

---

2022

# Porter Prize Excellence in CSV

제9회 CSV·ESG 포터상 우수기업 사례집



# 한국수력원자력

## 협력적 노사관계 기반으로 모범적인 노사문화 구축



### Background(배경):

(외부환경) 지속가능한 기업 경영을 위해 청정에너지 중심의 사업가치 강화가 필요하고, 공기업의 사회적 가치 이행 증대 관련 책임과 요구가 지속되고 있다. 또한 정부 혁신 가이드라인 발표에 따른 효율적인 기관 운영의 필요성이 강조되고 있다.

(내부환경) MZ세대와 기성세대 간의 가치체계의 차이로 인해 직장내 세대갈등이 심화되고 있으며, 변화된 사회 환경에 대응하기 위한 세대간 소통 및 융화에 위한 노사의 공동노력 필요성이 제기되고 있다. 또한 직무급제 도입 등 정부정책 이행과 분야별 제도개선에 대한 노사 갈등요인이 상존하고 있다.

이러한 경영환경 속에서 한수원 노사는 경영위기 극복을 위한 노사간 전략적 협력이 필요하다는 공감아래, 노사관계 비전.전략을 재정립하고 노사공동의 실행과제를 구체화하여 지속가능한 경영환경 구축을 위해 매진하고 있다.

### Activities

소통과 공감을 통한 新노사문화 구축

한수원 노사는 상호협력과 참여, 자율과 존중, 법과 원칙 준수를 모토로 하고 갈등 해소를 위해 한 걸음씩 나아갔다. 우선 노사간, 세대간, 사업소간의 다양한 갈등을 해소하기 위하여 소통 채널을 개선하고 행복한 직장 만들기 프로젝트를 시행하였다.

**1) 소통채널 리모델링:** 웹툰과 밈(MEME)을 활용하여 젊은 세대와 적극적 눈높이로 소통하고 시기별.단계별로 급여, 정부지침 등 주요이슈에 대한 정보 제공으로 직원 이해도를 높이고, 소통플랫폼을 구축하여 직원들의 다양한 니즈를 파악하고 해결하였다.

**2) 노사관계 갈등 예방·대응체계 고도화:** 주요현안에 대한 조직 내 집단적 갈등 확대를 방지하고 개별적 고충을 해소할 수 있는 체계를 마련하였다. 주요이슈를 노사가 함께 고민하는 노사동행TF, 직원들의 복지·행복을 위한 노사합동 행복협의회, 인사의 불공정 사례 제보를 위한 인사옴부즈만, 제도개선을 요구할 수 있는 당찬두드림 등을 운영하여 갈등 예방 체계를 고도화하였다.

**3) 행복한 직장 만들기 프로젝트:** 소통채널 리모델링과 갈등 예방체계 고도화를 바탕으로 한수원 노사는 직원들의 행복과 자긍심을 높이기 위해 노력했다. 일 가정 양립, 발전소 근로조건 개선, 현장 전문가 우대, 세대별 맞춤 복지, 육아휴직 개선 등 일·생활 균형과 직원 역량강화, 그리고 모성보호 강화를 기치로 임신과 육아휴직기간에 대한 지원을 아끼지 않는 등 행복한 직장을 위한 노사협력의 결실을 맺었다.

**4) 新노사문화 구축:** 2022년 신임 노조집행부 출범·CEO 취임 후에 신노사문화 구축을 위한 다양한 활동을 전개한다. 노사비전 추진동력을 부여하고 함께하는 한수원 노사관계 이미지를 대내외에 표방하기 위해 회사 최초로 노사가 함께 슬로건 선정 및 활용계획을 세웠다. 또한 “갈등과 논쟁”의 노사협의체를 직원 행복을 위한 “소통과 신뢰”의 협의체로 전환하는 등 기존 노사관계의 패러다임을 전환하였고, 경영·사회적 가치 실천에 공헌할 수 있는 의제를 발굴하고 함께 실천하고 있다.

## 노사가 함께하는 “ESG 가치 실천”



적극적인 소통과 다양한 채널 활용으로 노사가 함께 행복한 직장을 만들고 모범적인 노사문화를 만들고 있습니다.

### 노사공동 실천과제 설정 및 공동활동 전개

ESG 경영 내재화를 위하여 노사협의회에 관련 안건을 상정하고, 노사합동 TF를 통해 지속적으로 실천과제 이행방안을 협의하였다. 그 결과로 노사리더가 “노사합동 ESG 가치실천 협약”을 체결하였고, 노사가 함께 ESG 경영 선도를 위해 다양한 공동활동을 전개 중에 있다.

### (Environment) 지속 가능한 미래를 위한 노사同行

온실가스 감축 목표 설정 등 탄소중립-에너지전환을 위한 전략체계를 마련했다. 안정적인 원전 운영을 바탕으로 신재생, SMR 등 신성장사업 확대를 통한 국가 탄소중립 달성에 기여하는 종합에너지 기업으로 도약하기 위해 노사합동으로 전략 추진과제를 마련하고 이행하고 있다. 이에 대한 추진성과로 재생에너지 설비용량을 20년 184MW에서 21년 347MW로 개선했으며 신재생 매출액은 기존 693억원에서 1,385억원으로 증가하였고, 이러한 성과를 인정받아 탄소중립경영대상 수상하였다. 또한 ‘우리부서 식수 알리미 시스템’ 도입으로 음식물쓰레기 저감 및 친환경 구내식당 운영과 ‘클린 산책’, ‘탈(脫)플라스틱 캠페인 활동’ 등 다양한 환경사랑 활동을 시행 중에 있다.

### (Social) 따뜻하고 안전한 일터 조성 및 사회적가치 실천

환경적 실천 뿐만 아니라 전사적으로 경영성과급 일부를 지역상품권 구입하고, 지역 과수농과 돕기 활동, 울진 산불·태풍 힘난도 피해 복구·코로나극복 성금

모금으로 노사가 함께 사회적 가치를 실천하였다.

특히, 복지 사각지대 해소를 위한 노사합동 ‘안심가로등’ 사회공헌사업을 시행하였다. 태양광 및 하이브리드 가로등 설치로 나트륨 가로등 대비 연간 CO2 발생량 2,043톤을 절감할 수 있다. 8년간 52개 지역 총 2,434본을 설치하였으며 친환경 사회를 조성하고 20년 기준 범피율을 약 30% 감소시켰다.

### (Governance) 근로자 경영참여제도 확대

제도개선 결정 당사자(노/사)들이 투명하게 정보를 공유하고 현안들을 논의할 수 있는 시스템을 구축하여, 노무현안(직무규제, 사내기금 고갈, 정부지침 준수 등)을 같이 학습하고 대안을 마련하였다. 이와 같은 노사 학습조직 운영을 통하여 올해에는 전직원 직무급 도입이라는 잠정합의안을 이끌어 내었다.

또한 근로자 경영참여제도 확대를 통한 경영 투명성과 책임성 제고를 위하여 노동이사제 로드맵을 구축하여 이행하고 있다. 근로자 경영참여 확대 노사공동 협약 체결을 시작으로 근로자 이사회 참관제를 시행하였고, 올해에는 노동이사제를 도입하여 노동정책을 선도적으로 이행하고 있다.

한국수력원자력은 창사 이래 20년간 무분규 전통을 이어가고 있으며 상호존중의 노사문화를 구현하고 있다. 이러한 상생의 노사협력과 사회적 가치 실천을 위해 노력하는 공로를 인정받아 지난 9월 노사관계 우수기업 인증을 획득하였다.