

인권노동방침

제정 : 2016년 06월 01일

개정 :

[선언문]

1. 유진테크의 모든 임직원은 인간으로서의 존엄과 가치를 가지며, 근로 제공과 관련하여 행복을 추구할 권리를 가진다.
2. 유진테크는 UN, ILO 등 노동관련 국제기구의 인권 및 노동기준을 준수하며, 남녀노소를 불문하고, 인간의 존엄성에 대한 권리 보장을 기본가치로 실천한다.
3. 유진테크는 사회적·경제적 측면에서 근로자의 고용안정과 적정 임금을 보장하며, 일하기 좋은 환경을 유지하기 위해 최선의 노력을 다한다.
4. 본 방침은 당사와 거래하는 모든 협력사가 준수해야 할 기본 의무임을 확인한다.
5. 본 방침과 관련하여 모든 근로자와 의사소통한다.
6. ‘창의성, 투명성, 기회균등, 고객존중’이라는 핵심가치를 실천하기 위해 다음과 같은 운영지침을 수립하고, 이를 기반으로 인권 및 노동 관련 전 프로세스를 관리 및 운영한다.

[운영지침]

제1조(인간존중)

- ① 모든 근로자를 한 인간으로서 존중하고, 정신적 또는 신체적으로 비인격적 대우가 발생하지 않도록 적극 노력한다.
- ② 근로자에 대한 성희롱, 성적학대, 체벌, 정신적 또는 신체적 강압, 욕설을 포함한 거칠고, 비인격적인 대우가 있어서는 안되며, 또한 그러한 대우를 하겠다는 위협이 있어서는 안된다.
- ③ 위②항을 보장하는 징계 방침과 절차를 명확하게 규정하고, 근로자와 의사소통한다.

제2조(강제노동 금지)

- ① 강제 근로자 또는 이직이 허용되지 않는 근로자 (담보 노동 포함), 인신 구속 계약에 따른 근로자, 비자발적 교도 근로자, 고역 또는 인신매매로 근로자를 고용하지 않는다.
- ② 제①항에는 착취를 목적으로 협박, 강요, 강제, 납치 또는 사기 등을 이용해 사회적 약자를 이동시키거나, 숨겨주거나, 채용하거나, 전근시키거나, 수용하는 행위가 포함되며, 정신적 또는 신체적인 자유를 부당하게 구속하여 임직원의 자유의사에 어긋나는 근로를 강요하지 않는다.
- ③ 모든 근로는 자발적이어야 하며, 근로자는 언제든지 합리적 수준의 공지를 하면 페널티 없이 이직 또는 퇴직할 수 있다.
- ④ 근로자에게 고용 조건으로 정부가 발행한 신분증, 여권 또는 노동 허가증의 양도를 요구하지 않는다.

제3조(아동노동 금지)

- ① 15세 미만인 자 (초·중등교육법에 따른 중학교에 재학 중인 18세 미만인 자 포함)는 근로자로 절대 사용하지 않는다.
- ② 15세 이상, 18세 미만 연소자의 경우, 노동관계 법규를 준수하여 고용하며, 위험 유해 업무에 종사하지 않도록 한다.

제4조(차별금지)

- ① 근로자가 괴롭힘이나 불법적인 차별을 받지 않도록 한다.
- ② 고용 및 승진, 보상, 연수 기회 등에 있어 인종, 피부색, 나이, 성별, 성적 성향, 인종, 장애, 임신, 종교, 정치성향, 조합원 신분, 결혼 여부에 근거하여 차별을 두지 아니한다.
- ③ 차별을 하는데 활용될 수 있는 근로자 또는 잠재적 근로자의 의료검사 결과가 도용되지 않도록 한다.

제5조(근로시간)

- ① 정규 근로시간 및 초과 근로시간은 노동관계 법규에서 정하고 있는 기준을 따르며, 초과근무 시, 노동관계 법규에서 정하는 기준에 의거하여 초과근로 수당을 지급한다.
- ② 근로자에게 주7일 근무 중 최소한 하루의 휴무를 허용한다.

제6조(임금과 복리후생)

- ① 근로자에게 지급되는 보상은 최저 임금, 초과 근무 시간, 법으로 정해진 복리후생 등을 포함하여 관련 법률을 모두 준수하며, 근로자는 초과 근무에 대해 정규 시간 당 급료보다 높은 초과 근무 수당을 지급 받도록 한다.
- ② 징계 조치로서의 임금 삭감은 허용하지 않으며, 근로자의 임금은 급여 명세서 등을 통해 적절한 시기에 제공한다.
- ③ 위 ①, ②조항을 통해 근로자의 생활안전과 근로의욕의 질적 향상을 꾀하고, 건전한 경제 발전에 이바지 한다.

제7조(결사의 자유)

- ① 건전한 조직 발전을 위해 회사와 임직원 간 의사소통의 기회를 부여한다. 또한 노동관계 법규에 의한 결사의 자유를 보장하며, 노동조합 가입 및 활동 또는 결성 등을 이유로 불이익한 처우를 하지 않는다.
- ② 근로자에게 결사의 자유에 대한 교육을 매년 1회 이상 정기적으로 실시하며, 결사의 자유에 대한 권리를 보장한다.

제8조(모성보호)

- ① 임신부에게 유해, 위험한 환경에서의 업무를 부여하지 않는다.
- ② 임신부에게는 야간, 휴일근로를 원칙적으로 금지하고, 법정요건을 갖춘 경우에만 예외적으로 허용한다.
- ③ 위①, ②항 관련하여 별도 프로세스를 따르며, 모성보호와 관련된 법률기준에 근거하여 모성보호에 노력한다.

제9조(법규준수)

- ① 노동관계 법규상 근로조건 기준을 준수하며, 그 기준보다 낮은 근로조건을 부여하지 않는다.