 응급 의료 서비스 센터로 이송할 수 있는 방법. 가까운 병원 또는 응급실 위치가 작업장에 게시되어 있어야 합니다.
- 응급 의료 서비스 팀에게 작업장까지 오는 길을 분명하고 정확하게 안내하는 절차. 직원은 응급 센터로 가는 길을 찾기 위해 현장 위치가 명확하게 표시된 약도를 이용할 수 있어야 합니다.
- 열 질병 안전 절차를 간단하게 상기시키는 교육 또는 "즉석 미팅"을 실시. 이러한 교육은 특히 온도가 높을 때 자주 가져야 합니다.

관리자는 다음 내용을 교육 받아야 합니다.

- 열 스트레스 규정을 준수하기 위한 관리자의 책임
- 직원에게 열 질병의 증상이 나타날 때 관리자가 해야 할 일
- 응급 의료 서비스가 필요할 경우 이용 방법
- 응급 의료 서비스 기관 연락 방법
- 필요한 경우 응급 의료 서비스 기관까지 갈 수 있는 지점으로 직원을 이송하는 방법
- 응급 상황에서 응급 구조 팀에게 작업장까지 오는 길을 명료하게 전달하는 방법

3. 문서화 -

교육 기록: 각 시설은 최소 3 년간의 교육 기록을 유지해야 합니다.

사고 기록: 각 시설은 최소 5 년간의 사고 기록을 유지해야 합니다.

권장 관행으로 명확하게 식별되는 경우를 제외하고 이 Code Leadership Standard(리더십 행동 강령 표준)는 최소한의 표준을 설정합니다. 협력업체는 모든 관련 상위 법적 요구 사항을 준수해야 하며 직원을 효과적으로 보호하는 자체 관행을 지속적으로 개발하는 것이 좋습니다.

참조:

- 관련 연방 및 지역 법률 및 규정
- Nike ESH Handbook, 5-1 페이지

표준

협력업체는 안전하고 위생적이며 건강한 작업장 환경을 제공하고, 작업 과정에서 발생하거나 협력업체의 설비로 인해 발생하는 사고 및 상해를 예방하는 데 필요한 조치를 취합니다. 협력업체는 모든 직원의 안전과 건강에 대한 잠재적 위험을 감지하고 예방하며 이에 대응하는 시스템을 갖추고 있습니다.

- 혈액유래감염원에 대한 직업적 노출의 위험을 축소하거나 제거하기 위한 처리 과정 및 절차를 개발하고 구현합니다.

책임

위치 관리자는 혈액유래감염원 절차를 개발하고 구현하며 이를 반드시 준수하도록 해야 합니다.

HSE 담당자는 위험 평가, 서면 절차, 교육, 기록 보관 및 연례 보고서를 확립하고 유지하며 관리해야 합니다.

관리자 및 감독자는 직원들이 혈액유래감염원 절차에 관련된 요구 사항을 교육받고 이를 반드시 준수하도록 해야 합니다.

직원은 혈액유래감염원 절차의 요구 사항을 준수해야 합니다.

정의

- **혈액유래감염원**은 인간 혈액 속에 존재하며 인간에게 질병을 일으킬 수 있는 병원성 미생물입니다. 이 병원체에는 HBV(B 형 간염), HIV(인체 면역결핍 바이러스) 등이 포함됩니다.

요구 사항

- 위험 평가** - 각 시설에서는 문서화된 혈액유래감염원 위험 평가를 수행해야 하며, 이 평가에는 최소한 다음이 포함되어야 합니다.
 - 혈액유래감염원에 대한 직업적 노출과 관련된 유해 요인의 식별(직업적 노출의 위험이 있는 개인, 작업 및 영역 포함)
 - 직업적 노출과 관련된 위험의 평가
 - 노출 위험을 축소하거나 제거하는 데 필요한 통제 조치의 식별.
- 정책 및 절차** - 각 시설에서는 혈액유래감염원에 대한 직업적 노출의 위험을 축소하거나 제거하기 위한 절차를 구현해야 합니다. 이 절차에는 최소한 다음이 포함되어야 합니다.
 - 혈액 또는 기타 잠재적 전염성 물질의 접촉 방지(모든 체액은 잠재적 전염성이 있는 것으로 간주해야 함)
 - 잠재적 혈액유래감염원 오염물 유출 시 즉시 사용할 수 있는 손 세정시설 및 살균제
 - PPE(개인보호장비) 제공(예: 일회용 장갑, 신폐소생술 보호대 등)
 - 날카로운 물체(예: 유리, 칼날, 바느질 바늘 등)의 폐기 용기 제공
 - 혈액유래감염원에 오염된 것으로 의심되는 장비, 제품 또는 물질을 생물학적 위험 물질 레이블이 표시된 밀폐 가능한 봉투 및 용기에 처리



- f. 해당 규제 대상 폐기물 규정에 따른 오염 물질의 안전한 폐기
3. **의학적 요구 사항** - 각 시설은 직업적 노출이 있는 경우 감염 위험을 축소하거나 제거하기 위한 의학적 절차를 구현해야 합니다. 의학적 절차에는 최소한 다음이 포함되어야 합니다.
 - a. 직원의 비용 부담 없이 면허 있는 의사 또는 면허 있는 다른 건강 관리 전문가가 직접 또는 감독하여 의학적 예방 접종 프로그램 및 후속 조치를 수행해야 합니다.
 - b. 직업적 노출이 있는 모든 직원에게 B 형 간염 백신 및 예방 접종을 제공해야 합니다.
 - c. 노출 사고를 겪은 모든 직원에게 사후 노출 평가 및 후속 조치를 제공해야 합니다.
 - d. 영향을 받는 직원에게는 의학적 절차 15 일 이내에 진료 결과/소견서 사본을 제공해야 합니다.
4. **교육** - 직업적 노출 가능성이 있는 모든 직원에게는 첫 작업 배정 시 및 이후 1 년에 한 번씩 혈액유래감염원 교육을 실시해야 합니다. 교육에는 최소한 다음이 포함되어야 합니다.
 - 관련 규정 및 절차
 - 혈액 질병에 대한 일반적인 설명
 - 노출 경로(예: 흡입, 벌어져 있는 상처)
 - 노출이 발생할 수 있는 작업
 - 통제 방법 및 제한
 - 개인보호장비의 올바른 사용 및 위치
 - 의학적 및 사후 노출 절차
 - 표지 및 레이블
 - 오염된 제품, 장비 또는 물질에 대한 폐기 절차
5. **문서화** -

교육 기록: 각 시설은 최소 3 년간의 교육 기록을 유지해야 합니다.

의료 기록: 각 시설은 최소 고용 기간 및 이후 30 년 동안 기밀 및 보안 의료 기록을 유지해야 합니다. 법률에 의해 요구되는 경우를 제외하고, 직원의 명시적 서면 동의 없이 의료 기록을 공개하면 안 됩니다. 의료 기록에는 최소한 다음이 포함되어야 합니다.

 - a. B 형 간염 예방 접종 기록 또는 자발적 거부의 서면 진술서
 - b. 사후 노출 평가 및 후속 조치 기록

사고 기록: 각 시설은 최소 5 년간의 사고 기록을 유지해야 합니다.

기타 기록: 각 시설은 최신 위험 평가를 유지해야 합니다.

권장 관행으로 명확하게 식별되는 경우를 제외하고 이 Code Leadership Standard(리더십 행동 강령 표준)는 최소한의 표준을 설정합니다. 협력업체는 모든 관련 상위 법적 요구 사항을 준수해야 하며 직원을 효과적으로 보호하는 자체 관행을 지속적으로 개발하는 것이 좋습니다.

참조:

- 관련 연방 및 지역 법률 및 규정
- Nike ESH Handbook, 5-32 페이지

표준

협력업체는 안전하고 위생적이며 건강한 작업장 환경을 제공하고, 작업 과정에서 발생하거나 협력업체의 설비로 인해 발생하는 사고 및 상해를 예방하는 데 필요한 조치를 취합니다. 협력업체는 모든 직원의 안전과 건강에 대한 잠재적 위험을 감지하고 예방하며 이에 대응하는 시스템을 갖추고 있습니다.

- 움직이는 기계 부분으로 인한 부상과 관련된 위험을 최소화하거나 배제하기 위한 과정 및 절차를 개발하고 구현합니다.

책임

위치 관리자는 기계 보호 장치절차를 개발하고 구현하며 이를 반드시 준수하도록 해야 합니다.

HSE 담당자는 기계 보호 장치절차를 확립하고 유지하며 관리해야 합니다.

관리자 및 감독자는 직원이 기계 보호 장치 절차의 요구 사항을 교육받고 이를 반드시 준수하도록 해야 합니다.

직원은 기계 보호 장치 절차의 요구 사항을 준수해야 합니다.

정의

- 엘리베이터는 건물의 한 층에서 다른 층으로 사람이나 화물을 이동하기 위해 수직 통로를 통해 기계적으로 올리고 내리는 플랫폼이나 케이지로 구성된 승강 장치입니다.
- LOTO(잠금/태그 부착)은 기계와 장비의 예상치 못한 에너지 공급이나 시동 또는 서비스나 유지보수 활동 중의 유해 에너지 방출로부터 직원을 보호하기 위한 특정 관행 및 절차를 말합니다.
- 기계 보호장치는 인입 물림점, 회전 부품, 날리는 파편 및 화염 등의 위험으로부터 기계 영역의 조작자 및 기타 직원을 보호하는 방법입니다. 보호 방법의 예로는 방호 벽, 양손 트립 장치, 연동 장치 등이 있습니다.

요구 사항

1. 위험 평가 - 각 시설에서는 최소한 다음을 포함하는 기계 보호 위험 평가를 수행하여 이를 문서화해야 합니다.
 - a. 움직이는 기계 부분과 관련된 위험에 대해 모든 기계 및 장비의 조사
 - b. 유해 요인과 관련된 위험의 평가
 - c. 위험을 낮추기 위한 통제 조치의 식별 및 구현(예: 고정 보호 장치, 연동 장치, 양손 제어 장치)
2. 정책 및 절차 - 각 시설에서는 움직이는 기계 부분에서 발생하는 상해의 위험을 최소화하거나 배제하기 위한 절차를 구현해야 합니다. 이 절차에는 최소한 다음이 포함되어야 합니다.
 - a. 1 차 위험 요소 제거 및 2 차 위험에 대한 보호를 고려하여 신규 및/또는 수정 장비에 대한 평가를 수행합니다.
 - b. 보호 장치는 양호한 작동 상태에 있어야 하며 제자리에 확실히 고정되어야 합니다.
 - c. 보호 장치에서 추가 위험이 발생하면 안됩니다.

- d. 작업 표면 위 2.1 미터(7 피트) 미만 위치의 펜 및 기타 회전 장비는 열린 부분을 1.25cm(0.5 인치) 미만으로 하여 보호해야 합니다.
- e. 회전 부품이 있는 기계는 둘러싸거나 자동 종료 메커니즘과 연동해야 합니다.
- f. 작동 중 이동하거나 움직일 수 있는 기계 또는 장비를 안전하게 고정합니다.
- g. 기계 보호에 대해 연례 검사를 수행합니다.
- h. 잠금/태그 부착 요구 사항을 준수하도록 예방 유지보수 및 수리를 수행합니다.

3. 엘리베이터, 에스컬레이터 및 화물용 승강기 -

위험 평가: 각 시설에서는 엘리베이터, 에스컬레이터 및 화물용 승강기에 대해 최소한 다음이 포함되는 위험 평가를 수행하여 이를 문서화해야 합니다.

- a. 엘리베이터, 에스컬레이터 및 화물용 승강기의 작동 및 유지보수와 관련된 위험의 식별
- b. 유해 요인과 관련된 위험의 평가
- c. 허용 가능한 수준으로 위험을 낮추기 위한 통제 조치의 식별 및 구현(예: 연동 장치, 예방 유지보수)

프로그램: 각 시설에서는 엘리베이터, 에스컬레이터 및 화물용 승강기에 대한 절차를 구현해야 합니다. 이 절차에는 최소한 다음이 포함되어야 합니다.

- a. 안전한 승강 하중을 표시합니다. 장비가 사람이 사용하기 위한 용도가 아닌 경우 이를 표시하는 표지판을 게시합니다.
- b. 사용자와 행인에 대한 상해 위험을 예방할 수 있도록 장비를 배치하거나 설치합니다.
- c. 필요한 경우 연동 장치, 차폐 장치 및 안전 장치를 적절히 설치하고 작동하여 상해를 예방합니다.
- d. 예방 유지보수를 정기적으로 수행합니다.
- e. 잠금/태그 부착 요구 사항을 준수하여 수리 및 유지보수 활동을 수행합니다.
- f. 차폐 장치 및 표지판을 사용하여 장비가 작동 불가능할 때 출입을 금지합니다.
- g. 비상시 엘리베이터, 에스컬레이터 및 화물용 승강기 처리 절차를 사용합니다.
- h. 지역 법률에 따른 일정한 간격으로 제 3 자 검사 및 인증을 받습니다.
- i. 머리 위를 통과하는 장애물에는 최소 2.1m(7 피트)의 수직 간격을 둡니다.

4. 교육 - 움직이는 기계로 작업하는 모든 직원은 최초 고용 시 안전 교육을 받아야 합니다. 교육에는 최소한 다음이 포함되어야 합니다.

- 기계 위험 요소
- 안전한 작동 절차
- 기계 보호 장치 및 적절한 사용법에 대한 정보

- 보호 장치가 없거나 손상되거나 작동 불가능하거나 기타 안전하지 않은 상태에 있는 경우 통지 절차

5. 문서화

교육 기록: 각 시설은 최소 3 년간의 교육 기록을 유지해야 합니다.

사고 기록: 각 시설은 최소 5 년간의 사고 기록을 유지해야 합니다.

기타 기록:

- a. 최신 위험 평가
- b. 장비의 수명 기간 동안 최신 및 수정 장비에 대한 평가 기록
- c. 검사 및 유지보수 기록을 최소 3 년간 유지해야 합니다.
- d. 장비 수명 기간의 수리 기록

권장 관행으로 명확하게 식별되는 경우를 제외하고 이 Code Leadership Standard(리더십 행동 강령 표준)는 최소한의 표준을 설정합니다. 협력업체는 모든 관련 상위 법적 요구 사항을 준수해야 하며 직원을 효과적으로 보호하는 자체 관행을 지속적으로 개발하는 것이 좋습니다.

참조:

- 관련 연방 및 지역 법률 및 규정
- Nike “Control of Hazardous Energy(유해 에너지의 통제)” Code Leadership Standard(리더십 강령).
- Nike ESH Handbook, 8-16 페이지

표준

협력업체는 안전하고 위생적이며 건강한 작업장 환경을 제공하고, 작업 과정에서 발생하거나 협력업체의 설비로 인해 발생하는 사고 및 상해를 예방하는 데 필요한 조치를 취합니다. 협력업체는 모든 직원의 안전과 건강에 대한 잠재적 위험을 감지하고 예방하며 이에 대응하는 시스템을 갖추고 있습니다.

- 비상 사태를 초래할 만한 사건에 대처하기 위한 절차와 방침을 마련하고 구현합니다.

책임

위치 관리자는 비상 조치/계획 정책과 절차를 개발하고 구현하며 이를 준수하도록 해야 합니다.

HSE 담당자는 비상 조치/계획 정책과 절차를 확립하고 유지하며 관리해야 합니다.

관리자 및 감독자는 직원이 비상 조치/계획 정책과 절차의 요구 사항을 교육받고 이를 반드시 준수하도록 해야 합니다.

직원은 비상 조치/계획 정책과 절차의 요구 사항을 준수해야 합니다.

요구 사항

- 위험 평가** - 각 시설은 비상 사태에 관해 문서화된 연간 위험 평가를 수행해야 하며, 이 평가에는 최소한 다음이 포함되어야 합니다.
 - 비상 사태를 초래할 만한 사건 식별 (예: 화재, 폭탄 위협, 사회 분규, 공기 오염, 납치/인질 억류, 수해, 쓰나미, 지진, 허리케인, 의료 재해 등)
 - 각 비상 사태와 관련된 위험의 평가.
 - 위험을 최소화하거나 배제하는 데 필요한 통제 조치의 식별(예: 비상 계획, 교육, 경보 시스템, 관제 센터 등)
- 정책 및 절차** - 각 시설에서는 비상 조치 및 계획 절차를 마련하여 문서화하고 구현해 놓아야 합니다. 절차에는 최소한 다음이 포함되어야 합니다.
 - 계획 및 관련 임무에 관해 자세히 문의할 수 있는 담당자의 이름 또는 직급
 - 비상 요원의 역할 및 책임(명령 및 통제 체계 포함)
 - 비상 사태 보고 수단(비상번호 게시 포함)
 - 대피 절차 및 경고 계획(대피가 필요한 비상 사태)
 - 대피에 앞서 핵심 시설 장비 또는 작업을 계속 담당할 인력 배정 및 준비
 - 장애인 보조 필요 사항 식별 및 준비
 - 구조 및 구급 임무
 - 비상 조치 시 누락 인원 방지를 위한 준비



- i. 직원들에게 비상 사태 현황을 전달하기 위한 통신 절차(예: 업무 복귀, 귀가 등)
 - j. 직원별 연간 대피 훈련
 - k. 연간 비상 조치/계획 프로그램 점검
3. **알림/경보 시스템** - 시설별로 마련해야 합니다. 이 시스템에는 최소한 다음이 포함되어야 합니다.
- a. 절차에 따라 조치를 취하도록 알리는 적절한 경고
 - b. 주변 소음 및 밝기 속에서 식별 가능한 알림/경보
 - c. 구별 및 인식 가능한 알림/경보
 - d. 알림/경보 시스템 가동 수단
 - e. 테스트 또는 수리/유지보수 절차가 진행되는 경우를 제외하고 항상 시스템이 작동하고 있어야 합니다.
 - f. 자격을 갖춘 전문가가 연간 정기 테스트 및 유지보수를 실시해야 합니다.
4. **교육** - 모든 직원은 초기에 그리고 계획 변경 시 관련 교육을 받아야 하며, 이 교육에는 다음이 포함되어야 합니다.
- 비상 절차
 - 대피 경로 및 절차
 - 비상 사태 보고 방법
 - 알림/경보 시스템 가동
- 비상 요원:** 비상 시 추가적인 역할 및 책임이 부여되는 모든 직원은 이 임무에 관한 연간 교육을 받아야 합니다.
5. **문서화** -
- 교육 기록:** 각 시설은 최소 3 년간의 교육 기록을 유지해야 합니다.
- 사고 기록:** 각 시설은 최소 5 년간의 사고 기록을 유지해야 합니다.
- 기타 기록:**
- a. 최신 위험 평가
 - b. 대피 훈련 문서를 3 년 이상 보관합니다.
 - c. 알림/경보 시스템 테스트 및 유지보수 문서를 3 년 이상 보관합니다.
 - d. 현행 비상 계획

권장 관행으로 명확하게 식별되는 경우를 제외하고 이 Code Leadership Standard(리더십 행동 강령 표준)는 최소한의 표준을 설정합니다. 협력업체는 모든 관련 상위 법적 요구 사항을 준수해야 하며 직원을 효과적으로 보호하는 자체 관행을 지속적으로 개발하는 것이 좋습니다.

참조:

- 관련 연방 및 지역 법률 및 규정
- Nike “Fire Safety Management(화재 안전 관리)” Code Leadership Standard(리더십 강령)
- Nike ESH Handbook, 6-1 페이지

표준

협력업체는 안전하고 위생적이며 건강한 작업장 환경을 제공하고, 작업 과정에서 발생하거나 협력업체의 설비로 인해 발생하는 사고 및 상해를 예방하는 데 필요한 조치를 취합니다. 협력업체는 모든 직원의 안전과 건강에 대한 잠재적 위험을 감지하고 예방하며 이에 대응하는 시스템을 갖추고 있습니다.

- 사고 보고 및 상해/질병 관리를 위한 과정과 절차를 개발하고 구현합니다. 협력업체는 이 표준 또는 관련 현지 법률 및 규정 내용 중 더 엄격한 요구 사항을 준수해야 합니다.

책임

위치 관리자는 상해 및 질병 관리 프로그램을 개발하고 구현하며 이를 반드시 준수하도록 해야 합니다.

HSE 담당자는 상해 및 질병 관리 프로그램과 절차를 확립하고 유지하며 관리해야 합니다.

관리자 및 감독자는 직원이 상해 및 질병 관리 프로그램과 절차의 요구 사항을 교육받고 이를 반드시 준수하도록 해야 합니다.

직원은 상해 및 질병 관리 프로그램과 절차의 요구 사항을 준수해야 합니다.

정의

- **작업 관련 상해 또는 질병**은 작업장에서 발생한 사고나 노출로 인해 상해나 질병이 발생했거나 기존의 상해 또는 질병이 악화되는 것입니다.
- **근접 사고(Near Miss)**는 상해, 질병 또는 손상을 초래하지 않았으나 그럴 가능성이 있는, 예기치 않은 사건입니다.

요구 사항

1. **정책 및 절차** - 각 시설에서는 상해 및 질병 관리에 대한 절차를 구현해야 합니다. 이 절차에는 최소한 다음이 포함되어야 합니다.
 - a. 모든 사고(작업 관련 상해, 질병, 재산상의 손해를 유발한 사고, 근접 사고)는 즉시 경영진에게 보고해야 합니다.
 - b. 모든 사망 또는 심각한 상해(예: 24 시간 입원 치료, 영구적 외모 손상, 신체 일부 상실 또는 시력 상실 등)은 사고 발생 후 8 시간 이내에 Nike, Inc. 담당자에게 보고해야 합니다.
 - c. 48 시간 이내에 사고 조사 보고서를 위치 관리진에 제출해야 합니다. 이 보고서에는 최소한 다음이 포함되어야 합니다.
 - 현장 위치 이름
 - 구체적인 사고 장소 및 시간
 - 관련 사실 및 증언 정보
 - 사망하거나 입원한 직원 이름 및 인원 수
 - 연락처 이름 및 전화 번호



- 사고 및 모든 관련 원인에 대한 철저한 설명
- 재발 방지에 필요한 시정 조치

d. 상해/질병 관리:

- 사고 비밀 유지
- 상해를 당한 직원과의 의사소통(예: 급여, 의학적 제약 등)
- 업무 복귀 조항(업무 제한 및 임시 작업 포함)
- 작업 제한 강제 적용

2. 기록 보관 - 각 시설은 사망, 입원, 노동시간 손실, 응급 치료 이상의 의학적 치료, 전직 또는 퇴사, 의식 불명 등을 유발한 작업 관련 상해 및 질병에 대한 기록을 보관해야 합니다. 여기에는 다음이 포함됩니다.

a. 각 사건(정보 접수 후 근무일 기준 6 일 이내에 입력해야 함)

b. 직원 또는 협력업체 이름

c. 상해 또는 질병 발생 날짜

d. 상해 또는 질병이 발생한 곳

e. 사고에 대한 전반적인 설명

f. 상해 또는 질병으로 인한 제한적 근무 일수

g. 상해 또는 질병으로 인한 결근 일수

h. 연간 상해/질병 요약 내용을 직원들이 잘 볼 수 있는 곳에 게시해야 합니다. 여기에는 다음 내용이 포함되어야 합니다.

- 총 상해 및 질병 발생 건수
- 총 사망 건수
- 총 결근 일수
- 제한적 작업 활동 또는 전직 총 건수
- 다음과 같이 계산한 발생률
 - $(\text{총 결근 일수} + \text{전직 또는 제한적 근무 총 건수}) \times 200,000 / \text{전 직원이 근무한 시간} = \text{총 발생률}$

i. 또한 각 시설에서는 모든 근접 사고를 파악, 추적하고 요약해야 합니다.

- 근접 사고는 상대적으로 규모가 작고 분석하기 간단하며 해결하기 쉽습니다.
- 통계 분석 및 추이 연구를 위한 충분한 데이터를 수집합니다.
- 성공적인 HSE 프로그램을 위한 기본적 요구 사항 중 하나인 '직원 참여' 기회를 제공합니다. 이를 바탕으로 행동 변화, 책임 공유, 인식 및 동기 유발 원칙을 실천할 수 있습니다.

- 근접 사고 보고에서 직간접적으로 해결하고자 하는 주요 작업장 문제 중 하나는 모든 사람이 책임을 공유하고 책임을 분담하는 열린 문화를 조성하고 실천하는 것입니다. 근접 사고 보고를 통해 직원 관계를 강화하고 더 안전한 작업 환경 조성을 위한 팀워크를 증진할 수 있음이 입증되었습니다.

3. 교육 -

상해 및 질병 보고: 직원들은 해당 근무 위치의 상해 및 질병 관리 프로그램에 대한 교육을 받아야 합니다. 교육에는 최소한 다음이 포함되어야 합니다.

- 작업 관련 상해나 질병 또는 근접 사고는 경중과 상관없이 즉시 보고해야 합니다.
- 정상적인 업무 수행 능력에 영향을 주는 상해나 질병에 관한 정보를 알려야 합니다.

상해 및 질병 관리: 관리자와 감독자는 해당 위치의 상해 및 질병 그리고 근접 사고 관리 프로그램에 관한 추가 교육을 받아야 합니다. 추가 교육에는 최소한 다음이 포함되어야 합니다.

- 상해, 질병 혹은 근접 사고 보고 처리
- 사고 또는 근접 사고 조사/근본 원인 분석 실시
- 비밀 유지
- 직원, 의료 담당자 및 기타 이해 관계자와의 의사소통
- 상해/질병 후 업무 복귀

4. 문서화 -

교육 기록: 각 시설은 최소 3 년간의 교육 기록을 유지해야 합니다.

의료 기록: 각 시설은 최소 고용 기간 및 이후 30 년 동안 기밀 및 보안 의료 기록을 유지해야 합니다. 법률에 의해 요구되는 경우를 제외하고, 직원의 서면 동의 없이 의료 기록을 공개하면 안 됩니다.

사고 기록: 각 시설은 최소 5 년간의 사고 기록을 유지해야 합니다.

기타 기록: 상해 및 질병 기록은 발생 연도 후 5 년간 보관해야 합니다.

권장 관행으로 명확하게 식별되는 경우를 제외하고 이 Code Leadership Standard(리더십 행동 강령 표준)는 최소한의 표준을 설정합니다. 협력업체는 모든 관련 상위 법적 요구 사항을 준수해야 하며 직원을 효과적으로 보호하는 자체 관행을 지속적으로 개발하는 것이 좋습니다.

참조:

- 관련 연방 및 지역 법률 및 규정
- Nike ESH Handbook, 1-15 페이지
- Nike 사건/사고 보고서 양식
- Nike 상해/질병 기록 양식

표준

협력업체는 안전하고 위생적이며 건강한 작업장 환경을 제공하고, 작업 과정에서 발생하거나 협력업체의 설비로 인해 발생하는 사고 및 상해를 예방하는 데 필요한 조치를 취합니다. 협력업체는 모든 직원의 안전과 건강에 대한 잠재적 위험을 감지하고 예방하며 이에 대응하는 시스템을 갖추고 있습니다.

- 시설의 화재 유해 요인과 관련된 위험을 최소화하거나 배제하기 위한 과정 및 절차를 개발하고 구현합니다.

책임

위치 관리자는 화재 안전 절차를 개발하고 구현하며 이를 반드시 준수하도록 해야 합니다.

HSE 담당자는 화재 안전 절차를 확립하고 유지하며 관리해야 합니다.

관리자 및 감독자는 직원이 화재 안전 절차의 요구 사항을 교육받고 이를 반드시 준수하도록 해야 합니다.

직원은 화재 안전 절차의 요구 사항을 준수해야 합니다.

요구 사항

1. **위험 평가** - 각 시설에서는 최소한 다음이 포함되는 화재 안전 위험 평가를 수행하여 이를 문서화해야 합니다.
 - a. 가연성 및 연소성 물질을 보관하고 사용하는 것과 관련된 유해 요인 식별(예: 주요 화재 유해 요인 및 점화원 목록 작성)
 - b. 유해 요인과 관련된 위험의 평가
 - c. 위험을 줄이기 위한 통제 조치 식별 및 구현(예: 소방 장비, 교육, 가연성 물질 안전 보관 등)
2. **정책 및 절차** - 각 시설에서는 화재 안전에 대한 절차를 구현해야 합니다. 이 절차에는 최소한 다음이 포함되어야 합니다.
 - a. 화재 예방:
 - 가연성 및 연소성 물질의 보관을 최소화합니다.
 - 가연성 물질은 승인된 캐비닛에 보관합니다.
 - 흡연 정책을 구현합니다(예: 지정된 장소에서만 흡연 허용).
 - 전기 장비는 안전하고 양호한 작업 조건에서 유지합니다.
 - b. 소화:
 - 모든 소화 장비의 위치를 문서화합니다.
 - 적절한 화재 감지기 및 경보 시스템을 설치합니다.
 - 스프링클러 시스템(가능한 경우)을 설치하고 손상 시 절차를 마련합니다.
 - 해당 구역에서 예상되는 화재 유형에 적합한 소방 장비를 갖추는 것입니다.



- 접근하기 쉽고 간단하게 사용할 수 있는 소방 장비를 마련합니다.
- 소방 장비를 알아볼 수 있도록 표시해 둡니다.
- 소화기 및 호스는 매달 육안으로 검사합니다.
- 모든 소방 장비에 대한 검사 및 유지보수 계획을 마련합니다.

c. 화재 경계:

- 비상 사태에 직원들이 신속하게 대피할 수 있도록 비상 통로 및 비상구를 충분히 확보하고 표시해 둡니다.
- 비상 통로 및 비상구는 항상 청결하게 유지되어야 합니다. 정상 근무 시간 중에 비상구를 잠금 해제하고 안전한 장소를 향해 열어두어야 합니다.
- 비상 통로 및 출구 안내도를 게시합니다.
- 비상 조명을 마련하고 테스트하며 유지보수합니다.

d. 비상 시 소방 장비를 다룰 직원은 소방의 유해 요인과 진압 방법에 대한 안내를 받아야 합니다.

3. 교육 - 모든 직원은 입사 시 그리고 최소한 매년 화재 안전 교육을 이수해야 합니다. 교육에는 최소한 다음이 포함되어야 합니다.

- 화재 유해 요인
- 비상 통로 및 출구
- 역할 및 책임

소방: 소방 책임이 추가로 부여되는 직원은 위 교육과 더불어 별도의 연간 교육을 받아야 합니다. 교육에는 최소한 다음이 포함되어야 합니다.

- 담당 역할에 적합한 소방 장비 사용법
- 소방 기술
- 소방용 개인 보호 장비
- 추가적인 역할 및 책임

4. 문서화

교육 기록: 각 시설은 최소 3 년간의 교육 기록을 유지해야 합니다.

사고 기록: 각 시설은 최소 5 년간의 사고 기록을 유지해야 합니다.

기타 기록:

- a. 현행 화재 안전 위험 평가
- b. 소화 장비의 현재 위치
- c. 검사 및 유지보수 기록은 최소 3 년간 보관해야 합니다.

권장 관행으로 명확하게 식별되는 경우를 제외하고 이 Code Leadership Standard(리더십 행동 강령 표준)는 최소한의 표준을 설정합니다. 협력업체는 모든 관련 상위 법적 요구 사항을 준수해야 하며 직원을 효과적으로 보호하는 자체 관행을 지속적으로 개발하는 것이 좋습니다.

참조:

- 관련 연방 및 지역 법률 및 규정
- Nike “Emergency Action(비상 조치)” Code Leadership Standard(리더십 강령)
- Nike ESH Handbook, 6-4 페이지

표준

협력업체는 안전하고 위생적이며 건강한 작업장 환경을 제공하고, 작업 과정에서 발생하거나 협력업체의 설비로 인해 발생하는 사고 및 상해를 예방하는 데 필요한 조치를 취합니다. 협력업체는 모든 직원의 안전과 건강에 대한 잠재적 위험을 감지하고 예방하며 이에 대응하는 시스템을 갖추고 있습니다.

- 응급 처치 및 기타 의학적 치료가 필요한 사고에 대응하기 위한 과정과 절차를 개발하고 구현합니다.

책임

위치 관리자는 응급 처치 절차를 개발하고 구현하며 이를 반드시 준수하도록 해야 합니다.

HSE 담당자는 응급 처치 과정 및 절차를 확립하고 유지하며 관리해야 합니다.

관리자 및 감독자는 직원이 응급 처치 과정 및 절차의 요구 사항을 교육받고 이를 반드시 준수하도록 해야 합니다.

직원은 응급 처치가 필요한 사고와 관련된 작업을 관리자에게 즉시 보고해야 합니다.

정의

- **응급 처치**는 필요한 경우 전문적인 의학적 치료가 제공되기 전에 부상자나 환자에게 시행되는 의학적 치료입니다.

요구 사항

- 위험 평가** - 각 시설에서는 문서화된 위험 평가를 수행해야 하며, 이 평가에는 최소한 다음이 포함되어야 합니다.
 - 사고가 발생할 수 있는 유해 요소 및 위치의 식별
 - 유해 요소와 관련된 위험의 평가(각 위치의 직원 수 포함)
 - 위험을 줄이기 위한 통제 조치의 식별(예: 응급 처치 용품, 장비 및 인력)
- 정책 및 절차** - 각 시설에서는 응급 처치 절차를 구현해야 합니다. 이 절차에는 최소한 다음이 포함되어야 합니다.
 - 의학적 응급 상황에 대응하기 위해 사용 가능한 자원(내부 또는 외부)
 - 각 전화기 옆의 눈에 띄는 위치에 비상 전화번호 표시
 - 의료 시설 및 응급 서비스의 위치와 이용 가능성
 - 응급 처치 및 의학적 치료에 대한 기록 유지
- 응급 요원** - 공인 응급 요원이 있는 각 시설은 다음 최소 요구 사항을 충족해야 합니다.
 - 시설의 직원을 보호하고 유해 요소를 처리하기에 충분한 인원수의 숙련된 요원
 - 직원에게 공인 응급 요원의 이름, 위치 및 연락처 정보 공개
 - 필요한 응급 처치에 대한 인증 유지

4. **응급 용품** - 각 시설은 위험한 상황에서 사용할 수 있는 응급 용품을 갖추고 있어야 합니다(예: 구급 용품, AED(자동심폐소생기), 들것 등). 구급 용품에는 최소한 다음이 포함되어야 합니다.
- a. 접착식 무균 붕대(다양한 크기)
 - b. 흡수성 압박 붕대
 - c. 무균 안대
 - d. 삼각 붕대
 - e. 화상 치료 용품
 - f. 일회용 장갑
 - g. 구급 상자 및 장비를 알려 주는 명확한 표시
 - h. 최소 내용물 요구 사항에 맞게 매월 검사 및 보충
5. **눈세척 및 신체 세척 장비** - 눈, 얼굴, 신체에 화학 물질이 노출될 위험이 있거나 눈세척 또는 신체 세척 장비가 필요한 경우 이 장비는 다음과 같은 최소 요구 사항을 충족해야 합니다.
- a. 물은 식수여야 합니다.
 - b. 물의 유속은 상해가 발생하지 않는 정도여야 합니다.
 - c. 최소 유속: 최소 15 분 동안 1.5L
 - d. 날카롭게 튀어나온 부분이 없어야 합니다.
 - e. 공기 오염을 예방하도록 노즐을 덮어야 합니다.
 - f. 조절 밸브는 사용하기 쉬운 위치에 있어야 하며 밸브를 연 후에는 잠글 때까지 그대로 유지되어야 합니다.
 - g. 유해 물질로부터 30m(100 피트) 거리 이내에 있어야 합니다.
 - h. 눈에 잘 띄는 표지판을 사용하여 쉽게 접근하고 식별할 수 있도록 해야 합니다.
 - i. 물 노즐은 바닥으로부터 83.8cm(33 인치) ~ 114.3cm(45 인치) 높이에 배치해야 합니다.
 - j. 세척수 수조를 포함하여 자체 완비된 장치는 부식되지 않는 자재로 제작해야 합니다. 세척수를 공기 오염 물질로부터 보호해야 합니다.
 - k. 장치의 물 온도는 15 ~ 35°C(60 ~ 90°F) 사이로 유지해야 합니다.
 - l. 모든 장비와 파이프를 동결 방지해야 합니다.
 - m. 도관이 장착된 눈세척 장치는 매주 작동하여 라인을 세척하고 올바르게 동작하는지 확인해야 합니다. 자체 완비된 장치는 제조업체 사양에 따라 검사해야 합니다.

교육 - 모든 직원은 해당 위치의 응급 처치 과정 및 절차에 대한 교육을 받아야 합니다. 교육에는 최소한 다음이 포함되어야 합니다.

- 응급 처치 또는 기타 의료 지원이 필요한 사고가 발생할 경우 연락할 사람
- 작업 영역에서 응급 처치 장비의 위치
- 응급 처치 또는 기타 의료 지원이 필요한 사고와 관련된 작업 보고
- 눈, 얼굴 또는 신체 상해가 발생할 수 있는 유해 물질에 노출된 경우 응급 눈세척 또는 신체 세척 장치의 올바른 사용법

응급 요원: 모든 응급 요원은 추가 교육을 받아야 합니다. 교육에는 최소한 다음이 포함되어야 합니다.

- 응급 처치에 대한 인증
- 응급 대응, 혈액 유래 감염원 및 사고 보고를 포함한 시설별 절차

6. 문서화 -

교육 기록: 각 시설은 최소 3 년간의 교육 기록을 유지해야 합니다.

의료 기록: 각 시설은 최소 고용 기간 및 이후 30 년 동안 기밀 및 보안 의료 기록을 유지해야 합니다. 법률에 의해 요구되는 경우를 제외하고, 직원의 서면 동의 없이 의료 기록을 공개하면 안 됩니다.

사고 기록: 각 시설은 최소 5 년간의 사고 기록을 유지해야 합니다.

기타 기록: 각 시설은 다음에 대한 기록을 유지해야 합니다.

- a. 최신 위험 평가
- b. 최소 1 년 간의 구급 용품 및 눈세척/신체 세척 장치에 대한 검사 기록

권장 관행으로 명확하게 식별되는 경우를 제외하고 이 Code Leadership Standard(리더십 행동 강령 표준)는 최소한의 표준을 설정합니다. 협력업체는 모든 관련 상위 법적 요구 사항을 준수해야 하며 직원을 효과적으로 보호하는 자체 관행을 지속적으로 개발하는 것이 좋습니다.

참조:

- 관련 연방 및 지역 법률 및 규정
- Nike “Bloodborne Pathogen(혈액 유래 감염원)” Code Leadership Standard(리더십 강령)
- Nike “Injury/Illness Management(상해 및 질병 관리)” Code Leadership Standard(리더십 강령)
- Nike ESH Handbook, 1-18 페이지

표준

협력업체는 안전하고 위생적이며 건강한 작업장 환경을 제공하고, 작업 과정에서 발생하거나 협력업체의 설비로 인해 발생하는 사고 및 상해를 예방하는 데 필요한 조치를 취합니다. 협력업체는 모든 직원의 안전과 건강에 대한 잠재적 위험을 감지하고 예방하며 이에 대응하는 시스템을 갖추고 있습니다.

- 전기 유해 요인과 관련된 위험을 최소화하거나 배제하기 위한 과정 및 절차를 개발하고 구현합니다.

책임

위치 관리자는 전기 안전 프로그램을 개발하고 구현하며 이를 반드시 준수하도록 해야 합니다.

HSE 담당자는 전기 안전 프로그램에 대한 위험 평가, 문서화된 절차, 교육, 기록 보관 및 연례 보고서를 확립하고 유지하며 관리해야 합니다.

관리자 및 감독자는 직원들이 전기 안전 절차에 관련된 요구 사항을 교육받고 이를 반드시 준수하도록 해야 합니다.

직원은 전기 안전 절차의 요구 사항을 준수해야 합니다.

요구 사항

1. 위험 평가 - 각 시설에서는 최소한 다음이 포함되는 전기 작업 관련 위험 평가를 수행하여 이를 문서화해야 합니다.

- a. 전기 작업 및 관련 유해 요인 식별
- b. 유해 요인과 관련된 위험의 평가
- c. 위험을 최소화하거나 배제하기 위한 통제 조치(예: 개인 보호 장비, 운영 절차, 교육, 안전 작업 관행 등)

2. 정책 및 절차 - 각 시설에서는 전기 유해 요인과 관련된 위험을 최소화하거나 배제하기 위한 절차를 구현해 놓아야 합니다. 절차에는 최소한 다음이 포함되어야 합니다.

- a. 일반 전기 안전:
 - 교육을 받고 승인을 받은 직원만 전기 장비를 수리할 수 있습니다.
 - 에너지가 공급된 전기 회로에서의 작업은 반드시 적절한 자격 검증을 거치고 해당 작업을 수행하도록 특별히 승인 받은 사람이 담당해야 합니다.
 - 배전 구역은 사고로 손상되지 않도록 보호해야 합니다(예: 튼튼한 방호 기둥, 레일 등을 사용하여 특별히 설계된 공간).
 - 배전실은 승인 받은 직원만 출입해야 합니다.
 - 모든 배전반, 차단기, 스위치 및 접속 배선함은 완전히 밀폐하고 습기를 차단해야 합니다.
 - 모든 전기 제어 장치는 제어 대상 장비를 식별할 수 있도록 레이블로 표시해야 합니다.
 - 모든 배전반에서는 0.9 미터(3 피트)의 아무것도 적재하지 않은 공간을 확보해야 합니다.



- 모든 전선관은 그 길이 전체에 걸쳐 완벽하게 지지되어야 합니다. 전선관에 비 전기적 부착물을 부착하는 것은 안 됩니다.
- 모든 전기 배선 및 케이블은 양호한 상태를 유지해야 합니다(노출된 회로 없음).
- 연장 코드는 임시적인 용도로만 사용해야 합니다.
- 습기가 있는 곳에서는 GFCI(Ground Fault Circuit Interruption)를 설치해야 합니다.
- 사이트별 전기 안전 규칙을 마련해야 합니다.

b. 전기 검사:

- 시설의 검사 및 테스트 일정을 마련해야 합니다. 검사 빈도는 해당 국가의 규정, 장비 유형, 사용 환경 및 사용 빈도에 따라 결정합니다.
- 신규 및 기존 시설에 대규모 수리 작업이 실시될 경우, 규정 및 표준 준수 여부를 확인해야 합니다.
- 전기 결함의 우선 순위 결정 및 해결 절차를 마련해야 합니다.

c. 보호 장비(에너지가 공급된 회로 작업용):

- 위험 평가 결과에 따라 전기 등급 안전화/안전부츠 및 보안경을 착용해야 합니다.
- 전기 작업에 사용하는 모든 도구는 제대로 절연 처리된 제품을 사용해야 합니다.
- 전기실의 모든 배전반 앞에는 전기 등급 매트를 설치해야 합니다.

3. 교육 - 모든 직원은 전기 안전 규칙 및 전기 결함 보고 절차에 관한 교육을 받아야 합니다.

전기 안전: 전기 시스템 또는 가동 회로에서 작업할 자격을 갖추기 위해서는 최소한 다음 사이트별 요구 사항에 따라 교육을 받아야 합니다.

- 작업 환경의 유해 요인 파악
- 적절한 절차 적용 및 보호 장비 사용
- 에너지가 공급된 전기 회로 및 장비에 대한 안전 LOTO(잠금/태그 부착) 절차 숙지
- 개인 보호 장비 관리 및 유지보수

4. 문서화 -

교육 기록: 각 시설은 최소 3 년간의 교육 기록을 유지해야 합니다.

사고 기록: 감전 사고에 의한 상해 및 질병 기록은 5 년 이상 보관해야 합니다.

기타 기록:

a. 최신 위험 평가

b. 검사 기록은 장비 또는 시설의 수명 기간 동안 보관해야 합니다.

권장 관행으로 명확하게 식별되는 경우를 제외하고 이 Code Leadership Standard(리더십 행동 강령 표준)는 최소한의 표준을 설정합니다. 협력업체는 모든 관련 상위 법적 요구 사항을 준수해야 하며 직원을 효과적으로 보호하는 자체 관행을 지속적으로 개발하는 것이 좋습니다.

참조:

- 관련 연방 및 지역 법률 및 규정
- Nike "Control of Hazardous Energy(유해 에너지의 통제)" Code Leadership Standard(리더십 강령).
- Nike ESH Handbook, 8-31 페이지

표준

협력업체는 안전하고 위생적이며 건강한 작업장 환경을 제공하고, 작업 과정에서 발생하거나 협력업체의 설비로 인해 발생하는 사고 및 상해를 예방하는 데 필요한 조치를 취합니다. 협력업체는 모든 직원의 안전과 건강에 대한 잠재적 위험을 감지하고 예방하며 이에 대응하는 시스템을 갖추고 있습니다.

- 유해 에너지를 확실히 통제하기 위한 기계 및 장비의 LOTO(잠금/태그 부착) 과정과 절차를 개발하고 구현합니다.

책임

위치 관리자는 LOTO 절차를 개발하고 구현하며 이를 반드시 준수하도록 해야 합니다.

HSE 담당자는 LOTO 과정 및 절차를 확립하고 유지하며 관리해야 합니다.

관리자 및 감독자는 직원이 LOTO 과정 및 절차의 요구 사항을 교육받고 이를 반드시 준수하도록 해야 합니다.

직원은 LOTO 과정 및 절차의 요구 사항을 준수해야 합니다.

정의

- **유해 에너지**는 예상치 못한 에너지 공급 시동 또는 저장 에너지 방출로 인해 해를 입힐 수 있는 기계의 저장 또는 잔류 에너지입니다. 이 에너지에는 전기 에너지, 열 에너지, 화학 반응, 기계 운동, 위치 또는 저장 에너지 등이 포함됩니다.
- **LOTO**는 기계와 장비의 예상치 못한 에너지 공급이나 시동 또는 서비스나 유지보수 활동 중의 유해 에너지 방출로부터 직원을 보호하기 위한 특정 관행 및 절차를 말합니다.

요구 사항

1. **위험 평가** - 각 시설에서는 문서화된 연간 위험 평가를 수행해야 하며, 이 평가에는 최소한 다음이 포함되어야 합니다.
 - a. 통제되지 않은 유해 에너지원에서 발생하는 장비, 작업(예: 기계나 장비의 설치, 유지보수, 검사, 청소 또는 수리) 및 관련 위험의 식별
 - b. 유해 에너지와 관련된 위험의 평가
 - c. 위험을 축소하거나 제거하기 위한 통제 조치(예: LOTO 절차)
2. **정책 및 절차** - 각 시설에서는 유해 에너지의 통제와 관련된 위험을 축소하거나 제거하기 위한 절차를 구현해야 합니다. 절차에는 최소한 다음이 포함되어야 합니다.
 - a. 여러 에너지원이 있는 장비에 대해 기계별 LOTO 절차를 문서화해야 합니다.
 - b. 에너지 통제 장치의 보안을 위해 개별적으로 할당된 잠금, 키 및 태그를 제공해야 합니다. 잠금과 태그를 설치한 작업자만 해당 잠금과 태그를 제거할 수 있습니다.
 - c. 다음과 같이 장비를 격리하고 에너지를 차단합니다.



- 기계 시스템에 전원을 공급하는 엔진이나 모터를 분리 또는 종료
- 전원/잠금 장치를 분리하여 전기 회로의 에너지 차단
- 유압, 공압 또는 증기 시스템에서 기체 또는 액체 흐름 차단
- 중력으로 인해 발생할 수 있는 기계 부품의 움직임 차단

d. 시스템에서 에너지가 차단된 후 다음과 같이 저장 에너지를 소멸시킵니다.

- 내부 압력이 대기 압력 수준이 될 때까지 압력 용기, 탱크, 압축기에서 기체 또는 액체 방출(작업자 및 환경 안전 고려)
- 접지를 통한 콘덴서 방전
- 장력이나 압축력을 받고 있는 용수철의 해제 또는 차단
- 종료 및 격리 후 시스템을 완전히 중지하여 관성력 소멸

e. 격리 및 에너지 차단을 확인합니다.

f. 다음과 같이 장비에 에너지를 재공급합니다.

- 직원이 위험 요소로부터 안전하면 작업 검사, 잠금 제거, 안전 시동 및 에너지 재공급
- 기계 또는 장비를 테스트하거나 배치하기 위해 LOTO 장치를 일시적으로 제거해야 하는 경우 직원에 대한 적절한 보호 제공
- 작업이 완료되고 장비가 실행되면 직원에게 통지
- 에너지가 재공급된 장비를 모니터링하여 안전 작동을 확인

g. 다른 격리 수단이 없을 때는 태그만 사용합니다.

h. 두 명 이상의 직원이 격리 과정에 관련된 경우 여러 잠금 장치 및 절차를 사용합니다.

i. 기계가 안전하고 모든 직원이 위험 영역에서 벗어났음을 확인한 후에만 위치 관리자가 직접 강제 잠금 제거를 허가할 수 있습니다.

3. **모니터링** - 각 시설에는 직원, 협력업체 및 하도급업체를 포함하여, LOTO 절차에 대해 문서화된 연례 모니터링 과정이 있어야 합니다.

교육 - 모든 직원은 LOTO 에 대한 인식 수준 교육을 받아야 합니다.

LOTO 에 관련된 직원은 모든 교육을 받아야 합니다. 매년 보수 교육을 실시해야 합니다. 교육에는 다음 내용이 포함되어야 합니다.

- 모든 에너지를 격리하는 위치, 대상, 방법
- 통제 장치에서 잠금 및 태그 사용
- 격리의 확인
- 안전한 시동 및 에너지 재공급 절차

- 유해 요인 식별 및 통제

4. 문서화

교육 기록: 각 시설은 최소 3 년간의 교육 기록을 유지해야 합니다.

사고 기록: 유해 에너지 노출과 관련된 모든 사고의 기록을 유지해야 합니다. 이 기록은 최소 5 년 동안 보관해야 합니다.

기타 기록:

- a. 각 시설은 최신 위험 평가를 유지해야 합니다.
- b. 각 시설은 최소 3 년간의 모니터링 기록을 유지해야 합니다.

권장 관행으로 명확하게 식별되는 경우를 제외하고 이 Code Leadership Standard(리더십 행동 강령 표준)는 최소한의 표준을 설정합니다. 협력업체는 모든 관련 상위 법적 요구 사항을 준수해야 하며 직원을 효과적으로 보호하는 자체 관행을 지속적으로 개발하는 것이 좋습니다.

참조:

- 관련 연방 및 지역 법률 및 규정
- Nike ESH Handbook, 8-10 페이지

표준

협력업체는 안전하고 위생적이며 건강한 작업장 환경을 제공하고, 작업 과정에서 발생하거나 협력업체의 설비로 인해 발생하는 사고 및 상해를 예방하는 데 필요한 조치를 취합니다. 협력업체는 모든 직원의 안전과 건강에 대한 잠재적 위험을 감지하고 예방하며 이에 대응하는 시스템을 갖추고 있습니다.

- ACM(석면함유물질)의 식별과 관리를 위한 처리 과정 및 절차를 개발하고 구현합니다.

책임

위치 관리자는 ACM 으로 알려져 있거나 추정되는 물질의 식별, 관리 및 해당 위치에서의 작업을 위한 절차를 개발하고 구현하며 이를 따르도록 조치해야 합니다.

HSE 담당자는 ACM 에 대한 처리 과정 및 절차를 확립하고 유지하며 관리해야 합니다.

관리자 및 감독자는 직원이 ACM 의 처리 과정 및 절차에 대한 요구 사항을 교육받고 이를 반드시 준수하도록 해야 합니다.

직원은 ACM 의 처리 과정 및 절차에 대한 요구 사항을 준수해야 합니다.

정의

- **석면**은 길고 얇은 섬유로 구성된 천연 광물입니다. 이 섬유는 먼지로 흡입할 경우 위험할 수 있으며 폐암 발생 가능성을 높이는 것으로 알려져 있습니다. 협력업체는 ACM 의 사용과 유지보수에 대한 지침과 절차를 확립하여 모든 직원, 협력업체, 방문자 및 공급업체를 석면 관련 질병의 잠재적 건강 유해 요인으로부터 보호해야 합니다. 이 표준은 협력업체가 소유한 모든 건물과 구조물에 적용됩니다. 이 표준은 직원이 석면을 접할 수 있는 일상적인 작업 및 석면함유물질을 수리하거나 제거하기 위해 수행되는 작업에 적용됩니다.
- **ACM** 은 무게 기준으로 1% 이상 석면을 함유하고 있는 물질입니다. 석면 물질 유형에는 청석면, 갈석면, 백석면, 직섬석, 투섬석, 녹섬석 등이 있습니다.

요구 사항

1. **위험 평가** - 각 시설에서는 문서화된 ACM 위험 평가를 수행해야 하며, 이 평가에는 최소한 다음이 포함되어야 합니다.
 - a. ACM 으로 알려져 있거나 추정되는 물질의 위치, 수량, 유형, 조건 및 관련 위험에 대한 자격 있는 개인에 의한 식별
 - b. ACM 과 관련된 위험의 평가
 - c. 위험을 축소하기 위한 통제 조치의 식별(예: 레이블 부착, 접근 통제, 검사)
2. **정책 및 절차** - ACM 으로 알려져 있거나 추정되는 물질이 있는 시설에서는 최소한 다음을 포함하는 절차를 구현해야 합니다.
 - a. 영향을 받는 직원에게 ACM 의 존재 및 관련 건강 유해 요인에 대해 알림
 - b. 위험, 석면 함유 및 주의 사항이 포함된 ACM 레이블 부착

- c. 모든 ACM 작업에 작업 허가 방식 이용
- d. 훈련을 받은 숙련된 개인만이 작업을 완료할 수 있도록 함
- e. ACM 작업 시 개인 보호 장비, 공학적 통제, 시설 관리 요구 사항, 안전 차폐 및 유해물 제거 장비의 올바른 사용을 위한 규정
- f. 지역 법률 요구 사항에 따른 올바른 ACM 폐기
- g. ACM 으로 알려져 있거나 추정되는 물질의 상태를 확인하기 위한 분기별 검사
- h. ACM 작업 중인 개인에 대해 의학적 관찰 수행

3. 교육 -

석면 인식: ACM 으로 알려져 있거나 추정되는 물질이 있는 곳에서 작업하는 모든 직원은 매년 교육을 받아야 합니다. 교육에는 다음 내용이 포함되어야 합니다.

- ACM 에 대한 기본적 인식
- ACM 과 관련된 건강 유해 요인
- 석면 섬유가 방출될 수 있는 활동
- ACM 노출 사건 발생 시 통지 요구 사항
- 사이트별 ACM 정책 및 절차

ACM 유지보수 직원: 유지보수 또는 관리 담당자와 같이 ACM 과 직접 접촉하는 모든 직원은 다음과 같은 연간 교육을 추가로 받습니다.

- ACM 손상을 방지하는 방법
- 개인 보호 장비의 사용, 장착, 제한 및 관리
- ACM 의 유지보수를 위한 절차
- ACM 손상 및 훼손 위치 표지판
- 섬유 방출에 대한 대응 방법

4. 문서화 -

교육 기록: 각 시설은 최소 3 년간의 직원 교육 기록을 유지해야 합니다.

의료 기록: 적용되는 경우 각 시설은 최소 고용 기간 및 이후 30 년 동안 기밀 및 보안 의료 기록을 유지해야 합니다. 법률에 의해 요구되는 경우를 제외하고, 직원의 서면 동의 없이 의료 기록을 공개하면 안 됩니다.

사고 기록: ACM 과 관련된 모든 사고의 기록을 유지해야 합니다. 이 기록은 최소 5 년 동안 보관해야 합니다.

기타 기록:

- a. 최신 ACM 위험 평가 및 목록
- b. 점유 기간 및 이후 30 년 동안 유지보수, 수리 및 폐기 기록(허가 및 실험 보고서 포함) 보관

c. 최소 3 년 동안 ACM 으로 알려져 있거나 추정되는 물질에 대한 분기별 검사 기록 유지

권장 관행으로 명확하게 식별되는 경우를 제외하고 이 Code Leadership Standard(리더십 행동 강령 표준)는 최소한의 표준을 설정합니다. 협력업체는 모든 관련 상위 법적 요구 사항을 준수해야 하며 직원을 효과적으로 보호하는 자체 관행을 지속적으로 개발하는 것이 좋습니다.

참조:

- 관련 연방 및 지역 법률 및 규정
- Nike ESH Handbook, 5-35 페이지

표준

협력업체는 안전하고 위생적이며 건강한 작업장 환경을 제공하고, 작업 과정에서 발생하거나 협력업체의 설비로 인해 발생하는 사고 및 상해를 예방하는 데 필요한 조치를 취합니다. 협력업체는 모든 직원의 안전과 건강에 대한 잠재적 위험을 감지하고 예방하며 이에 대응하는 시스템을 갖추고 있습니다.

- 협소한 공간 출입과 관련된 위험을 축소하거나 제거하기 위한 과정 및 절차를 개발하고 구현합니다.

책임

위치 관리자는 협소한 공간 출입 절차를 개발하고 구현하며 이를 반드시 준수하도록 해야 합니다.

HSE 담당자는 협소한 공간 출입 과정 및 절차를 확립하고 유지하며 관리해야 합니다.

관리자 및 감독자는 직원이 협소한 공간 출입 과정 및 절차의 요구 사항을 교육받고 이를 반드시 준수하도록 해야 합니다.

직원은 협소한 공간 출입 과정 및 절차의 요구 사항을 준수해야 합니다.

정의

- 협소한 공간은 한 명의 직원이 들어갈 만큼 충분히 넓지만 출입 방법이 제한되며 직원이 계속 머무를 수 있도록 설계되지 않은 공간입니다(예: 맨홀, 하수관, 터널, 보일러, 저장 탱크, 구덩이).
 - 허가가 필요한 협소한 공간에는 다음과 같은 특성이 하나 이상 있습니다.
 - 유해 대기가 차 있을 가능성
 - 직원을 완전히 에워쌀 수 있는 물질
 - 벽이 내부의 한 지점으로 모이거나 바닥이 아래로 경사지고 작은 단면으로 좁아져서 직원이 갇히거나 질식할 수 있는 내부 구조
 - 기타 잘 알려진 심각한 건강 또는 안전 유해 요인 포함
 - 허가가 필요하지 않은 협소한 공간은 사망 또는 심각한 신체적 상해를 일으킬 수 있는 유해 요소가 포함되지 않으며 대기 위험 요인이나 대기 위험 가능성이 없는 협소한 공간입니다.

요구 사항

1. 위험 평가 - 각 시설에서는 문서화된 협소한 공간 관련 위험 평가를 수행해야 하며, 이 평가에는 최소한 다음이 포함되어야 합니다.
 - a. 모든 협소한 공간 및 관련 위험의 식별
 - b. 각 유해 요인과 관련된 위험의 평가.
 - c. 위험을 축소하거나 제거하기 위한 통제 조치의 식별(예: 출입 절차, 개인 보호 장비, 통신, 교육 등)
2. 정책 및 절차 - 각 시설에서는 협소한 공간에 대한 서면 절차를 구현해야 합니다. 이 절차에는 최소한 다음이 포함되어야 합니다.
 - a. 허가가 필요한 협소한 공간:
 - 위험 평가에서 중간 또는 높은 위험이 식별된 협소한 공간에는 출입 허가가 있어야 합니다.



- 승인되지 않은 직원은 허가가 필요한 협소한 공간의 출입을 제한해야 합니다.
- 모든 접근 지점에 경고 표지판을 게시해야 합니다. 표지판에는 다음 문구를 표시해야 합니다.

"위험 – 허가가 필요한 협소한 공간, 출입 금지"

b. 허가가 필요한 협소한 공간 출입자, 출입 감독자 및 안내자의 책임

c. 출입 허가 요구 사항:

- 협소한 공간 이름
- 출입 목적, 날짜, 인가 만료 시간 및 날짜를 포함한 작업 날짜 및 이용 예상 지속 시간
- 승인된 출입자, 출입 안내자 및 출입 감독자의 목록
- 협소한 공간과 관련된 유해 요인 및 통제 방법
- 격리 절차
- 허용 가능한 출입 조건
- 필수 대기 테스트 및 진행 중인 모니터링 결과
- 구조 및 비상 요구 사항
- 안내자 및 출입자를 위한 통신 절차
- 필요한 출입 장비(예: 삼각대 및 원치, 전신 하니스)
- 기타 허가 세부 정보(예: 화기 작업)

d. 모든 모니터링 및 테스트 장비에 대한 연례 보정 및 출입 전 자체 보정

e. 각 시설에는 직원, 협력업체 및 하도급업체를 포함하는, 협소한 공간 출입 절차에 대한 연간 과정이 문서화되어 있어야 합니다.

f. 협소한 공간을 허가되지 않은 협소한 공간으로 분류하기 위한 요구 사항

- 협소한 공간에 실제 또는 잠재적 유해 대기가 포함되지 않음을 확인합니다.
- 협소한 공간에 사망 또는 심각한 신체적 상해를 일으킬 수 있는 유해 요인이 포함되지 않음을 확인합니다. 여기에는 고체 및 액체 물질, 전기 충격 또는 움직이는 부품에 완전히 에워싸이는 것을 포함하여 알려진 모든 건강 또는 안전 유해 요인이 포함됩니다.
- 유해 요인을 제거하기 위해 협소한 공간에 들어갈 때는 유해 요인이 제거될 때까지 이 공간이 허가가 필요한 협소한 공간으로 취급되어야 합니다.
- 공간의 사용 또는 구조 변경에 따라 출입자에게 유해 요인이 증가할 때는 필요한 경우 허가가 필요하지 않은 협소한 공간을 허가가 필요한 협소한 공간으로 재분류합니다.

3. **교육** - 협소한 공간과 관련된 작업에 관여하는 모든 직원(예: 출입자, 안내자, 감독자, 구조팀)에게는 첫 작업 배정 시 및 이후 최소한 1 년에 한 번씩 교육을 실시합니다. 이 교육에는 다음 내용이 포함되어야 합니다.

- 협소한 공간 출입 유해 요인 및 통제 조치
- 출입 허가
- 모든 장비 사용
- 통신
- 구조 및 비상 요구 사항

4. 문서화

교육 기록: 각 시설은 최소 3 년간의 교육 기록을 유지해야 합니다.

의료 기록: 각 시설은 최소 고용 기간 및 이후 30 년 동안 기밀 및 보안 의료 기록을 유지해야 합니다. 법률에 의해 요구되는 경우를 제외하고, 직원의 서면 동의 없이 의료 기록을 공개하면 안 됩니다.

사고 기록: 협소한 공간과 관련된 모든 사고의 기록을 유지해야 합니다. 이 기록은 최소 5 년 동안 보관해야 합니다.

기타 기록:

- a. 최신 위험 평가
- b. 최소 1 년간의 협소한 공간 출입 허가
- c. 최소 3 년간의 모니터링 장비 보정 기록
- d. 최소 3 년간의 모니터링 기록

권장 관행으로 명확하게 식별되는 경우를 제외하고 이 Code Leadership Standard(리더십 행동 강령 표준)는 최소한의 표준을 설정합니다. 협력업체는 모든 관련 상위 법적 요구 사항을 준수해야 하며 직원을 효과적으로 보호하는 자체 관행을 지속적으로 개발하는 것이 좋습니다.

참조:

- 관련 연방 및 지역 법률 및 규정
- Nike ESH Handbook, 4-53 페이지

표준

협력업체는 안전하고 위생적이며 건강한 작업장 환경을 제공하고, 작업 과정에서 발생하거나 협력업체의 설비로 인해 발생하는 사고 및 상해를 예방하는 데 필요한 조치를 취합니다. 협력업체는 모든 직원의 안전과 건강에 대한 잠재적 위험을 감지하고 예방하며 이에 대응하는 시스템을 갖추고 있습니다.

- 협력업체 및 하도급업체의 활동과 관련된 건강, 안전 및 환경 위험을 축소하거나 제거하기 위한 과정 및 절차를 개발하고 구현합니다.

책임

위치 관리자는 협력업체 안전 절차를 개발하고 구현하며 이를 반드시 준수하도록 해야 합니다.

HSE 담당자는 협력업체 안전 프로그램을 확립하고 유지하며 관리해야 합니다.

협력업체 담당자는 영향을 받는 협력업체 및 직원이 협력업체 안전 프로그램의 요구 사항을 교육받고 이를 반드시 준수하도록 해야 합니다.

관리자 및 감독자는 영향을 받는 협력업체 담당자 및 직원이 협력업체 안전 프로그램의 요구 사항을 교육받고 이를 반드시 준수하도록 해야 합니다.

협력업체 및 직원은 협력업체 안전 프로그램의 요구 사항을 준수해야 합니다.

정의

- 협력업체 담당자는 협력업체 또는 하도급업체 프로젝트 작업 활동의 조정을 담당하는 개인입니다.

요구 사항

1. **위험 평가** - 각 시설에서는 문서화된 위험 평가를 수행해야 하며, 이 평가에는 최소한 다음이 포함되어야 합니다.
 - a. 계약되거나 하도급될 수 있는 작업 및 관련 위험
 - b. 나열된 유해 요인과 관련된 위험의 평가
 - c. 위험을 축소하거나 제거하기 위한 통제 조치의 식별
2. **자격 검증** - 각 시설에는 장비 또는 시설의 유지보수를 수행하거나 "낮은" 위험 이상의 작업을 수행하는 협력업체 또는 하도급업체에 대한 자격 검증 과정이 있어야 합니다. 자격 검증 과정에는 최소한 다음이 포함되어야 합니다.
 - a. 영향을 받는 각 협력업체가 작성하는 다음 내용이 포함된 사전 자격 검증 양식
 - HSE 성과 기록
 - 최소 책임 보험 요구 사항(사고당 미화 1 백만 달러/총 미화 2 백만 달러 권장)
 - 관련 안전 프로그램 및 교육의 이행
 - b. 협력업체를 승인하거나 거부하기 위한 평가 과정



- c. 자격 있는 협력업체의 문서화된 목록
 - d. 나열된 자격 있는 협력업체의 연례 평가
3. **사전 작업 검토/예비 교육** - 각 시설에서는 협력업체/하도급업체 사전 작업을 수행해야 합니다.
- 최소한 다음을 포함하는 검토 및 예비 교육을 실시합니다.
- a. 비상 출구, 경보 인식, 비상시 취해야 할 조치 등을 포함한 시설 예비 교육
 - b. 필요한 협력업체/하도급업체 교육 및/또는 인증의 확인
 - c. 사이트에 유입되는 화학물질에 대한 MSDS(물질안전보건자료)의 확인
 - d. 장비가 양호한 상태이며 모든 규정 요구 사항을 준수하는지 확인하기 위해 현장에 유입되는 장비의 검토
 - e. 모든 관련 HSE 규정과 시설 HSE 정책 및 절차의 검토
 - f. 일반 안전 규칙의 검토
 - g. 시설 관리, 청소 및 폐기 요구 사항
 - h. 사고 보고
 - i. 불이행에 따른 규정
4. **모니터링** - 각 시설에는 협력업체 및 하도급업체에 대한 모니터링 과정이 있어야 합니다. 작업과 관련된 위험 수준에 따라 모니터링 수준을 결정해야 합니다.
5. **불이행에 따른 규정** - 각 시설에는 일부 협력업체의 정책 및 절차 불이행에 따른 처리 과정이 있어야 합니다.
6. **교육** - 영향을 받는 모든 관리자, 감독자 및 직원에게 협력업체 안전 프로그램의 절차를 교육해야 합니다.
7. **문서화** -

교육 기록: 각 시설은 최소 3 년간의 교육 및 사전 작업 검토/예비 교육 기록을 유지해야 합니다.

자격 검증 기록

- a. 각 시설은 최신 사전 자격 검증/자격 검증 양식을 유지해야 합니다.
- b. 각 시설은 사전 자격 검증/자격 검증 양식의 최신 평가를 유지해야 합니다.

기타 기록:

- a. 각 시설은 협력업체 작업의 최신 위험 평가를 유지해야 합니다.
- b. 각 시설은 최소 3 년간의 모니터링 기록을 유지해야 합니다.

권장 관행으로 명확하게 식별되는 경우를 제외하고 이 Code Leadership Standard(리더십 행동 강령 표준)는 최소한의 표준을 설정합니다. 협력업체는 모든 관련 상위 법적 요구 사항을 준수해야 하며 직원을 효과적으로 보호하는 자체 관행을 지속적으로 개발하는 것이 좋습니다.

참조:

- 관련 연방 및 지역 법률 및 규정
- Nike ESH Handbook, 4-52 페이지

표준

협력업체는 안전하고 위생적이며 건강한 작업장 환경을 제공하고, 작업 과정에서 발생하거나 협력업체의 설비로 인해 발생하는 사고 및 상해를 예방하는 데 필요한 조치를 취합니다. 협력업체는 모든 직원의 안전과 건강에 대한 잠재적 위험을 감지하고 예방하며 이에 대응하는 시스템을 갖추고 있습니다.

- 인체공학적 유해 요인과 관련된 위험을 최소화하거나 배제하기 위한 과정 및 절차를 개발하고 구현합니다.

책임

위치 관리자는 인체공학 프로그램 절차를 개발하고 구현하며 이를 반드시 준수하도록 해야 합니다.

HSE 담당자는 인체공학적 정책 및 절차에 대한 위험 평가, 문서화된 절차, 교육, 기록 보관 및 연례 보고서를 확립하고 유지하며 관리해야 합니다.

관리자 및 감독자는 직원들이 인체공학적 절차에 관련된 요구 사항을 교육받고 이를 반드시 준수하도록 해야 합니다.

직원은 인체공학적 절차의 요구 사항을 준수해야 합니다.

정의

- 인체공학은 수행자가 직무를 효과적으로 수행할 수 있도록 장비 및 절차를 적절히 설계하는 것입니다.

요구 사항

1. **위험 평가** - 각 시설에서는 최소한 다음이 포함되는 작업별 위험 평가를 수행하여 이를 문서화해야 합니다.
 - a. 작업 및 관련 유해 요인 식별
 - b. 유해 요인과 관련된 위험의 평가
 - c. 위험을 줄이기 위한 통제 조치 식별(예: 작업 구역 설계, 직무 순환)
2. **정책 및 절차** - 각 시설에서는 인체공학적 유해 요인을 해결하기 위한 절차를 구현해 놓아야 합니다. 절차에는 최소한 다음이 포함되어야 합니다.
 - a. MSD(근골격계 질환) 발병, 징후, 증세 및 유해 요인의 조기 보고
 - b. 인체공학적 요소에 대한 정보를 정기적으로 공유하고 인체공학적 문제에 관한 직원의 의견을 검토하는 직원 참여 절차
 - c. 인체공학적 유해 요인 또는 상해 사고의 추이를 보고하면서 인체공학적 문제점을 시정하는 절차
 - d. 반복적인 활동의 경우, 휴식이나 변화를 줄 기회를 마련합니다.
 - e. 개인용 컴퓨터 워크스테이션 평가
 - f. 장비 및 절차 설계 시 인체공학적 요소 반영



3. **교육** - 인체공학 관련 유해 요인이 있는 작업을 수행하는 모든 직원이 이수해야 합니다. 교육에는 다음 내용이 포함되어야 합니다.

- 대표적인 MSD 와 그 징후 및 증세
- MSD, 그 징후와 증세를 조기에 보고할 필요성 그리고 조기 보고하지 않을 경우 미칠 영향
- 근무 환경에서의 MSD, 그 징후와 증세를 보고하는 방법
- MSD 유해 요인과 관련된 위험 인자, 직무 및 업무 활동 종류
- 위험 인자를 줄이기 위한 방법, 도구 또는 장비
- 사이트 인체공학 프로그램의 구체적인 내용

4. 문서화

교육 기록: 각 시설은 최소 3 년간의 교육 기록을 유지해야 합니다.

의료 기록: 각 시설은 최소 고용 기간 및 이후 30 년 동안 기밀 및 보안 의료 기록을 유지해야 합니다. 법률에 의해 요구되는 경우를 제외하고, 직원의 서면 동의 없이 의료 기록을 공개하면 안 됩니다.

사고 기록: 인체공학적 상해 및 질병 기록은 5 년 이상 보관해야 합니다.

기타 기록: 현행 위험 평가 및 개인별 인체공학적 워크스테이션 평가

권장 관행으로 명확하게 식별되는 경우를 제외하고 이 Code Leadership Standard(리더십 행동 강령 표준)는 최소한의 표준을 설정합니다. 협력업체는 모든 관련 상위 법적 요구 사항을 준수해야 하며 직원을 효과적으로 보호하는 자체 관행을 지속적으로 개발하는 것이 좋습니다.

참조:

- 관련 연방 및 지역 법률 및 규정
- Nike "Injury/Illness Management(상해/질병 관리)" Code Leadership Standard(리더십 강령)
- Nike ESH Handbook, 5-15 페이지

표준

협력업체는 안전하고 위생적이며 건강한 작업장 환경을 제공하고, 작업 과정에서 발생하거나 협력업체의 설비로 인해 발생하는 사고 및 상해를 예방하는 데 필요한 조치를 취합니다. 협력업체는 모든 직원의 안전과 건강에 대한 잠재적 위험을 감지하고 예방하며 이에 대응하는 시스템을 갖추고 있습니다.

- 근무 위치를 향해, 근무 위치로부터 혹은 근무 위치를 거쳐 추락하는 사고의 위험을 최소화하거나 배제하고 직원 또는 협력업체가 추락하는 물체로 다치는 일이 없도록 보호하는 절차를 개발하고 구현합니다.

책임

위치 관리자는 추락 방지 절차를 개발하고 구현하며 이를 반드시 준수하도록 해야 합니다.

HSE 담당자는 추락 방지 절차를 확립하고 유지하며 관리해야 합니다.

관리자 및 감독자는 직원이 추락 방지 절차의 요구 사항을 교육받고 이를 반드시 준수하도록 해야 합니다.

직원은 추락 방지 절차의 요구 사항을 준수해야 합니다.

정의

- **추락 방지 시스템**은 전체 몸 생명줄, 충격 흡수 쉼줄, 감속 장치, 수직 구멍밧줄, 고정장치와 같은 승인된 안전 장비를 다양하게 상호 연결하여 자유 낙하를 방지하는 것입니다.

요구 사항

1. **위험 평가** - 각 시설에서는 문서화된 연간 추락 위험 평가를 수행해야 하며, 이 평가에는 최소한 다음이 포함되어야 합니다.
 - a. 직원이나 물체가 추락할 위험이 있는 작업 식별
 - b. 고도에서 작업하는 경우 감수해야 할 위험 평가
 - c. 위험을 줄이기 위한 통제 조치의 식별 및 구현
2. **정책 및 절차** - 각 시설에서는 스스로 추락하거나 추락 중인 물체로부터 부상 당할 위험을 최소화하거나 배제하기 위한 절차를 구현해야 합니다. 이 절차에는 최소한 다음이 포함되어야 합니다.
 - a. 비보호 상태로 1.8 미터(6 피트) 이상의 높이에서 작업할 경우 전체 몸 생명줄이 요구됩니다.
 - b. 추락 방지 장비는 사용 전후 반드시 검사합니다.
 - c. 매달 추락 방지 장비 검사를 실시합니다.
 - d. 추락 방지 장비를 적절히 유지보수, 청소하고 보관합니다.
 - e. 추락 방지 시스템을 알맞게 사용합니다.
 - f. 도구 및 재료를 알맞게 다루고 보관하며 고정시킵니다.



- g. 추락의 위험이 있거나 물체가 추락할 가능성이 있는 구역에 대한 출입을 제한합니다.
 - h. 부상 당한 작업자를 이송하는 비상 절차를 문서화합니다.
 - i. 사다리 안전:
 - 목록 작성
 - 사용 안전
 - 검사 요구 사항
 - j. 2.1 미터(7 피트)를 초과하는 고정형 사다리는 반드시 2.1 미터(7 피트) 높이에서 그 둘레에 케이지를 설치해야 합니다.
 - k. 접근 장비의 안전한 사용, 유지보수 및 검사(예: 사람, 가위, 가공선로, 비계 등)
 - l. 바닥 및 벽 통로:
 - 1.2 미터(4 피트)를 초과하는 높이에서 사람이 추락할 가능성이 있는 장소는 경사로, 계단 또는 고정 사다리로 연결되는 입구가 있는 쪽을 제외한 모든 개방 측면에 표준 레일 및 토보드(표준 레일은 톱 레일, 미드 레일과 포스트로 구성됨)를 설치하여 보호해야 합니다.
 - 벽 또는 바닥 통로를 통해 물체나 장비가 낙하할 위험이 있는 곳에서는 그 통로에 토가드나 차단 칸막이를 설치하여 보호해야 합니다.
3. **교육** - 업무상 추락 사고의 영향을 받을 수 있는 모든 직원은 업무 배정 시 그리고 최소한 매년 추락 방지 기법에 관한 교육을 이수해야 합니다. 교육에는 최소한 다음이 포함되어야 합니다.
- 추락 위험에 노출될 수 있는 경우
 - 유해 요인을 인식하고 최소화하는 방법
 - 작업 구역에 존재하는 추락 유해 요인의 특성
 - 올바른 시스템 유지보수 및 검사 절차
 - 추락 방지 장비 사용 및 작동 방법
 - 추락 방지 장비의 하중 한계

사다리 안전: 모든 관련 직원을 대상으로 안전 사용 및 검사 요구 사항을 포함한 사다리 안전에 관한 교육을 실시합니다.

4. 문서화

교육 기록: 각 시설은 최소 3 년간의 교육 기록을 유지해야 합니다.

사고 기록: 각 시설은 최소 5 년간의 사고 기록을 유지해야 합니다.

기타 기록:

- a. 최신 위험 평가

- b. 검사 양식(추락 방지 및 사다리)은 최소 3 년간 보관해야 합니다.

권장 관행으로 명확하게 식별되는 경우를 제외하고 이 Code Leadership Standard(리더십 행동 강령 표준)는 최소한의 표준을 설정합니다. 협력업체는 모든 관련 상위 법적 요구 사항을 준수해야 하며 직원을 효과적으로 보호하는 자체 관행을 지속적으로 개발하는 것이 좋습니다.

참조:

- 관련 연방 및 지역 법률 및 규정
- Nike ESH Handbook, 7-19 페이지

표준

협력업체는 안전하고 위생적이며 건강한 작업장 환경을 제공하고, 작업 과정에서 발생하거나 협력업체의 설비로 인해 발생하는 사고 및 상해를 예방하는 데 필요한 조치를 취합니다. 협력업체는 모든 직원의 안전과 건강에 대한 잠재적 위험을 감지하고 예방하며 이에 대응하는 시스템을 갖추고 있습니다.

- 유지보수 및 수리 활동과 관련된 장비 고장 또는 유해 요소 노출의 위험을 최소화하거나 배제하기 위한 과정 및 절차를 개발하고 구현합니다.

책임

위치 관리자는 유지보수 안전 정책과 절차를 개발하고 구현하며 이를 준수하도록 해야 합니다.

HSE 담당자는 유지보수 안전 절차를 확립하고 유지하며 관리해야 합니다.

유지보수 담당자는 유지보수 안전 정책 및 절차를 확립하고 유지하며 관리해야 합니다.

관리자 및 감독자는 직원이 유지보수 안전 정책과 절차의 요구 사항을 교육받고 이를 반드시 준수하도록 해야 합니다.

직원은 유지보수 안전 정책과 절차의 요구 사항을 준수해야 합니다.

정의

- **고온 작업**은 연기 또는 화재를 일으킬 수 있거나 감지 시스템을 가동시킬 수 있는 화염, 불꽃 또는 기타 발화원이 관련된 용접, 절단, 분쇄 또는 기타 활동입니다.

요구 사항

- 위험 평가** - 각 시설에서는 최소한 다음이 포함되는 유지보수 위험 평가를 수행하여 이를 문서화해야 합니다.
 - 유지보수 및 수리 작업과 관련된 유해 요인의 식별
 - 식별된 유해 요인의 위험 평가
 - 위험을 최소화하거나 배제하기 위한 통제 조치의 식별(예: 개인 보호 장비, 고온 작업 허가)
- 정책 및 절차** - 각 시설에서는 유지보수 절차를 구현해야 합니다. 절차에는 최소한 다음이 포함되어야 합니다.
 - 작업장을 양호하고 청결한 작업 조건으로 유지합니다.
 - 모든 도구와 장비는 안전하고 적절한 정상 작동 상태에 있어야 합니다.
 - 제조업체의 장비 설명서를 항상 이용할 수 있습니다.
 - 개인 보호 장비를 제공하고 사용합니다.
 - 다음에 포함된 예방 유지보수 및 수리 시스템
 - 일정 계획 및 우선순위 결정
 - 작업 세부 사항 완비



- 작업을 완료한 날짜 및 작업자
- 각 장비 부품 또는 장비에 대한 유지보수/수리 기록

f. 고온 작업을 위해 특정하게 지정되지 않았거나 가연성 또는 연소성 물질이 제거되지 않은 영역에서 고온 작업을 수행할 경우 항상 안전 절차 및 고온 작업 허가 시스템을 사용합니다. 고온 작업 허가에는 다음이 포함되어야 합니다.

- 고온 작업의 위치와 특성
- 작업 시간 및 지속 기간
- 작업을 시작하기 전, 작업 중 및 작업 완료 후 준수해야 하는 주의 사항
- 감독자 및 개인 수행 작업
- 필요한 개인 보호 장비
- 소방 장비 요구 사항
- 허가에 서명할 수 있는 승인된 사람의 목록

3. 교육 -

유지보수 직원: 최소한 다음 내용이 포함된 교육을 받아야 합니다.

- 유지보수 안전 프로그램의 특정 요구 사항
- 도구의 사용, 보관 및 유지보수
- 장비와 도구의 예방 유지보수 요구 사항

고온 작업이 승인된 직원: 최소한 다음 내용이 포함된 연간 교육을 받아야 합니다.

- 고온 작업 허가 시스템 및 절차
- 장비의 사용(소방 장비 포함)

4. 문서화

교육 기록: 각 시설은 최소 3 년간의 교육 기록을 유지해야 합니다.

기타 기록:

- a. 최신 위험 평가
- b. 최소 3 년간의 예방 유지보수 기록
- c. 장비 수명 기간의 수리 기록
- d. 최소 3 년간의 고온 작업 허가

권장 관행으로 명확하게 식별되는 경우를 제외하고 이 Code Leadership Standard(리더십 행동 강령 표준)는 최소한의 표준을 설정합니다. 협력업체는 모든 관련 상위 법적 요구 사항을 준수해야 하며 직원을 효과적으로 보호하는 자체 관행을 지속적으로 개발하는 것이 좋습니다.

참조:

- 관련 연방 및 지역 법률 및 규정
- Nike “Hazardous Materials(유해 물질)” Code Leadership Standard(리더십 강령)
- Nike “Electrical Safety(전기 안전)” Code Leadership Standard(리더십 강령)
- Nike “Control of Hazardous Energy(유해 에너지의 통제)” Code Leadership Standard(리더십 강령).
- Nike ESH Handbook, 4-23 페이지

표준

협력업체는 안전하고 위생적이며 건강한 작업장 환경을 제공하고, 작업 과정에서 발생하거나 협력업체의 설비로 인해 발생하는 사고 및 상해를 예방하는 데 필요한 조치를 취합니다. 협력업체는 모든 직원의 안전과 건강에 대한 잠재적 위험을 감지하고 예방하며 이에 대응하는 시스템을 갖추고 있습니다.

- 소음 수준을 최소화하거나 청력 상실을 유발하는 소음 수준으로부터 직원과 협력업체를 보호하기 위한 소음 노출 프로그램을 개발하고 구현합니다.

책임

위치 관리자는 소음 노출 프로그램 절차를 개발하고 구현하며 이를 반드시 준수하도록 해야 합니다.

HSE 담당자는 소음 노출 프로그램을 확립하고 유지하며 관리해야 합니다.

관리자 및 감독자는 직원이 소음 노출 프로그램의 절차를 교육받고 이를 반드시 준수하도록 해야 합니다.

직원은 소음 노출 프로그램의 절차를 준수해야 합니다.

요구 사항

1. **위험 평가** - 각 시설에서는 문서화된 위험 평가를 수행해야 하며, 이 평가에는 최소한 다음이 포함되어야 합니다.
 - a. 소음 평가를 수행하여 고소음 영역을 식별합니다. 고소음 영역은 85dB 이상으로 정의됩니다.
 - b. 고소음과 관련된 위험을 평가합니다(예: 청력 상실, 집중력, 화재 경보를 들을 수 없음).
 - c. 소음 노출을 최소 85dB 미만으로 낮추기 위한 통제를 평가합니다.
 - 공학적 통제는 최우선 및 최상의 수단으로 고려해야 합니다.
 - 개인 보호 장비는 마지막 수단으로 고려해야 합니다.
2. **정책 및 절차** - 식별된 소음 수준이 85dB 이상인 각 시설에서는 청력 상실의 위험을 최소화하거나 배제하기 위한 절차를 구현해야 합니다. 이 절차에는 최소한 다음이 포함되어야 합니다.
 - a. 기계 또는 생산 공정에 상당한 변동이 있는 경우 소음 모니터링
 - b. 청력 보호가 필요한 영역을 표시하는 표지판
 - c. 필요한 영역에서 청력 보호의 가용성 및 사용
 - d. 표시된 소음 수준에 대한 효과를 확인하기 위한 청력 보호 평가.
3. **청력 테스트** - 각 시설에는 영향을 받는 직원을 위한 청력 테스트 프로그램이 있어야 합니다. 이 프로그램에는 최소한 다음과 같이 이루어져야 합니다.
 - a. 직원이 부담하는 비용 없음
 - b. 공인 의료 전문가가 테스트 실시



- c. 최초 및 1 년에 한 번 테스트(청력도) 실시
 - d. 영향을 받는 직원에게 결과 통지
 - e. 공인 의료 전문가가 청력 변화를 식별한 경우 후속/수정 조치
4. **교육** - 시설에 청력 보존 프로그램이 있는 경우 첫 작업 배정 시 및 이후 최소한 1 년에 한 번씩 모든 직원에게 교육을 실시합니다. 교육에는 최소한 다음이 포함되어야 합니다.
- 청력에 미치는 소음의 영향
 - 청력 보호 장치의 목적
 - 다양한 유형의 장점, 단점 및 감쇠
 - 선택, 장착, 사용 및 관리에 대한 지침
 - 청력 검사의 목적 및 테스트 과정에 대한 설명

5. 문서화

교육 기록: 각 시설은 최소 3 년간의 교육 기록을 유지해야 합니다.

의료 기록: 각 시설은 최소 고용 기간 및 이후 30 년 동안 기밀 및 보안 의료 기록을 유지해야 합니다. 법률에 의해 요구되는 경우를 제외하고, 직원의 서면 동의 없이 의료 기록을 공개하면 안 됩니다.

사고 기록: 각 시설은 최소 5 년간의 사고 기록을 유지해야 합니다.

기타 기록:

- a. 최신 위험 평가
- b. 최소 5 년 간 동안 소음 평가 측정을 유지합니다.

권장 관행으로 명확하게 식별되는 경우를 제외하고 이 Code Leadership Standard(리더십 행동 강령 표준)는 최소한의 표준을 설정합니다. 협력업체는 모든 관련 상위 법적 요구 사항을 준수해야 하며 직원을 효과적으로 보호하는 자체 관행을 지속적으로 개발하는 것이 좋습니다.

참조:

- 관련 연방 및 지역 법률 및 규정
- Nike ESH Handbook, 5-7 페이지

표준

협력업체는 안전하고 위생적이며 건강한 작업장 환경을 제공하고, 작업 과정에서 발생하거나 협력업체의 설비로 인해 발생하는 사고 및 상해를 예방하는 데 필요한 조치를 취합니다. 협력업체는 모든 직원의 안전과 건강에 대한 잠재적 위험을 감지하고 예방하며 이에 대응하는 시스템을 갖추고 있습니다.

- 전리 및 비전리 방사선원과 관련된 위험을 최소화하거나 배제하기 위한 과정 및 절차를 개발하고 구현합니다. 협력업체는 이 표준 또는 관련 현지 법률 및 규정 내용 중 더 엄격한 요구 사항을 준수해야 합니다.

책임

위치 관리자는 방사선 안전 프로그램 절차를 개발하고 구현하며 이를 반드시 준수하도록 해야 합니다.

HSE 담당자는 방사선 안전 프로그램을 확립하고 유지하며 관리해야 합니다.

관리자 및 감독자는 직원이 방사선 안전 프로그램의 절차를 교육받고 이를 반드시 준수하도록 해야 합니다.

직원은 방사선 안전 프로그램의 절차를 준수해야 합니다.

정의

- **전리 방사선**은 분자에서 화학 결합을 파괴하거나 원자에서 견고하게 결합된 전자를 제거할 만큼 강한 에너지와 함께 전자기파 및 입자 방사선에서 방출되는 에너지입니다. 예를 들면, X 선, 알파 및 베타 방출제, 감마선이 있습니다.
- **RF(무선 주파수) 방사선**은 주파수 300kHz ~ 100GHz 사이의 비전리 방사선입니다. 주요 건강 유해 요인은 열의 영향입니다. 산업 적용의 예로는 열 봉합기와 고주파 용접기가 있습니다.
- **EMF(전자기장) 방사선**은 전기 장치를 둘러싸고 있는 전자기력입니다. 연구에 따르면 높은 수준의 EMF와 관련하여 잠재적으로 건강에 미치는 영향이 있는 것으로 밝혀졌습니다.

요구 사항

1. **위험 평가** - 각 시설에서는 문서화된 위험 평가를 수행해야 하며, 이 평가에는 최소한 다음이 포함되어야 합니다.
 - a. 방사선원 및 관련 유해 요인 식별
 - b. 유해 요인과 관련된 위험의 평가
 - c. 노출 위험을 최소화하거나 배제하는 데 필요한 통제 조치의 식별(예: 모니터링, 보호, 개인 보호 장비)
2. **정책 및 절차** - 각 시설에서는 신체 상해의 위험을 최소화하거나 배제하기 위한 절차를 구현해야 합니다. 이 절차에는 최소한 다음이 포함되어야 합니다.
 - a. 방사선원은 과다 노출을 예방하기 위한 보호 및 연동 장치와 함께 설계되어야 합니다.
 - b. 개인의 연간 직업적 방사선 노출은 1년에 3rem 을 초과하지 하지 않아야 합니다.



Cole Haan

CONVERSE

Hurley



NIKE GOLF



- c. 승인된 담당자만 접근할 수 있도록 제한합니다.
 - d. 방사선 영역에 표지판 설치 및 안내문 게시
 - e. 고노출 직원에 대해 또는 규정에 따라 필요한 의학적 감시 실시
 - f. 손상된 방사선원에 대한 대응
 - g. 방사선원을 처리하거나 사용하기 위한 작업별 절차
 - h. 비상 절차
 - i. 제조업체의 권장 사항에 따른 방사선 장비 유지보수 및 보정
 - j. 방사선 노출을 최소화하는 작업 관행
3. **연례 보고서** - 각 시설에서는 방사선 프로그램에 대한 연례 보고서를 작성해야 합니다(또는 새 장비 수령, 이동 또는 대규모 변경 시). 이 보고서에는 다음이 포함되어야 합니다.
- a. 절차
 - b. 방사선 조사
 - c. 연동 장치
 - d. 누출
 - e. 선량 측정(필요한 경우)
 - f. 직원 평가
4. **교육** -

방사선 안전 인식: 관련 업무를 담당하는 직원은 최초 업무 배정 시 인식 수준 교육을 받아야 합니다. 교육에는 최소한 다음이 포함되어야 합니다.

- 방사선의 영향
- 직원이 노출될 수 있는 특정 유해 요인 및 유해 요인의 통제 방법
- 안전 작업 관행
- 비상 절차

방사선 안전: 방사선원을 직접 사용하여 작업하는 직원은 첫 업무 배정 시 및 이후 1년에 한 번씩 교육을 받아야 합니다. 교육에는 최소한 다음이 포함되어야 합니다.

- 해당 시설에서 사용하는 방사선의 유형
- 시설에서 사용하는 방사선원에 노출될 경우의 잠재적 유해 요인
- 노출 수준 및 그에 따른 위험

- 유해 요인 평가 결과
- 안전 작업 관행
- 비상 절차

5. 문서화 -

교육 기록: 각 시설은 최소 3 년간의 교육 기록을 유지해야 합니다.

의료 기록: 각 시설은 최소 고용 기간 및 이후 30 년 동안 기밀 및 보안 의료 기록을 유지해야 합니다. 법률에 의해 요구되는 경우를 제외하고, 직원의 서면 동의 없이 의료 기록을 공개하면 안 됩니다.

사고 기록: 각 시설은 최소 5 년간의 사고 기록을 유지해야 합니다.

기타 기록:

- a. 최신 위험 평가
- b. 최소 3 년간의 연례 보고서
- c. 최소 3 년간의 테스트 장비 보정 기록
- d. 장비 수명 기간의 유지보수 기록

권장 관행으로 명확하게 식별되는 경우를 제외하고 이 Code Leadership Standard(리더십 행동 강령 표준)는 최소한의 표준을 설정합니다. 협력업체는 모든 관련 상위 법적 요구 사항을 준수해야 하며 직원을 효과적으로 보호하는 자체 관행을 지속적으로 개발하는 것이 좋습니다.

참조:

- 관련 연방 및 지역 법률 및 규정
- Nike ESH Handbook, 5-23 페이지

표준

협력업체는 안전하고 위생적이며 건강한 작업장 환경을 제공하고, 작업 과정에서 발생하거나 협력업체의 설비로 인해 발생하는 사고 및 상해를 예방하는 데 필요한 조치를 취합니다. 협력업체는 모든 직원의 안전과 건강에 대한 잠재적 위험을 감지하고 예방하며 이에 대응하는 시스템을 갖추고 있습니다.

- PMV(동력 구동 차량) 운전 및 보행자 차량 관련 위험을 최소화하거나 배제하기 위한 과정과 절차를 개발하고 구현합니다. 협력업체는 이 표준 또는 관련 현지 법률 및 규정 내용 중 더 엄격한 요구 사항을 준수해야 합니다.

책임

위치 관리자는 PMV 프로그램 절차를 개발하고 구현하며 이를 반드시 준수하도록 해야 합니다.

HSE 담당자는 PMV 절차, 교육 및 예방 유지보수 프로그램을 확립하고 유지하며 관리해야 합니다.

관리자 및 감독자는 직원이 PMV 절차 요구 사항을 교육받고 이를 반드시 준수하도록 해야 합니다.

직원은 PMV 절차 및 교육의 요구 사항을 준수해야 합니다.

정의

- **PMV(Powered Motor Vehicle)**는 자재를 나르거나 밀고 당기거나 들어올리거나 겹쳐서 또는 층층이 쌓아 올리는 데 사용하는 자체 동력 추진식 차량입니다. 흔히 말하는 지게차, 팔레트 트럭, 트랙터, 플랫폼 리프트 트럭, 전동식 손수레, 탑승식트럭, 포크트럭, 리프트 트럭 등이 여기에 해당됩니다.

요구 사항

1. **위험 평가** - 각 시설에서는 다음을 포함하는 PMV 위험 평가를 수행하여 이를 문서화해야 합니다.

- a. 모든 PMV 및 관련 유해 요인 식별
- b. PMV 과 관련된 위험의 평가
- c. 위험을 최소화하거나 배제하기 위한 통제 조치의 식별

2. **절차** - 각 위치에서는 최소한 다음이 포함된 PMV 프로그램을 구현해야 합니다.

- a. 차량 안전 요구 사항:
 - 뚜렷하게 표시된 적재 용량
 - 제한 시스템
 - 경고 시스템(예: 조명, 경보, 경적 등)
 - 높은 적재 구역에서 낙하 물체로부터의 보호
 - 안전 작동 절차 및 행동
- b. 정기적인 예방 유지보수(법에서 규정한 리프트 트럭 장비 및 부속 장치 검사 포함)



- 결함 장비 즉시 회수 및 수리
- 자격 있는 전문가가 수리를 담당해야 합니다.
- c. 사용 전 안전 작업 조건을 확인하는 검사
- d. 문서화된 안전 작동 규칙
- e. 보행자와 PMV 분리
- f. 모든 사고 및 근접 사고(Near Miss) 보고
- g. 배터리 충전 및 보충 구역은 안전하고 안정적이어야 합니다.
 - 충전기는 고정 및 차폐하고 다른 부품으로부터 보호합니다.
 - 100 피트(30 미터) 이내는 금연 구역으로 지정합니다.
 - 적절한 개인 보호 장비 및 유출 대응 장비를 마련합니다.
 - 눈 세척/ 샤워 시설을 마련합니다.
- h. 시설 관리 차원에서 PMV 안전 작동을 뒷받침해야 합니다.
- 3. 차량 관리 - 각 시설에서는 모든 전동식 운송에 대해 최소한 다음 내용을 포함하는 차량 관리 절차를 구현해야 합니다.
 - a. 가능한 경우 후진의 필요성을 최소화하거나 배제하기 위한 단방향 시스템 고려
 - b. 차량 후진 보호(예: 후진 경보, 감시 장치 등)
 - c. 현장 속도 제한
 - d. (사각지대가 제거되어질 수 없다면) 사각 지대에서 볼록 거울 사용
 - e. 외부 조명 설치 및 유지보수
 - f. 개인 보호 장비(예: 눈에 잘 띄는 재킷, 안전화 등)
 - g. 현장 운전 규칙
 - h. 외부 운전자 통제(예: 현장 규칙, 흡연 및 대기 계획)
 - i. 차량은 정상적인 작동 상태이어야 합니다(예: 조명, 브레이크, 타이어 등이 제대로 관리되어 있음).
 - j. 적재 중 운전자와 직원의 안전
 - K. 시설에 들어가는 직원의 안전
 - L. 모든 운전자는 공장 인증 프로그램 및/또는 정부 기관/자치 단체에서 해당 차량 유형에 대해 적용하는 허가를 받아야 합니다.

4. **운송 안전 증진 프로그램** - 각 시설에서는 시설 내부 및 외부에서 작업자 운송 시 차량 관련 사고를 줄이거나 방지하기 위한 안전 관행을 교육, 훈련하고 구현하는 프로그램을 실시해야 합니다. 프로그램은 다음 내용을 포함해야 합니다.

- a. 안전 벨트 및 안전모 사용
- b. 시설 구내를 출입하는 보행자 안전
- c. 속도 제한
- d. 아동 출입 금지
- e. 음주 및 운전
- f. 자격증 및 보험

5. **의학적 평가** - 모든 PMV 운전자는 PMV 를 안전하게 운전할 수 있는 신체적 능력을 갖춰야 합니다.

6. **교육** -

PMV 공인 운전자: 직원은 해당 사업장의 PMV 프로그램에 관한 교육을 받고 자격을 취득해야 합니다. 운전자가 지속적인 근접 감독 없이 PMV 를 운전하기 전에 모든 교육 및 평가가 완료되어야 합니다. 교육은 다음 내용을 포함해야 합니다.

- 운전할 PMV 유형별 공식 지침 및 실무 기술(강사의 시연과 수강생의 실습)
- 현장별 규칙 및 절차
- 검사, 수리 및 유지보수
- 작업장에서의 운전자 수행 평가
- 오용 및/또는 요구 사항 불이행 시 자격 취소 정책

보수 교육: 다음과 같은 상황에서는 관련 보수 교육을 실시해야 합니다.

- 운전자가 안전하지 않은 방법으로 차량을 운전하는 모습이 확인된 경우
- 운전자가 사고 또는 근접 사고에 연루된 경우
- 운전자에 대한 평가에서 운전자가 차량을 안전하게 운전하지 않음이 드러난 경우
- 운전자가 다른 PMV 유형의 운전을 맡게 된 경우
- 정책, 절차 또는 작업장 환경상의 변화로 PMV 안전 작동에 영향을 미칠 수 있는 경우
- 3 년마다 각 PMV 운전자의 수행 평가 및 보수 교육을 실시합니다.

강사: 경영진이 승인한 강사의 근접 감독 하에 교육을 실시해야 합니다. 강사는 교육 대상 PMV 에 대한 충분한 지식과 기술을 갖춰야 합니다.

7. 문서화

교육 기록: 각 시설은 최소 3 년간의 교육 및 운전자 평가 기록을 유지해야 합니다.

의료 기록: 각 시설은 최소 고용 기간 및 이후 30 년 동안 기밀 및 보안 의료 기록을 유지해야 합니다. 법률에 의해 요구되는 경우를 제외하고, 직원의 서면 동의 없이 의료 기록을 공개하면 안 됩니다.

사고 기록: 각 시설은 최소 5 년간의 사고 기록을 유지해야 합니다.

기타 기록:

- a. 최신 위험 평가
- b. 사용 전 검사 양식은 3 개월간 유지해야 합니다.
- c. 유지보수 및 수리 기록은 PMV 수명 기간 동안 보관해야 합니다.
- d. 제 3 자 검사 기록(해당되는 경우)

권장 관행으로 명확하게 식별되는 경우를 제외하고 이 Code Leadership Standard(리더십 행동 강령 표준)는 최소한의 표준을 설정합니다. 협력업체는 모든 관련 상위 법적 요구 사항을 준수해야 하며 직원을 효과적으로 보호하는 자체 관행을 지속적으로 개발하는 것이 좋습니다.

참조:

- 관련 연방 및 지역 법률 및 규정
- Nike ESH Handbook, 8-1 페이지

표준

협력업체는 안전하고 위생적이며 건강한 작업장 환경을 제공하고, 작업 과정에서 발생하거나 협력업체의 설비로 인해 발생하는 사고 및 상해를 예방하는 데 필요한 조치를 취합니다. 협력업체는 모든 직원의 안전과 건강에 대한 잠재적 위험을 감지하고 예방하며 이에 대응하는 시스템을 갖추고 있습니다.

- 레이저(LASER, light amplification by stimulated emission of radiation)에 대한 직업적 노출의 위험을 축소하거나 제거하기 위한 처리 과정 및 절차를 개발하고 구현합니다.

책임

위치 관리자는 레이저 안전 절차를 개발하고 구현하며 이를 반드시 준수하도록 해야 합니다.

HSE 담당자는 레이저 안전 처리 과정 및 절차를 확립하고 유지하며 관리해야 합니다.

관리자 및 감독자는 직원이 레이저 안전 프로그램의 요구 사항을 교육받고 이를 반드시 준수하도록 해야 합니다.

직원은 레이저 안전 프로그램의 요구 사항을 준수해야 합니다.

정의

- 레이저는 일반 광선과 다른 단색의 유기적이며 지향성을 띠는, 강력하고 좁은 빔의 광선을 생성하는 장치입니다. 레이저는 금속 절단, 의료 기술, 계측 시스템, 엔터테인먼트용 조명 패턴 연출 등의 용도로 사용되고 있습니다.

요구 사항

1. **위험 평가** - 각 시설에서는 문서화된 위험 평가를 수행해야 하며, 이 평가에는 최소한 다음이 포함되어야 합니다.
 - a. 레이저와 관련 위험의 식별 및 분류
 - b. 유해 요인과 관련된 위험의 평가
 - c. 위험을 축소하기 위한 통제 조치 식별(예: 모니터링, 개인 보호 장비)
2. **정책 및 절차** - 각 시설에서는 레이저에 대한 직업적 노출의 위험을 축소하거나 제거하기 위한 절차를 구현해야 합니다. 이 절차에는 최소한 다음이 포함되어야 합니다.
 - a. 레이저는 광선에 노출되는 것을 막기 위해 방호 및 연동 장치와 함께 설계되어야 합니다.
 - b. 승인된 담당자만 접근할 수 있도록 제한합니다.
 - c. 레이저 구역 지정 및 표시
 - d. 적절한 개인 보호 장비
 - e. 레이저를 다루거나 사용하는 작업별 절차(문서화)
 - f. 비상 절차



g. 레이저 시스템은 제조업체의 권장 사항에 따라 보정하고 테스트해야 합니다.

h. 모든 레이저 시스템의 결함은 시스템 작동에 앞서 해결해야 합니다.

3. 교육 -

레이저 안전 인식: 관련 업무를 담당하는 직원은 최초 업무 배정 시 인식 수준 교육을 받아야 합니다.

교육에는 최소한 다음이 포함되어야 합니다.

- 레이저 방사의 영향, 직원이 노출될 수 있는 구체적인 유해 요인 및 유해 요인의 통제 방법
- 안전 작업 관행
- 비상 절차

레이저 안전: 승인된 직원은 초기에 그리고 매년 교육을 받아야 합니다. 교육에는 최소한 다음이 포함되어야 합니다.

- 시설에서 사용하는 레이저의 종류
- 시설에서 사용하는 레이저에 노출될 경우의 잠재적 유해 요인
- 노출 수준 및 그에 따른 위험
- 유해 요인 평가 결과
- 안전 작업 관행
- 비상 절차

4. 문서화 -

교육 기록: 각 시설은 최소 3 년간의 교육 기록을 유지해야 합니다.

의료 기록: 각 시설은 최소 고용 기간 및 이후 30 년 동안 기밀 및 보안 의료 기록을 유지해야 합니다. 법률에 의해 요구되는 경우를 제외하고, 직원의 서면 동의 없이 의료 기록을 공개하면 안 됩니다.

사고 기록: 각 시설은 최소 5 년간의 사고 기록을 유지해야 합니다.

기타 기록:

- a. 최신 위험 평가
- b. 최소 3 년간의 테스트 장비 보정 기록
- c. 장비 수명 기간의 유지보수 기록

권장 관행으로 명확하게 식별되는 경우를 제외하고 이 Code Leadership Standard(리더십 행동 강령 표준)는 최소한의 표준을 설정합니다. 협력업체는 모든 관련 상위 법적 요구 사항을 준수해야 하며 직원을 효과적으로 보호하는 자체 관행을 지속적으로 개발하는 것이 좋습니다.

참조:

- 관련 연방 및 지역 법률 및 규정

표준

협력업체는 안전하고 위생적이며 건강한 작업장 환경을 제공하고, 작업 과정에서 발생하거나 협력업체의 설비로 인해 발생하는 사고 및 상해를 예방하는 데 필요한 조치를 취합니다. 협력업체는 모든 직원의 안전과 건강에 대한 잠재적 위험을 감지하고 예방하며 이에 대응하는 시스템을 갖추고 있습니다.

- Nike 는 현재 의복, 신발 및 장비 제품 라인 내에 나노 소재 사용을 제한하고 있습니다. 협력업체에서 사용하는 나노 소재는 Nike 의 RSL(제한 물질 목록) 및 지속가능한 화학 지침에 명시된 요구 사항을 충족해야 합니다.
- 협력업체는 승인을 받은 후에 나노 소재 프로그램을 개발하고 구현하여 나노 입자, 초미립자 및 나노 에어로졸의 사용, 제조 및 처리와 관련된 잠재적 노출로부터 직원과 협력업체를 보호해야 합니다. 협력업체는 이 표준 또는 관련 현지 법률 및 규정 내용 중 더 엄격한 요구 사항을 준수해야 합니다.

책임

위치 관리자는 나노 소재 프로그램 절차를 개발하고 구현하며 이를 반드시 준수하도록 해야 합니다.

HSE 담당자는 나노 소재 프로그램을 확립하고 유지하며 관리해야 합니다. 이 담당자는 (1) 나노 기술이 산업 보전에 미칠 수 있는 영향을 이해하고 (2) 나노 소재와 관련된 안전 작업 전략을 고안해야 합니다.

관리자 및 감독자는 직원이 나노 소재 관리 표준의 절차를 교육받고 이를 반드시 준수하도록 해야 합니다.

직원은 나노 소재 관리 표준의 절차를 준수해야 합니다.

정의

- 나노 입자는 지름이 1 ~ 100nm 사이인 입자입니다. 나노 입자는 기체 속에 떠 있거나(나노 에어로졸), 액체 속에 떠 있거나(콜로이드 또는 나노 히드로졸) 또는 기지재(matrix) 속에 묻혀 있을 수 있습니다(나노 복합물).
- 초미립자는 일반적으로 지름이 100nm 보다 작은 공중 입자를 설명하기 위해 에어로졸 연구와 산업 및 환경 보건 분야에서 일반적으로 사용하는 용어입니다.
- 공학적 나노 입자는 의도적으로 생산되는 반면, 우발적으로 생성되는 나노 크기 또는 초미립자는 연소 및 기화와 같은 과정의 부산물입니다.
- 나노 에어로졸은 기체 속에 떠 있는 나노 입자의 모음입니다. 입자는 분리된 나노 입자로 존재할 수도 있고 나노 입자의 집합체 또는 덩어리로 존재할 수도 있습니다.
- 나노 미터는 1 미터의 10 억분의 일입니다.
- 탄소 기반 나노 소재는 주로 탄소로 구성된 물질이며 가장 일반적인 형태는 속이 빈 구체, 타원체 또는 관입니다. 구체 및 타원체 유형의 탄소 소재를 풀러렌이라고 합니다. 실린더 유형의 탄소 소재를 나노 튜브라고 합니다.
- 금속 기반 나노 소재는 나노 결정, 양자점, 촉매 입자, 박막 및 나노 선을 포함한 나노 소재입니다.

- **HEPA 필터**는 고효율 미립자 공기 필터를 나타냅니다. 이 유형의 공기 필터는 지름이 $0.3\mu\text{m}$ 인 공기 입자를 최소 99.97% 제거할 수 있습니다. 이 필터는 임의로 배열된 섬유 매트릭스로 구성됩니다. 입자는 차단, 밀착 및 확산 메커니즘을 통해 필터에서 차단됩니다.
- **유출물 처리 용품**은 물이 들어 있는 분무기와 일회용 닦개로서, 탄소 기반 나노 소재로 오염된 표면을 청소하는 데 사용됩니다.

요구 사항

1. **위험 평가** – 각 시설에서는 문서화된 위험 평가를 수행해야 하며, 이 평가에는 최소한 다음이 포함되어야 합니다.
 - a. 관련 MSDS 를 포함하여 알려져 있거나 추정되는 나노 소재 화합물의 목록
 - b. 통제가 필요할 수 있는 작업 및 잠재적 유해 요인의 식별
 - c. 유해 요인과 관련된 위험의 평가
 - d. 첫 번째로 공학적 통제, 두 번째로 관리 통제, 마지막으로 개인보호장비 사용을 고려하여 통제 조치 식별 및 구현.
2. **정책 및 절차** – 각 시설에서는 공학적 통제, 개인보호장비 사용을 포함한 작업 관행 및 적절한 폐기물 관리 통제를 사용하여 신체 상해 위험을 최소화하거나 배제하기 위한 절차를 구현해야 합니다. 이 절차에는 최소한 다음이 포함되어야 합니다.
 - a. 공학적 통제:
 - 방출원 폐쇄(예: 발생원을 작업자로부터 격리) 및 지역 배기 환기 시스템과 같은 통제 기술은 공중 나노 입자 운동 및 동작을 기반으로 공기 나노 입자를 포착하는 데 효과적이어야 합니다.
 - 나노 입자가 있는 경우 집진 시스템에 HEPA(고효율 미립자 공기) 필터를 사용해야 합니다.
 - 미국정부산업위생사협회에서 권장하는 방법을 사용하여 환기 시스템 사용을 설계하고 테스트하며 유지보수해야 합니다.
 - b. 작업 관행:
 - 각 작업조의 작업 시간 종료 시(최소 기준) HEPA 필터 진공 청소기 또는 젖은 천으로 닦는 방법을 사용하여 작업 영역을 청소해야 합니다. 마른 빗자루질 또는 공기 호스를 사용하여 작업 영역을 청소할 수 없습니다. 작업자가 폐기물과 접촉하지 않는 방법으로 청소를 실시해야 합니다.
 - 나노 소재를 처리하는 경우 작업장에서 음식 또는 음료의 보관 및 소비를 금지해야 합니다.
 - 손세척 시설을 제공해야 하며 작업자에게 식사, 흡연, 작업장 이탈 전에 손을 씻도록 해야 합니다.
 - 샤워 및 탈의 시설을 제공하여 의복 및 피부의 나노 입자 전이로 인한 다른 영역의 우발적인 오염을 예방해야 합니다.
 - NIOSH 승인 보호 지수가 10 이상인 나노 입자 방지 장갑 및 호흡 보호 장비를 포함하여 작업장에서 기존 조건에 대응 하기 위한 적절한 PPE(개인보호장비)의 평가 및 선택

- 통제 조치가 올바르게 작동하며 작업자에게 적절한 개인보호장비가 제공되는지 확인하기 위한 체계적인 노출 평가

c. 폐기물 관리:

- 나노 입자 분말 및 액체 유출물 청소에는 HEPA 필터 진공 청소기 사용, 습윤식 분말 가라앉히기, 젖은 천을 사용하여 분말 닦기 및 흡수성 물질/액체 트랩 적용이 포함되어야 합니다.
- 비누 또는 세척 오일을 사용하는 습식 청소가 좋습니다. 세척포는 올바른 방법으로 폐기해야 합니다. 오염된 세척포를 건조하여 재사용하면 입자가 다시 분산될 수 있습니다. 시중에 판매되는 습식 또는 정전기식 극세사 세척포를 사용할 경우 공중 분산을 최소화하면서 표면에서 입자를 제거하는 데 효과적일 수 있습니다.
- 마른 빗자루질 또는 압축 공기 사용과 같은 강력한 청소 방법은 피해야 하며, 청소 작업으로 떠도는 입자를 HEPA 필터로 확실히 차단하는 예방 조치가 있는 경우에만 사용하도록 합니다. 진공 청소기를 사용하는 경우 HEPA 필터를 올바르게 설치하고 제조업체의 권장 사항에 따라 봉지와 필터를 교체해야 합니다.
- 폐기 물질 취급 및 처리는 해당 지역의 법을 따라야 하며 Nike Hazardous & Solid Waste(유해 및 고형 폐기물) Code Leadership Standards(리더십 강령)을 준수해야 합니다.

3. 교육 -

PPE: 첫 작업 배정 시 및 이후 적어도 1 년에 한 번씩 교육을 실시합니다. 교육에는 최소한 다음이 포함되어야 합니다.

- PPE 가 필요한 작업 및 시기와 PPE 제한 사항
- PPE 의 올바른 사용 및 관리, 유지보수, 유효 수명 및 처리

호흡 보호 교육: 작업 기능을 안전하게 수행하기 위해 방독 마스크를 착용해야 하는 모든 직원에게는 첫 작업 배정 시 및 이후 적어도 1 년에 한 번씩 교육을 실시합니다. 교육에는 최소한 다음이 포함되어야 합니다.

- 방독 마스크 착용 및 제거를 위한 올바른 절차(봉인 확인 과정 포함). 올바른 세척 및 보관
- 적용되는 경우 카트리지 교체 절차

4. 문서화 -

교육 기록: 각 시설은 최소 3 년간의 교육 기록을 유지해야 합니다.

사고 기록: 각 시설은 최소 5 년간의 사고 기록을 유지해야 합니다.

기타 기록:

- 최신 위험 평가
- 최신 적합성 테스트 기록(방독 마스크만 해당)
- 최소 3 년간의 검사 기록

권장 관행으로 명확하게 식별되는 경우를 제외하고 이 Code Leadership Standard(리더십 행동 강령 표준)는 최소한의 표준을 설정합니다. 협력업체는 모든 관련 상위 법적 요구 사항을 준수해야 하며 직원을 효과적으로 보호하는 자체 관행을 지속적으로 개발하는 것이 좋습니다.

참조:

- 관련 연방 및 지역 법률 및 규정
- Nike Corporate Nanotechnology* Material Guidelines(기업 나노 기술 물질 지침) – Nike RSL & Sustainable Chemistry Guidelines(RSL 및 지속 가능한 화학 지침)
- Nike Personal Protective Equipment(개인보호장비) Code Leadership Standard(리더십 강령)
- Nike “Hazardous Materials(유해 및 고형 폐기물)” Code Leadership Standard(리더십 강령)

표준

협력업체는 대기방출, 고형/유해 폐기물, 폐수 방출 등 관련 규제 요구 사항을 충족하여 인류 건강과 환경을 보호해야 합니다. 협력업체는 작업이 환경에 미치는 부정적인 영향을 완화하기 위해 합당한 조치를 취하며 환경 성과를 지속적으로 향상시키기 위해 노력합니다.

- 운영 관련 위험을 제거하거나 축소하기 위한 HSE(건강, 안전 및 환경) 관리 시스템을 개발하고 구현합니다.

책임

위치 관리자

- a. 효과적인 HSE 관리 시스템을 유지하기 위한 역할, 책임 및 권한을 정의합니다.
- b. 효과적인 HSE 관리 시스템에 필요한 자원(관리자 대표 포함)을 제공합니다.
- c. HSE 관리 시스템이 마련되고 구현되며 유지되게 합니다.

HSE 담당자는 HSE 관리 시스템을 확립하고 유지하며 관리해야 합니다.

관리자 및 감독자는 직원이 HSE 관리 시스템의 요구 사항을 교육받고 이를 반드시 준수하도록 해야 합니다.

직원은 HSE 관리 시스템의 요구 사항을 준수해야 합니다.

요구 사항

1. **정책 및 절차** - 각 시설은 문서화된 HSE 정책을 마련하고 위치 관리자가 이를 승인해야 합니다. 이 정책에는 최소한 다음이 포함되어야 합니다.
 - a. 취지 설명
 - b. 관련 HSE 규정 및 기타 요구 사항 준수에 대한 고위 경영진의 의지
 - c. 지속적인 개선의 약속
 - d. HSE 목표 수립 및 평가 체계
 - e. 2 년마다 정책을 문서화하고 유지보수하며 검토해야 합니다.
 - f. 모든 직원 및 일반인에게 알리고 전달해야 합니다.
 - g. 선임 위치 관리자 또는 본부장이 서명해야 합니다.
2. **HSE 전략** - 각 시설은 다음과 같은 HSE 목표가 포함된 HSE 전략 계획을 수립하고 문서화해야 합니다.
 - a. (위험 평가에 따른) 고위험 항목, 법률 및 기타 요구 사항, 기술적 옵션, 재무/운영/사업상의 요구 사항 및 이해 관계자들의 입장을 고려하여 마련합니다.
 - b. SMART(구체성, 측정 가능, 달성 가능, 현실성 및 시간 제한) 목표를 세웁니다. 시설 전체 사업 계획과 연계하거나 분리할 수 있습니다.



- c. 구현을 책임질 담당자를 지정합니다.
- 3. **문서 관리** - 각 시설에서는 다음을 위해 모든 HSE 관련 문서를 관리할 절차를 마련하고 구현해야 합니다.
 - a. 문서에 (개정) 날짜가 명확하게 표시됩니다.
 - b. 문서의 최신 개정판은 필요 시 참조할 수 있습니다.
 - c. 승인 받은 담당자가 최소한 2 년마다 또는 중대한 변화가 있을 때마다 문서를 검토합니다.
 - d. 새 개정판 사용 시점부터 옛 문서를 즉시 폐기하여 실수로 사용하는 경우가 없도록 합니다.
- 4. **감사** - 각 시설에서는 시설의 전반적인 위험 수준에 부합하는 간격으로 HSE 관리 시스템의 모든 요소를 평가하는 감사 절차를 마련해야 합니다.
- 5. **불이행** - 각 시설에서는 HSE 시스템 불이행을 파악하고 우선 순위를 부여하며 조사하고 해결하기 위한 절차를 개발하고 구현해야 합니다. 절차에는 최소한 다음이 포함되어야 합니다.
 - a. 활동에 대한 책임 부여 방법
 - b. 불이행 문제를 해결하고 예방하기 위한 조치 설명
 - c. 조치 완료 시한
 - d. 완료일
- 6. **관리 검토** - 각 시설에서는 HSE 관리 시스템에 대한 연례 보고서 절차를 개발하고 구현해야 합니다. 최소한 매년 관리 검토 절차를 실시하며, 다음 내용을 포함해야 합니다.
 - a. HSE 전략 계획 대비 진행 상황
 - b. 역할 및 책임
 - c. 과정 및 절차 구현
 - d. HSE 정책 검토(2 년마다)
 - e. 감사 결과, 권장 사항, 불이행 및 시정/예방 조치 검토
 - f. 성과 척도 검토
 - g. 시스템 적합성, 타당성 및 실효성 평가
- 7. **통신** - 각 시설에서는 직원들에게 HSE 에 대한 충분한 정보를 제공해야 합니다. 최소한 다음 요구 사항을 충족해야 합니다.
 - a. 건강 및 안전 관련 게시판이나 웹 사이트를 마련하여 HSE 정보를 직원들에게 전달합니다.
 - b. 매달 HSE 정보를 모든 직원에게 전달합니다.
- 8. **교육** - 각 시설에서는 HSE 교육 필요 사항을 파악하여 HSE 관리 시스템의 효과적인 운용을 위한 교육 프로그램을 구현해야 합니다. 또한 모든 직원은 HSE 관리 시스템의 서면 절차 각각에 대한 교육을 받아야 합니다.



9. 문서화 -

교육 기록: 각 시설은 최소 3 년간의 교육 기록을 유지해야 합니다.

기타 기록:

- a. 최신 HSE 정책
- b. 최신 HSE 전략 계획
- c. 최신 교육 계획
- d. 최소 3 년간의 내부 감사 기록
- e. 최소 3 년간의 불이행 기록
- f. 최소 3 년간의 관리 검토 기록 및 관련 문서

권장 관행으로 명확하게 식별되는 경우를 제외하고 이 Code Leadership Standard(리더십 행동 강령 표준)는 최소한의 표준을 설정합니다. 협력업체는 모든 관련 상위 법적 요구 사항을 준수해야 하며 직원을 효과적으로 보호하는 자체 관행을 지속적으로 개발하는 것이 좋습니다.

참조:

- 관련 연방 및 지역 법률 및 규정
- NOS; *Lean Concepts and Philosophies*
- Nike ESH Handbook, 1-1 페이지

표준

협력업체는 대기방출, 고형/유해 폐기물, 폐수 방출 등 관련 규제 요구 사항을 충족하여 인류 건강과 환경을 보호해야 합니다. 협력업체는 작업이 환경에 미치는 부정적인 영향을 완화하기 위해 합당한 조치를 취하며 환경 성과를 지속적으로 향상시키기 위해 노력합니다.

- 대기 오염 위험을 최소화하기 위한 정책과 절차를 개발하고 구현합니다.

책임

위치 관리자는 대기방출 프로그램을 구현하고 이를 반드시 준수하도록 해야 합니다.

HSE 담당자는 대기방출 프로그램을 확립하고 유지하며 관리해야 합니다.

관리자 및 감독자는 직원이 대기방출 프로그램의 요구 사항을 교육받고 이를 반드시 준수하도록 해야 합니다.

직원은 대기방출 과정 및 절차의 요구 사항을 준수해야 합니다.

정의

- **대기방출원**에는 공장에서 생성되어 대기로 방출되는, 인체 또는 환경에 유해할 수 있는 유독 가스, 증기, 먼지, 연기 등의 물질이 포함됩니다.
- **오염 통제 장치**는 환경에 방출되는 오염 물질의 양을 줄이기 위해 시설에서 사용하는 장치입니다(예: 세정 장치, 수조 등).
- **오염 물질**은 일반적으로 자원의 유용성에 불리한 영향을 미치는 환경 유입 물질입니다.
- **방출원**은 방출이 발생하는 위치입니다(예: 도장실의 환기 시스템, 건조기 통풍구, 보일러 배기구 등).

요구 사항

1. **위험 평가** - 각 시설에서는 문서화된 연간 위험 평가를 수행해야 하며, 이 평가에는 최소한 다음이 포함되어야 합니다.
 - a. 정적 대기방출원의 식별. 방출원 위치와 오염 물질 유형을 목록에 포함시켜야 합니다.
 - b. 방출된 오염 물질의 정량화. 관련 지역 규정과 수준을 비교합니다.
 - c. 대기 오염 통제 조치의 식별(예: 대기 오염 장치, 공정 개선)
2. **정책 및 절차** - 각 시설에서는 대기방출의 영향을 축소하거나 제거하기 위한 절차를 구현해야 합니다. 이 절차에는 최소한 다음이 포함되어야 합니다.
 - a. 지역 법률 및 규정에 따라 시설은 대기방출에 대한 필수 허가, 등록 및/또는 승인을 유지해야 합니다.
 - b. 환기, 대기 오염 통제 및 배기 시스템(예: 흡 후드 스프레이 부스)의 연간 성능 평가를 수행하여 유효성을 증명해야 합니다.
 - c. 연간 분석 테스트를 완료하여 방출이 허가 또는 승인 요구 사항의 범위 내에 있는지 확인해야 합니다.



d. 대기방출에 영향을 미치는 사건 또는 시스템 장애의 사고 보고 및 조사를 위한 절차가 마련되어 있어야 합니다.

3. **교육** - 직원은 다음에 대한 인식 수준 교육을 받아야 합니다.

- 대기방출원 위치, 배기구 및 사용 중인 모든 해당 오염 통제 장치
- 환기 또는 오염 통제 장치에 장애가 있는 것으로 보이는 경우 적절한 대응 절차

대기방출 유지보수: 오염 통제 장치의 시스템 성능을 유지보수하고 분석하는 직원은 특정한 운영 요구 사항 및 운영 절차에 대한 교육을 받아야 합니다.

4. **문서화** -

교육 기록: 각 시설은 최소 3 년간의 교육 기록을 유지해야 합니다.

사고 기록: 각 시설은 최소 3 년간의 사고 기록을 유지해야 합니다.

기타 기록: 각 시설은 최신 위험 평가를 유지해야 합니다.

권장 관행으로 명확하게 식별되는 경우를 제외하고 이 Code Leadership Standard(리더십 행동 강령 표준)는 최소한의 표준을 설정합니다. 협력업체는 모든 관련 상위 법적 요구 사항을 준수해야 하며 직원을 효과적으로 보호하는 자체 관행을 지속적으로 개발하는 것이 좋습니다.

참조:

- 관련 연방 및 지역 법률 및 규정
- Nike ESH Handbook, 2-1 페이지

표준

협력업체는 대기방출, 고형/유해 폐기물, 폐수 방출 등 관련 규제 요구 사항을 충족하여 인류 건강과 환경을 보호해야 합니다. 협력업체는 작업이 환경에 미치는 부정적인 영향을 완화하기 위해 합당한 조치를 취하며 환경 성과를 지속적으로 향상시키기 위해 노력합니다.

- 유해 물질 보관, 운송 및 사용에 관한 절차와 정책을 마련하고 구현합니다. 이 절차와 정책의 목적은 인류 건강 및 환경에 미칠 위험을 최소화하는 데 있습니다.

책임

위치 관리자는 유해 물질 절차를 개발하고 구현하며 이를 반드시 준수하도록 해야 합니다.

HSE 담당자는 유해 물질 처리 과정 및 절차를 확립하고 유지하며 관리해야 합니다.

관리자 및 감독자는 직원이 유해 물질 처리 과정 및 절차의 요구 사항을 교육 받고 이를 반드시 준수하도록 해야 합니다.

직원은 유해 물질 처리 과정 및 절차의 요구 사항을 준수해야 합니다.

정의

- **유해 물질**은 사용, 보관 또는 운송 시 인체, 안전, 환경 및 재산상의 위험을 초래할 수 있는 모든 물질이나 자재입니다. 여기에는 유해 물질과 유해 폐기물이 포함됩니다.

요구 사항

- 위험 평가** - 각 시설에서는 문서화된 연간 위험 평가를 수행해야 하며 이 평가에는 최소한 다음이 포함되어야 합니다.
 - 잠재적으로 위험한 물질을 모두 식별하기 위한 조사
 - 노출 수준 수치, 유형(예: 흡입, 피부 접촉, 섭취 등) 및 기간
 - 사용된 물질의 양 및 위치
 - 이행할 예방 조치(예: 환기, 개인 보호 장비, 응급 샤워 또는 눈세척 시설)
- 정책 및 절차** - 각 시설에서는 유해 물질과 관련된 위험을 최소화하거나 배제하기 위한 절차를 구현해야 합니다. 이 절차에는 최소한 다음이 포함되어야 합니다.
 - 모든 유해 물질에 대한 MSDS(물질 안전 보건 자료)를 마련합니다. 물질 안전 보건 자료를 갖추지 않은 상태에서는 어떤 유해 물질도 현장에 반입하지 않습니다. 유해 물질을 사용하고 보관하는 모든 구역에서는 MSDS 를 갖추야 합니다.
 - 모든 유해 물질은 적합한 용기에 넣어 보관하고 위험 정보 레이블로 표시해야 합니다. 이 용기는 다음 요구 사항을 충족해야 합니다.
 - 양호한 상태여야 합니다.



- 내용물과 친화성이어야 합니다.
- 직원들이 사용하는 언어로 눈에 잘 띄게 작성된 견고한 레이블로 표시합니다.
- 사용하지 않을 때는 반드시 닫아 놓습니다.
- 주 가연성 물질의 용기는 반드시 접착시키고 땅에 고정시키거나 묶어야 합니다.
- 빈 용기를 레이블로 표시한 다음 보관 구역 요구 사항에 따라 보관해야 합니다.

c. 보관 구역 요구 사항:

- 보관 구역은 단단히 잠그고 차폐해야 합니다.
- 용기는 불침투성 표면 위에 보관해야 합니다.
- 보관 구역은 적절한 환기가 이루어지고, 응급 눈세척 또는 샤워 시설을 바로 이용할 수 있어야 합니다.
- 이 구역에서는 식사, 흡연 및 음주를 삼가야 합니다.
- 208.2 리터(55 갤런)를 초과하는 물질의 경우, 최대 용기 용적의 110% 이상인 보조 용기를 사용해야 합니다.
- 용기 사이에는 적절한 통로 공간이 확보되어야 합니다.
- 용기를 과적해서는 안 됩니다.
- 불친화성 물질은 분리해야 합니다.
- 가연성 및 연소성 물질은 점화원과 먼 곳에 보관해야 합니다.

d. 압축 기체 실린더는 다음 요구 사항을 충족해야 합니다.

- 똑바로 세운 채로 넘어지지 않도록 고정시켜 보관합니다.
- 해당 기체 및 관련 위험을 식별하도록 레이블로 표시합니다.
- 점화원, 부식성 공기 및 극한의 기상 조건과 멀리 떨어진 곳에 보관합니다.
- 빈 실린더와 가득 찬 실린더를 레이블로 표시하고 분리하여 보관합니다.

e. 유해 물질 운송:

- 가연성 물질의 용기는 반드시 접착시키고 땅에 고정시키거나 묶어야 합니다.
- 분배 용기 아래에 받침판/편을 설치해야 합니다.
- 불침투성 표면 위에서 분배해야 합니다.
- 새거나 옆질러진 경우 즉시 닦아내야 합니다.

f. 유해 물질을 사용하고 보관하는 곳에서는 유출 사고에 대비한 대처 계획을 문서화하고 처리 장비를 마련해야 합니다.

3. **교육** - 유해 물질을 취급하는 직원은 매년 그리고 유해 요인, 과정 또는 절차 변동 시 교육을 받아야 합니다. 이 교육에는 다음 내용이 포함되어야 합니다.

- 유해 물질의 속성 및 위험성
- 물질 안전 보건 자료
- 레이블 표시

유출 사고 대응 계획: 유출 사고 대응 임무를 맡는 직원은 매년 유출 사고 대응 계획 교육을 이수해야 합니다.

4. 문서화 -

교육 기록 각 시설은 최소 3 년간의 교육 기록을 유지해야 합니다.

의료 기록: 각 시설은 최소 고용 기간 및 이후 30 년 동안 기밀 및 보안 의료 기록을 유지해야 합니다. 법으로 요구되는 경우를 제외하고, 직원의 서면 동의 없이 의료 기록을 공개할 수 없습니다.

사고 기록: 유해 물질과 관련된 모든 사고의 기록을 유지해야 합니다. 이 기록은 최소 5 년 동안 보관해야 합니다.

기타 기록:

- a. 유해 물질 최신 재고 현황
- b. 모든 유해 물질에 대한 최신 MSDS
- c. 화학적 사용 기간 + 30 년간의 MSDS 보관
- d. 유해 물질을 다루는 모든 작업에 대한 최신 유해 평가
- e. 최신 유출 사고 대처 계획:

권장 관행으로 명확하게 식별되는 경우를 제외하고 이 Code Leadership Standard(리더십 행동 강령 표준)는 최소한의 표준을 설정합니다. 협력업체는 모든 관련 상위 법적 요구 사항을 준수해야 하며 직원을 효과적으로 보호하는 자체 관행을 지속적으로 개발하는 것이 좋습니다.

참조:

- 관련 연방 및 지역 법률 및 규정
- Nike ESH Handbook, 3-1 페이지

표준

협력업체는 대기방출, 고형/유해 폐기물, 폐수 방출 등 관련 규제 요구 사항을 충족하여 인류 건강과 환경을 보호해야 합니다. 협력업체는 작업이 환경에 미치는 부정적인 영향을 완화하기 위해 합당한 조치를 취하며 환경 성과를 지속적으로 향상시키기 위해 노력합니다.

- 인류 건강 및 환경에 대한 위험성을 최소화하기 위해 유해 폐기물 관리 정책 및 절차를 개발하고 이행합니다.

책임

위치 관리자는 유해 폐기물 절차를 개발하고 이행하며 이를 반드시 준수하도록 해야 합니다.

HSE 담당자는 유해 폐기물 절차를 확립하고 유지하며 관리해야 합니다.

관리자 및 감독자는 직원이 유해 폐기물 처리 과정 및 절차의 요구 사항을 교육받고 이를 반드시 준수하도록 해야 합니다.

직원은 유해 폐기물 처리 과정 및 절차의 요구 사항을 준수해야 합니다.

정의

- **유해 폐기물**은 부적절하게 취급, 보관, 운송되거나 처리될 경우 인류 건강, 생물 또는 환경에 피해를 줄 수 있는 폐기물 또는 복합 폐기물입니다.

요구 사항

- 위험 평가** - 각 시설에서는 문서화된 연간 위험 평가를 수행해야 하며, 이 평가에는 최소한 다음이 포함되어야 합니다.
 - 가연성, 부식성, 독성을 지녔거나 인류 건강 또는 환경에 위협이 될 수 있는 모든 유해 폐기물(폐기물 흐름 포함)을 식별합니다.
 - 폐기물 발생량 및 환경과 인체에 미칠 영향을 판단합니다.
 - 예방 조치(예: 환기, 개인보호장비, 응급 샤워 또는 눈세척 시설)를 이행합니다.
- 정책 및 절차** - 월간 폐기물 발생량 또는 보관량이 100kg(220 파운드) 이상인 시설은 유해 폐기물 관련 위험을 축소하거나 제거할 절차를 이행해야 하며, 여기에는 최소한 다음 내용이 포함되어야 합니다.
 - 현지 법률 및 규정에 따라 유해 폐기물 발생, 보관 및 처리에 관한 허가를 모두 취득합니다.
 - 유해 폐기물은 적절한 시간 제한의 범위에서 처리해야 합니다.
 - 정식 허가를 받은 유해 폐기물 운송, 취급 및 처리 시설을 이용합니다.
 - 유해 폐기물 보관 구역 요구 사항:
 - 보관 구역은 잠겨 있어야 합니다.
 - 보관 구역은 적절한 환기가 이루어지고, 응급 눈세척 또는 샤워 시설과 가까워야 합니다.

- 식사, 흡연 또는 음주 금지 표시를 게시해야 합니다.
- 유해 폐기물 보관 구역은 차폐되어야 합니다.
- 용기의 총 용적이 55 갤런(208 리터)을 초과할 경우, 최대 용기 용적의 110% 이상인 보조 용기도 사용해야 합니다.
- 필요한 PPE(개인보호장비)를 포함한 유출 사고 처리 장비를 유해 폐기물 보관 구역 근처에 비치해야 합니다.
- 가연성 및 연소성 폐기물은 점화원과 먼 곳에 보관해야 합니다.
- 불친화성 폐기물은 분리해야 합니다.
- 용기 사이에는 적절한 통로 공간이 확보되어야 합니다.
- 용기를 과적해서는 안 됩니다.
- 유해 폐기물 보관 구역은 비유해 폐기물과 분리하여 보관해야 합니다.

e. 유해 폐기물 보관 용기 요구 사항:

- 용기는 불침투성 표면 위에 보관해야 합니다.
- 용기와 폐기물은 친화성이어야 합니다.
- 용기는 양호한 상태이어야 합니다.
- 모든 용기에는 유해 폐기물 레이블을 눈에 잘 띄게 부착하고 폐기물 식별 및 위험성 표시도 있어야 합니다.
- 폐기물을 운송할 때를 제외하고 항상 뚜껑을 닫아 놓아야 합니다.

f. 폐기물 감축 및 최소화 프로그램을 문서화하고 이행합니다.

g. 매주 유해 폐기물 보관 구역 검사를 실시하고 문서화합니다.

h. 유해 폐기물 처리 기록을 보관합니다(폐기물 설명, 용량, 처리일, 처리 방법 및 위치 포함).

i. 협력업체는 책임을 다하는 환경 보호 관행에 따라 폐기물을 처리해야 합니다. 그러한 관행을 따르기 위해서는 정식 허가를 받은 (그리고 Nike 가 승인한) 폐기물 운송 및 처리 시설을 이용해야 합니다. 협력업체는 폐기물 처리 시설에서 책임을 다하는 환경 관리 관행을 실천하는지 확인할 수 있어야 합니다(예: 무단 매립이나 방수, 소각재나 침출액과 같은 부산물의 부적절한 처리, 무단 소각 금지).

j. Nike 는 이용된 폐기물 관리, 보관, 운송, 취급 및 처리 시설에 대한 점검을 실시할 수 있습니다. 또한 Nike 는 협력업체가 처리 관행 이행을 입증하는 문서 자료를 제출할 것을 요구할 수도 있습니다.

3. **교육** - 유해 폐기물의 영향을 받을 수 있는 모든 직원은 업무 배정 시 그리고 최소한 매년 유해 폐기물에 관한 교육을 이수해야 합니다. 이 교육에는 유해 폐기물 운송, 보관 및 처리 요구 사항이 포함되어야 합니다.

4. 문서화 –

교육 기록: 각 시설은 최소 3 년간의 교육 기록을 유지해야 합니다.

의료 기록: 각 시설은 최소 고용 기간 및 이후 30 년 동안 기밀 및 보안 의료 기록을 유지해야 합니다. 법적으로 요구되는 경우를 제외하고, 직원의 명시적 서면 동의 없이 의료 기록을 공개할 수 없습니다.

사고 기록: 각 시설은 최소 5 년간의 사고 기록을 유지해야 합니다.

기타 기록:

- a. 최신 위험 평가 및 필수 허가
- b. 연 1 회 이상의 검사
- c. 처리 기록/목록은 최소 5 년 동안 보관해야 합니다.

권장 관행으로 명확하게 식별되는 경우를 제외하고 이 Code Leadership Standard(리더십 행동 강령 표준)는 최소한의 표준을 설정합니다. 협력업체는 모든 관련 상위 법적 요구 사항을 준수해야 하며 직원을 효과적으로 보호하는 자체 관행을 지속적으로 개발하는 것이 좋습니다.

참조:

- 관련 연방 및 지역 법률 및 규정
- Nike "Hazardous Materials(유해 물질)" Code Leadership Standard(리더십 강령)
- Nike ESH Handbook, 2-9 페이지

표준

협력업체는 대기방출, 고형/유해 폐기물, 폐수 방출 등 관련 규제 요구 사항을 충족하여 인류 건강과 환경을 보호해야 합니다. 협력업체는 작업이 환경에 미치는 부정적인 영향을 완화하기 위해 합당한 조치를 취하며 환경 성과를 지속적으로 향상시키기 위해 노력합니다.

- 고형 폐기물을 최소화하고 관리하기 위한 과정과 절차를 개발하고 구현합니다.

책임

위치 관리자는 고형 폐기물 최소화 및 관리 절차를 개발하고 구현하며 이를 반드시 준수하도록 해야 합니다.

HSE 담당자는 고형 폐기물에 대한 과정 및 절차를 확립하고 유지하며 관리해야 합니다.

관리자 및 감독자는 직원이 고형 폐기물에 대한 과정 및 절차의 요구 사항을 교육받고 이를 반드시 준수하도록 해야 합니다.

직원은 고형 폐기물 처리 과정 및 절차의 요구 사항을 준수해야 합니다.

정의

- **고형 폐기물**은 상품 및 서비스 소비 그리고 상품 제조 과정에서 나온 쓰레기입니다. 여기에는 유해 폐기물이 포함되지 않습니다. 고형 폐기물에는 식품 및 정원 폐기물, 종이, 판지, 옷, 가죽, 제품 포장재, 유리 및 금속 용기가 포함됩니다.
- **최소화**란 폐기물을 발생원에서 방지하고 줄이는 것입니다. 재사용(제품 또는 재료를 동일하거나 비슷한 용도로 사용), 회수(폐기물에서 에너지를 재생), 재활용(고형 폐기물을 신제품 제조 재료로 사용) 및 퇴비화

요구 사항

1. **위험 평가** - 각 시설에서는 문서화된 고형 폐기물 위험 평가를 매년 수행해야 하며, 이 평가에는 최소한 다음이 포함되어야 합니다.
 - a. 고형 폐기물 취급, 보관, 운송 및 처리와 관련된 HSE 유해 요인 식별
 - b. 유해 요인과 관련된 위험의 평가
 - c. 위험을 낮추기 위한 통제 조치 식별(예: 분리, 개인 보호 장비, 최소화 등)
 - d. 고형 폐기물 체계 준수
 - i. 발생원 축소
 - ii. 자체 재활용
 - iii. 폐쇄 루프형 재활용
 - iv. Nike 후원 프로그램
 - v. 하향식 재활용
 - vi. 에너지 재생



vii. 매립

viii. 책임 소각

2. 정책 및 절차 - 각 시설에서는 최소한 다음을 포함하는 절차를 개발하고 구현해야 합니다.

- a. 모든 고형 폐기물 흐름을 포괄하는 목록 관리. 여기에는 폐기물 유형, 발생량, 재활용 옵션 및 비율, 처리 시설 이름 및 위치가 포함되어야 합니다.
- b. 고형 폐기물 최소화 프로그램. 폐기물 예방 및 폐기물 축소에 중점을 두어야 합니다.
- c. 폐기물을 재사용 가능, 재생 가능, 재활용 가능 및 재활용 불가 범주로 분리합니다. 이 폐기물 범주별로 청결한 전용 용기를 마련해야 합니다.
- d. 유해 폐기물과 고형 폐기물을 분리해야 합니다.
- e. 고형 폐기물 보관 구역은 차폐되고 잠겨야 하며, 불침투성 표면으로 이루어져야 합니다.
- f. 운송 및 처리 회사는 고형 폐기물 운송 및 처리 허가나 승인을 받은 곳이어야 합니다.
- g. 고형 폐기물 처리 기록이 보관되어야 합니다.
- h. 고형 폐기물 현장 소각 또는 처리 시 관할 기관의 승인 및 허가를 받아야 합니다.

3. 교육 -

고형 폐기물에 관한 인식: 모든 직원은 인식 교육을 받아야 합니다. 교육에는 다음 내용이 포함되어야 합니다.

- ▣ 모든 고형 폐기물 흐름에 대한 설명
- ▣ 일반적인 폐기물 최소화 방법

고형 폐기물 관리: 유지보수 및 관리 담당자와 같이 업무상 고형 폐기물을 다루는 직원은 위에서 정한 교육과 함께 다음에 관한 교육도 받아야 합니다.

- ▣ 올바른 취급/보관/처리 방법 및 절차
- ▣ 구체적인 폐기물 최소화 운영 절차
- ▣ 개인 보호 장비의 사용

4. 문서화 -

교육 기록: 직원 교육 기록은 최소 3 년간 사용 가능해야 하며 유지되어야 합니다.

사고 기록: 모든 사고에 대한 기록은 최소 5 년 동안 보관해야 합니다.

기타 기록:

- a. 최신 고형 폐기물 위험 평가
- b. 필수적인 관할 기관 허가
- c. 최소 5 년간의 고형 폐기물 처리 문서

권장 관행으로 명확하게 식별되는 경우를 제외하고 이 Code Leadership Standard(리더십 행동 강령 표준)는 최소한의 표준을 설정합니다. 협력업체는 모든 관련 상위 법적 요구 사항을 준수해야 하며 직원을 효과적으로 보호하는 자체 관행을 지속적으로 개발하는 것이 좋습니다.

참조:

- 관련 연방 및 지역 법률 및 규정
- Nike "Hazardous Waste(유해 폐기물)" Code Leadership Standard(리더십 강령)
- Nike ESH Handbook, 2-20 페이지
- Nike SME Environmental Sustainability Strategy(SME 환경 지속 가능성 전략)

표준

협력업체는 대기방출, 고형/유해 폐기물, 폐수 방출 등 관련 규제 요구 사항을 충족하여 인류 건강과 환경을 보호해야 합니다. 협력업체는 작업이 환경에 미치는 부정적인 영향을 완화하기 위해 합당한 조치를 취하며 환경 성과를 지속적으로 향상시키기 위해 노력합니다.

- 폐수 관리 및 방출을 위한 과정과 절차를 개발하고 구현합니다. 협력업체는 이 표준 또는 관련 현지 법률 및 규정 내용 중 더 엄격한 요구 사항을 준수해야 합니다.

책임

위치 관리자는 폐수 관리 및 방출 절차를 개발하고 구현하며 이를 반드시 준수하도록 해야 합니다.

HSE 담당자는 폐수 처리 절차를 확립하고 유지하며 관리해야 합니다.

관리자 및 감독자는 직원이 폐수 처리 과정 및 절차의 요구 사항을 교육받고 이를 반드시 준수하도록 해야 합니다.

직원은 폐수 처리 과정 및 절차의 요구 사항을 준수해야 합니다.

정의

- 폐수는 이미 사용한 물 및 그 물에 의해 운반된 고형물(산업, 위생 및 빗물 방출물 포함)을 의미합니다.
- 산업 폐수는 산업 또는 상업 활동에서 발생한 폐수입니다.
- 위생 폐수는 화장실, 세면대, 샤워기, 세탁기 등 위생 편의 시설에서 발생한 폐수입니다.
- 빗물은 폭풍우로 생겨난 빗물입니다.
- 오염 통제 장비는 최종 방출에 앞서 폐수를 처리하는 장비 또는 과정입니다. 일반적으로 물리적 처리(예: 기름/물 분리), 화학 처리(예: pH 중성화) 및 생물학적 처리(예: 호기성 생물 사용) 방법을 이용합니다.
- 슬러지는 폐수 처리 과정에서 제거되는 고체, 반고체 또는 액체 찌꺼기입니다. 부패 탱크에서 제거되는 물질도 슬러지에 해당됩니다.

요구 사항

1. **위험 평가** - 각 시설에서는 문서화된 폐수 위험 평가를 매년 수행해야 하며, 이 평가에는 최소한 다음이 포함되어야 합니다.
 - a. 산업 폐수, 위생 폐수, 빗물을 포함하는 모든 폐수의 방출물 및 관련 HSE 유해 요인 식별. 방출 지점, 방출원, 방출 유형과 수량을 포함해야 합니다.
 - b. 잠재적 폐수 방출물 관련 위험 평가
 - c. 환경에 대한 위험을 낮추기 위한 통제 조치 식별(예: 교육, 검사, 폐수 처리)
2. **정책 및 절차** - 각 시설에서는 최소한 다음을 포함하는 폐수 관리 절차를 개발하고 구현해야 합니다.
 - a. 장비 설치 또는 변경에 앞서 폐수를 방출할 모든 공정/장비 평가 및 승인



- b. 관련 규정, 표준 및 허가 요구 사항을 준수함을 입증하는 분석 테스트 결과를 포함한 모든 오염 통제 장비의 목록 작성. 목록은 매년 검토해야 합니다.
 - c. WWTP 내 중앙 위치에 현지 요구 사항/한도 사항 게시
 - d. 폐수량을 줄이기 위한 폐수 재사용 및 최소화 활동
 - e. 모든 필수 방출 허가 취득
 - f. 협력업체는 방출 지점에서 최종 폐수 유출물에 대한 실험 분석을 실시해야 합니다. 여기서는 승인된 분석 테스트 실험 및 방법을 적용하여 관련 표준 준수 여부를 입증해야 합니다. 최소한 매년 표본 추출 및 테스트를 실시해야 합니다. 협력업체는 Nike, Inc. 담당자가 요청 시 검토할 수 있도록 폐수 분석 문서를 보관해야 합니다.
 - g. 오염 통제 장비는 폐수에 포함된 오염 물질에 적합해야 합니다.
 - h. 오염 통제 시 식수, 냉각수 또는 빗물을 사용하여 희석해서는 안 됩니다. 희석은 적합한 오염 통제 방법이 아닙니다.
 - i. 표본 추출은 분기마다 실시하고 표본 추출 위치, 방법 및 테스트 대상 오염 물질을 명시해야 합니다.
 - j. 불이행 보고 절차(시정 조치 포함)
 - k. 오염 통제 장비 검사 및 유지보수 일정
 - l. 누적 슬러지에 대한 표본 추출 및 처리 프로그램 산업 또는 공정 슬러지는 관할 기관에서 구체적으로 그 사용을 승인하지 않는 한 퇴비, 비료 또는 기타 토지에서의 용도로 사용할 수 없습니다.
 - m. 유출물 방출 지점은 가장 가까운 주거 시설 또는 주거지로부터 100 미터 이상 떨어져 있어야 합니다.
3. **교육** - 모든 관련 직원은 매년 폐수에 관한 인식 교육을 받아야 합니다. 교육에는 다음 내용이 포함되어야 합니다.
- 폐수 방출물 유형, 방출 지점 및 방출원
 - 오염 통제 장비에 대한 일반적인 지식
 - 환경으로의 무단 방출의 결과
- 폐수 처리 및/또는 표본 추출 관련 업무를 수행하도록 허가 받은 직원은 위와 같은 교육과 더불어 다음에 관한 교육을 받아야 합니다.
- 적절한 표본 추출 기법 및 절차(불이행 및 시정 조치 포함)
 - 해당 오염 통제 장비에 관한 구체적인 운영 절차(유지보수 포함)
 - 개인 보호 장비의 사용

4. 문서화 -

교육 기록: 직원 교육 기록은 최소 3 년간 사용 가능해야 하며 유지되어야 합니다.

사고 기록: 모든 사고에 대한 기록은 최소 5 년 동안 보관해야 합니다.

기타 기록:

- a. 최신 폐수 위험 평가 및 방출물/오염 통제 장비 목록
- b. 최신 폐수 방출 허가
- c. 최소한 3 년간의 오염 통제 장비 검사 기록
- d. 오염 통제 장비 수명 기간 동안의 유지보수 및 수리 기록
- e. 최소한 5 년간의 폐수 테스트용 실험 분석 결과 또는 최신 결과를 유지해야 합니다.
- f. 누적 슬러지 처리 문서는 최소한 5 년간 유지해야 합니다.

권장 관행으로 명확하게 식별되는 경우를 제외하고 이 Code Leadership Standard(리더십 행동 강령 표준)는 최소한의 표준을 설정합니다. 협력업체는 모든 관련 상위 법적 요구 사항을 준수해야 하며 직원을 효과적으로 보호하는 자체 관행을 지속적으로 개발하는 것이 좋습니다.

참조:

- 관련 연방 및 지역 법률 및 규정
- Nike ESH Handbook, 2-16 페이지
- BSR; Water Quality Guidelines and Testing Standards(수질 지침 및 테스트 표준)

표준

협력업체는 대기방출, 고형/유해 폐기물, 폐수 방출 등 관련 규제 요구 사항을 충족하여 인류 건강과 환경을 보호해야 합니다. 협력업체는 작업이 환경에 미치는 부정적인 영향을 완화하기 위해 합당한 조치를 취하며 환경 성과를 지속적으로 향상시키기 위해 노력합니다.

- 석유 또는 유해 물질이 든 지상 및 지하 저장 탱크 시스템과 관련된 위험을 최소화하기 위한 과정 및 절차를 개발하고 구현합니다.

책임

위치 관리자는 저장 탱크 프로그램을 구현하고 이를 반드시 준수하도록 해야 합니다.

HSE 담당자는 저장 탱크 프로그램을 확립하고 유지하며 관리해야 합니다.

관리자 및 감독자는 직원이 저장 탱크 프로그램의 요구 사항을 교육받고 이를 반드시 준수하도록 해야 합니다.

직원은 저장 탱크 과정 및 절차 요구 사항을 준수해야 합니다.

정의

- **지상 저장 탱크**는 석유 또는 유해 물질 저장에 쓰이는 고정식 용기로서 용량이 55 갤런(208 리터)을 초과하고 완전히 지상 표면에 설치된 것입니다.
- **지하 저장 탱크**는 석유 또는 유해 물질 저장에 쓰이는 탱크로서 (지하 배관을 포함한) 전체 구조물의 10% 이상이 지표면 아래 위치한 것입니다.

요구 사항

1. **위험 평가** - 각 시설에서는 문서화된 연간 위험 평가를 수행해야 하며, 이 평가에는 최소한 다음이 포함되어야 합니다.
 - a. 모든 지상/지하 저장 탱크 및 해당 유해 요인에 대한 목록. 이 목록에는 탱크별 유형(물리적 구성), 위치, 크기, 연수 및 저장물의 모든 화학적 성분 목록이 포함되어야 합니다.
 - b. 저장 탱크와 관련된 위험 평가
 - c. 통제 조치 식별 및 구현(예: 운영 요구 사항, 유출 감지 장비, 오염 통제 장치 등)
2. **정책 및 절차** - 각 시설은 지상 및 지하 저장 탱크의 HSE 영향을 최소화하거나 배제하기 위한 절차를 구현해야 하며, 여기에는 최소한 다음 내용이 포함되어야 합니다.
 - a. 지상 저장 탱크는 다음 요구 사항을 충족해야 합니다.
 - 그 내용 및 관련 유해 요인을 설명하는 레이블을 부착합니다.
 - 최대 탱크 용적의 110%를 수용할 수 있는 보조 용기를 확보합니다.
 - 사고로 인한 손상을 방지하기 위한 보호 차폐물을 설치합니다.



- 탱크 및 관련 장비가 양호한 상태이고 유출이나 손상의 증거가 없음을 확인하는 검사를 매주 실시하고 문서화합니다.
 - 저장물과의 친화성 소재입니다.
- b. 지하 저장 탱크는 다음 요구 사항을 충족해야 합니다.
- 저장물과의 친화성 소재입니다.
 - 다음 유출 감지 시스템 중 하나 이상이 작동 중입니다.
 - 틸새 모니터링 기능이 있는 보조 용기
 - 자동 탱크 계량 시스템
 - 증기 모니터링
 - 지하수/지표 밑 모니터링
 - 통계 목록 조정
 - 지표 밑 부식이 방지됩니다.
 - 다음 넘침 방지 장치 중 하나 이상이 작동 중입니다.
 - 자동 차단 장치
 - 넘침 경보
 - 플로트 밸브 메커니즘
 - 연간 무결성 테스트를 실시하고 문서화합니다.
- c. 신규 장비를 구축하거나 설치한 다음 또는 기존 장비, 시설이나 과정을 수정한 다음 모든 저장 탱크 목록을 업데이트해야 합니다. 최소한 매년 목록을 검토해야 합니다.
- d. 제품 운송 절차를 문서화하여 각 탱크 근처에 게시합니다.
- e. 문서화된 유출 대응 절차 및 소모품을 마련합니다.
3. **교육** - 시설 저장 탱크 작동, 유지보수 및/또는 제품 운송을 담당하는 직원 및/또는 협력업체는 다음 교육을 받아야 합니다.
- 탱크 시스템 및 관련 장비/배관 검사 절차
 - 제품 운송 절차
 - 유출 또는 기타 탱크 시스템 장애 대응 절차

4. 문서화 -

교육 기록: 각 시설은 최소 3 년간의 교육 기록을 유지해야 합니다.

사고 기록: 각 시설은 최소 5 년간의 사고 기록을 유지해야 합니다.

기타 기록:

- a. 주간 검사 기록은 1 년 이상 유지해야 합니다.
- b. 최신 위험 평가 및 목록
- c. 점유 기간 및 이후 30 년 동안의 지하 저장 탱크 연간 무결성 테스트 기록

권장 관행으로 명확하게 식별되는 경우를 제외하고 이 Code Leadership Standard(리더십 행동 강령 표준)는 최소한의 표준을 설정합니다. 협력업체는 모든 관련 상위 법적 요구 사항을 준수해야 하며 직원을 효과적으로 보호하는 자체 관행을 지속적으로 개발하는 것이 좋습니다.

참조:

- 관련 연방 및 지역 법률 및 규정
- Nike ESH Handbook, 2-22, 2-26 페이지

표준

협력업체는 대기방출, 고형/유해 폐기물, 폐수 방출 등 관련 규제 요구 사항을 충족하여 인류 건강과 환경을 보호해야 합니다. 협력업체는 작업이 환경에 미치는 부정적인 영향을 완화하기 위해 합당한 조치를 취하며 환경 성과를 지속적으로 향상시키기 위해 노력합니다.

- 직원과 환경에 대한 PCB(폴리염화비페닐) 관련 위험을 낮추기 위한 과정 및 절차를 개발하고 구현합니다.

책임

위치 관리자는 PCB 의 식별, 관리 및 작업을 위한 절차를 개발하고 구현하며 이를 반드시 준수하도록 해야 합니다.

HSE 담당자는 PCB 처리 과정 및 절차를 확립하고 유지하며 관리해야 합니다.

관리자 및 감독자는 직원이 PCB 처리 과정 및 절차의 요구 사항을 교육받고 이를 반드시 준수하도록 해야 합니다.

직원은 PCB 처리 과정 및 절차의 요구 사항을 준수해야 합니다.

정의

- **PCB** 는 불연성이고 안정적인 합성 유기 염소 화합물의 집합입니다. PCB 는 전기 장비(변압기, 축전지, 조명 안정기)의 냉각제 및 윤활제, 유압 시스템 작동유, 내연제, 페인트, 잉크, 살충제 및 표면 코팅으로 널리 사용되었습니다. PCB 는 환경에서 퇴화되지 않으며 야생 생물과 인간에게 매우 유독합니다.

요구 사항

1. **위험 평가** - 각 시설에서는 문서화된 연례 PCB 위험 평가를 수행해야 하며, 이 평가에는 최소한 다음이 포함되어야 합니다.
 - a. PCB 가 함유된 장비 또는 물질의 조사 및 등록
 - b. PCB 가 함유된 장비 위치 및 관련 위험의 식별
 - c. PCB 와 관련된 위험의 평가
 - d. 위험을 낮추기 위한 통제 조치의 식별(예: 레이블 부착, 접근 통제, 검사, 비 PCB 물질로 교체)
2. **정책 및 절차** - 50ppm 을 초과하는 농도로 PCB 가 함유된 장비나 물질이 있는 모든 시설(농도가 알려져 있지 않은 경우 50ppm 을 초과하는 것으로 가정)은 최소한 다음이 포함되는 절차를 구현해야 합니다.
 - a. PCB 가 함유된 모든 장비나 물질에는 다음과 같은 레이블을 부착해야 합니다.

위험-PCB 함유

- b. PCB 함유 장비가 있는 영역에는 권한 있는 개인만 접근할 수 있도록 제한합니다.
- c. PCB 가 함유된 장비나 물질로 작업할 경우 개인 보호 장비의 올바른 사용을 위한 규정을 마련합니다.
- d. 최소 1 년에 한 번 PCB 가 함유된 장비나 물질의 상태를 확인하는 검사를 수행합니다.

- e. PCB 가 함유된 장비에서 유출이 발생할 경우 유출을 봉쇄하기 위한 유출 대응 절차를 문서화합니다.
 - f. 함유된 PCB 물질의 양을 충분히 처리할 수 있는 세척 물질을 살포합니다.
 - g. 폐기되지 않거나 재사용되는 모든 PCB 오염 물질을 정화합니다.
 - h. 처리를 위해 제거된 모든 PCB 함유 장비나 물질은 분리한 후 폐기 PCB 를 수용하도록 인가된 처리 시설로 보내야 합니다.
3. **교육** - 유지보수 또는 보관 담당자와 같이 작업 중 PCB 가 함유된 장비나 물질과 접촉할 수 있는 모든 직원은 다음이 포함된 교육을 받아야 합니다.
- PCB 관련 건강 및 환경 유해 요인.
 - PCB 가 함유된 장비 또는 기타 물질의 위치
 - PCB 가 함유된 장비의 누출에 대한 유출 대응 및 봉쇄
 - 개인 보호 장비의 사용, 장착, 제한 및 관리
 - 조명 안정기와 같은 PCB 함유 장비에 대한 올바른 처리 방법
 - PCB 가 함유된 장비와 물질의 유지보수 절차

4. 문서화 -

교육 기록: 직원 교육 기록은 최소 3 년간 사용 가능해야 하며 유지되어야 합니다.

사고 기록: PCB 와 관련된 모든 사고의 기록을 유지해야 합니다. 이 기록은 최소 5 년 동안 보관해야 합니다.

기타 기록:

- a. 최신 PCB 위험 평가
- b. 최소 3 년간 보관되는 PCB 함유 장비 또는 물질의 검사 기록
- c. 최소 5 년간의 폐기 PCB 또는 작업 중지된 장비에 대한 제거 및 처리 문서

권장 관행으로 명확하게 식별되는 경우를 제외하고 이 Code Leadership Standard(리더십 행동 강령 표준)는 최소한의 표준을 설정합니다. 협력업체는 모든 관련 상위 법적 요구 사항을 준수해야 하며 직원을 효과적으로 보호하는 자체 관행을 지속적으로 개발하는 것이 좋습니다.

참조:

- 관련 연방 및 지역 법률 및 규정
- Nike ESH Handbook, 2-14 페이지