

2019년 인권영향평가 설문조사 결과

2019. 12.

□ 인권영향평가

- 조사기간 : 2019. 12. 12(목) ~ 18(수)
- 조사대상 : 공단 전 직원(645명 정도)
- 조사내용 : 기관운영분야의 인권경영실태 파악(6개 분야, 77개 문항)
- 평가결과

구분	계	예	보완필요	아니오	정보없음	해당없음
개수	63,210	51,411	3,865	1,347	5,057	1,530
비율	100%	81.3%	6.1%	2.1%	8%	2.4%

- 부분적 부정(“보완필요”) 또는 부정(“아니오”) 답변이 8.2%로 전체 답변 중 그 비율이 높지는 않으나 지속적 관심과 개선이 필요함
- 부정답변(“보완필요” 포함)이 8.2%로 그 비율이 높지는 않으나 “정보없음”과 “해당없음”을 모두 합할 경우 18.6%로 관련 정책에 대한 지속적 홍보 및 교육으로 인권경영에 대한 인식개선 노력이 필요함
- 세부내역으로는 비정규직 근로자 차별, 직원의 교육·배치·승진, 결사 및 단체교섭의 보장에 대한 점수가 낮아 해당분야에 대한 개선방안을 마련할 필요가 있음
- 또한 분야별 답변 중 “결사 및 단체교섭의 자유 보장” 분야의 “정보없음” 답변비율이 상대적으로 높아(11.7%) 노조 관련 정책에 대한 홍보가 필요해 보임

○ 분야별 세부 내역

▶ 분야 1. 고용상의 비차별

항목	지표		답변결과				
			예	보완필요	아니오	정보없음	해당없음
고용상	1	공단은 고용과 관련하여 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역 등을 이유로 차별하지 않는다.	585	22	22	14	2
			90.7%	3.4%	3.4%	2.2%	0.3%
비	2	공단은 직원 모집·채용 시 직무의 수행에 필요	548	52	25	18	2

항목	지표		답변결과				
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
차 별		하지 않은 조건을 제시하지 않는다.	85.0%	8.1%	3.9%	2.8%	0.3%
	3	공단은 임금 외에 복리후생제도에서 직원을 차별하지 않는다.	458	102	63	21	1
			71.0%	15.8%	9.8%	3.3%	0.2%
	4	공단은 직원의 교육·배치 및 승진에서 직원을 차별하지 않는다.	447	107	39	39	13
			69.3%	16.6%	6.0%	6.0%	2.0%
	5	공단은 직원의 정년, 퇴직 및 해고에서 직원을 차별하지 않는다.	530	67	29	40	9
			82.2%	5.7%	4.5%	6.2%	1.4%

고 용 상 남 녀 비 차 별	1	공단은 여성직원을 모집·채용할 때 그 직무의 수행에 필요하지 않은 용모·키·체중 등의 신체적 조건, 미혼 조건 등을 요구하지 않는다.	574	12	5	33	21
			89.0%	1.9%	0.8%	5.1%	3.3%
	2	공단은 동일한 사업 내 동일가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 제공한다.	490	79	46	26	4
			76.0%	12.2%	7.1%	4.0%	0.6%
	3	공단은 임금 외에 복리후생제도에서 여성직원을 차별하지 않는다.	571	24	5	28	17
			88.5%	3.7%	0.8%	4.3%	2.6%
	4	공단은 직원의 교육·배치 및 승진에서 남녀를 차별하지 않는다.	536	36	11	50	12
			83.1%	5.6%	1.7%	7.8%	1.9%
	5	공단은 직원의 정년, 퇴직 및 해고에서 여성직원을 차별하지 않는다.	565	13	6	49	12
			87.6%	2.0%	0.9%	7.6%	1.9%
	6	공단은 여성직원의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직사유로 하는 근로계약을 체결하지 않는다.	550	13	16	43	23
			85.3%	2.0%	2.5%	6.7%	3.6%

비 정 규 직 근 로 자 비 차	1	공단은 비정규직 직원임을 이유로 사업장 내의 동종 또는 유사한 업무를 하는 직원에 비하여 차별적 처우를 하지 않는다.	501	77	24	34	9
			77.7%	11.9%	3.7%	5.3%	1.4%
	2	공단은 비정규직임을 이유로 공단 내에서의 업무와 관련하여 제공되는 편의에 있어서 차별을 하지 않는다.	494	80	30	33	8
			76.6%	12.4%	4.7%	5.1%	1.2%
	3	공단은 동일한 사업 내의 동일가치 노동에 대하	495	79	41	23	7

항목	지표		답변결과				
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
별		여는 동일한 임금을 지급한다.	76.7%	12.2%	6.4%	3.6%	1.1%

- “고용상의 비차별” 분야의 총 14,835개의 답변 중 “예” 답변이 12,120개(81.7%)로 전반적으로 우수한 점수를 획득하였음
- 하지만 세부항목 중 “비정규직 근로자 비차별”의 경우 세부항목 내 총 1,935개의 답변 중 “예” 답변이 1,490개(77%)로 타 세부항목에 비해 상대적으로 적은 편으로 비정규직 근로자에 대한 차별인식이 존재하고 있음
- 또한 세부지표 중 “공단은 직원의 교육·배치 및 승진에서 직원을 차별하지 않는다.” 항목이 동일 분야 내 최저 점수(69.3%)를 획득하여 직원의 교육·배치·승진에 대한 차별인식이 크다는 것을 알 수 있음

▶ 분야 2. 결사 및 단체교섭의 자유 보장

항목	지표		답변결과				
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
결사 · 단 체 교 섭 의	1	공단은 노동조합의 설립을 허용한다.	581	20	3	28	13
			90.1%	3.1%	0.5%	4.3%	2.0%
	2	공단은 노동조합 등을 통해 직원이 자유롭게 모임을 가지고 근로조건 등에 대해 소통할 수 있도록 허용한다.	505	64	16	44	16
			78.3%	9.9%	2.5%	6.8%	2.5%
	3	공단은 노동조합 활동을 포함하는 직원 모임을 위해 회의실 등 편의를 제공한다.	521	47	13	48	16
			80.8%	7.3%	2.0%	7.4%	2.5%
자 유	4	공단은 정기적으로 직원의 대표와 단체교섭사항에 대해 협의하여 결정한다.	497	51	12	69	16
			77.1%	7.9%	1.9%	10.7%	2.5%

노 동 조 합	1	직원이 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합 활동을 하였다는 이유로 직원을 해고하거나 불이익한 처우를 하지 않는다.	546	19	10	53	17
			84.7%	2.9%	1.6%	8.2%	2.6%
활 동	2	직원이 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하지 않는다.	570	10	6	40	19

항목	지표		답변결과				
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
불이익 처우 금지	3	직원이 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하지 않는다.	88.4%	1.6%	0.9%	6.2%	2.9%
			572	14	5	37	17
	4	노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 직원에게 이를 이유로 불이익한 처우를 하지 않는다.	88.7%	2.2%	0.8%	5.7%	2.6%
			546	16	8	57	18
	5	직원이 정당한 단체행위에 참가하거나 노동위원회에 사업주의 위법행위를 신고하거나 그에 관한 증언 등을 하였다는 이유로 직원을 해고하거나 불이익한 처우를 제공하지 않는다.	84.7%	2.5%	1.2%	8.8%	2.8%
			528	18	9	79	17
			81.9%	2.8%	1.4%	11.3%	2.6%

단체교섭 보장 및 성실한 이행	1	공단은 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와 성실하게 협의한다.	493	48	5	81	18
			76.4%	7.4%	0.8%	12.6%	2.8%
	2	공단은 직원 대표에게 직원 대표로서의 활동 수행에 필요한 정보를 제공한다.	474	59	13	81	18
			73.5%	9.1%	2.0%	12.6%	2.8%
	3	공단은 경영상의 이유로 불가피하게 해고를 하는 경우에 직원 대표에게 사전에 통보하고 성실하게 협의한다.	461	34	11	115	24
			71.5%	5.3%	1.7%	17.8%	3.7%
	4	공단은 직원 대표가 단체협상을 요구할 때 의사결정권이 있는 회사 대표가 참여하여 협상한다.	479	36	6	103	21
			74.3%	5.6%	0.9%	16.0%	3.3%
	5	공단은 단체교섭을 통해 성립된 단체협약의 이행을 위해 지속적으로 노력한다.	481	45	7	92	20
			74.6%	7.0%	1.1%	14.3%	3.1%

노동조합 부채시 대안적 조치	1	공단에 노동조합이 없는 경우 공단은 직원들이 독립적으로 노동관련 문제를 토론했을 수 있도록 하는 대안적인 조치를 제공한다.	398	46	31	118	52
			61.7%	7.1%	4.8%	18.3%	8.1%
	2	노동조합이 없더라도 직원들이 노동조건에 대하여 자유롭게 논의하도록 회의실 등 편의를 제공한다.	400	50	33	113	49
			62.0%	7.8%	5.1%	17.5%	7.6%

- “결사 및 단체교섭의 자유 보장” 분야의 총 18,060개의 답변 중 “예” 답변이 14,000개(77.5%)로 상대적으로 낮은 점수를 획득하였음
- 세부항목 중에는 “노동조합 부재시 대안적 조치”가 1,290개의 답변 중 “예” 답변이 798개(61.9%)로 나왔으나, 이는 정보없음 및 해당없음 답변의 비중(25.7%)이 높은 점으로 미루어 봤을 때 관련 정보가 근로자에게 원활하게 제공되지 않고 있음을 나타냄

▶ 분야 3. 강제 노동의 금지

항목	지표		답변결과				
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
강제 노동 금지	1	공단은 모든 종류의 강제노동을 금지하고 있다.	502	74	29	36	4
			77.8%	11.5%	4.5%	5.6%	0.6%
	2	공단은 공정하고 투명한 고용 계약을 위해 노력하며, 직원이 이를 이해할 수 있도록 배려한다.	536	68	17	22	2
			83.1%	10.5%	2.6%	3.4%	0.3%
	3	공단은 직원의 행동을 제약할 목적으로 각종 신분증·여행증명서 등의 제출을 요구하지 않는다.	582	23	9	27	4
			90.2%	3.6%	1.4%	4.2%	0.6%
	4	공단은 직원이 원하지 않는 의무적 초과 노동을 실시하지 않는다.	492	78	48	24	3
			76.3%	12.1%	7.4%	3.7%	0.5%
	5	공단은 직원을 폭행, 협박, 감금 그 밖에 정신상 또는 신체상 자유를 부당하게 구속하는 수단으로서 강제노동을 강요하지 않는다.	597	23	5	17	3
			92.6%	3.6%	0.8%	2.6%	0.5%
	6	공단은 직원에게 부채를 안긴 후 빚을 담보로 한 강제근로를 실시하지 않는다.	609	23	5	17	3
			94.4%	2.0%	0.9%	2.2%	0.5%
	7	직원은 근무시간 이후 원하는 경우 언제든지 작업장을 떠날 수 있다.	534	58	27	22	4
			82.8%	9.0%	4.2%	3.4%	0.6%
	8	직원은 누구나 합리적인 수준의 사전통지 이후에 공단을 그만둘 수 있다.	583	19	5	33	5
			90.4%	2.9%	0.8%	5.1%	0.8%

협력사에 의한 강제 노동 예방	1	공단은 협력사에서 강제노동이 일어나지 않도록 별도의 조치를 취한다.	469	31	8	100	37
			72.7%	4.8%	1.2%	15.5%	5.7%
	2	협력사에서 강제노동을 이용하거나 그에 연루될 가능성이 높을 경우, 이를 지속적으로 감시한다.	452	25	13	112	43
			70.1%	3.9%	2.0%	17.4%	6.7%
	3	인신매매, 채무노역 등에 관여하는 업체에서 인력을 공급받지 않으며, 이들에 의해 생산된 물건을 구매하지 않는다.	486	17	10	91	41
			75.3%	2.6%	1.6%	14.1%	6.4%

- “강제 노동의 금지” 분야의 총 7,095개의 답변 중 “예” 답변이 5,842개(82.3%)로 전반적으로 우수한 점수를 획득하였음
- 세부지표 중에는 “공단은 협력사에서 강제노동이 일어나지 않도록 별도의 조치를 취한다.” 및 “협력사에서 강제노동을 이용하거나 그에 연루될 가능성이 높을 경우, 이를 지속적으로 감시한다.”에 대한 “예” 답변이 72.7%로 상대적으로 낮은 점수를 획득하여 협력사에 대한 인권경영 전파노력이 더욱 강화되어야 함을 시사하고 있음

▶ 분야 4. 아동노동의 금지

항목	지표		답변결과				
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
연 소 자	1	공단은 15세 미만의 연소자를 고용하지 않는다.	573	5	1	45	21
			88.8%	0.8%	0.2%	7.0%	3.3%
	2	공단이 해외에서 활동하는 경우에도 15세 미만의 자를 고용하지 않는다.	538	6	1	66	34
			83.4%	0.9%	0.2%	10.2%	5.3%
고 용	3	공단은 중학교에 재학 중인 18세 미만의 자를 고용하지 않는다.	556	7	1	55	26
			86.2%	1.1%	0.2%	8.5%	4.0%
금 지	4	공단은 교육프로그램을 병자하여 고용이 금지된 연소자를 고용하는 일이 없다.	560	6	4	55	20
			86.8%	0.9%	0.6%	8.5%	3.1%
	5	공단은 서류를 통해 직원의 나이를 확인한 후 고용하며, 신분 위조를 방지하기 위해 신분증명서의 확실성을 검토한다.	561	7	2	58	17
			87.0%	1.1%	0.3%	9.0%	2.6%

- “아동노동의 금지” 분야의 총 3,225개의 답변 중 “예” 답변이 2,788개(86.4%)로 전반적으로 우수한 점수를 획득하였음

▶ 분야 5. 산업안전 보장

항목	지표		답변결과				
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
작업장 안전	1	공단은 작업장의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적하도록 유지한다.	536	79	8	15	7
	2	공단의 비상탈출구가 장애물로 막혀 있지 않으며, 항시 이용가능 하도록 관리되고 있다.	575	32	1	27	10
	3	공단 내의 환기와 실내온도, 조명, 음용수, 세면대, 의자, 작업복, 음식보관시설, 숙소, 화장실 등이 적절하게 관리되고 있다.	540	64	20	12	9
	4	공단은 작업장의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적으로 유지되도록 모니터링하는 절차를 가지고 있다.	523	61	15	34	12
	5	공단은 유해물질로부터 직원의 건강을 보호하고 쾌적한 작업환경을 조성하기 위해서 작업환경측정을 실시한다.	495	80	25	33	12

임산부 및 장애인 등 홍보	1	임산부, 장애인 기타 취약 직원에 대한 별도의 안전 및 위생조치가 실시되고 있다.	465	49	16	78	37
	2	공단은 임신 중이거나 산후 1년이 지나지 않은 여성, 18세 미만자를 도덕상·보건상 위험한 사업에 근로시키지 않는다.	495	23	8	81	38
	3	임신을 한 직원이 요청이 있는 경우, 해당 직원의 근무지를 변경하기 위한 적절한 조치를 취한다.	485	25	8	87	40
	4	장애인들이 회사 내에서 이동하는데 어려움이 없도록 조치하고 있다.	505	33	6	73	28

필수장비 제공 및	1	공단은 직원들이 직무수행에 필수적인 보호장비를 제공하며 산업안전에 관한 교육을 정기적으로 실시한다.	566	47	7	21	4
	2	직원이 위험한 곳에서 작업하는 경우, 위험성에 관한 정보가 직원에게 제공되고, 직원이 원하는 경우 추가적인 정보에 대한 접근을 보장한다.	523	75	10	29	8
	3	작업장의 위생과 안전에 대한 정기적인 교육이 관련 전문가에 의해서 이루어진다.	517	77	14	31	6

항목	지표		답변결과				
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
교육 실시 등	4	공단은 직원의 건강장해를 유발하는 화학물질 및 물리적 인자 등은 법이 정하는 분류기준에 따라 분류하고 관리한다.	512	62	12	47	12
	5	공단은 직원의 건강을 보호·유지하기 위하여 직원에 대한 건강진단을 실시한다.	606	18	4	15	2

산업 재해 피해 근로자 지원	1	공단은 직원이 업무상 부상을 당하거나 질병에 걸리면 요양비 등을 지원한다.	475	61	22	84	3
	2	요양보상비 등을 지급하는 경우 지체없이 지급한다.	458	62	20	98	7
	3	전문가 등의 의견을 수렴하여 산업 재해를 예방하기 위한 정책을 수립, 운영한다.	482	59	15	85	4

- “산업안전 보장” 분야의 총 10,965개의 답변 중 “예” 답변이 8,758개(79.9%)로 전반적으로 양호한 점수를 획득하였음
- 세부항목 중 “임산부 및 장애인 등 홍보” 및 “산업재해 피해근로자 지원”에 대한 총 답변(4,515) 중 “정보없음”과 “해당없음”이 743개(16.5%)로 상대적으로 높아 관련 정책에 관한 홍보가 필요해 보임

▶ 분야 6. 이용고객 인권 보호

항목	지표		답변결과				
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
이용고객 보호를 위한 법령 준수	1	공단은 관리중인 시설물 또는 서비스의 결함으로 인해 이용고객의 생명, 건강, 안전을 해치지 않도록 하기 위해, 관련 법령의 기준에 따라 필요한 주의를 기울이고 있다.	571	38	5	26	5
	2	공단은 시설물 관리 또는 서비스를 공급함에 있어 결함이 발생하지 않도록 사전평가를 실시한다.	543	49	9	37	7
	3	이용고객의 알권리 보호를 위해 시설물 정보, 책임자, 신고번호 등에 관해 정확하고 명확한 정보를 제공한다.	565	37	7	32	4
	4	공단은 관련 표시 또는 광고를 할 때 이용고객을 속이거나 이용고객으로 하여금 잘못 알게 하는 부당한 표시·광고를 하지 않는다.	583	20	5	32	5
	5	공단은 제공하는 서비스의 가격, 이용조건, 특성 등을 포함하여 합리적 소비에 필요한 중요한 정보를 제공한다.	574	30	2	32	7
	6	서비스에 대한 정보는 이해하기 쉬운 언어로 제공한다.	576	31	3	31	4

제품 결함 시 조치	1	공단은 서비스 등의 결함으로 인하여 이용고객에게 피해가 발생한 경우 이용고객들에게 제품의 위험성을 알리고 해당 서비스에 대한 개선을 신속하게 실시한다.	553	38	1	40	13
	2	서비스 등의 결함으로 인하여 이용고객이 피해를 당한 경우에 그 손실을 보상한다.	543	29	5	53	15

이용고객	1	공단은 이용고객의 사생활을 존중하고, 공단이 수집, 저장하는 개인정보의 보안을 위해 필요한 조치를 취한다.	579	16	7	34	9
	2	이용고객정보의 수집 및 관리지침이 마련되었으며, 공개되어 있다.	553	20	9	48	15

항 목	지표		답변결과				
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
사 생 활 보 호	3	이용고객정보의 수집 및 관리 책임자가 지정되어 있고, 책임자의 이름이 공개되어 있다.	553	26	7	47	12
	4	이용고객 정보를 수집할 때에는 그 사실을 이용고객에게 알리며, 자발적 동의를 구한다.	565	15	4	49	12
	5	이용고객 정보는 이용고객이 동의한 목적 이외의 용도로 사용하지 않는다.	574	14	4	41	12
	6	이용고객의 개인정보가 외부로 유출되지 않도록 보안에 특별한 주의를 기울인다.	571	17	4	43	10

- “이용고객 인권 보호” 분야의 총 9,030개의 답변 중 “예” 답변이 7,903개(87.5%)로 전반적으로 우수한 점수를 획득하였음