

모든 국민들로부터
환영 받는 노동복지 허브

2020 근로복지공단 UNGC 참여이행보고서(COE)



근로복지공단 인권선언문 챌린지(2020.12.)

일하는 생애를 아우르는 노동복지 허브, 근로복지공단

사회적 위험으로부터
일하는 삶을 보호하는
희망버팀목



인권

노동

환경

반부패



UNGC 지지문

근로복지공단은 2008. 9. 10. 국제적 기준의 사회적 책임을 이행하기 위하여 유엔 글로벌 콤팩트에 가입하였습니다. 유엔 글로벌 콤팩트는 UN이 기업의 사회적 책임 실천을 활성화 하기 위해 코피아난 총장의 제안으로 제정한 자발적 협약으로 기업/기관으로 하여금 세계인권선언, 국제노동기구 선언, 리우선언, UN부패방지 협약을 토대로 한 환경보전, 인권보호, 노동기준 준수, 반부패 실천 등에 관한 10대 원칙을 준수 하도록 권고하고 있습니다.

근로복지공단은 글로벌 콤팩트에 가입함에 따라 모범적으로 글로벌 콤팩트 10원칙을 준수하기 위하여 10대 원칙 이행기준을 제정하여 전 임직원이 실천하고 있으며, 그 실천성과를 해마다 공단 홈페이지를 통해 공개할 예정입니다.

본 유엔글로벌콤팩트 이행보고서(UN Global Compact Communication On Engagement)는 2020년 1월 1일부터 2020년 12월 31일까지의 활동내용과 성과를 담고 있으며, 격년으로 작성하여 10대 원칙의 추진의지와 활동상황을 이해관계자와 공유함으로써 이행성과를 높여 나가겠습니다.

공단은 유엔글로벌콤팩트(UNGC)가입을 계기로 4대분야 10원칙을 경영활동 모든 분야에 단계적으로 적용, 개선해 나아갈 것이며 UNGC가 표명하는 원칙을 다시 한번 지지를 선언합니다.

COMWEL would apply and improve ten principles to every fields of our administration with this participation on UNGC as a momentum. We throw our full SUPPORT TO THE principle stated by UNGC

근로복지공단 이사장



01 주요 연혁

노동자의 더 나은 미래를 만들기 위해 걸어온 시간



제 1의 시작

- 1977.06.02. 근로복지공사 설립
- 1993.12.27. 근로복지진흥기금 조성 및 운영
- 1995.04.07. 재단법인 산재의료관리원 설립
- 1995.05.01. 근로복지공단 설립
- 1999.10.01. 고용보험 적용 및 징수 업무 수탁
- 2005.01.01. 산재·고용보험 통합징수 업무 수행
- 2008.01.01. 진폐근로자 보호업무 수행
- 2010.04.28. 근로복지공단, 한국산재의료원 통합
- 2011.01.01. 부과고지 제도 도입
- 2012.01.22. 자영업자 고용보험(실업급여) 사업 확대
- 2012.07.01. 사회보험료 지원사업 실시

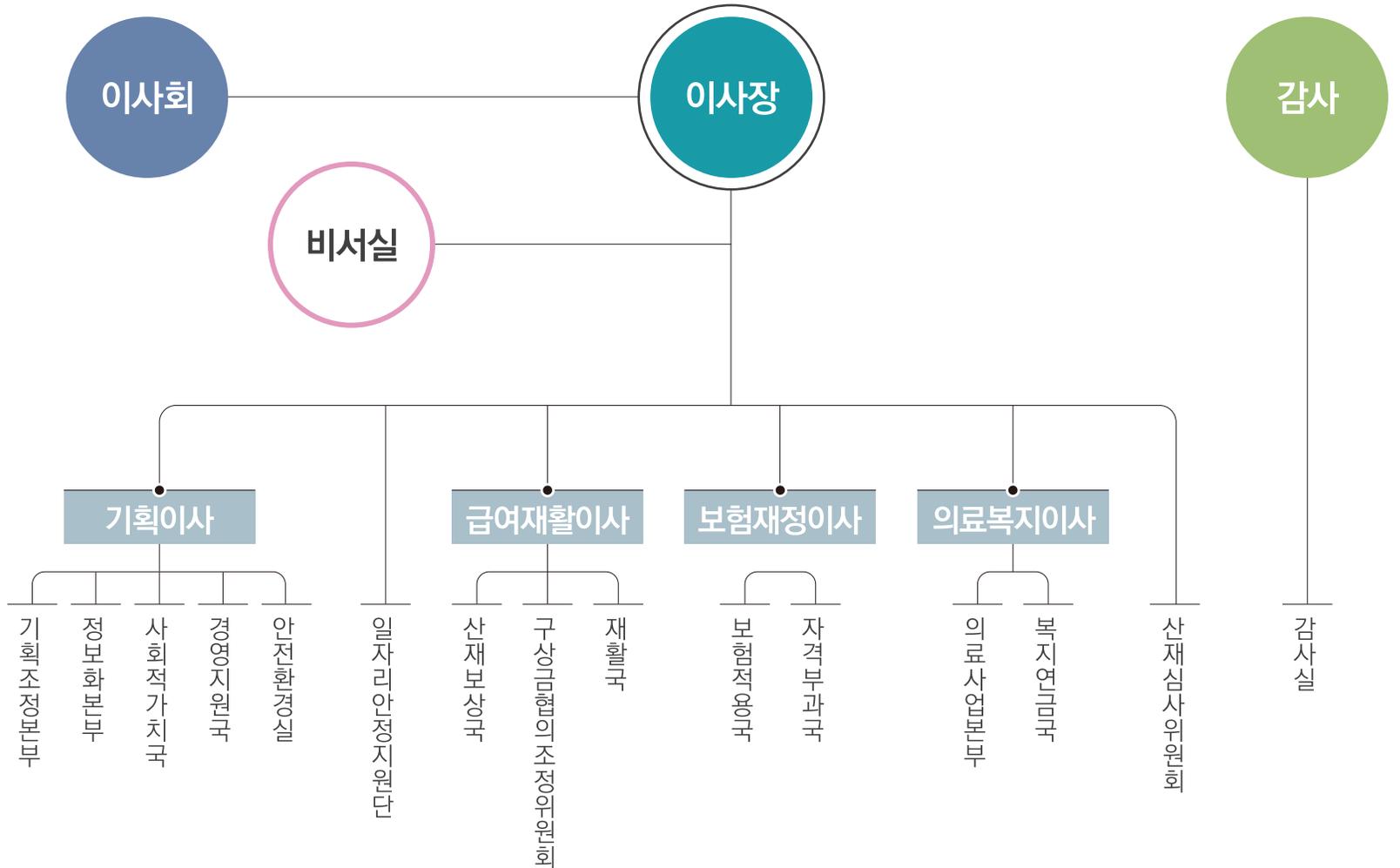
제 2의 도약

- 2014.03.25. 근로복지공단 본사 울산 이전
- 2017.01.01. 고용보험 피보험자 관리업무 수행
- 2018.01.01. 출퇴근재해 보상확대, 일자리안정자금 지원사업 수행
- 2018.07.01. 상시1인 미만 소규모사업 산재보상 적용 확대
- 2020.01.07. 중소기업사업주 산재보험 전면 확대 (직종 구분 없음, 300인 미만)
- 2020.02.23. 국가감염병 전담병원 운영(창원·대구병원)
- 2020.05.11. 긴급재난기부금 모집업무 수행
- 2020.07.01. 특수형태근로종사자(방문판매원, 방문점검원 등) 산재보험 적용 확대(총 13개 직종)
- 2020.12.10. 예술인 고용보험 적용 확대



02 조직도

노동복지의 허브를 만들어 가는 근로복지공단





03 소속·부속기관

사회보장을 선도하는 근로복지공단의 소속·부속기관

업무상질병판정위원회

업무상 질병 인정 여부를 심의하는
업무상 질병 판정 전문기관(6개 위원회)



인재개발원

산재·의료·복지분야 전문가 양성을 위한
첨단 교육시설 보유 최적의 교육서비스기관

근로복지연구원

근로복지공단이 수행하는 사업에 대한
조사연구 및 국제협력분야 전담 수행기관



재활공학연구소

각종 재활보조기구와 편의시설,
선진 재활치료 및 훈련기법 등을 개발하는 최첨단
재활공학 연구기관

직업환경연구원

직업환경의학, 산업보건학, 독성학, 분자유전학,
호흡 생리학 등 업무상 질병에 대한 각종 연구와 역학조사
및 진폐증 환자의 사망원인 등 진단 관리기준 연구기관



콜센터

기본 상담부터 IT 전문상담, 노동자복지서비스
전용상담 등 One-Stop 업무처리를 위한 상담기관

콜센터 대표번호

1588-0075

지역본부

경영지원부, 가입지원(1·2·3)부, 확정정산부,
재활보상(1·2)부, 부정수급예방부, 송무(1·2)부,
복지사업부-일자리지원팀, 산재의학센터



지사

경영복지부-일자리지원팀, 가입지원(1·2·3)부,
재활보상(1·2)부



04 미션 및 비전

일하는 생애를 아우르는 노동복지 허브기관으로서 위상 제고

근로복지공단

Mission

사회적 위험으로부터 일하는 삶을 보호하는
희망버팀목

핵심가치

사람을 위한 **소통과 공감**
상생을 위한 **안전과 책임**
미래를 위한 **변화와 혁신**

Vision

일하는 사람의 행복을 이어주는
세계적 사회보장 선도기관

Worker's Happy Bridge

경영방침

고객중심 **공감경영**
협업기반 **책임경영**
미래지향 **혁신경영**

경영목표2024

국민안심
사회안전망 구축
(사회안전망 지수 100%)

산재노동자
사회통합 실현
(직업복귀율 75%)

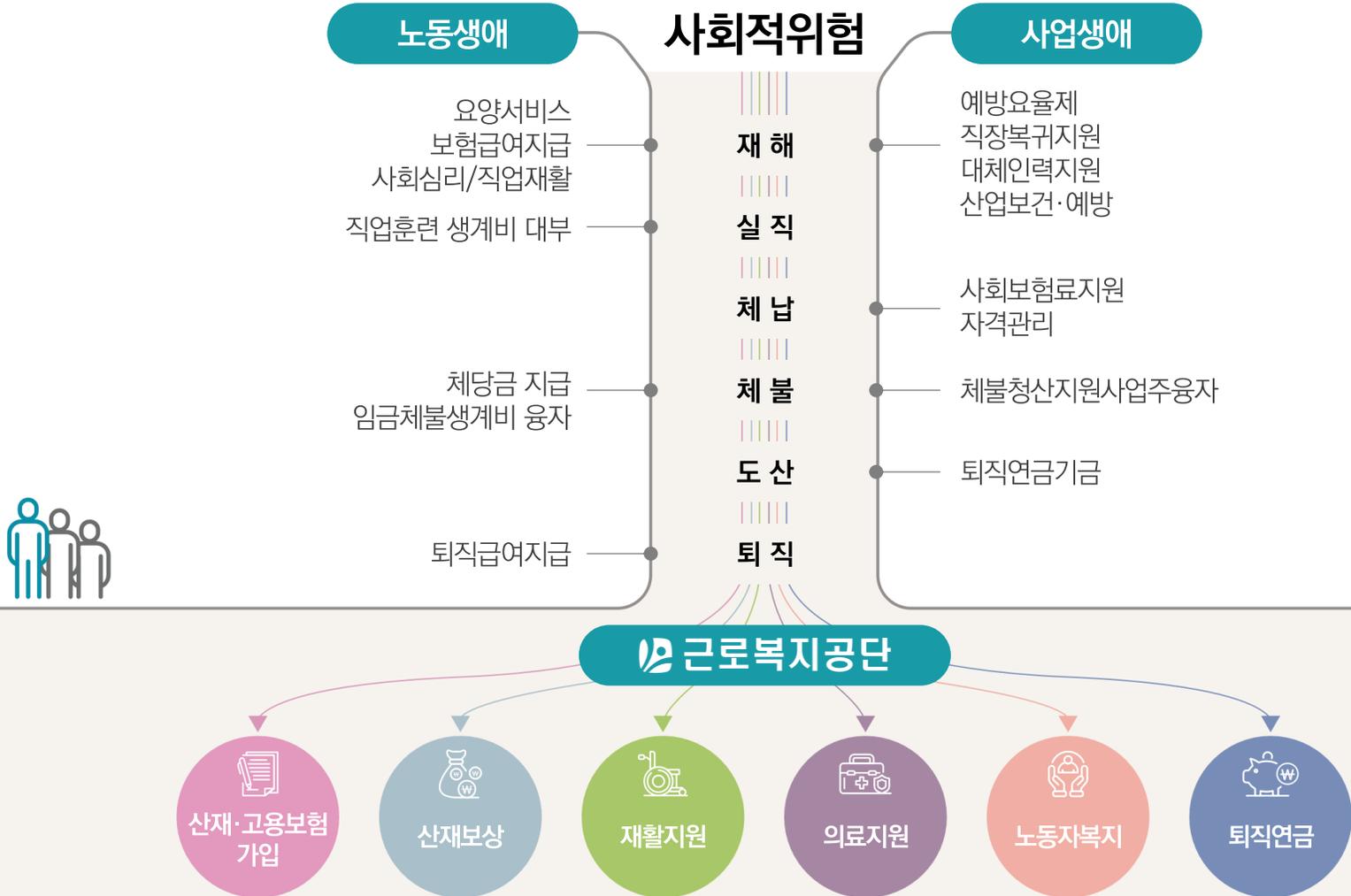
국민공감
고객신뢰 확보
(고객만족도 S등급)

공공부문
사회적 가치 선도
(사회적 가치 지수 280점)



05 일하는 사람을 위한 희망버팀목

일하는 생애를 아우르는 노동복지 허브기관의 역할



인간 존엄과 노동의 가치를 중시하는 인권경영 선도기관

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



인권

노동

환경

반부패



01 인권

“
근로복지공단은
 인권존중 실현을 위해 헌법 제10조 및 세계인권선언 등 다양한 인권관련 선언과 정책을 지지합니다.
 ”

인권 보호를 위한 공단의 규범





01 인권

자발적 참여의 교육 플랫폼 활성화로 인권성숙도 안정화

인권문제 시각 키우기

- (인권감수성 테스트) 임직원 개개인의 인권감수성을 테스트하여 타인에 대한 공감 능력 및 인권문제에 대한 인식도 제고(1,074명)
- (성인지 자가진단) 조직 구성원 스스로 성에 대해 자신의 생각, 인식 등에 대한 점검 및 개선(전직원)

비대면 인권 문화 행사

- (윤리, 인권라이브 퀴즈) 공단 유튜브 라이브 방송을 통해 윤리, 인권관련 문제를 풀며 참여형 퀴즈 이벤트 (433명)
- (필사챌린지) 인권경영선언문을 직접 필사하여 다함께 숙지하고 퍼즐을 완성함으로써 팀워크 형성 및 인권경영문 선포식에 따른 실천의식 제고(602명)

인권선언문 선포

- (인권선언문) 창립 25주년을 맞이하여 노사공동으로 인권경영 선포를 통해 인권경영 비전과 실천의지를 대내외적으로 공포





01 인권

業의 본질을 바탕으로 '일하는 사람들의 존엄과 가치' 향상

대내 이해관계자

인권침해 예방

(갑질근절) 직장 내 괴롭힘 예방 캠페인 (컨설팅, 자가진단 등)
(성희롱 예방) 조사 전담창구 일원화, 행위자 외부교육 의무화

노동권

(재택근무) VPN 증설(전직원)로 유연근무제 확대
(안전강화) 코로나19 KCOMWEL 중앙대책본부 구성

건강권

(정신건강) EAP 지원 확대 5회 → 10회
(마스크 지원) 고객 접점 및 수행직원 보호

대외 이해관계자

인권취약계층

(고용 안정망) 예술인 고용보험 가입기준 마련
(안전강화) 택배노동자 건강진단 프로그램 가이드 마련

정보권

(무인 발급기) 시각장애인용 음성인식 기능 삽입
(산재판례 웹 공개) 산재 판례 29천건 전면 무료 공개

건강권

(신속대응) 코로나19 감염병 종합 판단지침 제정
(치료비) 치료에 전념하도록 비급여 치료비 보장

- 권익위원회 외부청렴도 갑질관행 부문 전년대비 0.04점 상승
- 성인지 감수성에 대한 인식도 전년대비 0.12점 향상

- 고용안전망 구축 및 노동자 안전강화
 - 예술인 12만명, 택배노동자 5.4만명
- 장애인 등 공공정보 접근권 실현



02 노동

“
근로복지공단은
 헌법, 노동관계법 등에 의거 노동조합 결사의 자유와 단체교섭권을 보장하고 조합원의 경제적, 사회적 지위 향상을 위해 노력하고 있습니다.
 ”



참여와 소통으로 체계적인 노사관리

- 본부 통합노사협의회 분기별 1회 운영으로 근로조건 안건 148건 협의
- 소속기관 노사간담회를 통한 소속기관 근로조건 개선안건 558건 협의
- 노사공동 임금체계 개편 협의체 운영으로 직무중심 임금체계의 합리적 설계



02 노동

생산적 노사협의를 통한 실질적 근로조건 향상

공무직 협의체
신설을 통한 소수노조
및 근로자 참여 확대로
처우개선

(인사) 공무직 희망전보 기준
마련, 원격지 근무 도입,
채용공도 일원화 등
(보수) 단일 임률형 직무급제
보완방안

공무직 협의체 신설

3개 공무직 협의체
(4회 개최)

- 노조 간 소통확대로 2개 공무직
노조 통합(6개 → 5개 축소)
- 공무직 만족도 11.4%p 상승
- 단체교섭 찬반투표
공무직 찬성률 8.9%p 상승

노사공동
조직발전위원회 운영
업무혁신 및 조직문화
개선

- (업무혁신) 재해조사 전문성, 직제 개편 등 업무프로세스 개선
- (조직문화) 직급, 세대 간 갈등 해소, 정기 다면평가 제도 개선 등



(소속기간) 노사간담회
(본부) 통합노사협의회

- (인사) 4대 폭력 및 갑질형태 자체점검 실시, 지역본부 전보기준 개정 등 68건
- (복지후생) 직원 숙소 및 휴게시설 환경 개선 등 116건
- (안전) 직원 체험형 안전교육을 통한 의식제고 등 374건



02 노동

“
근로복지공단은
 열린 채용을 통해 성별, 학력, 연령, 출신 등의 이유로 지원자를 차별하지 않으며 업무에 있어서도 공정한 기회를 부여하고 양성평등 문화를 구현하고 있습니다.
 ”

취업 취약집단을 폭 넓게 아우르는 사회 통합형 채용 확대

- 다양한 계층과 세대를 포용하는 사회 통합형 채용 확대



채용실적

- 장애인 119명, 국가유공자 77명
- 다문화 가족 1명
- 고령자 30명

불합리한 차별해소, 적절한 처우 개선 등을 통한 일하기 좋은 회사 만들기

소수직군

공무직 처우개선을 위한 ‘공무직 협의체’ 신설

- (구성) 공무직 위원+사용자 위원
- (개최) 주기적(격월), 수시

→ 보수 복리후생, 근무환경 등 전반적 만족도 전년대비 향상(11.4%p)

양성평등

여성인력 비율을 반영하는 여성관리자 양적 확대

- (여성관리자 비율) 36.6% (3년 평균 34.7%)
- (여성임원 임명 비율) 23.1% (정부권장목표 상회)

양성 평등 및 상호 존중배려 확산 노력

- ‘상호존중과 배려의식’ 면접 직업윤리 평가지표 반영
- ‘상호존중의 날(11.1.)’ 신설



02 노동

“
근로복지공단은
 강제노동금지에 관한 관련법을 준수하고 아동노동을 근본적으로 차단하고 있습니다.
 ILO에서 채택한 ‘아동노동 착취금지 협정’을 준수합니다.
 ”

강제노동 및 아동노동 근본적 차단

인사규정

- 제36조 (의사에 반한 신분조치)
- 제38조(휴직)
 - 임용권자는 본인의 의사에도 불구하고 휴직을 명하여야 한다.

단체협약

- 제54조(연장, 야간, 휴일, 노동)
- 제57조(교대근무 간호사의 보호)
- 제47조(임금의 원칙)

인권경영 규정

- 제8조(강제 및 아동노동금지)

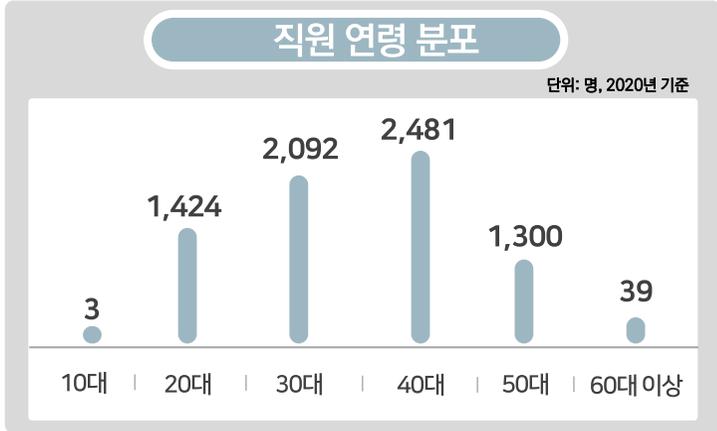
아동노동 원천 차단

근로기준법 제64조 준수

공단은 18세 미만의 연소자를 고용하지 않음

→ 신규임용 시 신원조회 등을 통해 아동노동 가능성 원천 차단

※ 10대의 경우 다음 연도 졸업예정인 고졸 채용자



탄소중립을 향한 녹색가치 전환으로 GREEN COMWEL 추진

- 원칙7: 기업은 환경문제에 대한 예방적 접근법을 지지한다.
- 원칙8: 기업은 환경에 대한 책임강화에 솔선수범하여야한다.
- 원칙9: 기업은 환경친화적인기술의 개발과 확산을 장려하여야한다.



인권

노동

환경

반부패

03 환경

탄소중립을 향한 녹색가치 전환으로 GREEN COMWEL 추진



근로복지공단은

환경경영 시스템 구축으로 깨끗한 미래 환경을 만드는데 앞장서는 공기업으로 거듭나고 친환경 사업 추진으로 탄소중립실현에 적극 동참하고 사회적 책임 이행과 경영 투명성 제고로 지속가능 발전을 이어나가도록 노력하고 있습니다.



배경	추진내용	추진실적
지속가능 환경경영 추진체계 필요	환경경영체계 목표 및 지표 재설정 조직(환경경영담당자) 확대	온실가스 감축 (32.6%, 전년대비 2.1%p 증가)
법규강화 및 환경변화에 대한 체계적 대응 필요	환경보전활동 폐기물 계량관리 문서화 ESS 및 태양광 설비 확대	녹색구매 실적증가 (92.9%, 전년대비 9.6%p 증가)
		ISO 14001 인증(2020.9.)



사람, 환경, 성장이 조화를 이루는 친환경 기업

“

근로복지공단은

그린 에너지 확대에 온실가스 감축 및 에너지 절약 실현을 통해 '저탄소 사회 전환'으로 빠르게 추진하고 있습니다.

”

그린 인프라 구축으로 녹색 사업 환경 조성

- (인재개발원) 에너지 저장장치(ESS) 활용 등으로 친환경 연수원 구축
- (병원) 에너지진단 용역, 노후설비교체 등 연간 18백만원 에너지 절감

그린에너지 확대, 보급 으로 에너지 절약 실천

- (에너지 저장장치) 피크전력 저감용 계약전력의 5%이상 3개소 설치(6.9억원)
- (태양광설비) 전기요금 절감 등 태양광 설비 4개소 설치(3.3억원)
- (집광채광루버) 외부 직사광선을 실내조명으로 활용

그린 혁신을 위한 친환경 업무시스템 개발

- (무인민원발급기) 약4,400개소 전국 전자 증명원 발급 서비스 실시
- (모바일자격통지) 모바일 활용 피보험자격 취득, 상실 통지



기본이 바로 선 건강하고 청렴한 조직문화 구축

원칙10: 기업은 부당취득 및 뇌물 등을 포함하는 모든 형태의
부패에 반대한다.



인권

노동

환경

반부패



04 반부패

기본이 바로 선 건강하고 청렴한 근로복지공단



근로복지공단은

‘국민으로부터 신뢰 받는 공단’, ‘기본이 바로 선 공단’, ‘깨끗하고 투명한 공단’을 구현하기 위해 윤리경영을 적극 실천하고 사회적 위험으로부터 일하는 삶을 보호하고 미래의 행복한 권리를 지켜주는 희망버팀목이 되겠습니다.



준법·윤리경영을 위한 시스템

- (관련규범) 윤리헌장 및 윤리규정, 임직원 행동강령, 인권경영 및 인권침해조사지침, 직위·직무별 청렴 수칙
- (실행조직) 준법·윤리·인권 경영위원회, 청렴추진본부, 반부패 청렴실천단, 준법지킴이
- (전담부서 신설) 사회적 가치 선도 전담조직(준법·윤리 경영+사회적 책임경영)
- (신고센터) 비윤리적행위(부조리) 신고센터 운영
→ 부패행위 신고·접수 및 신고자 보호 관련 지침 제정으로 신고제도 활성화

CEO가 앞장서는 청렴 문화 조성

- 2020년 淸오름 문화축제
 - CEO, 감사, 임직원 등(700여명)
 - 청렴온라인퀴즈 이벤트(3,114명)



제1호 권익위원회 청렴 파트너

부패방지시책평가 최초 8년 연속 1등급

사회적 가치 제고부문 ‘최우수상’ 수상