

국민들로부터 환영받는 노동복지 허브

근로복지공단 UNGC 참여보고서(2021-2022)

UN Global Compact Communication On Engagement



근로복지공단
Korea Workers' Compensation & Welfare Service

About this COE

COE 개요

본 보고서는 근로복지공단의 열두번째 유엔글로벌콤팩트 참여보고서로, 공단의 유엔글로벌콤팩트 10대 원칙 이행을 위한 노력을 이해관계자들에게 2년마다 공개하는 보고서입니다. 근로복지공단은 산재·고용보험, 임금채권보장, 퇴직연금 등 사회보험 서비스와 공공의료 서비스 등 모든 사업에서 인권보호, 노동기준 준수, 환경보전, 반부패 실천 활동을 통해 지속가능을 위한 노력을 전개하였고, 이러한 공단의 노력 및 성과를 객관적으로 담아대중에게 알리고자 합니다.

보고 기간 및 범위

본 보고서는 2021년 1월부터 2022년 12월까지의 근로복지공단 인권, 노동, 환경, 반부패 활동 및 주요 성과를 제시하고 있으며, 보고범위는 근로복지공단 본사 및 지역본부, 지사, 병원 등 모든 소속기관을 포함하고 있습니다.

작성 기준

본 보고서는 유엔글로벌콤팩트의 참여보고서(COE) 작성 요건과 내용을 준수하여 작성되었습니다.

발행처 근로복지공단(Korea Workers' Compensation & Welfare Service)
본사 소재지: 울산 중구 종가로 340

발행일 2023년 4월

보고서 담당 근로복지공단 ESG경영국 ESG지원부

문의처 052-704-7610

보고기간 2021년 1월 1일 ~ 2022년 12월 31일

Contents

01 지지선언문	04
02 기관소개	06
03 인권: Human Rights (원칙 1, 2)	10
04 노동: Labour (원칙 3, 4, 5, 6)	18
05 환경: Environment (원칙 7, 8, 9)	26
06 반부패: Anti-Corruption (원칙 10)	32
07 UNGC 10대 원칙 관련 주요 수상 및 인증 내역	36

01 UNGC(유엔글로벌콤팩트) 지지선언문

근로복지공단은 “일하는 사람의 행복을 이어주는 세계적 사회보장 선도기관”으로서 산재·고용보험, 임금채권보장, 퇴직연금 등 사회보험 서비스를 통해 산업재해, 질병, 소득 감소, 출산, 육아, 노령, 노동 능력·기회의 상실 등 일하는 사람이 당면할 수 있는 다양한 사회적 위험으로부터 그들의 삶을 보호하고 적극 지원함으로써 육체적·정신적·경제적 회복과 사회적 자립 및 일터로의 복귀를 돕는 데 든든한 버팀목으로서의 역할을 성실하게 수행하고 있습니다.

우리 공단은 2008. 9. 10. 국제적 기준의 사회적 책임을 이행하고 지속가능 경영을 선도하기 위하여 유엔글로벌콤팩트에 가입하였습니다. 유엔글로벌콤팩트는 UN이 기업의 사회적 책임 실천을 활성화하기 위하여 코피아난 총장의 제안으로 제정한 자발적 협약으로 기업과 기관으로 하여금 세계인권선언, 국제노동기구 선언, 리우선언, UN부패방지 협약을 토대로 한 인권보호, 환경보전, 노동기준 준수, 반부패 실천 등에 관한 10대 원칙을 준수하도록 권고하고 있습니다.

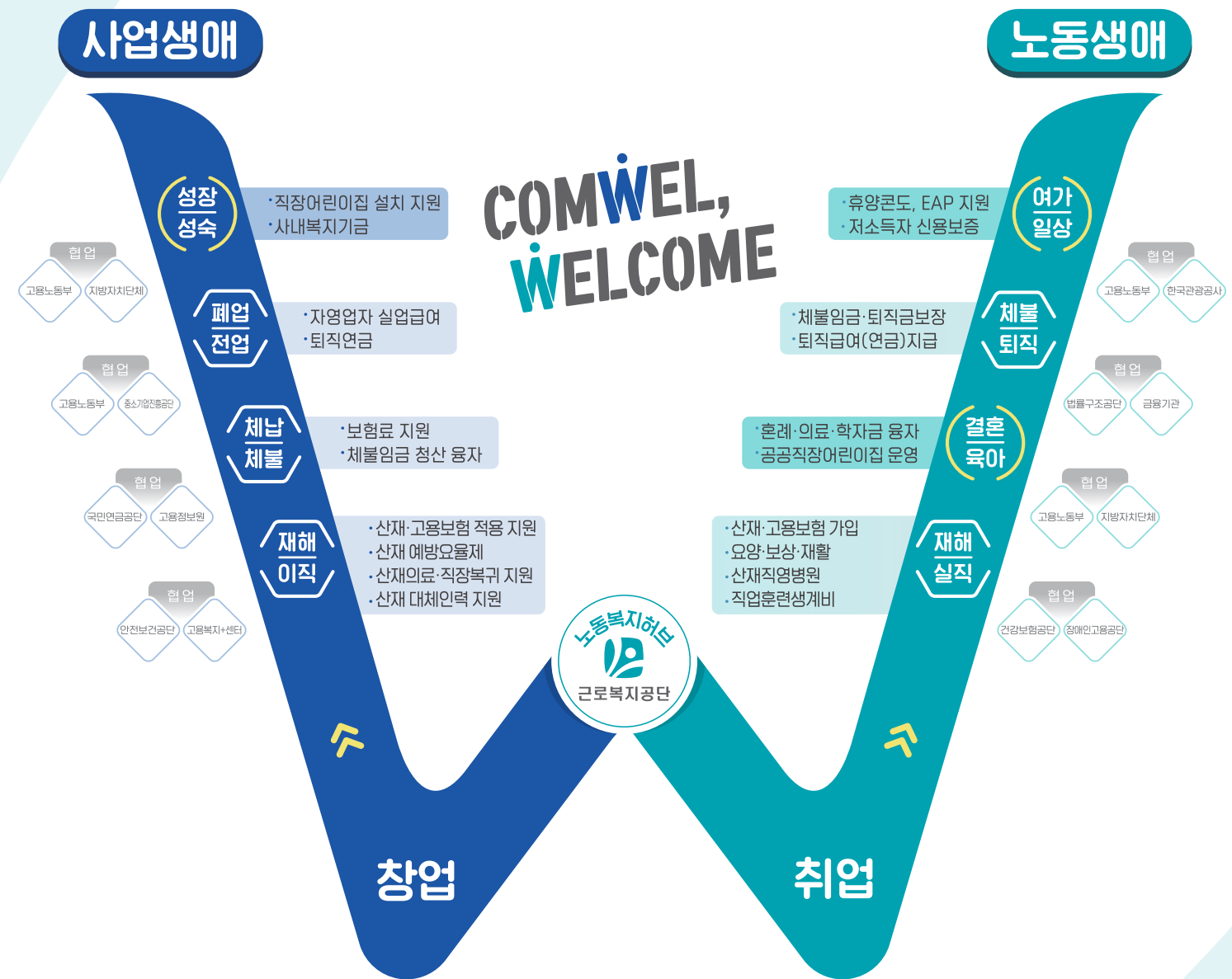
본 유엔글로벌콤팩트 참여보고서(UN Global Compact Communication On Engagement)는 2021년 1월 1일부터 2022년 12월 31일까지의 활동내용과 성과를 담고 있습니다. 앞으로도 근로복지공단은 유엔글로벌콤팩트가 지지하는 원칙들을 기관의 경영활동 전반에 지속적으로 적용하고, 10대 원칙의 추진의지 및 활동 내용을 이해관계자와 공유함으로써 지속가능발전을 실현할 수 있도록 이행성과를 더욱 높여 나가겠습니다.

공단은 유엔글로벌콤팩트(UNGC)의 4대 분야 10대 원칙을 경영활동 모든 분야에 단계적으로 적용, 개선해 나아갈 것이며 UNGC가 표명하는 원칙에 대하여 다시 한 번 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 **강 순리**

Work & Welfare 국민들로부터 환영받는 노동복지 허브



02

기관 소개

기관 현황

설립근거

산업재해보상보험법 제10조

설립목적

산업재해보상보험 사업을 시행하여 근로자의 업무상의 재해를 신속하고 공정하게 보상하며, 재해근로자의 재활 및 사회복귀를 촉진하기 위하여 이에 필요한 보험시설을 설치·운영하고, 재해 예방과 그 밖에 근로자의 복지 증진을 위한 사업을 시행하여 근로자 보호에 이바지하는 것을 목적으로 함 (산업재해보상보험법 제1조)

주요기능 및 역할



산재·고용보험 가입



산재보상



재활지원



의료지원



근로자복지



퇴직연금

- 산재, 고용보험 가입·납부서비스(산재·고용보험 부과, 징수, 지원 및 근로자 고용정보 관리)
- 산재보상서비스(업무상 사유에 따른 근로자의 부상, 질병, 장애, 사망에 대한 보상)
- 재활서비스(산재근로자 의료, 사회심리, 직업재활)
- 의료서비스(공공병원 및 건강관리센터, 재활전문센터 운영)
- 근로복지서비스(퇴직연금, 공공직장 어린이집, 생활안정자금 용자, 임금채권 보장 등)

주요 연혁

제1의 시작		제2의 도약	
1977.06.02.	근로복지공사 설립	2014.03.25.	근로복지공단 본사 울산 이전
1993.12.27.	근로복지진흥기금 조성 및 운영	2017.01.01.	고용보험 피보험자 관리업무 수행
1995.04.07.	재단법인 산재의료관리원 설립	2018.01.01.	출퇴근재해 보상 확대, 일자리안정자금 지원사업 수행
1995.05.01.	근로복지공단 설립	2018.07.01.	상시1인 미만 소규모사업 산재보상 적용 확대
1999.10.01.	고용보험 적용 및 징수 업무 수탁	2019.01.01.	특수형태근로종사자 (건설기계조종사 27종) 산재보험 적용 확대
2005.01.01.	산재·고용보험 통합징수 업무 수행	2020.01.07.	중소기업사업주 산재보험 전면 확대 (직종 구분 없음, 300인 미만)
2008.01.01.	진폐근로자 보호업무 수행	2020.02.23.	국가감염병 전담병원 운영
2010.04.28.	근로복지공단, 한국산재의료원 통합	2020.05.11.	긴급재난기부금 모집업무 수행
2010.12.01	퇴직연금 사업 수행	2020.06.09.	통상의 출퇴근재해 소급 적용 (2016.6.29. 이후 발생재해)
2011.01.01.	부과고지 제도 도입	2020.07.01.	특수형태근로종사자 (방문판매원, 방문점검원 등) 산재보험 적용 확대(총 13개 직종)
2012.07.01.	사회보험료 지원사업 실시	2020.12.10.	예술인 고용보험 적용 확대

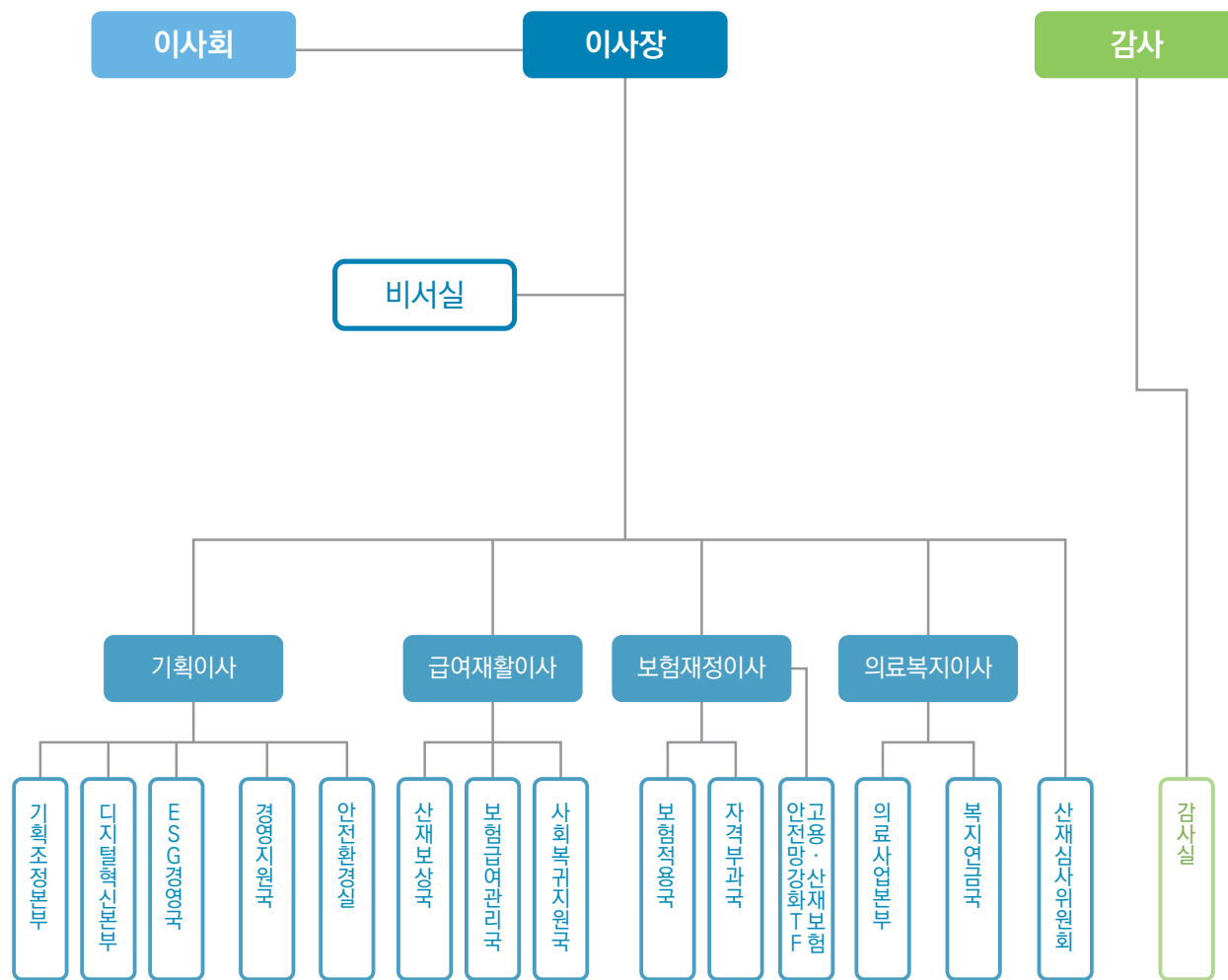
조직 구성

인력

총 10,265명(2022. 12월말 기준)

본부

4이사, 감사, 3본부, 11실·국, 1위원회

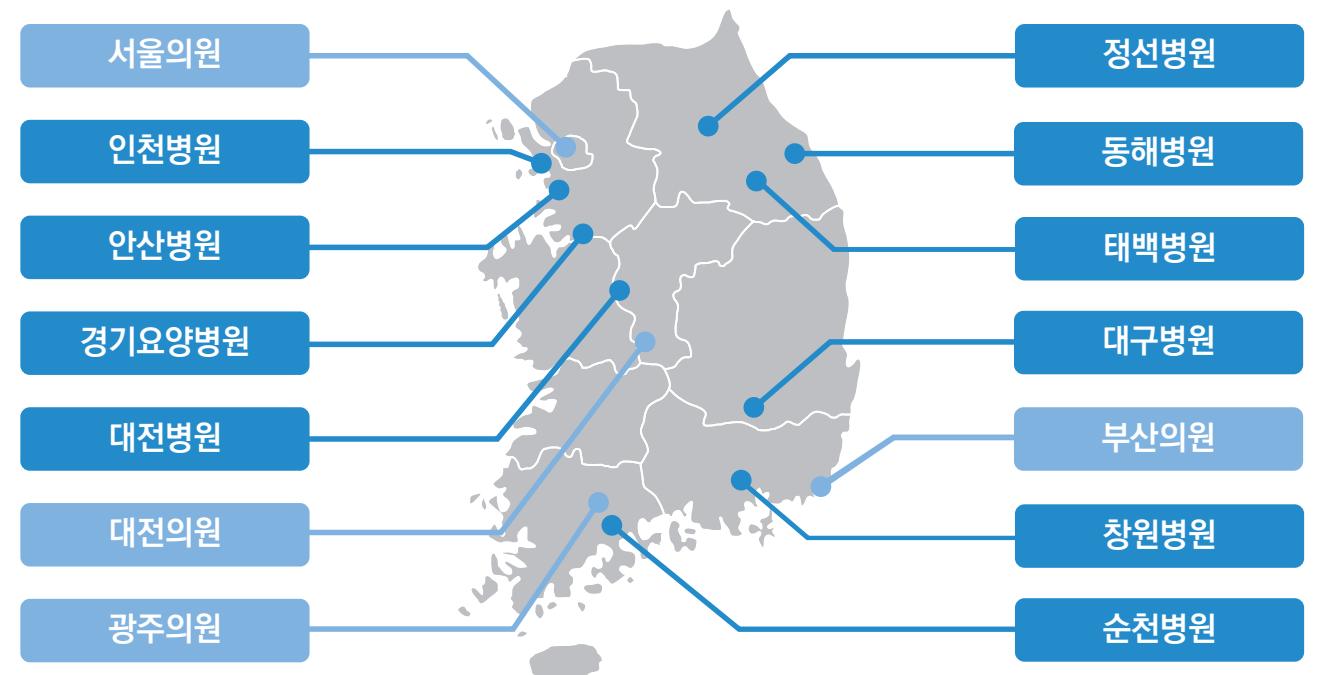


소속기관

7지역본부, 56지사, 8위원회, 4특수형태근로종사자센터, 1인재개발원, 1콜센터, 2연구원, 1연구소



10소속병원, 4의원



03

인권: Human Rights



원칙 1.

Business should support and respect the protection of internationally proclaimed human rights,

기업은 국제적으로 선언된 인권 보호를 지지하고 존중해야 하고,

원칙 2.

Make sure that they are not complicit in human rights abuses.

기업은 인권 침해에 연루되지 않도록 적극 노력한다.

인권경영 체계 강화

인권경영 규정 및 인권경영선언문 개정

근로복지공단은 사회적 흐름과 시대 변화에 따른 신규 인권이슈를 적극 반영하고자 2021년 12월, 세계인권선언의 날을 맞이하여 공단 인권경영선언문 캠페인을 전개하고 내·외부 이해관계자로부터 총 948건의 의견을 수렴하였습니다. 이를 토대로 2022년 6월, 인권경영 규정 개정을 통해 기반 규정과 인권경영선언문에 비차별 조건 확대 및 성 편향적 용어 정리를 통한 차별 유발 요인 해소, 인권경영위원회 심의·의결사항 확대 등을 반영하여 인권경영 실행을 위한 기반을 더욱 공고히 하였습니다.

인권침해 조사구제 지침 개정

임직원 및 이해관계자의 인권침해 행위에 대한 조사, 구제를 위하여 2019년 제정된 인권침해 조사구제 지침에 신고인의 이의신청 관련 절차 마련, 최소한의 개인정보 수집을 위한 주소 항목 삭제 등 인권영향평가 결과에 따라 식별된 구제제도 개선사항을 적극 명시·보완함으로써 보다 더 신뢰할 수 있는 인권상담센터를 운영하고 있습니다.

관련 규정 개정 주요내용	
인권경영 규정	<ul style="list-style-type: none"> ○ 제6조(고용상의 비차별) <ul style="list-style-type: none"> - 나이, 학력, 신체적 조건, 출신 국가, 출신 지역, 승진, 교육 등 비차별 조건 확대 ○ 제7조(성평등 및 모성보호 등) <ul style="list-style-type: none"> - 성 편향적 용어 정리를 통한 차별 유발 요인 해소 - 임직원의 모성보호, 육아 및 일·가정 양립 지원 관련 문구 명시 ○ 제24조(인권경영위원회 운영) <ul style="list-style-type: none"> - 인권경영 실천·점검의무 등 심의·의결사항 확대 ○ 제25조(인권영향평가) <ul style="list-style-type: none"> - 인권영향평가의 정기적 실시 명시 ○ 제29조(인권경영책임관의 지정 및 상담) <ul style="list-style-type: none"> - 특수형태근로종사자센터 신설에 따른 소속기관 범위 반영 ○ 별표1(근로복지공단 인권경영선언문) <ul style="list-style-type: none"> - 비차별 조건 확대 및 신규 인권이슈 등 인권영향평가 개선 권고사항 및 임직원 의견 수렴 절차에 따른 내용 반영
인권침해 조사구제 지침	<ul style="list-style-type: none"> ○ 제3조(조사와 처리의 원칙) <ul style="list-style-type: none"> - 신고인이 공단의 구제절차 이외 다른 절차를 이용하려는 경우, 추가적인 구제수단의 안내 및 이에 성실하게 조력할 것을 명시 ○ 제25조의 2(이의신청) <ul style="list-style-type: none"> - 공단 인권침해사건 처리 결과에 이의가 있을 경우, 신고인의 이의신청 관련 절차 마련을 위한 조문 신설 ○ 별지 서식(인권 침해 신고 조사 및 구제 요청서 등) <ul style="list-style-type: none"> - 필요 최소한의 개인정보 수집을 위한 주소 항목 삭제

근로복지공단 인권경영선언문 (2022년 6월 개정)

근로복지공단 인권경영선언문

우리는 산재·고용보험 및 산재의료서비스, 근로자복지서비스 등을 제공하여 일하는 사람들의 삶의 질 향상에 앞장서는 세계적 사회보장 선도기관으로서 모든 경영활동에서 인권 수호를 위한 사명을 다한다.

이를 위해 우리는 임직원이 준수해야 할 행동규범, 가치판단 기준으로 인간의 존엄과 가치를 보장하는 인권경영을 선언하고 그 실천을 다짐한다.

하나, 우리는 인권, 노동, 환경, 반부패의 가치를 지지하는 국제기준 및 규범을 존중하고 준수한다.

하나, 우리는 인종, 종교, 장애, 성별, 나이, 학력, 신체적 조건, 출신 국가, 출신 지역, 고용형태, 정치적 견해 등의 이유로 어떠한 차별도 하지 않는다.

하나, 우리는 공단 임직원 및 모든 이해관계자의 인권보호와 증진을 위해 노력하며, 공단의 경영활동으로 지역사회와 협력사의 인권침해가 발생하지 않도록 한다.

하나, 우리는 직원의 자유로운 노동조합 활동을 보장하고 노사 신뢰문화를 형성한다.

하나, 우리는 안전하고 쾌적한 근무환경을 조성하여 산업안전과 보건을 증진한다.

하나, 우리는 국내외 환경관련 법규를 준수하고, 환경보호를 위해 노력한다.

하나, 우리는 아동권리 존중의 책임을 다하며, 아동의 안전과 권리 실현을 위한 보호 의무를 다한다.

하나, 우리는 일하는 사람들을 위한 노동복지서비스를 제공하며, 공단 경영 활동 중 수집한 개인정보를 보호하는 등 고객가치를 중시한다.

하나, 우리는 인권침해를 사전에 예방하고 적절한 구제 조치를 제공하며, 인권 존중문화가 정착될 수 있도록 적극 노력한다.



교육-소통-참여로 이어지는 인권의식 제고 활동

근로복지공단은 '참여' 형식의 교육을 원하는 내부 VOC를 반영하여 2021년부터 참여형 테마 캠페인을 전개하여 임직원들의 인권의식을 높이고 인권존중문화를 확산해나가고 있습니다. 특히 현장 인권교육 강화(부서장 주관 및 신규직원 중점 교육 신설, 현장 인권교육 확대), 임직원 소통·공유 채널 확대(찾아가는 직장 내 괴롭힘 컨설팅, 성희롱 예방 온라인전시회 등), 참여형 캠페인 전개(차별·혐오 표현, 아동 인권 등)라는 3단계 교육-소통-참여 방식으로 임직원 및 이해관계자의 인권의식 제고를 위한 활동을 지속해오고 있습니다.

• 참여형 캠페인 전개



숨은 직장 내 괴롭힘 찾기 ('21. 9월) 차별과 혐오표현 바로알기 ('21. 10월) 세계 인권 선언 ('21. 12월) 아동인권 ('22. 5월) 인권경영선언문 ('22. 11월)

인권리스크의 식별과 평가

근로복지공단은 임직원의 개인 체감 인권존중 수준과 공단 경영활동 전반의 인권경영 수준에 대한 의식을 파악하기 위하여 인권의식 실태조사를 진행하고 그 결과를 바탕으로 인권취약분야를 선정하여 인권영향평가에 반영함으로써 기관의 경영활동을 인권친화적으로 수행하고, 부정적 영향을 미칠 수 있는 잠재적·실질적 인권리스크를 사전에 방지하기 위하여 노력하고 있습니다.

• 인권의식 실태조사 및 인권영향평가

인권의식 실태조사	2021년	(조사인원) 1,626명 (문항 수) 27문항 (특징) 인권침해 발생 시 대응방법, 구제절차 이용 경험 등 구체적인 개선과제 도출을 위한 문항 구체화
	2022년	(조사인원) 2,202명 (문항 수) 27문항 (특징) 인권리스크별 발생 가능성 및 인권리스크 발생 시 공단에 미치는 영향 등 중점매뉴 이슈 선별 추가를 위한 문항 전면 개편
인권영향평가	2021년	(기관운영) 11개 분야 173개 지표 (주요사업) 5개 분야 21개 지표 (특징) 인권의식 실태조사 결과를 반영하여 인권리스크 중 '직장 내 인권보호' 1개 분야 11개 지표 추가
	2022년	(기관운영) 13개 분야 214개 지표 (주요사업) 2개 분야 31개 지표 (특징) 인권위험 발생 가능성 및 발생 시 파급력 등 면밀한 실태조사 결과 분석으로 '정보인권 보장' 등 2개 분야 41개 지표 추가

인권경영 성과 공개

이해관계자와 국민들에게 공단의 인권경영활동을 공유하고자 공식 홈페이지 개편을 통해 인권경영선언문, 인권경영 기반 규정을 공개하던 기존 방식에서 더 나아가 인권경영 추진경과, 성과 공유 항목을 신설하여 다양한 활동 내용과 인권영향평가 결과보고서, 공단 인권경영 사례 등을 공개하고 있습니다. 또한 2022년부터는 공공기관 경영정보 공개시스템(ALIO)에 인권경영 체제 구축, 인권영향평가의 실시 여부, 인권경영 실행·공개 여부, 구제절차의 제공 여부를 공개 중입니다.

• 공공기관 경영정보 공개시스템(ALIO)

인권경영 체제 구축	
1 인권경영 추진 시스템 구축	
□ 추진실적	
① (인권경영 담당부서 및 담당자 지정) 인권경영 전담 부서 및 담당자 지정 - 고객홍보실 인권경영과(30. 9월, 사회적가치국 가치혁신부(20. 9월 - '21. 9월), 윤리경영혁신추진단(21. 9월)	
② (인권경영 실행 제도 구축) 공단 임직원과 이해관계자의 인권보호 및 권리증진 실현을 위한 정책 수립과 시행 등 필요한 사항을 정할 수 있도록 하는 인권경영 규정 제정 및 운영 - 인권경영 규정 제정(20. 10월) * '20. 9월 인권경영 이행지침 제정 및 시행하였으나, 인권침해 조사 관련 세부사항을 점검해 있어 기존 이행지침을 공단 인권경영 운영에 관한 기본방침, 절차 등을 규정할 근거로 구별의 자취로 변경하기 위해 기존 지침 폐지	
③ (인권경영위원회 구성) 인권경영의 효율적인 추진을 위해 공단본부 내 인권경영위원회 구성 및 운영 - 구성: 위원장(이사장 1명, 21명 이내의 위원(공단본부 내 본부·실·국·단장) 1명, 비결정직수, 객체위원 1명, 감사, 윤리위원 1명, 기타 1명) - 임의: 위원장(1) 인권경영 기본계획 수립 및 재기에 관한 사항, (2) 인권경영 권고에 관한 사항, (3) 인권영향평가에 관한 사항, (4) 그 밖에 위원장이 심의가 필요하다고 결정한 사항 - '21년도 인권경영위원회 운영 내용: 2021년도 거점운영·주요사업 인권영향평가 결과 심의(21. 12월)	
④ (인권교육 및 훈련 실시) 정기적 인권교육 및 캠페인 등 실시 - 사이버인수원을 통한 기본교육 연상·운영, 전직원 대상 인권 4대 폭력 및 직장 내 괴롭힘 예방, 관리자 성희롱 예방, 아동학대 예방, 장애인 인식개선 교육 등(21. 6-30일) - 인권경영 담당자 국가인권위원회 기법과 인권 인권영향평가(21. 9월) - 현장 인권교육(14개소) 및 찾아가는 직장 내 괴롭힘 예방 인성강화(10개소) - 임직원 참여형 윤리·인권 테마 캠페인 전개, 직장 내 괴롭힘, 성희롱 예방, 차별과 혐오종, 인권경영선언문(20. 8-22일)	

인권경영 체제 구축 여부

인권경영 실행·공개	
1 인권경영(사안) 실행	
□ '21년도 인권경영 실행	
① (추진전략) 인간의 존엄과 가치를 실현하는 인권경영	
② (추진분야) 중립적·성평등·성폭력 및 직장 내 괴롭힘 예방을 비롯한 4대 추진분야 및 실행과제 선정·실현(21. 8월) - ① 성희롱·성폭력 및 직장 내 괴롭힘 예방, ② 인권침해 사안예방 및 방지 모니터링 강화, ③ 임직원 인권준중문화 확산, ④ 인권경영 네트워크 확대	
③ (평가·환류) 인권경영위원회, 윤리경영위원회 개최(21. 12월)	
□ 인권경영 권리지표(CSRDX)를 통한 절점	
① (인권경영 권리지표) CERD(Correl Human Rights Management Index, '20. 2월 기준)를 통한 공단 인권경영 수준 전반의 평가·세척지 권리지(20. 12월)	
② (자료 구성) 4개 분야 20개 평가지표 - 인권경영 추진기반 마련, 의사결정, 내부편제시스템, 경영성과 관련 3개 - 인권경영 대응의 강화, 인권침해 구제절차, 취약분야 개선 관련 7개 - 인권경영 확산·강화 관련 기회 제공 및 자원 없는 교육, 임직원 교육, 이해관계자 확산 관련 8개 - 모니터링: 인권영향평가 실시 관련 2개	
2 인권경영 전 과정 공개	
□ 추진실적	
① (초기) CLEAN e-뉴스레터 공단 내·외부 정기적으로 이해관계자공단 혁신단, 윤리경영 국민편의단, 시민행동대응단 대상 공단 인권경영 활동내용을 공유(21. 10월, 12월)	
② (인권경영 공개) 공단 홈페이지 내 '인권경영 추진경과', '인권경영 성과 공유' 신설(21. 10월)을 통한 인권경영 실행 및 인권영향평가 결과 등 공개	

인권경영 실행·공개 여부

인권영향평가의 실시			
1 인권영향평가 재크리스토			
□ '21년도 기관운영 인권영향평가 체크리스트			
① (체크리스트 지표) 13개 분야, 36개 항목, 172개 지표			
연번	분야	항목	지표수
1	인권경영 체계의 구축	인권경영 실행 계획 수립 인권경영 실행 계획의 정기적 실시 인권경영 실행 계획의 정기적 실시 인권경영 실행 계획의 정기적 실시	29
2	교육·홍보의 비차별	인권경영 교육의 정기적 실시 인권경영 교육의 정기적 실시 인권경영 교육의 정기적 실시	17
3	조사 및 이해관계자 상담 강화	인권경영 실행 계획의 정기적 실시 인권경영 실행 계획의 정기적 실시 인권경영 실행 계획의 정기적 실시	16
4	감시·감독의 강화	인권경영 실행 계획의 정기적 실시 인권경영 실행 계획의 정기적 실시 인권경영 실행 계획의 정기적 실시	11
5	대응능력의 강화	인권경영 실행 계획의 정기적 실시 인권경영 실행 계획의 정기적 실시 인권경영 실행 계획의 정기적 실시	14
6	예방·회피의 강화	인권경영 실행 계획의 정기적 실시 인권경영 실행 계획의 정기적 실시 인권경영 실행 계획의 정기적 실시	17
7	책임 있는 공급망 관리	인권경영 실행 계획의 정기적 실시 인권경영 실행 계획의 정기적 실시 인권경영 실행 계획의 정기적 실시	10
8	일차수업의 인권보호	인권경영 실행 계획의 정기적 실시 인권경영 실행 계획의 정기적 실시 인권경영 실행 계획의 정기적 실시	10
9	환류의 보장	인권경영 실행 계획의 정기적 실시 인권경영 실행 계획의 정기적 실시 인권경영 실행 계획의 정기적 실시	18
10	교육·홍보의 강화	인권경영 실행 계획의 정기적 실시 인권경영 실행 계획의 정기적 실시 인권경영 실행 계획의 정기적 실시	15
11	직장 내 인권 보호	인권경영 실행 계획의 정기적 실시 인권경영 실행 계획의 정기적 실시 인권경영 실행 계획의 정기적 실시	15
합계	13	36	172
② (체크리스트 세부 내용) [붙임1] 기관운영 인권영향평가 체크리스트			

인권영향평가의 실시 여부

구제절차의 제공	
1 구제절차 연구와 준비	
□ 인권경영 이행계획 수립	
- 인권침해 구제절차 마련을 위해 국가인권위원회 공공기관 인권경영 대응일기 기반 인권경영 이행계획 수립·시행(21. 11월)	
2 구제절차 수립	
□ 인권침해 구제절차 마련	
① (인권침해 조사·구제 지원 체계) 인권침해 신고에 대한 접수, 조사 및 구제 업무에 관하여 필요한 사항 규정 및 인권 보호·향상을 위한 지침 제정(20. 10월)	
② (인권상담센터 개칭) 공단 내·외부 인권침해사건의 상담 및 신고 처리를 위한 인권상담센터 개칭(20. 1월)	
③ (인권경영책임관 지정) 공단본부, 지역본부(7개소), 소속병원(30개소) 2명 이상 4명 이하 인권경영책임관 지정(20. 11월)	
④ (인권침해구제위원회 구성) 공단본부, 지역본부(7개소), 소속병원(30개소) 2명 이상 4명 이하 인권침해구제위원회 구성(20. 11월) - 구성: 위원장(1명) 및 부위원장(1명) 중 최소 2명 포함(총 4명 이상 6명 이하) - 임기: 내부위원 2년, 재직기간, 외부위원 1년, 2회 임기 가능	
3 구제절차 시행	
□ 인권침해 구제절차 상시 운영	
① (인권상담센터) 공단 홈페이지 및 인트라넷 비윤리채널 신고센터를 통한 인권상담센터 상시 운영, 신고인 등의 보호 절차 관리	
② (인권경영책임관) 인권침해 관련 상담·조사·예방 업무 수행 - 인권침해에 대한 상담, 조치 - 인권침해 사건에 대한 조사 및 처리	

구제절차의 제공 여부

인권침해 구제절차 운영 및 홍보

근로복지공단 인권상담센터는 공단 및 소속 임직원의 인권침해행위에 대하여 신고하는 곳으로, 인권경영 책임관의 공정한 조사와 인권침해구제위원회의 심의·의결을 통한 구제절차를 제공하고 있습니다. 특히 조사 및 구제 업무 수행 중 신고인, 피신고인, 대리인의 인권을 존중하고 보호하는데 힘쓰고 있습니다. 뿐만 아니라 대내외 이해관계자를 대상으로 인권침해 신고에 대한 구제절차와 인권상담센터를 사보 '희망나무'에 만화 형식으로 알기 쉽게 홍보하였습니다.

• 인권침해 구제절차

1단계	인권침해 신고	인권침해 신고 접수 → 접수대장 등재 → 접수증명원 송달 → 담당 인권경영책임관 배분
2단계	인권침해 조사	신고사건 조사 → 조사결과보고서 제출 및 인권침해구제위원회 의견 상정
3단계	인권침해 심의	(이사장, 지역본부장, 병원장) 인권침해구제위원회 개최 (인권침해구제위원회) 의견 심의·의결 → 결정서 작성 및 사건종결 보고 → 징계 및 시정요구
4단계	시정 및 환류	(인권상담센터) 신고인에게 신고사건 결과 통지 (이사장, 지역본부장, 병원장) 시정 및 징계요구 처리 (인권경영위원회) 3개월 이내 권고사항 이행계획 통지
이의제기 등		(신고인) 결정 통지를 받은 날로부터 30일 이내 이의신청 (인권상담센터) 인권침해구제위원회 소집 또는 감사 담당부서 재검토 의뢰

• 인권상담센터 홍보



고유사업을 통한 인권보호·증진

공단 고유사업에 기반한 인권보호·증진 노력

근로복지공단은 고유사업인 산재·고용보험 가입, 산재보상, 재활지원, 의료지원, 근로자복지, 퇴직연금 등의 사업에서 제도적 사각지대에 놓여있는 인권취약계층을 적극 발굴하고, 다양한 경영활동을 통해 사회안전망을 지속적으로 확대해나가고 있습니다.

인권취약계층	
아동	- 전국 직장어린이집 및 공단어린이집 보육교직원과 사업장 담당자를 대상으로 “슬기로운 안심보육 환경조성을 위한 특별교육” 개최(2022년 1월), 아동 권리존중과 안심 보육환경 조성을 위한 직장어린이집 아동학대 예방 및 대응가이드 제공 - 공단어린이집 원장 37명의 아동인권보호·아동학대예방을 위한 공단보육인 7대 윤리선언(2022년 11월)
플랫폼 종사자	플랫폼 종사자의 재해·실업 위험 보호를 위한 고용보험 가입모델 개발로, - 음식배달·대리운전기사 등 30만명 실업보호 - 플랫폼 이용 화물차주 25만명 재해 보호 기반 마련
일용근로자	- 가입 누락된 일용근로자 90만명(가입누계 255만명)을 국세청 소득정보 활용하여 실질적으로 보호
특수형태 근로종사자	- 신산업 출현 등으로 경계가 모호한 특수형태근로종사자의 가입판단심의회를 활성화 하여 실습기간 중인 드라이빙캐디, 회원모집과 수업을 병행하는 학습지 강사, 국외사업장에서 일하는 IT기술자, 화물차 사용 새벽배송기사 등 1만명 추가 보호
개인미디어 창작자	- 신규 출현 직종에 대한 선제적 가입기준 마련으로 유튜버 3.3만명 실업 위험 보호
예술인	- 예술인 참여 홍보 행사 개최 및 예술인 대상 현장 교육 등으로 예술인 고용보험을 적극 홍보하여 가입자 수 누계 16만명 달성
자영업자	- 사업자등록증 없이 고유번호증만 있는 민간·가정 어린이집 및 노인장기요양기관 대표자도 가입할 수 있도록 법령개정을 통해 자영업자 5.1만명 고용안전망 확장

정보권	
사전정보공표	- 국민에게 필요한 주요 정책정보 및 통계 358건을 적극적으로 사전 공표
정보공개	- 국민이 원하는 정보를 ‘공개’ 원칙으로 투명하게 공개함으로써 정보공개율 99.7% 달성
ESG 경영성과	- 홈페이지 내 ESG 경영공시 게시판을 신설하여 ‘온실가스 감축실적’, ‘에너지사용량’, ‘안전등급제 평가결과’, ‘이사회회의록’ 등 ESG 경영성과 및 정보에 대한 대국민 접근성 강화
공공데이터	- 비공개·신규데이터(지역·질병별 판정 현황, 산재노동자 직업훈련 우수기관 등) 개방(2022년 기준 71개) 및 사회현안 희망데이터(외국인근로자 산재처리현황 등) 7건 개방하여 파일데이터 활용건수 58,944건 달성(2022년)

건강권	
코로나19	- 국내 최대규모 감염병전담병원(7개 병원) 운영, 선별진료소 10개소 운영, 병원·보건소 확진 정보 공유 등 지역감염 확산 방지로 코로나19 위기극복 앞장
지역근로자	- 직업병 조기 발굴, 진료 의뢰, 모니터링 등 유사질병 확산 방지를 위한 직업병안심센터 협력병원 참여(인천, 순천, 대전)
소규모사업 근로자	- 30인 미만 사업장 특수건강진단·작업환경측정 무상 지원(건강디딤돌 사업) 등 직업병 예방 관리 및 안전보건 교육 추진(5,816명)
필수노동자	- 배선전기라이더 종사자 협회 업무협약, 운수·택배업 종사자 건강 상담 등 사업군별 MOU 체결 및 건강 상담 캠페인 실시(7,335명)
취약계층	- 건강보험 미적용 대상 취약계층(탈북자 등) 예방접종 72건, 가정폭력 피해자 가족 건강검진 사업 10건 신규 지원으로 2021년~2022년 취약계층 의료돌봄 229회



취약계층 노동인권 보호·사회안전망 확충 상호 협력



학대피해아동 심리치료비 지원 기금 전달

04

노동: Labour

원칙 3.

Business should uphold the freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining, 기업은 결사의 자유와 단체교섭권의 실질적인 인정을 지지하고,

원칙 4.

The elimination of all forms of forced and compulsory labour, 모든 형태의 강제노동을 배제하며,

원칙 5.

The effective abolition of child labour, and 아동노동을 효율적으로 철폐하고,

원칙 6.

The elimination of discrimination in respect of employment and occupation. 고용 및 업무에서 차별을 철폐한다.

노사관계

ESG경영의 선도적 도입 및 실현을 위한 노사공동 노력

근로복지공단 노사는 2021년 9월, ESG경영 노사공동 선포식을 통해 'ESG 가치창출로 지속가능한 미래를 열어가는 노동복지 허브'를 선언하고, 노사가 함께 ESG위원회 개최, 안전실천 선언, 이해충돌방지법 준수 실천 선언, 그린복지캠페인, 안전캠페인을 진행하는 등 ESG경영의 실현을 위하여 다양한 노사공동 활동을 전개하였습니다. 또한 코로나19로 어려움을 겪고 있는 소상공인의 고통을 분담하고 전통시장 소비촉진을 통한 지역경제 활성화를 위하여 경영평가 성과급의 일부를 온누리상품권으로 지급하는 노사공동 특별 합의를 체결하는 등 상호 협력적이고 건강한 파트너십을 구축해오고 있습니다.



노사공동 ESG경영 선포



노사가 함께하는 COMWEL ESG위원회



이해충돌 방지 노사공동 실천 선언



코로나19 위기극복 노사 특별 합의

노동조합 결사의 자유와 단체교섭권 보장

근로복지공단은 복수노조의 정당한 교섭권한과 적법한 노동조합활동을 보장하여 노동3권의 침해를 사전에 방지하고, 협력과 참여 기반의 노사협의체 운영을 통해 5개 복수노조에 따른 복잡한 이해관계 상황에서도 신뢰와 공감의 노사관계를 구축해나가고 있습니다. 또한, 의사결정 투명성 강화를 위하여 노동이사제도 도입·운영 사항을 단체협약에 반영하는 등 노동존중 상생문화 정착을 적극 지원하고 있습니다.

구분	내용
본부 통합노사협의회	기관장과 복수노조 대표가 함께 참여하여 인사운영, 근로환경개선 및 직원건강 추진
소속기관 노사간담회	소속기관장과 노조지부장이 함께 참여하여 소속기관 내 조직문화, 환경개선 활동 논의 및 추진
노사공동 조직발전위원회	재택근무 다변화, 스마트워크 활성화, 탄력근무 다변화 등 일하는 방식 개선, 조직 효율화 등
의료현안협의체	간호인력 수급 안정화 방안 마련 논의 등
공무직협의체	전보 희망자 사전예약제 및 승급체계 도입 등 공무직 처우개선

갈등관리시스템으로 선제적인 노무리스크 대응력 강화

근로복지공단은 단계별 관리를 통해 효과적으로 갈등확산을 방지하는 시스템을 운영함으로써 관리적 임금 인상 및 공무직 처우개선 이슈를 해소하는 등 노사갈등의 예방과 대응에 힘쓰고 있습니다.

구분	관심단계	경계단계	위기단계
단계별대응	갈등예방 활동수행	갈등요인 제거·방지대책 수립	갈등조정 등 대응
리스크 대응반	경영지원국장, 본부·실·국장, 노사협력부장, 소관부서장	(관심단계) + 기획이사, 소관이사	(경계단계) + 기관장, 임원
노무리스크	<ul style="list-style-type: none"> 조직 내 소통 부재 및 직무몰입도 저하 직원 간 소통 부재로 불필요한 갈등 발생 	<ul style="list-style-type: none"> 직원 간 이해상충, 집단·계층적 마찰 전개 이해관계 상충으로 노노 간 갈등 심화 	<ul style="list-style-type: none"> 갈등 요인 관리 실패 등 노동조합 집단행동 조직의 역기능적 폐해·기관 운영 장애 발생
대응방안	불필요한 갈등 발생 및 확산 방지를 위해 직원, 노동조합과 정보 공유	관련 부서들이 참여하는 TF 운영으로 대응방안 등 대비책 마련	갈등 해결을 위한 노사 간 대화채널 지속 가동 및 상황실·긴급 대응반 운영

노사·구성원 간 의사소통 채널 운영

근로복지공단은 전국에 분포되어 있는 대규모 조직인 점, 다양한 직군·직렬이 혼재되어 있는 점, 여러 세대가 공존하고 있는 내부 환경을 토대로 노사·노노·세대 간 공감대를 형성할 수 있도록 현장중심의 소통채널을 운영하고 지속적으로 확대해나가고 있습니다.

구분	내용
기관장 소통 워크숍	기관장과 직원 간 질문·답변 형식으로 직접 소통하여 자유로운 대화의 장을 마련함으로써 현안에 대한 이해와 공감대 형성
위원장 현장 순회 간담회	노동조합위원장의 간담회를 통해 소속기관 현안을 발굴하여 현안 61건의 노사협의체 진행
We Love 커피	커피 이벤트로 소속기관장·구성원 인터뷰 진행을 통해 업무 간 소통기회를 확대하고 협업과 참여 기반의 조직문화 확산
찾아가는 노사간담회	현장의 목소리 반영 등 소통 강화로 소수노동조합(5노조) 사무실 공간 지원, 민원 전담자 배치 등 추진
세대공감, 너와 나	직급·세대 간 진솔한 소통기회 제공을 통하여 42팀(168명) 참여, 노사·구성원 간 소통·공감대 형성
공감브릿지	기관장과의 수평적 소통을 위하여 온라인 소통방 운영
온라인회의	화상회의시스템을 활용한 지부별 소통 간담회 개최 등 코로나19 상황에서도 노동조합회의 온라인 개최로 지속적인 소통 실시

노사전문 필요역량 강화를 위한 교육 운영

노사관계 관리 역량 강화를 통해 노사파트너십을 구축하고, 협상 효율성·갈등관리 등 노사전문 필요역량에 대한 강화를 목적으로 역량별 교육프로그램을 확대하여 노무교육체계를 개선하여 운영하고 있습니다.

구분	내용	교육실적		
		'21년	'22년	합계
기본역량	• 신규직원 대상 노동조합 이해 및 노사관계 교육	신규직원 전체		
실무역량	<ul style="list-style-type: none"> 고용노동정책 방향·노동관계법령 개정내용 교육 노사관계 갈등요소(임금, 근로시간, 노동인권 등) 쟁점 관련 교육 단체교섭·단체협약의 이해 및 집단노사관계에 대한 법률적 지식 합리적인 인사·노무관리를 통한 노사갈등 예방 관리 기초 노동법 및 주요 판결, 근로기준법 등 교육 갈등관리와 노동분쟁, 협상·조정 과정 등 교육 	50명	57명	107명
전문가	<ul style="list-style-type: none"> 지속가능 발전을 위한 노사관계 구축 및 사회적 대화 능력 함양 노사관계 전문가 및 지도자 과정 교육 	3명	3명	6명

강제노동 배제

강제노동의 금지

근로복지공단은 강제노동금지에 관한 관련법을 준수하고, 「인권경영 규정」, 「복무규정」, 「인사규정」, 「단체협약」에 세부사항을 명시하여 모든 종류의 강제노동을 금지하고 있습니다. 또한, 임직원과 협력업체 직원을 포함한 비자발적 강제노동을 근절하기 위하여 체계 및 현황 점검과 강제노동에 대한 모니터링을 위해 매년 국가인권위원회 공공기관 인권경영 매뉴얼(2018)의 체크리스트에 따라, 인권영향평가 시 강제노동의 금지 분야 내 2개 항목(강제노동 금지, 자회사·협력회사에 의한 강제노동 예방) 11개 지표를 점검하고 있습니다.

항목	지표	확인결과					
		예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음	
강제노동 금지	1	공단은 모든 종류의 강제노동을 금지하고 있다.					
	2	공단은 공정하고 투명한 고용 계약을 위해 노력하며, 노동자가 이를 이해할 수 있도록 배려한다.					
	3	공단은 노동자가 원하지 않는 의무적 초과노동을 실시하지 않는다.					
	4	공단은 노동자를 폭행, 협박, 감금 그 밖에 정신상 또는 신체상 자유를 부당하게 구속하는 수단으로서 강제노동을 강요하지 않는다.					
	5	공단은 노동자에게 부채를 안긴 후 빚을 담보로 한 강제근로를 실시하지 않는다.					
	6	노동자는 근무시간 이후 원하는 경우 언제든지 근무지를 떠날 수 있다.					
	7	노동자는 누구나 합리적인 수준의 사전통지 이후에 공단을 그만둘 수 있다.					
	8	공단은 노동자의 행동을 제약할 목적으로 각종 신분증, 여행증명서 등의 제출을 요구하지 않는다.					
소계							
자회사, 협력업체에 의한 강제노동 예방	1	공단은 외국에서 활동하는 자회사나 협력사에서 강제노동이 일어나지 않도록 별도의 조치를 취한다.					
	2	자회사나 협력사에서 강제노동을 이용하거나 그에 연루될 가능성이 높을 경우, 이를 지속적으로 감시한다.					
	3	인신매매, 채무노역 등에 관여하는 업체에서 인력을 공급받지 않으며, 이들에 의해 생산된 물건을 구매하지 않는다.					
소계							

협력업체와 용역근로자의 인권보호

협력업체의 인권보호 및 존중을 위하여 표준입찰공고를 제정하여, 계약 시 협력업체로부터 ‘근로자 권리보호 이행 서약서’를 징구하는 것을 의무화 하였으며, 용역근로자의 인권을 보호하고 불공정한 계약을 방지하기 위하여 수요부서에서 계약요청 시 자체 불공정 조항 체크리스트 및 사전 법률 검토를 의무 실시하고 있습니다.

일과 삶·노동존중의 행복한 일터 조성

근로복지공단은 조직발전위원회를 통한 안건 상정 및 논의, 직원 의견수렴 및 유연근무제운영지침 개정, 단체협약에 다양한 유연근무제 사용 사항 반영 등의 노력을 통해 일하는 방식을 개선하여 임직원의 삶의 질을 향상시키고, 유연한 조직문화를 정착함으로써 노동의 대가에 대한 적절한 보상을 실시하고, 강제노동 배제를 위하여 노사가 함께 노력해나가고 있습니다.

• 적절한 보상을 위한 노력

구분	내용
근무시간 보장	소정근로시간 1일 8시간, 1주 40시간에 따른 1시간 휴게시간 보장
수당과 휴가 지급	연장, 야간, 휴일근로에 대한 보상휴가 및 시간외·휴일 및 야간근무수당 지급
교대근무 직원 보호	교대근무 간호사의 1일 8시간, 주5일 근무 보장을 위한 2일 연속휴가 보장 및 근무형태 변경 시 조합과 협의, 야간전담간호사 제도 운영
병가·공가 등 부여	질병 또는 부상으로 인하여 직무를 수행할 수 없는 경우 병가, 「국민건강보험법」에 의한 일반·정밀건강검진 시 공가 등 규정 및 단체협약에 정해진 사항에 대한 유급휴가 부여
유연근무제도 운영	통상의 근무시간 또는 장소를 변경하여 근무할 수 있도록 1일 8시간에 구애받지 않고, 주 5일·40시간 범위에서 일별 업무의 시작 및 종료 시각을 자유롭게 조정
자기계발휴직 부여	10년 이상 근속 직원 대상 1년 이내 자기계발휴직 보장

• 일과 삶·노동존중을 위한 제도 운영

구분	내용	
일하는 방식 개선	재택근무	위라벨형, 홈오피스형 근무 운영
	스마트워크	거주근접 효율적 업무를 위한 스마트워크센터 4개소 운영
	탄력근무	주40시간 내 탄력적 근무를 통한 일·삶의 균형 지원
가족친화	가족돌봄휴가	가족의 질병, 사고, 노령 등 가족돌봄에 연간 10일 이내 분할 사용
	자녀돌봄휴가	자녀의 유치원 및 학교 행사, 병원진료, 간병 등에 유급휴가 부여
	임신·출산 근로자 보호	임신직원의 1일 2시간 근로시간 단축 및 출산전후휴가, 유·사산휴가, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축 보장
	육아휴직 개선	임신 인지사점부터 사용 및 분할사용 가능
	남성육아휴직 장려	남성 직원의 육아휴직 사용 확대로 육아시간 보장

아동노동 철폐

아동노동의 원천 차단

근로복지공단은 ILO에서 채택한 ‘아동노동 착취금지 협정’과 근로기준법 제64조(최저 연령과 취직 인허증)를 준수하여 18세 미만의 연소자를 고용하지 않고, 직원의 신규임용 시 신원조회 등을 통해 아동노동의 가능성을 원천적으로 차단하고 있습니다.

인권영향평가를 통한 아동노동의 금지 점검

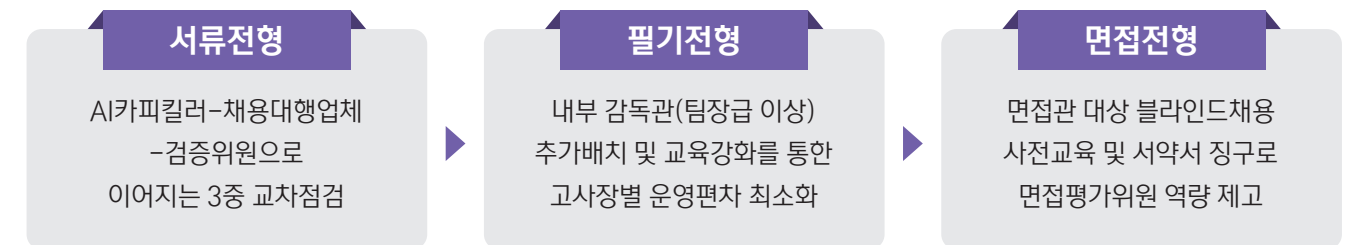
기관운영 인권영향평가 진행 시, 국가인권위원회 공공기관 인권경영 매뉴얼(2018)의 체크리스트에 따라, 아동노동의 금지 분야 내 2개 항목(연소자 고용 금지, 연소자 고용을 알게 된 경우의 조치) 14개 지표를 점검하고 그 결과를 공단 홈페이지에 공개하고 있습니다.

항목	지표	확인결과				
		예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음
연소자 고용 금지	1	공단은 15세 미만의 연소자를 고용하지 않는다.				
	2	공단이 해외에서 활동하는 경우에도 15세 미만의 자를 고용하지 않는다.				
	3	공단은 중학교에 재학 중인 18세 미만의 자를 고용하지 않는다.				
	4	공단은 교육프로그램을 병자하여 고용이 금지된 연소자를 고용하는 일이 없다.				
	5	공단은 서류를 통해 노동자의 나이를 확인한 후 고용하며, 신분 위조를 방지하기 위해 신분증명서의 확실성을 검토한다.				
	6	출생증명서가 없는 국가에서 활동하는 경우, 적절하게 나이를 확인하는 대안적 방법을 고려한다.				
소계						
연소자 고용을 알게 된 경우의 조치	1	연소자를 고용한 것을 알게 된 경우, 즉시 고용을 중지시키기보다는 교육기회를 제공하거나 다른 구제조치를 취한다.				
	2	15세 이상 18세 미만인 자를 고용하는 경우, 근로조건을 명시한 근로계약서를 작성한다.				
	3	15세 이상 18세 미만인 자를 고용하는 경우, 근로시간은 1일 7시간, 1주일 40시간을 초과하지 않는다.				
	4	15세 이상 18세 미만인 자를 고용할 때는 친권자나 후견인의 동의를 받는다.				
	5	의무교육 대상자를 고용하는 경우, 그 고용으로 인하여 의무교육이 중지되지 않도록 조치한다.				
	6	공단은 아동들의 건강, 안전, 도덕의식에 해로운 작업을 규정한 정책을 수립하였다.				
	7	공단은 연소자들이 노동에 적합한 체력을 갖추었는지 확인하기 위해 건강진단을 실시한다.				
	8	공단은 장시간 노동, 야간 노동에 18세 미만 노동자를 고용하지 않는다.				
소계						

고용 및 업무에서의 차별 철폐

공정한 채용 기회 제공

근로복지공단은 채용제도의 공정성과 투명성을 제고하기 위하여 채용과정 전반을 개선함으로써 더욱 공정한 기회를 제공할 수 있도록 하였습니다. 특히 준감사인을 확대하고 전형별 맞춤형 체크리스트를 개선함으로써 신규채용 만족도가 향상되었을 뿐만 아니라 한국표준협회로부터 블라인드 공정채용 우수기관으로 인증 받는 성과를 거두었습니다.



차별적 처우 금지

공단 인권경영 규정, 인권경영선언문, 단체협약 등에 인종, 종교, 장애, 성별, 나이, 학력, 신체적 조건, 출신 국가, 출신 지역, 정치적 견해 등을 이유로 직원의 고용, 승진, 교육 등에서 차별하지 않도록 명시하고, 모든 직원이 차별 없이 존중받을 수 있도록 지속적으로 시스템을 강화해나가고 있습니다. 특히 사용권, 관리 등의 용어는 사용자, 운영 등으로 바꾸어 비인격적 명칭·용어를 삭제하였으며, 소수직군 승진 우선 배정 등 사회형평적 인사를 실현하였습니다. 또한, 특정 노동조합에 대한 조합원의 가입과 탈퇴를 이유로 불이익한 처우나 차별대우를 할 수 없도록 하고, 근로시간면제자 또한 임금, 승급, 각종 복리후생, 휴가부여 등 제반 근로조건 등에 대해서 차별대우를 할 수 없도록 단체협약에 명시함으로써 부당한 차별을 사전 예방하고 있습니다.

소수직군 처우개선을 위한 노사공동 노력

근로복지공단은 공무직임금체계개편TF를 구성하여 소수노조에 대한 직접 교섭권 부여에 대한 논의, 처우개선 방안 발굴 및 협의(12차) 등의 과정을 통해 출산장려수당·직무대행수당을 신설하고, 직무숙련도를 반영한 승급체계를 신설하는 등 노노 간 갈등과 차별을 해소하기 위하여 노력하였습니다.

05

환경: Environment

원칙 7.

Business should support a precautionary approach to environmental challenges,

기업은 환경문제에 대한 예방적 접근을 지지하고,

원칙 8.

Undertake initiatives to promote greater environmental responsibility,

환경적 책임을 증진하는 조치를 수행하며,

원칙 9.

Encourage the development and diffusion of environmentally friendly technologies.

환경친화적 기술의 개발과 확산을 촉진한다.



환경

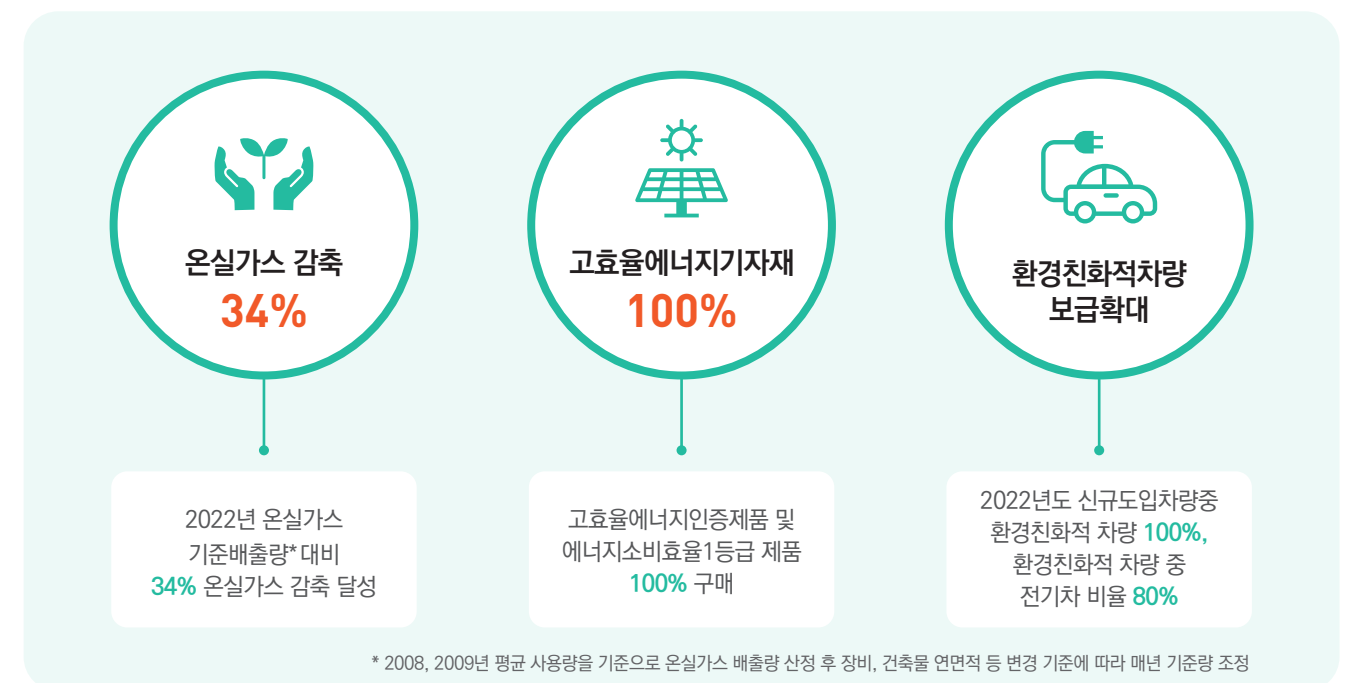
지속가능 환경 경영체계 확립

근로복지공단은 2030 온실가스 50% 감축 및 2050 탄소중립을 목표로, 탄소중립을 위한 에너지 절약과 환경보전을 위한 친환경 경영을 중점 추진방향으로 설정하여 다양한 실행과제를 통해 공단의 여건과 특성을 고려한 지속가능 환경 경영체계를 확립, 추진하고 있습니다. 이를 통해 환경에 대한 악영향을 최소화하고 에너지와 자원의 소비 및 재생이 효율적으로 이루어지고 있음을 인증(ISO 14001, 환경경영시스템) 받아 개선·유지하고 있습니다.

• 추진체계

환경목표	2030 온실가스 50% 감축 및 2050 탄소중립			
중점 추진방향	탄소중립을 위한 에너지절약 - 에너지절약 이행 점검 및 성과관리체계 개선 - 신축건물 제로에너지건축 및 재생에너지 확대		환경보전을 위한 친환경 경영 - 환경경영시스템(ISO 14001) 인증 및 운영 개선 - 고효율에너지기자재 및 녹색제품 구매 촉진	
추진전략	지속가능 환경경영체계 확립	신재생에너지 적용 확대	친환경 기술 및 인프라 구축	환경자원 생태계 보전
실행과제	- 환경경영시스템 개선 - 환경보전 종합계획 수립 - 에너지절약 추진계획 수립 - 환경·에너지 교육 강화	- 에너지자립 시스템 설계 - 신축건물 제로에너지 건축 - 재생에너지 설치 확대 - 한국형 RE100 참여	- 녹색제품 구매 촉진 - 환경친화적 차량 도입 - 친환경 차량 인프라 확대 - 그린리모델링 참여	- 의료폐기물 관리 - 건설폐기물 적정 처리 - 대기오염방지시설 관리 - 재활용 순환경제 완성

• 에너지 절감 목표(2022년)



• 2022년 에너지이용합리화



• 환경경영시스템(ISO 14001) 인증 유지



환경·에너지 교육 강화

근로복지공단은 에너지 절약, 신재생에너지, 기후변화대응 등의 자체 교육을 실시하여 환경보전 및 에너지 절약에 대한 임직원들의 의식을 제고하고자 하였으며, 소속기관 대상으로 임직원 모두가 참여하는 에너지절약 온·오프라인 행사를 추진하여 탄소중립화를 향한 목표 달성에 더욱 다가가고자 하였습니다. 특히 2021년 12월 진행한 탄소중립 주간에는 직원 실천 운동을 추진하여 탄소중립 생활실천 선호도 조사, 탄소중립 사회로의 전환에 대한 희망메시지 전달 포스터 게시 등 다양한 홍보 활동과 함께, '디지털 탄소다이어트' 캠페인으로 5.16Ton의 이산화탄소를 감소시키는 성과를 거두기도 하였습니다.



본부 실국별 포스터 홍보



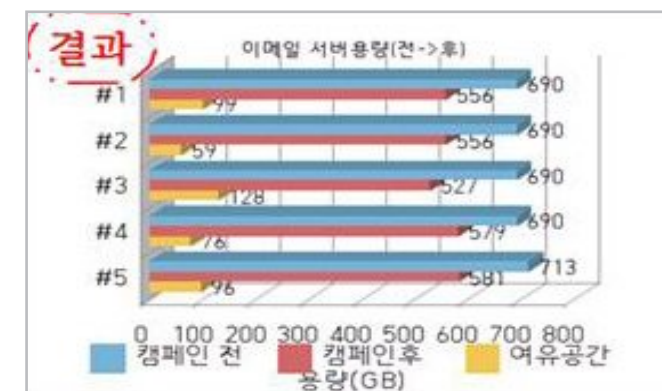
본부 로비 현수막 홍보



임직원대상 탄소중립실천 설문조사



탄소중립실천 설문조사 결과



전 소속기관 디지털 탄소다이어트 캠페인 결과



'디지털탄소 다이어트' 내부포털 랜덤 팝업

신재생에너지 적용 확대

근로복지공단은 에너지성능 개선을 위한 의료시설 그린리모델링 사업과 에너지절약 감축실적 진단 컨설팅을 통해 태백병원의 열원변경으로 온실가스를 28% 감축하였고, 태양광, 지열 발전 설비 설치로 신·재생에너지 공급비율을 2021년 30%에서 2022년 32%까지 확대하였습니다. 또한 2050년 탄소중립 달성을 위하여 2022년도에 K-RE100 참여로 REC(재생에너지 공급인증서) 약 552MWh를 구매하여 재생에너지 보급 활성화에 기여하였습니다.

K-RE100 재생에너지 사용 확인서

[Serial Number : 221100008221130074615]

No. 2022181511

Confirmation of Renewable Energy Use (Corporation)

1. Corporation name : Korea Worker's Compensation & Welfare Service

2. Corporation Address : 340, Jongga-ro, Jung-gu, Ulsan, Republic of Korea

3. Owner Name : Kang Soonhie

4. Details of Use

- Method : Renewable Energy Certificate(REC) Purchase
- Amount : 551.923 (MWh)
- Period of Production : Appendix 1
- Energy Source : Appendix 1
- Date of Expiry of REC : Appendix 1

This is to confirm that the renewable energy has been used as stated above.

2022. 11. 30.

KOREA ENERGY AGENCY
NEW & RENEWABLE ENERGY CENTER

Appendix 1. Confirmation List of Renewable Energy Use
1/2

Energy Source	Direct emissions
Solar PV, Concentrated Solar Power, Hydropower, Wind(onshore, offshore), Geothermal, Ocean	0
Biomass	n.s.

* IPCC 5th assessment report Annex III(Technology-specific Cost and Performance Parameters)

[Serial Number : 221100008221130074615]

No. 2022181511

Appendix 1. Confirmation List of Renewable Energy Use

No.	Amount (MWh)	Period of Production	Energy Source	Date of Expiry
1	48.076	2022-01-01 ~ 2022-01-31	Solar Energy(PV)	2025-04-04
2	58.653	2022-02-01 ~ 2022-02-28	Solar Energy(PV)	2025-04-04
3	57.692	2022-03-01 ~ 2022-03-31	Solar Energy(PV)	2025-06-20
4	74.038	2022-04-01 ~ 2022-04-30	Solar Energy(PV)	2025-07-11
5	82.692	2022-05-01 ~ 2022-05-31	Solar Energy(PV)	2025-07-11
6	62.5	2022-07-01 ~ 2022-07-31	Solar Energy(PV)	2025-09-29
7	50	2022-08-01 ~ 2022-08-31	Solar Energy(PV)	2025-09-29
8	63.461	2022-06-01 ~ 2022-06-30	Solar Energy(PV)	2025-09-29
9	54.807	2022-09-01 ~ 2022-09-30	Solar Energy(PV)	2025-11-17

2/2

에너지점검 강화 및 구매관리체계 도입

소속기관을 대상으로 「에너지이용합리화법」 준수여부 등을 점검하고, 자체청사 30개소, 임차청사 56개소 대상 「에너지절약 목표관리 제고 방안」 컨설팅을 진행하여 에너지절약 추진실태를 점검하였으며, 기관장 정책평가 지표에 환경경영을 반영하고 환경의식 수준진단, 경영체계 및 경영활동분야 내부심사 등으로 에너지절약 성과체계를 개선하였습니다. 또한, 고효율에너지기자재 구매관리 시스템을 개발하고 전 소속기관에 고효율기자재 구매실적을 내부평가에 반영함으로써 관리체계를 더욱 공고히 하였습니다.

친환경기술 및 인프라 구축

근로복지공단은 협업이음터를 통해 울산형 페트병 자원순환을 통한 ESG경영 공동 실천 협약을 체결(2021년 12월)하고, 울산 지역에서 발생한 페트병을 순환하여 지역 환경 보호 및 올바른 페트병 분리수거 문화 정착을 위한 활동을 전개하였습니다. 더 나아가 근로복지공단 전 소속기관에서 버려지는 폐전기·전자제품을 회수하여 재활용을 할 수 있는 체계를 구축하였고, 이를 사용한 폐전기·전자제품을 업사이클링, 새제품을 만들어 지역의 환경을 보호하고, 순환경제를 활성화하였습니다.

자원순환을 통한 환경보호 관련 ESG경영 공동 실천 협약

또한, 공공충전시설 설치사업 및 E-pit 구축 사업 등 민간·공공협력 사업에 참여하여 전기차 충전인프라(공단본부 공공급속충전시설 6대, 인천북부지사 12대 등)를 갖추고 ESS 안전정보시스템 구축으로 저탄소·분산형 인프라(4개소)를 지속적으로 확대해나가고 있습니다.

환경 친화적인 공단 고유사업 수행 지원

근로복지공단은 고유업무를 디지털 전환하는 등 페이퍼리스 스마트 행정으로 많은 양의 종이를 절약하여 탄소저감 및 환경자원 생태계 보전을 위한 친환경경영을 실천하고 있습니다.

구분	전자문서 통지 서비스 '바로 알려드림'	모바일 어플리케이션 (산재고용, 스마트병원 등)	비대면 4대보험 서비스	비대면 증소퇴직금 신청 등	전국기관장 월간회의 페이퍼리스 운영
종이 절약	140만장	467만장	1,000만장	464만장	24만장
탄소 저감	5.8톤	13.4톤	28.8톤	13.3톤	0.6톤

06

반부패: Anti-Corruption

원칙 10.

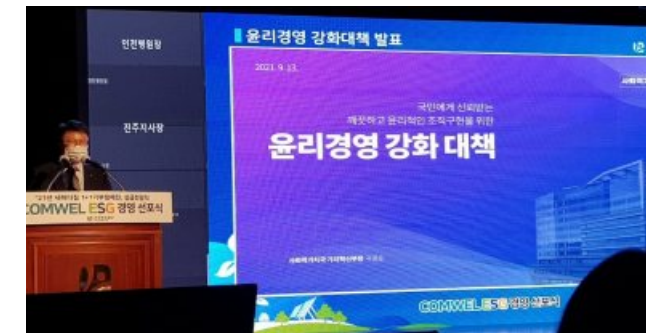
Business should work against corruption in all its forms, including extortion and bribery.

기업은 부당취득 및 뇌물 등을 포함하는 모든 형태의 부패에 반대한다.

반부패

준법·윤리경영 제도 전반의 근본적인 체질 개선을 위한 강화대책 수립·추진

근로복지공단은 공공부문 임직원의 비윤리적 행위에 대한 국민의 관심이 높아지고, 공직윤리가 강조되는 대외환경에 따라 2021년 9월, 국민에게 신뢰받는 기관으로 거듭나기 위하여 '윤리경영 강화대책'을 수립하고, 윤리경영혁신추진단을 신설하여 CEO의 윤리경영 쇠신인지 표명과 함께 ①예산운영 투명성 및 인식제고, ②부당업무지시 인식수준 개선, ③준법·윤리문화 내재화라는 3대 중점 강화대책과 실행과제들을 수립하여 적극적으로 이행·점검하였습니다.



윤리경영 강화대책 발표



윤리경영 CEO 메시지 영상 송출

• 윤리경영 강화대책 추진방향 및 과제

비전 | 윤리경영 쇠신을 통한 이행력 확립으로 국민 신뢰 제고

- 윤리경영 추진체계 정비 통한 윤리경영 쇠신 기반 마련
- 윤리·인권 취약분야별 원인분석에 따른 실효성 있는 개선대책 마련
- 윤리경영 시스템 및 구성원 인식과 조직문화 정착으로 실행력 제고

조직운영 추진체계 정비	① 윤리경영 조직운영체계 강화 ② 윤리경영 전달체계 및 모니터링 강화 ③ 공유·공감하는 좋은 조직문화 조성
윤리경영 쇠신 이행력 제고	① 채용절차 정립 및 절차준수(Compliance)에 관한 의식 확립 ② 금품 관련 부패행위 예방감찰 및 내부통제 강화 ③ 비인격적 행위 근절을 위한 윤리의식 확산 ④ 기타 비위행위 내부통제 강화
내부정령도 제고	① 투명하고 적절한 예산집행 및 인식수준 제고 ② 부당업무지시 인식수준 개선
신상필벌을 통한 이행력 제고	① 관리자 책임강화 ② 윤리경영 취약분야 제재 강화 ③ 우수직원·기관 인센티브 제공
윤리경영 환류 점검	(내부) 확대간부회의 보고 (매월) + (외부) 윤리경영위원회·국민참여단 모니터링

청렴추진본부 및 반부패청렴실천단 운영

청렴정책컨트론타워인 청렴추진본부를 운영하여 분기별 운영회의 개최를 통한 청렴, 반부패 향상 방안 수립 및 업무별 실적 점검을 진행함으로써 전사적 차원에서 관련 업무단위별 반부패·청렴과제를 보다 더 관심 있게 추진해나갔습니다. 또한, 기존 소속기관 청탁방지담당관과 MZ세대 직원들로 구성되어있던 반부패 청렴실천단에서 더 나아가, 지역본부 윤리경영책임직원과 준감사인 등 소속기관 직원들을 추가적으로 구성한 '반부패 청렴실천단 플러스+'를 통해 현장 중심의 청렴정책을 발굴하고 이를 전파함으로써 구성원의 자발적 이행을 이끌어오고 있습니다



반부패청렴실천단+ 워크숍



청렴문화 확산 기여 청렴고수 선발

이해충돌 방지를 위한 노력

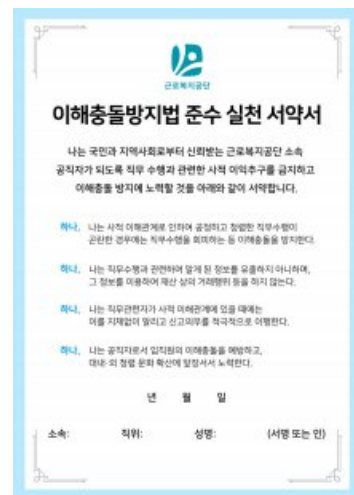
근로복지공단은 이해충돌방지법 시행(2022년 5월)에 앞서, 「이해충돌 방지제도 운영지침」 제·개정, 「감사규정」 내 처분기준 마련, 이해충돌방지담당관 및 이해충돌방지 자문기구 운영, 기존 직무·규정의 2트랙 점검 등 제도의 안정적인 시행을 위한 기반을 조성하여 운영하고 있습니다. 또한 전 직원 이해충돌방지법 온라인 교육, 이해충돌방지법 준수 실천 서약, OX퀴즈 캠페인 등의 활동을 통해 지속적으로 이해충돌 방지문화를 확산해나가고 있습니다.



이해충돌 방지 아이디어 공모전



이해충돌 방지 OX퀴즈 캠페인



이해충돌방지법 준수 실천 서약서

반부패·청렴을 위한 고위관리자의 솔선수범

CEO를 비롯한 최고경영진의 현장경영활동 시 이해충돌 방지 관련 행위기준 전파(2021년 63회, 2022년 74회), 이해충돌 상황에 노출이 쉬운 부서장 대상 오프라인 교육(2021년 53명, 2022년 363명), 지역사회 울산청렴사회민관협의회를 통한 이해충돌방지 서약 등을 진행하였습니다. 또한, 조직 내 청렴문화 정착을 위한 3-Self 청렴 실천선언을 통해 고위관리자의 솔선수범을 전 구성원과 공유하고 게시·실천함으로써 청렴문화를 확산해오고 있습니다.



이사장, 감사, 상임이사 3-Self 청렴 실천선언



기획이사 청렴메시지

소통·교육활동 확대를 통한 반부패·청렴윤리 문화 확산

근로복지공단은 지역본부·직영병원 등 전 소속기관을 대상으로 찾아가는 윤리취약분야 통합컨설팅, 윤리경영 우수기관 및 직영병원 15개소를 대상으로 경영진의 찾아가는 간담회 등을 통해 우수사례를 공유·전파하고, 개선방안 발굴 등 의견수렴을 진행하였으며 이러한 소통활동을 소식지로 제작하여 전사적으로 공유함으로써 청렴·윤리에 대한 공감대를 형성하고, 의식 내재화가 더욱 효과적으로 이루어질 수 있도록 노력하였습니다. 또한, 임직원에게 재미와 감동을 줄 수 있는 다양한 문화콘텐츠를 활용한 형식의 실시간 온라인 청렴교육 '청렴라이브'와 반부패·청렴 관련 아이디어, 사진, 포스터, 웹툰, UCC를 공모하는 '清오름 공모전', 내부통제 강화를 위한 이사장-감사 MOU 체결, 청렴 골든벨, 대국민 청렴퀴즈 이벤트 등의 프로그램을 전개한 '청렴하day'를 통해 효과적인 소통·교육 활동을 추진함으로써 조직과 사회 전반에 반부패·청렴의식이 뿌리내릴 수 있도록 하였습니다.



清오름 공모전 수상작 전시



청렴 골든벨

07

UNGC 10대원칙 관련 주요 수상 및 인증 내역 (2021년-2022년)

- '23.01.26. ● 2022년도 공공기관 종합청렴도 2등급, 청렴노력도 1등급(10년 연속) 달성 <국민권익위원회>
- 부패유발요인의 적극적인 발굴로 불공정 업무관행 개선 노력 인정
- '22.12.23. ● 2022년 행정서비스통합제공 유공 행정안전부 장관 표창 <행정안전부>
- 행정안전부 주관 정부24시 행정서비스 통합제공 서비스 조기정착 및 발전에 기여
- '22.12.15. ● 2022년 공공기관감사인대회 내부감사 분야 최우수상 수상 <(사)한국공공기관감사협회>
- 우편요금 감액 등 운영 실태 점검 등 내부감사(업무 및 회계분야) 우수 감사기관 인정
- '22.11.29. ● 유엔글로벌콤팩트(UNGC) 한국협회 LEAD그룹 선정 <유엔글로벌콤팩트>
- 지속가능경영 선도 및 UNGC 10대 원칙 확산 노력 인정
- '22.11.18. ● 2022년 자체감사활동 및 자체감사콘테스트 감사원장 기관 표창(우수상) <감사원>
- 산재·고용보험료 납부 및 반환업무에 대한 사전컨설팅감사를 통한 적극행정 지원
- '22.09.23. ● ISO14001(환경경영) 인증 <시스템코리아인증원>
- 지속가능 환경경영 국제표준규격 인증
- '22.07.22. ● 품질우수행정 및 정책사례 선발대회 장려상 수상 <한국공공정책평가협회>
- 심사결정서, 업무상질병판정서 개방체계 구축으로 국민편익 증대와 지역 사회 발전에 공헌
- '22.07.07. ● 2022 글로벌 헬스케어 대상 5년 연속 보건복지위원장상 수상 <이데일리>
- 국가 위기상황에서 공공의료기관으로서 선도적 역할이행 및 지역거점 공공병원으로 지역에 이바지한 공로 인정
- '22.05.07. ● 웹 접근성 품질인증(고용산재보험 토털서비스) <한국장애인단체총연합회, 한국웹접근성인증평가원>
- 장애인·고령자 등 국민 누구나 웹사이트를 통해 원하는 서비스를 제공받을 수 있는 웹 접근성 품질인증 획득
- '22.04.28. ● 사회공헌대상·사회책임 부문·5년 연속 수상 <대한상공회의소, 포브스>
- 희망드림기부청원, ESG경영과 사회공헌활동을 접목한 전개 등 사회적 책임 실현 공로 인정
- '22.04.05. ● 한국판 뉴딜 유공 경제부총리 표창 <기획재정부>
- 예술인, 특고 산재·고용보험 적용 확대 등 한국판 뉴딜 과제(고용사회안전망 강화) 적극 이행
- '22.03.25. ● 유엔글로벌콤팩트(UNGC) 반부패 우수기관 2년 연속 선정 <유엔글로벌콤팩트>
- 공정하고 투명한 경영환경 구축과 사회적 책임 확산 노력 인정
- '21.04.26. ● 웹 접근성 품질인증(공단 홈페이지) <한국장애인단체총연합회, 한국웹접근성인증평가원>
- 장애인·고령자 등 국민 누구나 웹사이트를 통해 원하는 서비스를 제공받을 수 있는 웹 접근성 품질인증 획득
- '21.03.23. ● 2021 한국에서 가장 존경받는 기업 조사 공공병원 부문 7년 연속 1위 <한국능률협회컨설팅>
- 의료 질 서비스 우수, 인재 육성을 위한 투자 및 교육, 사회공헌 등 높이 평가
- '21.01.28. ● 근로복지공단 감사실 사회적 가치 제고 부문 최우수기관 선정 <한국공공기관감사협회>
- 인권보호, 상생협력 등 공공기관의 사회적 가치 실현을 선도한 공로 인정

