



한겨레신문사

1987년 창립된 한겨레신문사는 권력과 자본으로부터 독립적인 참언론을 표방하고, 시대정신의 개척자 역할을 해왔습니다. 국민들은 모금을 통해 한겨레신문사의 설립과 일간신문 <한겨레>의 창간을 도왔습니다. 1988년 창간된 <한겨레>는 이제 한국을 대표하는 독립언론으로 자리를 잡았습니다.

한겨레신문사는 이제 그동안 키워온 참언론으로서의 자부심을 지켜가며, 오늘날 전세계적으로 큰이슈가 되고 있는 지속가능경영을 실천하고 확산시키는 일에도 최선을 다하고자 합니다. 이를 위해 한겨레신문사는 2007년 UN글로벌컴팩트에 가입했으며, 세 번째 보고서로 '2011 한겨레신문사 CoP'를 발간하고자 합니다.

한겨레신문사는 이 보고서에서 인권, 노동, 환경, 반부패 4가지 주요 분야에 걸쳐 한겨레신문사가 어떻게 실천하고 있는지 알려드리고자 합니다.

한겨레신문사는 1988년 5월 한국 개별언론사로는 처음으로 윤리강령을 제정해 공정보도를 위한 기본틀을 마련했습니다. 이는 바깥으로는 기사에 대한 독자들의 신뢰를 높이고, 안으로는 임직원의 책무를 강화하기 위한 것 입니다.

한겨레신문사 사규는 UN글로벌컴팩트 10대 원칙에서 지향하고 있는 '인권보호', '노동권보장', '환경보호', '부패방지 및 척결'을 위한 세부시행 규칙을 명시하고 있습니다. 한겨레신문사는 국경을 넘어 세계시민으로서 위 영역에서 적극적인 역할을 하고자 합니다.

뿐만 아니라, 일간신문<한겨레>, 주간지<한겨레21>과<씨네21>, 월간지<이코노미인사이트>, 인터넷한겨레, 웹방송하니TV 등 한겨레신문사 및 자회사가 발간 중인 각종 매체에서 기업을 대상으로 취재 보도 활동을 수행할 때 기업의 사회적 책임을 강조하는 태도를 견지하도록 하고 있습니다. 특히 싱크탱크 한겨레경제연구소에서는 한국기업의 사회책임경영 성과를 평가하고 발전방향을 연구하는 등의 깊이 있는 활동으로 UN글로벌컴팩트정신을 확산시키기 위해 노력 중입니다.

향후 지속적인 보고서를 발간하는 것을 계기로 한겨레신문사는 UN글로벌컴팩트와 더욱 긴밀히 협력하겠습니다. 지속가능경영이라는 중요한 화두에 대해 보다 많은 관심을 갖고, 한겨레신문사가 펼치는 다양한 활동들이 이에 부합할 수 있도록 노력하겠습니다.

한겨레신문사 대표이사 사장 양상우

업체명 : 한겨레신문(주)

사업영역

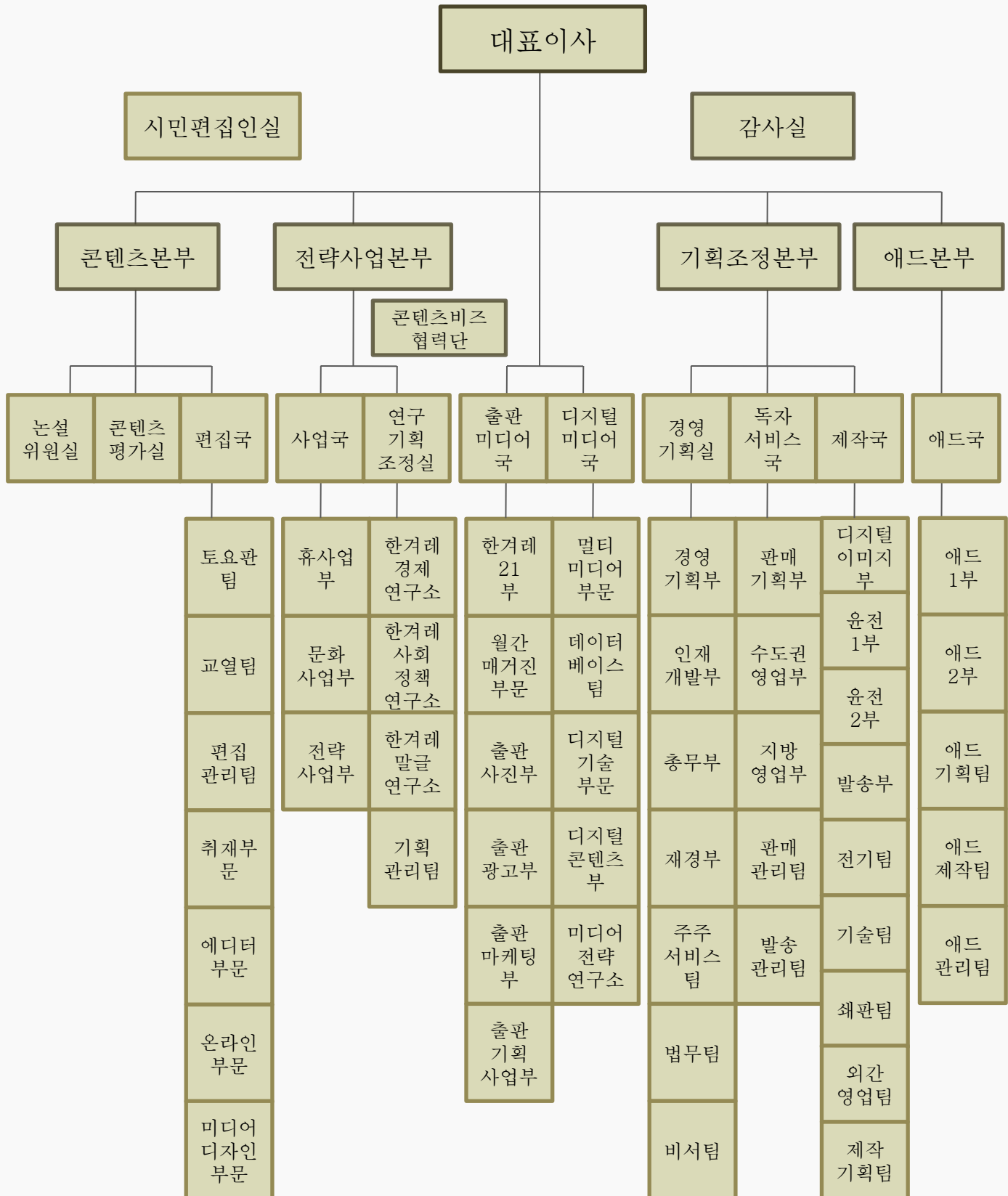
제조업

- 신문 및 정기 간행물 발간
- 서적 및 출판 인쇄
- 기록매체 출판 및 복제
- 광고물 제작 및 판매

서비스업

- 교육서비스
- 오락, 문화 및 스포츠
- 방송채널사용
- 부가통신사용
- 데이터베이스 및 온라인 정보 제공

임직원수	548명
UNGC 가입일	2007년 8월
주소	서울특별시 마포구 공덕동 116-25번지 한겨레신문사빌딩
연락처	1566-9595



보도활동



- ❖ 2011년 12월 8일, 제14회 국제엠네스티 언론상 수상(생명OTL)
- ❖ 제248회(2011.4.01~4.30) 이달의 기자상¹⁾ 수상
- ❖ 제251회(2011.07.01~07.31) 이달의 기자상²⁾ 수상
- ❖ 제256회(2011.12.01~12.31) 이달의 기자상³⁾ 수상

¹⁾ 돈을 갖고 튀어라 05.02
²⁾ 내부고발자를 고발하는 사회, 공익신고 36건 전수조사 07.18
³⁾ 선관위 디도스 공격 '금전거래' 있었다 12.19
 *이달의 기자상은 한국기자협회가 수여합니다,

연구 및 교육활동

- ❖ 2011 아시아미래포럼 (Asia Future Forum) 개최
- ❖ 학교 및 공공기관 사회책임경영 연구
- ❖ 한중일기업 사회책임경영 평가 East Asia 30



경영활동



- ❖ 노사협의회, 경영설명회 정례화
- ❖ 노조가입율 2%포인트 증가
- ❖ 장애인 고용수 증가
- ❖ 가스 사용량 감소
- ❖ 지속적인 에너지 절감
- ❖ 윤리경영을 통한 신고 및 위반 건 수 제로화

인권

원칙1:기업은 국제적으로 선언된 인권보호를 지지하고 존중해야 한다.

원칙2:기업은 인권침해에 연루되지 않도록 적극 노력한다.

노동

원칙3:기업은 결사의 자유와 단체교섭의 권리를 보장해야 한다.

원칙4:기업은 모든 형태의 강제노동을 배제하여야 한다.

원칙5:기업은 아동노동을 효과적으로 폐지하여야 한다.

원칙6:기업은 고용 및 업무에 있어서 차별을 금지해야 한다.

환경

원칙7:기업은 환경문제에 대한 예방적 접근을 지지하여야 한다.

원칙8:기업은 환경에 대한 책임강화에 솔선하여야 한다.

원칙9:기업은 환경 친화적인 기술의 개발과 확산을 장려하여야 한다.

반부패

원칙10: 기업은 부당취득 및 뇌물 등 모든 형태의 부패를 근절하기 위해 노력해야 한다.



한겨레신문사에서는 UNGC 10대 원칙을 준수하고 확산시키기 위해 인권, 노동, 환경, 반부패 관련 기사를 적극적으로 보도하고 있습니다. (보도내용은 2011년 주요 보도내용입니다.)

분야	보도내용	성과
인권	생명OTL 기획보도 (한겨레21, 101217~110211) "꽤 막힌 시의원들...서울학생인권조례 '위기'"(한겨레신문, 1218) "현병철 인권위원장엔 '인권몰락상'"(한겨레신문, 1209) "기자가 맞아본 '얼음대포'...온몸이 '파르르'"(한겨레신문, 1124) "엄마가 불법체류자라는 이유로...병원 밖 내몰린 '쌍둥이 미국아'(한겨레신문, 1117) "겁 줘서 기사 못 나오게 하라"(한겨레신문, 1107) "고딩들의 스펙 쌓기 경쟁"(한겨레신문, 1010) "6년의 싸움, 절반의 승리"(한겨레신문, 0704) "식지 않는 오월 열정...인권도시 광주' 실행모드로"(한겨레신문, 0617) "결방살이 전전...인권지킴이들 '보금자리 SOS'" (한겨레신문, 0118)	<ul style="list-style-type: none"> •생명OTL은 제14회 국제앰네스티 언론상 수상 •'인권도시'에 대한 인식을 확산하는데 도움 •경쟁 및 인간관계 단절로 인한 인권의 훼손 보도
노동	"현대차 사내하청 징계는 정당' 대법 무시한 '부산지노위 판정'(한겨레신문, 1218) "밤일은 사람이 할 짓 아니다"(한겨레21, 0718) "어느 전문계고 졸업생 32명의 폐기된 꿈"(한겨레21, 0225) "재능교육, 해고자 재산 마구잡이 압류"(한겨레신문, 0428) "조선소 하청업체 폐업...속셈은 '노조원 해고' "(한겨레신문, 0407) "'유급 노조전임 초과' 대기업 첫 형사처벌"(한겨레신문, 0324) "가리왕산 '묻지마 낙점'...만항재 폐탄광 '대안' 떠올라"(한겨레신문, 1225)	<ul style="list-style-type: none"> •개인이 기업에 승소한 사례를 보도하는 활동으로 노동 조건을 개선하기 위해 노력 •취약한 노동환경 고발
환경	"골프장 건설·추진중 186곳 주변 토지 강제수용 '위기'"(한겨레신문, 1030) "재생에너지 잠재력, 석유로 따지면 17억5천만t"(한겨레신문, 0330) "한강상류 27곳 '날림 매몰'"(한겨레신문, 0217) "'도시농부' 음식쓰레기로 생태고리 살린다"(한겨레신문, 110202)	<ul style="list-style-type: none"> •친환경 에너지에 대한 의식을 고취시키고 지속가능한 환경을 위한 노력 보도 •4대강 사업의 환경파괴 보도
반부패	"청부폭행 혐의 피존 회장 '관가에 돈 살포' "(한겨레신문, 1016) "2003년 외환카드 지분정리 때 금융당국이 압력 행사했다"(한겨레신문, 1229) 선관위 디도스 공격 '금전거래' 있었다(한겨레21, 1219) 최시중, 대기업 임원들 만나 '종편에 광고' 압박(한겨레신문, 1209) "청부폭행 혐의 피존 회장 '관가에 돈 살포' "(한겨레신문, 1016) "내부고발자를 고발하는 사회, 공익신고 36건 전수조사" 비리 혐의자는 평평거리며 산다(한겨레21, 0718) "돈을 갖고 튀어라 - 영업정지 전날 밤 100명 VIP에 100억 몰래 빼준 부산저축은행" 사회지도층, 100여 억원 몰래 빼간 야만의 밤(한겨레21, 0502)	<ul style="list-style-type: none"> •부산저축은행 비리 보도 •정부의 언론장악에 대한 진실을 알리고자 노력

- 한겨레신문은 2010년 12월 17일부터 2011년 2월 11일까지 생명OTL을 기획 보도하였습니다.
- 2011년 11월 17일에는 엄마가 불법체류자라는 이유로 병원에서 쫓겨나야만 했던 쌍둥이 가족의 이야기를 다루었습니다.

응급실 문턱을 넘지 못하는

응급실에서 거부당하는 노숙인, 병원이가 무서워 진료도 두려운 빈민- 가난할수록 응급실에 더 자주 가고 사망 확률도 더 높음

일명 OTL을 의미할 수 있는 상황이 많다. 무리는 언제, 어디서이며 쓰러질지 알 수 없다. 자음 이 순간에도 누르기는 참어나 집 위에서 의료진의 손길을 의뢰해 가지질 수 없다. 2009년 한 해 전국민의 응급실 방문 건수가 392만 건을 넘었다. 이들을 만나기 위해 날마다 5천 대가 넘는 구급차가 전국에 고속도로와 국도를 누르고, 전국 500개가 넘는 응급실 이 24시간 돌고있다.

'응급의료에 관한 법률' 제20조(국민권 보호, 안전, 진료, 응급, 사회적 신분 또는 경제적사정 등을 이유로 차별받지 아니 하고 응급의료로 받을 권리를 가한다)고 밝히고 있다. 그렇다면 가난한 이들도 응급실에서 이 권리를 보장받고 있을까? 안타깝게도 응급실 현장에는 보이지 않는 문턱이 있었다. 그 앞에서 가난한 이들은 결코 우겨내고, 외면당했다.

일명 OTL- 빈곤과 죽음의 이중나선 4회는 서울 동대문구 국립중앙의료원 응급실에서 만난 환자들의 이야기를 담았다. 이름과 환자 가족 2명의 이름은 모두 가명을 썼다. _ 편집자

- 올 실는 순서
- ① 다성 빈민의 실종
 - ② 죽음을 기다리는 사람들
 - ③ 응급실에서 만난 의료원장들
- ▶ 의료원장에 묻는 것들**

출판처: www.hankyoreh.com
사건: young@hankyoreh.com

2010년 11월 20일 밤 9시 44분, 서울 중구 을지로6가 1층 국립중앙의료원 응급실 자몽문 이 양쪽으로 열렸다. 119 구급대의 이동식 침대가 열린 문 사이로 비끄러져 들어왔다. 구급대원 2명이 고는 침대에 누운 강세훈(44)씨의 얼굴을 아래서 간직 일그러져 있었다. 그의 두 손은 안락처럼 부풀어오른 채를 쥐고 있었다

했다. 최고 혈압이 200mmHg까지 올랐다. 병실을 들어보는 의료진에게 그는 "간경화를 알고 있다"고 말했다. 배가 부른 그는 일주일 정도 뺀다고 했다. 그는 노숙인이었다. 역 근처에서 쓰러져 있는 그를 보고 다른 노숙인들이 신고했다. 의료진이 질문을 던지는 동안에도 환자는 부풀어오른 채를 움켜쥐고 괴로워했다. 응급실의 연대를 받고 외곽에서 당직을 서던 강중의 2명이 뛰어 내려왔다. 환자의 입에

환자가 이를 방지한 것 같다"고 말했다. 환자의 상태가 심각할았다. 강씨는 다음날 새벽 1시 20분 중환자실로 옮겨졌다.

국립중앙의료원 응급실은 보통 인면 4명이 2명의 조를 이뤄 24시간 2교대로 당직을 선다. 강씨는 13명이 3교대로 자리를 지킨다. 응급실 입구에서 자동 순회문을 두 개 지나면 온갖 창구처럼 만능서진 공간에서 당직 수련 의과 간호사를 마주할 수 있다. 병원에서는 이

[생명 OTL] 빈곤과 죽음의 이중나선-응급실 문턱을 넘지 못하는 사람들 (2011.01.07)

엄마가 불법체류자라는 이유로... 병원밖 내몰린 '쌍둥이 미숙아'

17일 오전 서울 시내 한 병원의 불 꺼진 밤처럼. 불법체류자 단속을 피해 어두운 방 한구석 침대에 웅크리고 있던 배부른 여성 매아(27)가 열 23이 응을 일으켰다.

그는 지난 4일 제왕절개로 쌍둥이를 낳았다. 쌍둥이는 몸무게가 각각 1.3kg과 0.3kg밖에 되지 않는 미숙아다. 온도는 30도, 자온도는 30도씩 하루 8번 방울방울 먹는 모습이 아이들의 생명줄이다.

아이들은 매아나지 열흘이 넘었지만, 출생신고를 할 수 없다. 매아(27)는 지난 2006년 스무살이나 않은 한국남자와 결혼해 출산이 살다가 남편이 갖은 자비과 방임으로 가출한 뒤 불법체류자가 됐다. 병태증상에서 일어난 후 2009년 치과과 남한인 김준호(71)를 31세를 만났지만 불법체류자 신분이라 출생신고를 못했고, 이 때문에 아이들의 출생신고를 할 수 없는 것이다.

남편 김씨는 "한국에 출생신고를 하지



한국인 남편과 사실상 결혼 불구 출생신고 안해 보임제때 못받아 비용 감당못해 매아(27)가 한숨

면 아내가 매아(27)가 가서 출생신고에 필요한 서류작업을 한 뒤 아이들의 출생신고도 매아(27)가 먼저 해야 한다"며 "아빠가 한국인인데도 엄마가 불법체류자 신분이라 아이들이 한국 국적을 받지 못하는 것"이라고 말했다. 매아(27)가 매아(27)로 출생하면 불법체류자 신분여기에 한국에 다시 들어올 수 없다.

출생신고를 못 한 탓에 아이들은 건강보험 적용이 안 돼 적대한 병원을 부부가 감당해야 하는 상황이다.

매아(27)는 아이들을 미숙아로 태어난 게 자신의 탓이라고 했다. 남편 김씨는 "일선 4개월제 양수검사에서 두 아이 모두 이상이 없다는 말을 들은 뒤 병원을 아들이 마음에 아내가 병원에 가지 않았다"

매아(27)는 매아(27)가 2009년 17일 오후 서울의 한 병원의 불 꺼진 방에서 지난 4일 미숙아로 태어난 쌍둥이 아이를 위한 2교대로 시신을 옮겨 보여주고 있다. www.hankyoreh.com

그였다. 그러면 출생지가 매아(27)가 병원을 찾았고, 병원에서는 '아이와 산모 모두 위험할 수 있다'며 제왕절개로 예정보다 한 달이나 빨리 아이들을 꺼냈다. 수술비와 4000원 병원비만 500만원이 나왔다.

"자식을 잃고 여기저기서 돈을 빌려 겨우 아내의 병원을 마련했습니다. 매아(27)만 아이를 병원에..." 김씨는 아내가 꺼웠던 지난 8일까지 아이를 병원이가 각각 340만원, 730만원이라는 말을 병원 쪽으

로 부하가 들은 뒤, 지금까지 눈덩이처럼 불었을 병원이가 겁나 흥분은 확인하지 못했다는 말을 전했다.

김씨는 "제출산 시대에 여자를 낳으면 정부에서 이전처럼 지원도 해주고 다른 화가같은 그 나름대로 여러 가지 지원이 있는 걸로 아는데, 우리 아이들은 아무런 보호를 받지 못하니 답답하기만 하다"며 한숨을 내쉬었다.

출판처: www.hankyoreh.com

엄마가 불법체류자라는 이유로... 병원밖 내몰린 '쌍둥이 미숙아' (2011.11.17)

- 한겨레신문은 2011년 12월 18일 부산지방노동위원회가 대법원의 판결을 무시하고 현대자동차의 하청업체 징계를 유효한 것으로 판결했음을 보도하였습니다.
- 한겨레21은 2월 25일에 비정규직으로 진출해야 하는 전문계고 졸업생들의 이야기를 담았습니다.

“현대차 사내하청 징계는 정당” 대법 무시한 ‘부산지노위 판정’

노동사건을 심판하는 중사법기관인 부산지방노동위원회가 현대자동차 울산공장 사내하청 노동자들의 부당징계 사건을 처리하면서, 대법원 판결 등 그동안의 법률적 판단과 전혀 다른 결정을 내려 노동계가 반발하고 있다. 부산지노위는 일부 하청 노동자의 사용자는 현대차라고 인정하면서도, 권원이 없는 하청업체의 징계를 유효하다고 판단했다.

부산지노위는 현대차 울산공장 하청 노동자로 일하다 징계를 당한 473명(해고 46명, 정직 427명)이 현대차와 52개 하청업체를 상대로 낸 부당징계 구제신청 사건에서 “23명이 해고는 부당한 것으로 결정했다”고 18일 밝혔다. 나머지 450명에 대해서는 정당한 징계로 판단했다. 이들 현대차 사내하청 노동자들은 “하청 노동자의 사용자는 현대차”라는 대법원의 판결이 나오자, 지난해 11월 정규직화를 요구하며 쟁거농성과 파업을 벌였고 하청업체는 대규모 징계를 했다.

부산지노위는 울산공장 가운데 1공장과 3공장은 불법파견이라고 인정했다. 1-3공장 징계자 202명 중 195명은 2005년 7월 이전 입사자로 옛 ‘파견근로자 보호 등에 관한 법률’(파견법)의 적용

현대자동차 사내하청 불법파견 판단 비교

부산지방노동위원회	불법파견 하청 노동자 부당 징계 여부	대법원-최고법원인-울산지방법노동위원회
몇 파견법 적용을 받는 2년 이상 일한 하청 노동자는 현대차 직원이었지만 하청업체 징계 효과 인정. 파견 기간 정도가 적은 노동자만 부당해고로 결정	불법파견 여부	몇 파견법 적용을 받는 2년 이상 일한 하청 노동자는 이미 현대차 직원으로, 권원이 없는 하청업체의 징계는 부당
울산공장 가운데 1-3공장은 불법파견이지만 2-4공장과 연천분속가-시도공장 등 경우는 불법파견 아니라고 판단	불법파견 여부	고용노동부, 2004년 당시 현대차 울산공장 전부 불법파견 결정. 최근 법원과 송남노조 위도 불법파견으로 판단

울산 1-3공장 불법파견이라면서 ‘하청업체 징계’ 유효 473명중 23명만 구제... ‘현대차가 사용자’ 판결 뒤집어 고용부도 인정한 불법파견 ‘판소리’...노조, 강력 반발

이런 법리가 뒤따른 적은 한번도 없었다. 하지만 부산지노위는 하청업체의 징계 자체는 효력이 있다고 보고, 파견 기간 정도가 약한 일반 조합원에 대한 해고만 부당하다고 인정한 것이다. 민주노총 울산노동법률지원이산이 노무사는 “자기적 원을 다른 업체 사장이 징계하는 것이 가능하다는 것인데 이게 말이 되나”며 “어떤 근거로 어떤 결정을 했는지 징적조차 어려울 그야말로 상식 밖의 판정”이라고

파견이라고 판단했다. 부산지노위도 옛 파견법의 고용의제 조항 적용 여부를 판단하기 위해 2005년 7월 이전 현대차의 불법파견 여부를 살핀다. 고용부와 비슷한 시기를 놓고 불법파견 여부를 판단했는데 부산지노위는 현장조사도 없이 전혀 다른 결정을 내린 것이다. 울산공장을 생산하는 차의 종류(D공장과 엑셀트, 2공장 이번엔 둘만 다들 쉐보레 컨베이어벨트 시스템, 정규직-사내하청 혼재 작업 등 공통

현대차 사내하청 징계는 정당” 대법 무시한 ‘부산지노위 판정’ (2011.12.18)

거북 연재 경계의 아이들

꿈틀 켜리는 누구에게나 있다. 하지만 현실에서 그런 켜리는 사라진다. 경계에 선 아이들은 꿈꾸게 해달라고 말하고 울는다. 울이 켜리를 알아버린 전문계고 아이들을 만났다. **‘연실자’**

출 40여명 기자 hshah@hankyoreh.com
사진 장희로 기자 hyeol@hankyoreh.com

32명 가운데 대학 진학 22명, 취업 5명, 수도권의 D공고 자동차와 어울려 성취했다. 지난

타(항공정비사·교사) 2명, 아직 없음 5명이었다. 장래희망 직업으로 자동차 업종을 원하지 않는 아이들도 취미 또는 특기란에 자동차 모형 조립·자동차 이름 외우기·자동차 사진 모

지난 2년간 열리지 않았다. 체육대회 때는 축구 이외에는 누구도 나서지 않아 발을 댄 수 없었다. 고교 시절 추억의 한복판에 자리잡아야 할 축제와 체육대회 때, D공고 32명 대부분은 교실에 우두무기 있었다. 서로 길잡이 나갔다. ‘아이들과 알바에 대해 이야기했다. 미래의 꿈을 이기는 유일한 탈출구였다. 기자가

어느 전문계고 졸업생 32명의 ‘경계의 아이들’ 2화... 자동차 연구원 꿈 잡고 카센터 실습생으로, 80만원 비정규직 일터로 나서는 D공고 자동차와 학생들의 쓸쓸

해커진 ‘전문계고’였지만 올해부터 (전문계) 특성화고로 불리는 이 학교의 이름처럼 그럴싸한 숫자다. ‘과학’과 ‘취업’이라는 두 마리 토끼를 다 잡았다는 인상을 준다. 숫자는 때로 현실을 감춘다. D공고 자동차와 32명의 3년을 조심스럽게 뜯었다. 모든 이름은 가명이다.

장래희망, 카 디자인에서 카센터 사장으로

실적이는 원래 자동차 디자이너가 되고 싶었다. 장래희망이 바뀐 것은 1학년 때다. “입학 뒤 첫 실습 시간에 ‘어전 아니다’ 싶더라고요, 내가 해야기도 전에 나온 엘리프(ELIPO)년 출시라는 차에 수십 명이 붙어 실습을 했어요.” 아무래도 자동차 디자이너의 꿈을 키우려면 힘들었다는 불안감이 그때부터 생겼다.

상타이는 결국 자동차 디자인에서 카센터

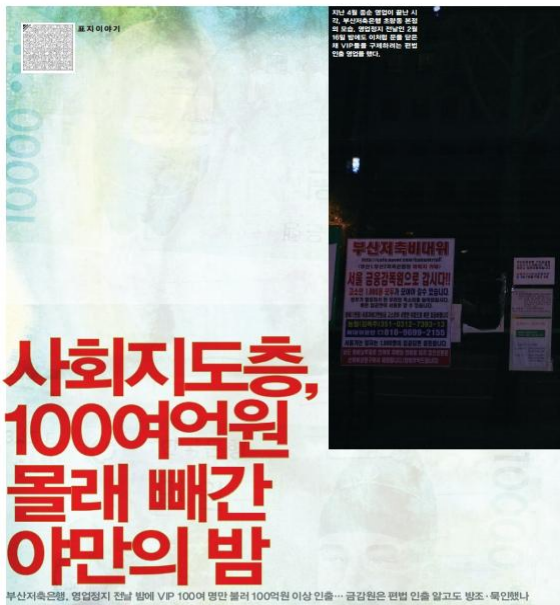
우기 등을 빼먹지 않았다. 자동차가 좋아서 모인 32명의 학생들이었다.

3년이 지났을 때, 32명은 자신의 꿈을 닦아거나 버렸다. 가장 먼저 이탈한 건 용재였다. 용재는 1학년 때 기능올림픽을 준비하는 기능반에 들어갔다. 하지만 한 달을 넘기지 못했다. 실습교사에게 “수업이 시시하다”며 “이게 뭐냐”고 대들었다. “안 될 것 같다는 프래의 불안을 견디지 못했다. 욕심이 뒤집힌 반항은 수시로 이어졌다. 용재는 반 친구들을 집으로 불러 담배를 피웠다. 용재는 학교를 졸업했지만, 진학·취업 모두 실패했다. 졸업식 전날, 용재는 담임 교사에게 문자메시지를 보냈다. “3년 동안 리승했어요.” 리승한 일이 3년 동안 전혀 없었다. 해도 용재의 미래는 불투명했을 가능성이 높다.

어느 전문계고 졸업생 32명의 폐기된 꿈 (2011.02.25)



- 한겨레21은 2011년 5월 2일, ‘부산저축은행’ 편법 인출 비리에 대해 보도했습니다.
- 2011년 7월 18일, 정광용氏의 사례를 통해 사회복지법인 비리 문제와 내부고발자에 대한 불합리한 처우를 조명하였습니다.



사회지도층, 100여 억원 몰래 빼간 야만의 밤(2011.05.02)



비리 혐의자는 땡땡거리며 산다 (2011.07.18)

한겨레신문사에서는 UNGC 10대 원칙을 준수하고 보다 적극적인 지지 활동을 이행하기 위해 한겨레경제연구소를 설립하였으며, 다양한 연구 및 교육 활동을 통해 CSR에 대한 관심을 유도하고 인식의 변화를 도모하고 있습니다.

연구·교육

	활동	성과
CSR 연구	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 학교 운영과 사회책임경영 ▪ 공공기관 경영평가와 문제점 ▪ East Asia 30 ▪ 기업 명성조사 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 기업 뿐 아니라 학교의 경영에도 사회책임 개념 도입 및 확산 ▪ 기업이 주체적으로 사회책임경영을 실천할 수 있도록 독려 및 환경 조성
CSR 컨설팅	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 산림 사회책임경영 성과 지표 개발 ▪ 엔씨소프트 기업재단 설립 자문 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 공공기관의 사회책임경영 성과관리 시스템 도입 ▪ 기업의 체계적인 사회적 책임 활동
교육 및 기타	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 아시아미래포럼 ▪ 사회공헌 프로그램 공모전 ▪ 윤리적 소비 공모전 ▪ 사회적기업가학교 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ CSR에 대한 사회적 관념의 변화 ▪ 사회적 기업에 대한 개념 확산 ▪ 소비자의 사회책임 수행 독려

한겨레신문사에서는 UNGC 10대 원칙을 준수하고 보다 적극적인 지지 활동을 이행하기 위해 회사 내부 규칙을 공약으로 내세우고, 체계를 마련하여 지속적인 활동과 성과를 이루었습니다.

인권 1,2	공약	체계 및 활동	성과
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ UNGC 기준 지지 ▪ 한겨레사규 5장 46조 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 복리후생제도 ▪ 육아출산휴가 ▪ 학자금 지원제도 ▪ 임직원 4대 보험 ▪ 주5일 근무 제도 ▪ '짬' 카페 등 편의시설 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 휴가사용율 증가 ▪ 학자금 지원금액 증가 ▪ 보건 및 안전 협약 규정 마련 ▪ 사내외교육 1265건 실시
노동 3,4,5,6	<ul style="list-style-type: none"> ▪ UNGC 기준 지지 ▪ 한겨레 단체협약 조항 ▪ 한겨레 취업규칙 16, 18조 ▪ 한겨레 취업규칙 호봉규정 ▪ 한겨레 사규 제79조 ▪ '모성보호와 남녀평등' 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 사업변동에 대한 상황 조치 ▪ 인사위원회 및 윤리위원회 ▪ 여성 및 소수집단 채용정책 ▪ 육아출산휴가 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 중요 사업변동에 대한 단체협약 ▪ 규정에 명시 ▪ 노동조합 가입 비율 90% ▪ 차별금지 정책을 마련해 불평등 ▪ 지양 ▪ 장애인 고용 수 증가
환경 7,8,9	<ul style="list-style-type: none"> ▪ UNGC 기준 지지 ▪ 국제적 수준의 환경문제 사전 ▪ 예방을 위한 공약 필요 ▪ 국제적 수준의 기업 환경 책임 ▪ 증진을 위한 공약 필요 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 가스 절약 및 물자원 재활용 ▪ 에너지 절감활동 ▪ (절감형 안정기 교체) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 물자원 사용량 감축 ▪ 가스사용량 감축 ▪ 안정기 교체로 인한 지속적 에너지 절감
반부패 10	<ul style="list-style-type: none"> ▪ UNGC 기준 지지 ▪ 한겨레 윤리강령 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 경영설명회 ▪ 윤리위원회 ▪ 계약서 개정 및 특약서 제정 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 신고 및 위반 건 수 없음 ▪ 윤리위원회 3회 개최 ▪ 경영설명회 4회 개최

보건 및 안전

인권

- 원칙1:기업은 국제적으로 선언된 인권보호를 지지하고 존중해야 한다.
- 원칙2:기업은 인권침해에 연루되지 않도록 적극 노력한다.

공약

한겨레신문사에서는 2007년 8월 언론사 최초로 유엔글로벌compact에 가입함으로써 국제적 수준의 '인권보호'를 적극적으로 지지하고 있습니다. 이에 따라 사규 제 5장 46조에 근거하여 '임직원에게 인간적인 대우를 받으며 일할 수 있는 쾌적한 노동환경을 제공한다.'고 명시하고 있습니다.

체계 및 활동

한겨레신문사는 '보건 및 안전 정식 협약 체결'을 통해 임직원에게 안전하고 쾌적한 업무환경을 보장하고 있습니다.

또한 교육 및 훈련에 대한 규정을 명시하고 있으며, 작업장 안전에 대한 외부검증 프로그램을 시행하고 있습니다.

성과

보건 및 안전에 대한 규정

구분		Yes	No
보건 및 안전 정식 협약 체결유무	보건 및 안전과 관련된 정식 협약이 노동조합과 체결되었는지 유무	○	
보건 및 안전에 관한 정식 협약이 다루고 있는 사항의 유무	개인 보호 장비 지급	○	
	노사 공동 보건안전 위원회 운영	○	
	보건 및 안전검사, 감사 및 사고 조사에 대한 근로자 대표 참여	○	
	교육 및 훈련 규정 비치	○	
	불만 사항 해결 체제 존재 여부	○	
	안전하지 않은 작업을 거부할 권리	○	
	작업장 안전 외부검증 프로그램 수행	○	

노사협의회

노동

- 원칙3:기업은 결사의 자유와 단체교섭의 권리를 보장해야 한다.
- 원칙4:기업은 모든 형태의 강제노동을 배제하여야 한다.
- 원칙5:기업은 아동노동을 효과적으로 폐지하여야 한다.
- 원칙6:기업은 고용 및 업무에 있어서 차별을 금지해야 한다..

공약

한겨레신문사는 사규 '단체협약'에 근거해 집회결사의 자유를 보장하여 노동조합 설립을 인정하고 있습니다. 또한 전국언론노동조합 한겨레신문지부와의 성실한 교섭을 통해 단체협약 및 임금협약을 체결하고 있습니다.

성과

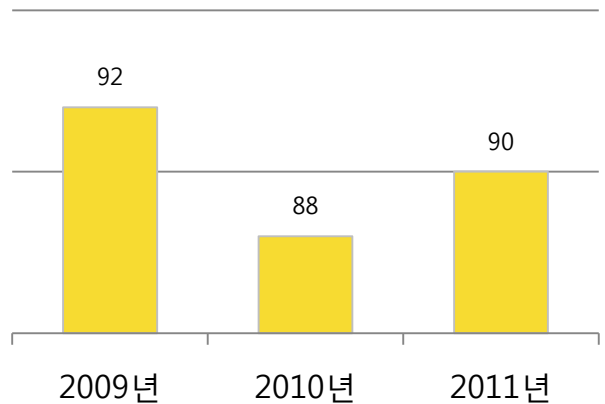
주요 사업변동에 대한 규정

주요사업변동	단체협약 규정에 명시여부	
	Yes	No
회사의 분할, 합병, 출자회사 설립 또는 사업의 전부 또는 일부를 타인 또는 타기관에 양도하고자 할 때, 이에 따른 조합원의 신분 변동이나 근로조건 변경 때	○	
취업규칙 및 조합원의 근로조건에 영향을 미치는 규정, 규칙을 제정 또는 개폐할 때	○	
계열사간 전직, 격지간 전보시, 타직종으로 전환 배치할 경우	○	
조합간부(조합규약상의 임원, 전임자)에 대한 인사를 할 경우	○	
공개 경쟁방법에 의하지 않는 채용시	○	
회사는 증면(혹은 감면), 새로운 매체 창간(혹은 폐간) 및 근무지 변경 등으로 조합원의 근무조건을 현저히 변경시키게 될 때	○	

체제 및 활동

한겨레신문사는 노동조합의 단결권, 단체교섭권 및 단체행동권과 그 정당한 행동을 보장합니다. 또한 공식적인 노사협의체 '노사협의회'를 매년 1~2회 열어 임금 및 단체협약 협상, 인센티브 지급, 경영진 선출제도 개선 등에 대해 노동조합과 논의합니다. 그리고 임직원의 안정적인 고용을 위해 단체협약 규정에 다양한 사업변동에 대한 조치 사항들을 명시하고 있습니다.

노동조합 가입비율(%)



	2011년
노조 가입 대상 구성원 수 (명)	538
노동조합 가입 구성원 수 (명)	482
노동조합 가입 비율 (%)	90

차별금지제도

- 노동**
 원칙3:기업은 결사의 자유와 단체교섭의 권리를 보장해야 한다.
 원칙4:기업은 모든 형태의 강제노동을 배제하여야 한다.
 원칙5:기업은 아동노동을 효과적으로 폐지하여야 한다.
 원칙6:기업은 고용 및 업무에 있어서 차별을 금지해야 한다..

공약

한겨레신문사는 사규 79조 '모성보호와 남녀평등'을 근거로 하여 모성보호나 현존하는 차별을 해소하기 위해 여성을 우대하는 것을 남녀차별로 보지 아니하며 남녀평등을 달성하기 위한 다양한 여성 우대제도를 도입하고 있습니다. 또한 고용과 모든 노동조건에서 특정 성을 이유로 부당한 처우를 하지 않고 남녀의 평등한 기회와 대우를 보장하고 있습니다.

체계 및 활동

한겨레신문사에서는 임직원에 대한 부당한 차별을 방지하고 개선하기 위해 노동조합과 경영진이 함께 참여하는 인사위원회, 윤리위원회를 열어 공식적으로 처리 보고하고 있습니다.
 또한 기자직, 경영관리직 모두에게 평등하게 일괄 적용되는 단일 호봉제를 채택하여 시행하고 있습니다. 이를 통해 직군별 상대적 불평등을 지양하고 있습니다.

성과

여성 및 소수계층 채용 우대정책

구분	채용 우대정책
여성	해당사항 없음
장애인	서류전형시 가산점 부여
국가보훈자	서류전형시 가산점 부여 채용 진행시 보훈청에 의뢰해 특별추천서 접수
지역주민	해당사항 없음

차별금지 조치사항 및 내용

구분	Yes	No	내용
차별금지에 대한 제도 마련	○		성희롱 예방 지침 사규 제정 시행
불만/고충에 대한 내부 신고제도 운영	○		단협상 고충처리위원회 운영에 관한 조항이 있으나 실제로 가동되고 있지 않음
차별금지를 위한 수시 진단 실시 (모니터링 프로그램)		○	인사위원 중 여성위원을 1명 이상 두도록 해 인사 전 영역에서 정책적 또는 의도적으로 여성이 차별 받지 않도록 상시적으로 모니터링 하고 있음.
차별사건에 대한 사후관리 프로세스 운영		○	<인사위원회 규정>에 이의 제기 조항 및 징계 조항을 두어 차별 사건에 대해 사후 관리를 하고 있음.
차별금지에 대한 성과지표 관리		○	

고용 현황

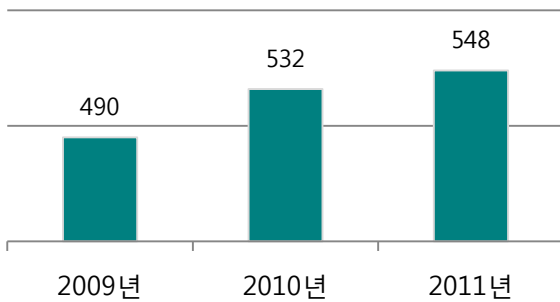
- 노동**
 원칙3:기업은 결사의 자유와 단체교섭의 권리를 보장해야 한다.
 원칙4:기업은 모든 형태의 강제노동을 배제하여야 한다.
 원칙5:기업은 아동노동을 효과적으로 폐지하여야 한다.
 원칙6:기업은 고용 및 업무에 있어서 차별을 금지해야 한다..

공약

한겨레신문사는 사규 79조 '모성보호와 남녀평등'을 근거로 하여 모성보호나 현존하는 차별을 해소하기 위해 여성을 우대하는 것을 남녀차별로 보지 아니하며 남녀평등을 달성하기 위한 다양한 여성 우대제도를 도입하고 있습니다. 또한 고용과 모든 노동조건에서 특정 성을 이유로 부당한 처우를 하지 않고 남녀의 평등한 기회와 대우를 보장하고 있습니다.

성과

전체 임직원 수(명)

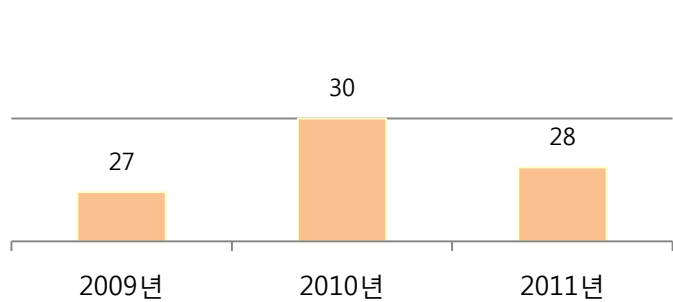


	2009년	2010년	2011년
여성	133	159	150
여성 비율 (%)	27	30	28
장애우 (명)	4	4	5
국가보훈자 (명)	4	5	5
전체임직원 수 (명)	490	532	548

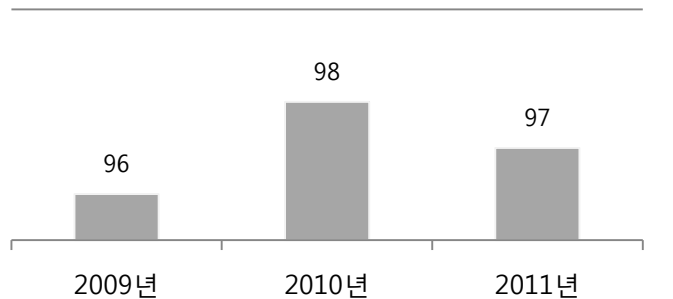
체계 및 활동

한겨레신문사의 전체 임직원 고용은 2011년 548명으로 집계 되었으며, 그 중 정규직 비율은 97%로 정규직 고용 비율 증대를 위해 지속적으로 노력하고 있습니다. 또한 여성직원 채용에 불평등한 제약을 두지 않고 있으며, 여성 인적자원 관리에 선도적인 역할을 다하고 있습니다.

여성직원 비율(%)



정규직 비율(%)



가스 및 물자원

환경

원칙7:기업은 환경문제에 대한 예방적 접근을 지지하여야 한다.

원칙8:기업은 환경에 대한 책임강화에 솔선하여야 한다.

원칙9:기업은 환경 친화적인 기술의 개발과 확산을 장려하여야 한다.

공약

한겨레신문사는 사규를 통해 환경문제에 대한 예방적 접근을 위한 구체적인 규정은 명시하고 있지 않지만, 2007년 8월 유엔글로벌콤팩트에 언론사 최초로 가입함으로써 국제적 수준의 환경문제 예방을 위해 다양한 형태로 활동하고 있습니다.

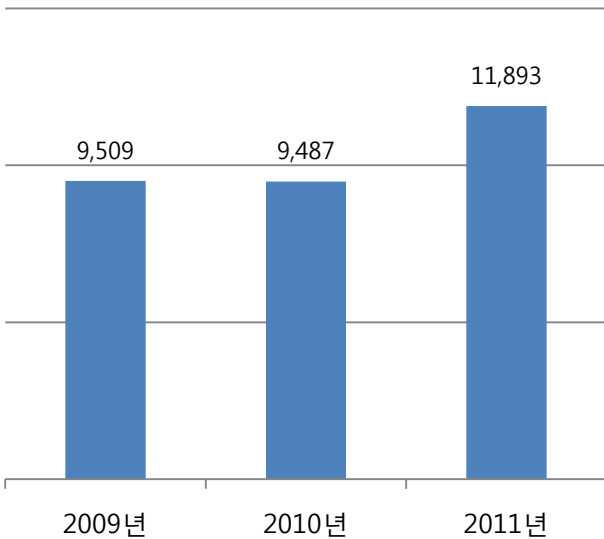
체계 및 활동

가스는 냉온수기(냉방,난방)가동, 운전실 난방, 겨울철난방, 운전실 샤워용 온수, 세면대 온수 등에 사용하고 있습니다.

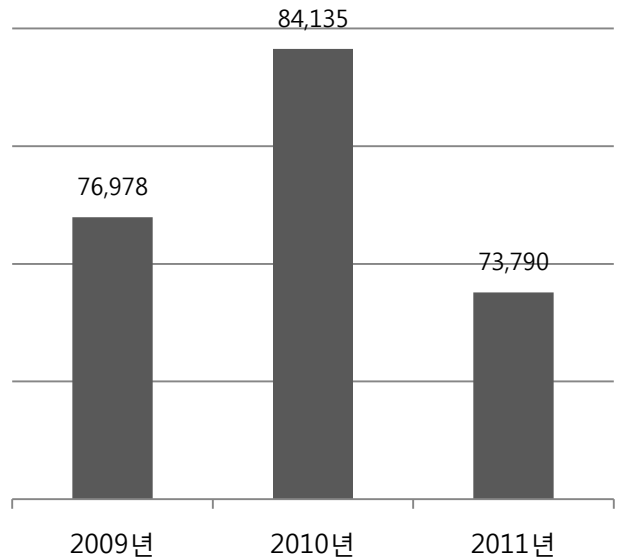
또한, 상하수도는 시수와 정수로 나누어지는데, 시수는 세면대등에 사용하고 정수는 기계냉각수, 화장실좌변기, 소변기 등에 재활용으로 사용하도록 하고 있습니다.

성과

상하수도(m³)



가스사용량(m³)



*한겨레에서 기계 냉각수로 사용되는 물을 화장실 소변기, 대변기에 재사용하고 있음

*옥상 우수관련 150톤 탱크에 저장하여 3층, 9층 정원수로 재사용하고 있음

에너지사용

환경

- 원칙7:기업은 환경문제에 대한 예방적 접근을 지지하여야 한다.
- 원칙8:기업은 환경에 대한 책임강화에 솔선하여야 한다.
- 원칙9:기업은 환경 친화적인 기술의 개발과 확산을 장려하여야 한다.

공약

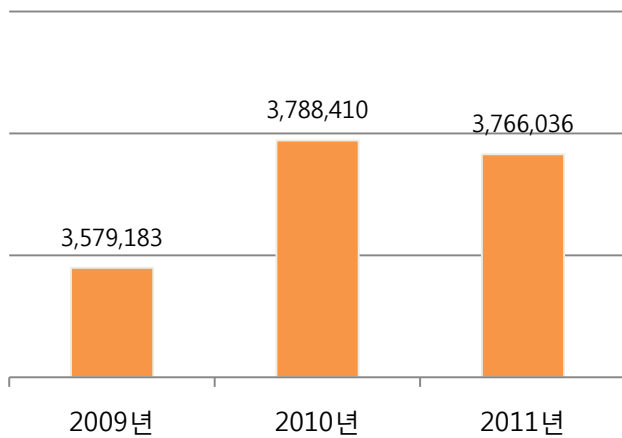
한겨레신문사는 사규를 통해 환경문제에 대한 예방적 접근을 위한 구체적인 규정은 명시하고 있지 않지만, 2007년 8월 유엔글로벌콤팩트에 언론사 최초로 가입함으로써 국제적 수준의 환경문제 예방을 위해 다양한 형태로 활동하고 있습니다.

체계 및 활동

한겨레신문사에서는 2011년 전력 사용량은 전년과 비슷합니다.
단, 전력사용량은 신문 및 외간발행의 생산 부수에 따라 격차가 생기게 됩니다.

성과

전기사용량(kwh)



윤리경영

인권

- 원칙1:기업은 국제적으로 선언된 인권보호를 지지하고 존중해야 한다.
- 원칙2:기업은 인권침해에 연루되지 않도록 적극 노력한다.

공약

한겨레신문사에서는 2007년 8월 언론사 최초로 유엔글로벌컴팩트에 가입함으로써 국제적 수준의 '인권보호'를 적극적으로 지지하고 있습니다. 또한 언론사 최초의 윤리강령을 만들어 업무와 관련해 지위를 이용한 부당 이득을 취하는 행위를 사전에 제한하여 부패행위를 예방하고 있습니다.

체제 및 활동

한겨레신문사에서는 사규에서 한겨레신문 윤리강령, 한겨레신문 윤리강령 실천요강 등을 명시하고 있으며, 해당 사항에 대한 시행과 감시를 위한 윤리위원회를 운영하고 있습니다.

또한 지국과의 거래관계에서 수차례의 계약서 개정과 특약서 제정 등을 통해 계약 기간의 설정 및 보증인의 한도 금액을 지정함으로써 법적인 분쟁의 소지를 줄여나가고 있습니다.

성과

- 한겨레신문사에서는 판촉 과정 중 관련 규정을 위반하여 벌금을 문 지국을 발견하지 못하였으며, 위반 사항을 각
- 지국으로 개별 통보되기 때문에 혹시 파악하지 못한 지국이 있을 수 있으나 현재로서는 없다고 보여집니다.
- 거래 관계에 있어서 본사의 <우월적 지위 남용> 부분에 대해서는 지난 수 년간 법적인 분쟁은 일어나지 않고
- 있습니다.

2011년도 윤리위원회	
2011.03.11	광고담당 관리자가 편집국 지역기자들에게 이메일을 통해 광고협조를 요청한 것에 대한 윤리 규정 위반여부 심의
2011.09.30	해외출장 시 가족 동반에 대한 윤리규정 위반여부 심의
2011.11.11	배우자의 출입처 취업과 관련해 윤리규정 위반여부 심의
조치사항	윤리위원회 규정에 의거한 심의결과 사내 공지

2011년도 경영설명회	
분기	주요 안건
1분기	2010년 경영실적 평가, 2011년 국내 경제 및 미디어환경, 2011년 경영목표, 2011년 추진과제, 2011년 경영계획, 미디어비전 TFT보고서
2분기	2011년 1분기 경영실적 보고, 수정예산 편성 방향, 스마트미디어 전략 방침, 한겨레연구소 개편 및 설립 추진상황, 편집국 조직개편 후속보고, 1분기 대기업 광고영업 현황
3분기	2011년 상반기 경영실적 보고 및 분석, 최근10년간 경영실적 분석, 2011년 단체협약 개정을 위한 회사안
4분기	중기경영계획