

와이제이링크 인권·노동 정책

2023.01

와이제이링크 주식회사

1. 개요

와이제이링크는 사업 운영 과정에서 직접 사업 운영 또는 사업 관계에 의해 인권 침해가 발생하지 않도록 최선의 주의 의무를 기울인다. 와이제이링크는 기업 시민으로서의 사회적 책임과 의무를 다하고자, 인재 채용 및 육성 전략, 안전보건환경 방침, 윤리규범 등을 제정하여 경영활동 상에서 인권보호 원칙을 엄격히 준수하고 사회로부터 존경받을 수 있는 기업으로 성장하고자 노력한다.

2. 인권 방침 및 적용 범위

가. 와이제이링크는 지속가능한 행복 실현을 위해 모든 임직원의 인간으로서 존엄과 가치를 존중한다.

나. 와이제이링크는 인본정신을 바탕으로 모든 구성원이 행복을 추구할 수 있도록 일하기 좋은 근로 환경 유지를 위해 최선의 노력을 다한다.

다. 와이제이링크는 UN, ILO 등 노동 관련 국제 기구의 인권보호 및 노동기준을 지지하고 존중하며, 성별, 인종, 국적, 종교, 연령 등 어떤 사유로도 차별하지 않는다.

라. 당사 인권정책 및 사업장이 있는 각 국가 또는 지역의 노동 관계 법규를 준수하며, 본 방침은 당사과 거래하는 모든 공급업체 및 사업 파트너가 준수해야 할 기본 의무임을 확인한다.

3. 세부 운영 지침

가. 차별금지

- ① 성별, 인종, 국적, 민족, 종교, 장애, 나이, 가족현황, 사회적 신분 및 정치적 견해 등 어떠한 사유로도 고용, 승진, 교육 등의 대우에서 차별을 하지 않는다.
- ② 임금의 지급 및 복리후생 제도 운영에서 임직원을 차별해서는 안 된다.
- ③ 임직원의 모집, 채용 시 직무의 수행에 필요하지 않는 조건은 요구하지 않는다.

나. 아동노동 금지

- ① 15세 미만의 아동 및 청소년의 고용을 원칙적으로 금지하며, 신분증, 출생증명서 등 합법적 서류를 통해 임직원 및 취업지원자의 나이를 확인해야 한다.

- ② 18세 미만의 연소자를 고용할 경우 안전보건상 고위험 업무에 투입하지 않아야 하며, 연소자가 노동으로 인해 교육 기회가 제한되지 않도록 조치해야 한다.
- ③ 아동노동에 관여되어 있거나 관련 법률을 위반하는 거래업체로부터 재화와 용역을 공급받지 않아야 하며, 상기 사실을 확인한 경우 적절한 조치를 취해야 한다.

다. 강제노동 금지

- ① 근로기준 법률에 따라 임직원을 작업에 투입해야 하며, 어떠한 형태의 강제노동이나 임직원 의사에 반하는 의무적 근로를 금지해야 한다.
- ② 임직원의 개인활동을 제약할 수 있는 신분증, 사증 등의 제출을 요구하지 않으며, 강제노동을 목적으로 폭행, 협박, 감금 등 신체적·정신적 속박 행위를 해서는 안 된다.

라. 근로시간

- ① 법정근로시간을 준수해야 하며, 휴식을 포함한 근로시간을 관리해야 한다.
- ② 임직원이 원하지 않는 연장근로를 지양해야 하며, 불가피한 연장근로가 발생하는 경우 정당한 보상을 제공해야 한다.

바. 임금

- ① 임직원의 임금은 노동관계 법규에서 정하는 최저 수준을 상회할 수 있도록 정하여 지급해야 한다.
- ② 임금은 정해진 날짜에 지급해야 하며, 급여명세서 등을 제공해야 한다.

마. 결사의 자유 보장

- ① 임직원의 결사의 자유 및 단체 교섭 권리를 보장하며, 노동조합 가입 및 활동 또는 결성 등을 이유로 불이익 처우를 해서는 안 된다.