

2007. 12. 28.

국가청렴위원회 윤리경영팀

기업윤리 브리프스 *Business Ethics Briefs*

< 차례 >

01 유엔글로벌콤팩트 실천 사례 - 노동

19 국내 기업의 윤리경영 사례

대한광업진흥공사

그랜드코리아레저

27 국내 윤리경영 동향

기업관련

정부관련

☞ 이 자료는 국가청렴위원회 디지털기업윤리센터(<http://ethics.kicac.go.kr>)에서도
보실 수 있습니다. 이메일링 서비스를 원하시는 분은 che24@kicac.go.kr
또는 02-2126-0320으로 연락주시기 바랍니다.

I. 유엔글로벌콤팩트 실천 사례 - 노동

☞ 이 글은 UN Global Compact 사무국이 2007년 6월에 발간한 『*Human Rights, Labour, Environment, Anti Corruption, Partnerships for Development : An Inspirational guide to implementing the Global Compact*』 중 ‘Labour Standards’ 부분을 번역, 정리한 것임

【노 동】

원칙3 : 기업은 결사의 자유와 단체교섭권의 실질적인 인정을 지지하고,

원칙4 : 모든 형태의 강제노동을 배제하며,

원칙5 : 아동노동을 효율적으로 철폐하고,

원칙6 : 고용 및 업무에서 차별을 철폐한다.

□ Global Compact의 노동 기준 관련 네 가지 원칙은, 1998년에 178개국의 정부, 고용주, 노동자들이 채택한 “ILO 근로자기본권선언(ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)”에 기초하고 있음

○ 동 선언은, 모든 국가는 경제 발전, 문화적 가치 또는 ILO 협정에 대한 비준 여부와 관계없이 이러한 기본원칙과 권리를 존중하고, 지지하고, 실현할 의무가 있다는 보편적 합의를 나타낸 것임

□ ILO선언의 목표는 사회 발전과 경제 발전이 함께 이루어지도록 하는 것임

○ 이러한 기본원칙 및 권리는 사회적으로 책임을 다하는 기업 경영의 기준이 되는 것으로, ILO의 “다국적 기업 및 사회 정책에 대한 3자간 선언(Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy)”에도 내포되어 있음

- 기업들이 보편적으로 인정된 노동권 및 노동 원칙을 존중하는 정책을 채택한다고 해서 정부의 책임과 의무가 사라지는 것은 아님
- 네 가지 노동 원칙을 존중하고 적극적으로 실천한다면, 위험 요소를 정의하고 관리하는 데 도움이 되고, 보다 경쟁력 있는 경영모델을 마련할 수 있음
- Global Compact의 네 가지 노동 원칙을 적극적으로 실천한다면, 생산성 향상, 종업원 이직률 감소, 고객에 대한 평판 제고, 교육훈련비 절감, 벌금 감소, 작업장 안전 확보, 정부와 다른 기업 및 시민사회와의 관계 개선 등 여러 면으로 기업의 주주 가치(shareholder value)에 긍정적인 영향을 미칠 수 있음
- Global Compact가 고용주들에게 그동안 유지해 왔던 산업관계 체계를 바꿔야 한다고 제안한 것은 아니지만,
 - 국제경영자연맹(IOE: International Organization for Employers)이 지적인 바와 같이, 뛰어난 실적(high performance)을 보인 일부 기업들은 경쟁력 있는 결과를 달성하는 데 대화와 협상이 중요하다는 사실을 이미 알고 있음
 - 연구 결과에 따르면, 단결권(freedom of association)을 허용할 경우 “모범적인 업무 순환(decent work cycle)”이 이루어지기 때문에 생산성, 수입, 이윤이 모두 증대될 수 있음
- 아동 노동이나 차별적 관행 등 노동 문제에 아주 쉽게 노출되는 일부 산업뿐만 아니라, 대부분의 일반적인 기업들도 노동 원칙을 이행할 때 다음과 같은 과제와 갈등 상황에 부딪히게 됨
 - 기업 내 또는 여러 협력업체에서 아동 노동이나 강제 노동이 발생할 경우를 대비해, 협력업체 및 유통 경로에서 이러한 일들이 발생하지 않도록 방지 전략을 세우는 등 기업의 대처 방안에 관한 절차를 개발하는 문제

- 작업장, 특히 고의적인 차별의 전례가 있는 작업장에서, 차별을 피하고 다양성과 평등성을 증진시키기 위해 기업이 취할 수 있는 방안을 찾아내는 문제
- 노조(free trade unions) 활동이 법적으로 금지되어 있는 국가에서, 어떻게 하면 기업이 단결권과 단체 교섭권을 지지할 수 있는지, 그 방법을 모색하는 문제
- 아동 노동 및 강제 노동 문제를 해결하기 위해 다른 기업들과 협력할 수 있는 방안을 찾아내는 문제

사례1) 여성들이여, 자신을 뛰어 넘어라!

- 1987년에 설립되어 스리랑카에 본부를 두고 있는 MAS는, 처음에 겨우 60명의 인원으로 시작했으나, 현재는 28개의 생산 시설과 40,600명의 인력을 자랑하는 대규모 기업으로 성장하였음
- MAS는 스리랑카 최대의 실내복(intimate apparel) 생산 업체로 여러 유명 속옷, 스포츠 및 레저 의류 기업과 제휴를 맺고 있음

가. 도전 과제(The Challenge)

- MAS 공장은 주로 시골 지역에 위치해 있으며, MAS 전체 인력 중 핵심 인력 80퍼센트가 여성이고, 의류 생산 공장의 90퍼센트 이상이 여성임
- MAS는 많은 수를 차지하고 있는 여성 인력을 지원할 필요가 있다고 생각하였음
- 이를 위해, 사회에 기여한 여성들의 공을 인정하고 뛰어난 성과에 대해 보상함으로써, MAS의 여성 인력이 힘을 키울 수 있도록 하는 프로그램을 개발하였음

- MAS의 목표는 “모든 의류가 아동 노동이 만연하고 기본적인 인권과 적절한 근로 조건이 지켜지지 않는 전 세계 노동자 착취 공장에서 생산된다.”라고 각인되어 있는 이미지를 없애는 것임
- 직장생활을 하는 여성은 엄마와 아내, 며느리, 종업원 등 여러 가지 역할 모두를 균형 있게 소화해 내야 하며, 일부 가정에서는 여성이 주요 수입원이기도 함
- 그러나 일부 국가에서는 여성의 권리가 소중하게 여겨지거나 존중되지 않고 있음
- 교육 기회가 제한되거나 오직 출산과 육아를 담당하는 존재로서만 그 가치가 인정되는 경우, 여성은 경력 개발과 평등한 대우를 받을 수 없는 상황에 처하게 됨

나. 실천 사례(The Actions)

- 2003년에 MAS는 여종업원들에게 힘을 실어주고자, “여성들이여, 자신을 뛰어 넘어라(Women Go Beyond)!”라는 제목의 프로그램을 시작하였음
- 동 프로그램은 지식 습득과 자각, 리더십 배양, 태도 변화 등을 독려하고, 업무와 개인적 일상생활 사이에 균형을 유지할 수 있는 능력을 키우도록 하는 데 주력하였음
- 또한 종업원들에게 제대로 된 환경을 제공하여 경력을 발전시키고, 업무와 일상생활의 균형을 유지하고, 훌륭한 실적에 대해 보상받을 수 있도록 하는 데 중점을 두었음
- 본질적으로 동 프로그램은 여성들이 자신들의 타고난 재능을 일깨울 수 있도록 도와주는 것임
- 동 프로그램은 여종업원들이 승진을 위해 노력할 수 있도록, 정보기술(IT), 개인 및 전문 자산 관리, 영어, 시간 관리, 리더십 등의 교육을 통해 필요한 기술을 익히도록 도와줌

- 또한, 탁아 시설 및 임신한 종업원을 위한 특별 프로그램, 출산과 관련된 건강과 영양 섭취, 가정 내 폭력에 관한 교육 프로그램을 제공할 뿐만 아니라 적극적인 생활 방식과 사내 단체 스포츠 활동을 권장하여 업무와 일상생활 사이에 균형을 이룰 수 있도록 하고 있음
- MAS는 여종업원 중 학업, 스포츠, 상업 활동이나 예술 활동 등으로 공장, 지역 또는 국내외적으로 공로나 업적을 인정받은 종업원을 포상함
- 뿐만 아니라 다른 종업원의 귀감이 될 만한 역할 모델로서, “힘 있는 여성(Empowered Woman)”의 상징으로 자신을 뛰어 넘은 여종업원을 매년 포상함

다. 구체적 이점(The Benefits)

- 현재 MAS의 모든 의류 생산 공장에는 프로그램 선발 우승자(Go Beyond Champion)가 이끄는 “GO BEYOND”팀이 구성되어 있으며, 이들은 평균적으로 매달 36개 프로그램을 운영하여 4,500명의 종업원 전체에게 영향을 주고 있음
- 2006년 5월 실시된 조사에 따르면, 관리자급 여종업원의 60퍼센트, 실무자급 여종업원의 70퍼센트 이상이 “GO BEYOND” 프로그램을 통해 개인적인 삶에 직접적으로 긍정적인 영향을 받은 것으로 나타남
- “GO BEYOND” 프로그램에 대한 관심이 세계적으로 점차 증가하고 있음
- 2005년에는 여성 문제에 대한 CSR 부문 AAFA 우수상(AAFA Award for Excellence in CSR)을 수상하였으며, 2006년 3월에는 프랑스의 INSEAD Business School이 동 프로그램을 우수 기업 사례로 선정하여 연구하기도 함
- ※ AAFA(American Apparel and Footwear Association) : 미국의류신발협회
- 그 결과, 사회적으로 책임을 다하는 기업이라는 MAS의 국제적 명성도 함께 높아짐

- 동 프로그램은 비단 MAS의 종업원들에게만 영향을 준 것이 아님
 - 2006년, 스리랑카 의류 업계는 “GO BEYOND” 프로그램을 기초로, “정직한 의류(Garments Without Guilt)”라는 이름의 글로벌 브랜드 캠페인을 실시하였음
- 전반적으로 동 프로그램은, 모든 의류가 인권을 존중하지 않는 노동자 착취 공장에서 생산된다는 인상을 변화시키는 데 일조하였음
 - MAS는 “GO BEYOND” 프로그램을 통해 아시아 여성들이 금전적으로 그리고 정신적으로 강인해질 수 있는 수단을 제공한 것임
 - MAS는 노동자들이 금전적으로나 정신적으로 강인해지게 되면, 의욕적이고, 혁신적이며, 생산적인 인력이 된다는 것을 동 프로그램을 통해 알게 됨

사례2) 기회 창출 및 기업 관행의 변화 시도

- 남아프리카에 본사를 두고 있는 Deloitte Southern Africa는, 파트너 및 임원 등 3,600여 명의 종업원들이 회계 감사, 세무, 컨설팅 및 금융 자문 서비스를 제공하는 전문 서비스 기업임

가. 도전 과제

- 남아프리카에는 여전히 인종 차별 정책(apartheid)의 잔재가 남아 있음
 - 차별 정도가 감소하였다고는 하지만, 교육과 직업에서는 아직도 불평등이 존재함
 - 남아프리카의 경제 및 사회는 직장에서 모든 이들에게 동등한 기회를 제공하기 위해 “변화(transformation)”를 겪고 있는 중임
 - 남아프리카의 모든 고용주는 이러한 변화에 동참하여 각자 맡은 바를 충실히 이행해야 함

- Deloitte Southern Africa는 이러한 변화(모든 이들에게 동등한 기회 제공)의 목표를 이루어내는 동시에, 최고 인재를 채용하고 보유함으로써 지금의 평판을 유지해 나가고자 노력하고 있음
- 이를 위해 Deloitte는, 궁극적으로 종업원과 고객 그리고 시장 모두가 혜택을 누릴 수 있도록 모든 종업원들에게 세계적 수준의 교육 및 경력 개발 프로그램을 제공하고 있음

나. 실천 사례

- Deloitte는 ‘안으로부터 재능을 개발해야 한다(developing talent from within)’는 유기적 성장(organic growth)의 철학을 바탕으로, 포괄적이며 장기적인 변화 전략을 수립하였음
- 먼저, 흑인 지원자 그룹을 늘리기 위해 광범위한 장학금 제도와 졸업생 발굴, 취업 준비(work readiness) 프로그램 등에 막대한 금액을 투자하고 있음
 - Deloitte는 매년 교육 훈련비로 400만 달러를 투자하고 있으며, 550명의 학생들에게 장학금을 지급하고 있음
 - 이와 같은 금전적 투자는 물론, 모든 대학생들에게 재학 기간 동안 다양한 생활 및 학업 기술을 익힐 수 있는 워크숍 참가 기회도 제공하고 있음
 - 또한 국제 경영 대학원에 진학하는 학생들을 위해, 대학원생들을 대상으로 한 장학 기금인 “Nelson Mandela/Unilever Post-Graduate Scholarship Fund”에도 매년 기부하고 있음

□ Deloitte의 수습 회계사들은 “Project Siyakhula”라는 이니셔티브를 자발적으로 운영하고 있음

○ 이 프로젝트의 목적은, 지금까지 혜택을 받지 못한 학교에서 매주 토요일 아침마다 개인 지도를 통해 그 학교의 회계 수준을 향상시키는 것임

□ Deloitte는 교육 및 개발 프로그램뿐만 아니라 내부관리 프로세스를 변화시키기 위해서도 노력하고 있음

○ Deloitte의 각 부서는 매년 반드시 다양화 수준의 목표(diversity targets)를 정해야 함

- 제출된 다양화 수준의 목표는 기업의 변화자문위원회(Transformation Advisory Board) 및 고위 경영진의 세밀한 검토 작업을 거치게 됨

○ 이러한 프로세스 변화를 지원하기 위해 다양화 수준에 대한 조정(diversity interventions), 문화 행사, 토론회 등이 개최되는데, 역사적 유적지 방문 등이 이러한 활동에 포함됨

- 또한 내부적으로는 여러 다양한 직급과 인종, 성별을 가진 종업원들 간에 의미 있는 대화가 이루어질 수 있도록 토론 그룹을 창단하였음

다. 구체적 이점

□ Deloitte는 모든 남아프리카인이 피부색에 관계없이 뛰어난 능력을 발휘할 수 있도록 기회를 창출하고 있음

○ 이와 같은 조치들을 통해 Deloitte의 흑인 종업원 비율이 2000년 30퍼센트에서 2007년에는 무려 50퍼센트까지 상승했으며, 흑인 파트너 비율도 2000년 6퍼센트에서 2007년 25퍼센트로 증가하였음

□ Deloitte의 “공유 가치(Shared Values)” 중 하나는 문화적 다양성의 힘, 즉 다양한 팀에서 발휘되는 창의성과 에너지라고 할 수 있음

- o Deloitte의 고객층 역시 점차 다양해지고 있으며, Deloitte가 신뢰할 만한 경영 조언자로서 제대로 역할을 할 수 있는지 여부는, 얼마나 다양한 계층과 관계를 구축할 수 있는가에 달려 있음
- o 인구 통계를 대표할 만큼 다양하게 구성된 종업원들이 있기에 Deloitte는 더욱 광범위한 인재를 활용하여 다양한 고객의 요구에 맞는 서비스를 제공할 수 있음

사례3) 생활임금 제도의 전 세계적 실시(Novartis의 접근 방식)

- ☐ 스위스의 북서부 도시 바젤에 본사를 두고 있는 Novartis AG는 환자 치료와 고통 경감, 삶의 질 향상을 위해 혁신적인 제품을 찾아내고 개발하며 판매하는 기업임
- o Novartis는 주로 고품질 · 저비용의약품, 인체 백신, 선도적인 자가 치료용(self-medication) 일반의약품(OTC)과 혁신적인 약품의 전략적 성장에 투자하고 있음

가. 도전 과제

- ☐ 특히 개발도상국에서는 법정 최저임금 수준이 노동자 가족의 기본적 수요를 충족시키지 못하는 경우가 있음
- o Novartis는 이러한 사실을 인지하고, 전 세계 모든 종업원들의 급여가 적어도 “최저 생활임금(living wage)”은 넘도록 하겠다고 결심함
- ☐ 이러한 결심이 간단한 것처럼 보이지만, “적절한 수준의 생활 임금(decent living wage)”을 정의하고 결정한다는 것은 결코 쉬운 문제가 아님
- o 대다수 국민이 빈곤한 상태인 경우, 특권 노동자 계급을 만들어 내지 않으면서 과연 어디까지 노동 기준을 적용할 수 있을 것인가?

- 이와 같은 기본적 과제 외에도, 모든 사람이 수용할 수 있는 적절한 수준의 생활 임금을 계산하는 방법을 찾아내기 위해 다음과 같은 질문을 생각해 볼 수 있음
 - 기본적 요구 사항이란 무엇이고, 사치의 기준은 무엇인가?
 - 기준 물가로는 어떠한 것을 이용해야 하는가?
 - 종교 의식과 같은 문화적 관습 문제는 어떻게 해결해야 하는가?
 - 월급에서 저축이 차지하는 비중은 어느 정도로 할당해야 하는가?

나. 실천 사례

- 2005년 Novartis는 주로 활동 중인 60개 국에 대해, 동일하게 적용할 수 있고 신뢰할 수 있는 생활임금 수준의 계산 방법을 찾아내기 위해, 비영리 기업협회인 BSR(Business for Social Responsibility)과 제휴하였음
 - 계산 방법은 나라 안에 존재하는 지역별 경제 규모 차이뿐만 아니라 여러 지역적 요인의 차이까지도 모두 반영할 수 있는 것이어야 함
- BSR은 이를 위해 주거비, 식비, 교육비, 의료비 등 일반적인 가정에서 생활하는 데 필요한 항목의 비용을 상세히 조사해 놓은 “장바구니(market-basket)” 모델을 사용하였음
 - 가장 큰 문제점 중 하나인 존재하지 않거나 신뢰할 수 없는 경제 자료 문제를 해결하기 위해, BSR은 Novartis그룹을 OECD 국가와 개발도상국의 두 부류로 나누고, 개발도상국에 대한 생활임금 계산은 멕시코에서 수행된 조사를 기초로 하였음
 - 일부 국가에서는 Novartis/BSR의 생활임금 계산 결과에 대한 검토를 지역 연구소에 의뢰하였는데, Novartis India를 대신하여 수행된 연구에서는 도시간 생활임금 격차가 매우 크게 나타나기도 하였음
 - 마지막으로, 자료를 구할 수 있는 경우에는 국가별 최저 임금과 평균 임금 그리고 기존의 생활임금 계산 결과와 Novartis/BSR의 계산 결과를 비교하였음

- 또한 각 국가별 Novartis 경영진은 컨설팅 서비스를 받았으며, 일부 국가의 경우, 지역별 장바구니 조사 결과를 기준으로 최초의 계산보다 높은 수준의 생활 임금이 도출되기도 하였음
- 그 결과 2006년 초 종업원 93명의 임금이 상승하였으며, 그로 인해 전 세계 전체 종업원이 적절한 수준의 생활 임금을 받게 되었음
- 업계 최초로 전 세계 종업원의 생활임금을 정한 Novartis는, 실용주의적 접근 방식이야말로 앞서 나갈 수 있는 최선의 방법이라 확신함
- Novartis와 BSR은 인플레이션과 같은 핵심 요인을 조정하는 등 2005년의 계산 결과를 주기적으로 갱신하기 위한 절차를 마련하고 있음
- 동 프로그램의 적용 범위가 확대되면서 새로운 문제들, 특히 생활임금 이니셔티브를 협력업체(third party suppliers)로 확대 적용하는 방안에 대한 문제가 새롭게 대두되고 있음
- Novartis는 현재 스위스 현지의 협력업체들과 함께 이 문제의 해결 방안을 모색하고 있음

다. 구체적 이점

- 생활임금은 지역사회 안정에 기여하며 가난이 대물림되지 않도록 도와줌
- 개발도상국에서는 부모가 고소득층일수록, 자녀를 일터에 내보내는 대신 교육을 시켜 더 나은 직업을 갖도록 하는 경우가 많음
- 또한 생활임금은 더 실력이 뛰어나고, 생산성이 높으며, 성실한 종업원을 채용하는 데 도움이 됨
- 이러한 생활임금 이니셔티브를 통해 훌륭한 기업시민이 되고자 하는 Novartis의 노력은 대내외적으로 널리 인정받았음

- 이는 Novartis가 UN Global Compact의 초기 가입 회원 중 한 멤버로서, 좋은 근무 환경(fair working conditions)을 조성하겠다는 약속의 중요한 요소라고 할 수 있음

사례4) 근무 환경 개선을 위한 협력업체 접근방식 구축

- LEGO그룹은 LEGO라는 유명한 건축놀이용 완구 생산을 전문으로 하는, 세계 최대의 완구 제조업체로 1932년에 처음 설립되었음

가. 도전 과제

- 글로벌화가 가속화됨에 따라, 대부분의 다른 기업들이 그러하듯, LEGO 그룹 역시 전 세계, 특히 개발도상국의 협력업체들과 제품 생산 계약을 체결하여 제품을 생산하고 있음
 - 이로 인해 협력업체를 발굴함에 있어 더욱 신중을 기해야 할 필요성이 증대됨
- 그러나 전 세계 모든 사람들이 노동 기준에 대해 잘 알고 있거나 이를 실천하고 있는 것은 아니며, 일부 국가의 협력업체들은 노동 기준이 구체적으로 명시되어 있는 ILO 선언조차도 제대로 준수하지 못하고 있는 것이 현실임
 - 사회적으로 책임을 다하는 기업이라면, 안일하게 앉아서 무방비 상태로 있다가, 종업원 학대에 연루되었다는 혐의로 고소당하고 싶지는 않을 것임
 - 기업은 이제 협력업체를 선택함에 있어 비용과 품질, 서비스는 물론 노동 기준에 대해서도 고려해야 할 때가 되었음

나. 실천 사례

- 1997년 LEGO그룹은 노동 기준, 인권, 환경, 반부패와 관련하여 협력업체들이 지켜야 할 최소한의 요구 사항을 담은 가이드라인을 제정하였음
 - 동 가이드라인은 LEGO그룹 행동강령에도 실려 있고, 정기적으로 개정되고 있는데, 최근에는 2006년에 개정되었음
- 행동강령을 마련하는 것과 협력업체들이 그것을 성실하게 실천하도록 하는 것은 별개의 문제임
 - 따라서 협력업체들이 꾸준히 행동강령을 이행하도록 하기 위해 감사 제도를 실시하였음
 - 수 년 동안 이러한 ‘명령과 통제(command and control)’ 접근 방식을 시행해 보았으나 많은 한계점이 드러났으며, 결과가 언제나 기대했던 수준에 부응하는 것은 아니었음
- 물론 행동강령의 준수를 가로막는 구조적 또는 문화적 상황이 있을 수 있음
 - 그러나 가장 중요한 것은 행동강령의 요구 사항을 적극적으로 준수할 수 있을 정도로 협력업체들이 완벽하게 준비되어 있느냐 하는 것임
- 따라서 LEGO그룹은 새로운 접근 방식을 시도하였음
 - 일부 지역에서는, 협력업체와 계약을 체결하기 전에 먼저 행동 강령에 대한 협력업체의 이행 의지와 이행 능력을 평가하였음
 - 평가 결과, 해당 업체가 행동강령을 이행할 준비가 되어 있지 않다고 판단되면, 또 다른 후보 업체를 발굴하는 과정을 거침

- 일부 협력업체의 경우 계약을 체결해도 될 만큼 높은 합격점을 받기도 하지만, 이러한 경우에도 근무 시간이나 야근 수당 등 여전히 미흡한 영역이 존재함
- 이러한 경우에는, LEGO그룹의 종업원이 해당 협력업체를 직접 방문하여 확실하게 행동강령을 준수할 수 있도록 집중적인 교육을 실시함

다. 구체적 이점

- 노동 기준 문제는 완구업계 전체의 공통 과제라고 할 수 있음
- 따라서 국제완구협회(ICTI: International Council of Toy Industries)는 노동 기준에 대한 업계의 인식을 증진시키고자 적극적인 조치를 마련하였음
 - ICTI는 완구 업계에 종사하는 근로자들에게 안전하고 인간미 넘치는 근무 환경을 제공하고자, 2005년 CARE(Caring, Awareness, Responsible, Ethical - 복지, 인식, 책임, 윤리) 프로세스를 처음으로 시행하였음
 - 현재는 1,100여 개 공장에서 100만 명 이상의 종업원들이 CARE 프로세스에 등록되어 있음
 - 동 프로세스는 인증 및 감사 제도를 통해 공장들이 노동 기준을 준수할 수 있도록 도와줌
 - LEGO그룹은 ICTI와 CARE 프로세스에 적극적으로 참여하고 있음
 - CARE 프로세스 참여 기업들과 LEGO그룹의 노력으로, 전 세계 근로자들은 더 나은 환경에서 근무할 수 있게 됨
- LEGO그룹은 교육과 대화를 통한 협력업체와의 협업이 근무 환경 개선을 위한 효과적 수단이라는 것을 알게 되었으며, 완구업계가 다 같이 힘을 합한다면 그 효과는 배가될 것임

- o LEGO그룹의 협력업체들이 더욱 성실하게 노동 기준을 준수하면서 생산 활동에 임한다면, 생산성이 향상되고 평판 제고에도 도움이 될 것임
- o 또한 업계의 근무 환경이 개선될 경우, LEGO그룹도 더 쉽게 새로운 협력업체를 모색할 수 있을 것임

사례5) 투명성을 통한 기준 제고

- Gap은 전 세계 3,100여 개의 점포를 거느리고 있는 세계 최대의 유통 기업 중 하나로, 약 50개 국가에서 여러 업체와 계약을 맺어 의류를 생산하고 있음

가. 도전 과제

- Gap은 협력업체들의 근무 환경을 개선하는 것이 의류 업계에 종사하는 근로자들과 자사를 위한 윈윈(win-win) 전략이라는 생각으로, 가장 먼저 의류 생산 협력업체들의 근무 환경을 조사하기 시작함
- 의류 생산 공장의 근무 환경을 열악하게 만드는 근본 원인은, 그 종류가 다양하고 복잡해서 따로 분리시켜 해결하기가 어려운데, 여러 다른 국가의 협력업체에서 제품을 생산하는 기업의 경우, 근무 환경을 개선하는 것은 더욱 어려운 과제임
 - o 따라서 Gap은 이러한 문제를 해결하기 위해, 반드시 학습과 적용에 대한 의지, 혁신 등을 모두 포괄하는 다각적 접근 방식을 취해야 한다고 생각함

나. 실천 사례

- Gap은 협력업체의 노동 기준 개선을 위해 네 가지 핵심적 우선 과제에 주력함

- 공장 실사(factory inspections)
- 통합 경영
- 의사소통 및 투명성
- 협업 및 협력

□ Gap은 전 세계에서 외부업체 심사관(VCO: Vendor Compliance Officers) 중심으로 90여 명을 모아 팀을 구성함

- 이들은 협력업체들의 공장을 방문하여, Global Compact의 네 가지 노동 원칙이 포함된 Gap의 “외부업체 행동강령(Code of Vendor Conduct)”을 제대로 준수하고 있는지를 평가함
- 2006년에 Gap의 심사관들은 전 세계 2,053개 의류 협력업체를 상대로 4,316건의 평가를 실시하였음
- 또한 이들은 공장관리자들과 약 1,500회의 공식적·비공식적 만남을 통해, 노동 기준의 준수를 방해하는 근본 원인을 해결하고, 효과적인 수정 방안을 마련하는 데 도움을 주었으며, 필요한 경우 공장의 근로자 또는 관리자에게 교육을 실시하였음
- 업체의 기간별 비교 분석 내용이 포함된 업체 성과 자료는 Gap의 웹사이트에 게시되어 있음

□ Gap은 기업 경영에 노동 문제를 더욱 효과적으로 통합시키기 위해, 자사의 구매 방식(상품 주문 직전에 디자인이나 수량을 변경하는 행위 등)이 근무 환경에 어떠한 영향을 주고 있는지를 연구 중임

□ 또한 Gap은 문제를 널리 알리는 것이 문제 해결을 위한 중요한 조치라고 생각함

- 노동 기준을 장기적으로 개선하기 위해서는, 기업과 이해관계자들이 함께 모여 개선을 위한 실천 활동과 성공 사례, 문제점 등을 솔직하게 공개적으로 토론할 필요가 있음

- o 2004년에 Gap은 업계 최초로, 자사의 사회적 책임 보고서에 전 세계적으로 확인된 노동 기준 위반에 대한 내용을 실은 바 있음
- Gap은 또한 수많은 외부 이해관계자들과 협력하여 다양한 이니셔티브들에 참여하고 있는데,
 - o 그러한 이니셔티브들은, 공장 근로자들이 자신들의 권리를 더 잘 이해하도록 하고, 각국의 정부로 하여금 노동 및 환경에 대한 법집행을 엄격히 하도록 독려하며, 정부, 업계, 노동조합 그리고 기타 근로자 권리 단체들이 더욱 활발하게 토론하고 협력하도록 돕는 것을 목적으로 함

다. 구체적 이점

- 전 세계 근무 환경을 건설적인 방향으로 변화시키는 것은 수많은 사람들의 공동 노력을 필요로 하는 엄청난 작업임
- Gap의 경우, 공장에 대한 실사를 통해, 더욱 활발한 토론과 우수 사례 공유가 가능해져 협력업체들이 자사의 요구 사항을 더욱 쉽게 준수할 수 있게 되었으며, 개선에 대한 의지를 보이지 않은 업체들과는 거래를 중단할 수 있게 되었음
 - o Gap의 공장 심사 및 투명성에 대한 지식은 전반적으로 협력업체들이 국제 노동 기준을 더욱 확실하게 준수할 수 있도록 도와주었음
 - o 더욱 많은 의류 업체들이 Gap의 노력에 동참한다면 의류 업계 전체가 빠른 시간 안에 근무 환경의 개선을 이루게 될 것임
- 경쟁이 심한 소매업계에서 탄탄한 명성은 매우 중요한 핵심적 경쟁 우위 요소임
 - o Gap은 1990년대에 협력업체의 노동 기준과 관련하여 언론으로부터 맹 비난을 받았음

- 그러나 Gap이 사회적 책임 보고서에 “Gap은 공장에서 행해진 노동력 학대를 인정합니다(Gap admits factory abuses)”라는 제목으로 잘못을 인정하는 내용을 실었을 때, 언론과 근로자들 그리고 이해관계자들은 오히려 긍정적인 반응과 함께 Gap의 솔직함에 대한 칭찬을 보내왔음
- 일단 상황이 이해되자, 노동 관행을 개선하겠다는 Gap의 순수한 의지가 받아들여져 기업의 명성도 함께 높아질 수 있었음

□ 근무 환경 개선을 통해 Gap의 협력업체들은 효율성을 향상시킬 수 있었음

- 자신들의 권리가 존중되는 환경에서 일하는 근로자들은, 존중받지 못하는 환경에서 일하는 근로자들보다 높은 생산성을 달성하고, 좋은 성과를 발휘하는 경우가 많음
- 구체적 수치로 성과를 측정하기는 어렵지만, Gap은 자사의 노력이 종업원의 채용과 고용 유지 및 성과에도 긍정적 영향을 미쳤다고 자부함
- Gap의 종업원들 또한 의류 업계 근로자들의 삶의 질 향상을 위해 노력하는 기업에 근무한다는 사실을 매우 자랑스럽게 생각함

II. 국내 기업의 윤리경영 사례

□ 대한광업진흥공사의 윤리경영 사례*

* 2007.12.20. '대한광업진흥공사'에서 국가청렴위원회에 제출한 자료를 요약, 정리한 것임

《비전과 윤리경영 추진 전략》

□ 비전 및 목표

⇒ 공사 4대 상세비전 중 '인간중심 경영'을 설정, 윤리경영 추진

Vision : 「W.I.T.H. KORES 2020」

고객, 직원, 이해관계자와 함께 상생하는 공기업으로서 성장방향을 의미하며,
2020년에 글로벌 Top 20 광업메이저로 성장하려는 의지의 표현

글로벌 Top20 광업메이저를 2020년에 달성

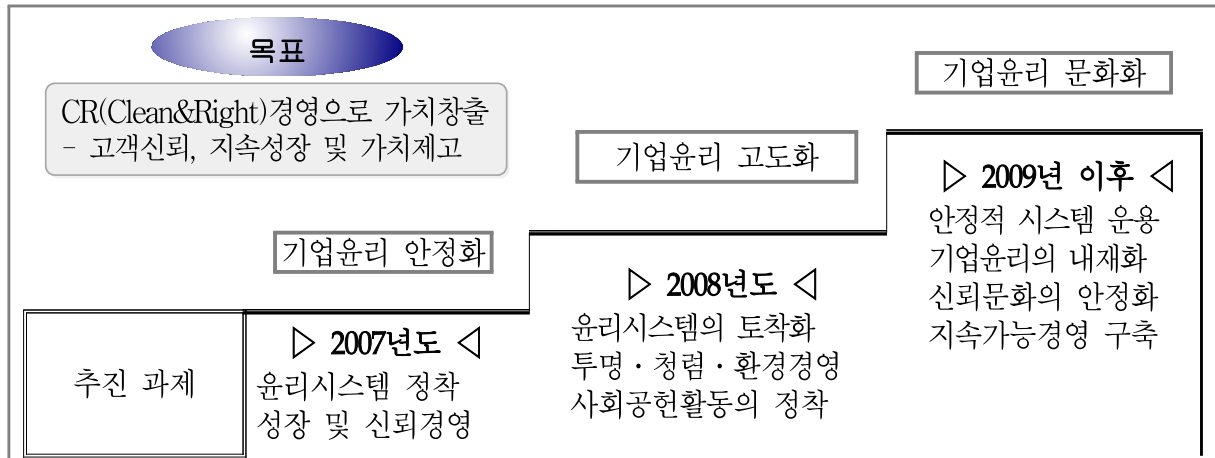


□ 윤리경영 슬로건

C Clean & Right
깨끗하고 바른 경영
R 경영

- 윤리적 기업문화를 향한 내부 의지를 담은 윤리 슬로건 개발('07.11)
- Clean & Right, 깨끗하고 바른 경영을 의미

□ 단계별 추진전략



《윤리경영 추진 조직 및 프로그램》

□ 윤리경영 추진 조직

구 분	기 능
윤리경영위원회	윤리경영 추진 기본방향 및 전략 결정
감사실	부패방지를 위한 제도적 장치 마련, 부패방지 교육 및 내부 감사활동, 내부 신고제도 운영
경영혁신팀	윤리경영시스템 총괄, 윤리경영 실천 및 투명성 제고를 위한 계획수립-활동-결과평가 등
청렴혁신기획단	부패취약분야 진단, 부패방지 과제 선정 및 반부패 프로그램 개발 등

□ 윤리기준

- 윤리헌장·강령 제정('03.5) 및 개정('06.6)
- 내부 공익신고자 보호·보상지침 제정('05.11)
- 경영정보 공개 기준 제정('06.11)
- 임원 직무 청렴계약제 시행('06.12)
- 직무관련자 접촉 시 청렴행동지침 마련('07.7)
- UN Global Compact 가입('07.10.4)으로 국제 요구 준수
- 직무관련범죄 고발지침 제정('07.11)

□ 윤리경영 실천 프로그램

○ 외부 모니터링 제도

- 민원옴부즈만 : 민원업무에 대한 외부 전문가의 감시와 개선을 통해 투명성을 제고
- 민간클린모니터링단 : 고객의 입장에서 공사의 불공정한 업무처리 및 금품 요구 행위 등 적발 및 서비스 품질 제고

○ 청렴도 조사 실시

- 간부직원 청렴도 조사 : 팀장 이상 간부직원 매년 청렴도 평가 실시 ('07년 9.24점 달성)
- 내부업무 청렴도 조사

○ 윤리위반시 각종 제재 및 평가 반영

- 부패 3진 아웃제 : 재직 시 부패행위 3회 이상 적발 시 퇴출
- 승진제한기한 연장제 : 윤리규범 위반자 승진기한 2배 연장
- 윤리경영 추진실적을 내부경영평가에 반영

○ 클린웨이브 운동 참여 및 확산 노력

- 공기업 투명사회협약 및 자원산업분야 투명사회협약 체결
- 기업 용자를 위한 신용평가 시 윤리경영 실천기업 우대

□ 기타 윤리경영 시스템 및 제도

시스템 / 제도	내 용
CEO 리더십	○ CEO 특강 및 윤리경영당부 서신 발송 ○ CEO 다락방(인트라넷을 통한 최고경영자 직보 시스템)
윤리경영 교육	○ 경영진 특별교육 및 부패방지 전문가 초빙교육 실시 ○ 청렴 e-learning 시스템 운영(온라인 교육)
내외부 신고제도	○ '내부공익신고'운영 ⇨ 내부 비리에 대한 신고제도 ○ '전자신문고'운영 ⇨ 외부 고객의 신고제도
투명계약·구매·서비스 실천	○ 청렴계약제, 전자계약제, 클린카드제 등 운영 ○ 공사의 귀책사유로 고객에게 불이익이 발생한 경우 해당 서비스를 무상으로 제공하는 클린-리콜제 실시
모니터링	○ 윤리경영 설문조사 실시 (매년 1~2회) ○ 윤리규범준수 자가진단 및 점검제도 ○ 윤리후견인 제도

《사회공헌 활동》

□ KORES 봉사단 발족('05.12)

- 목적 : 국민과 사회로부터 신뢰받는 기업으로 탈바꿈
- 구성 : 사장을 단장으로 팀·동호회 별 21개 봉사단 구성 및 활동
- 내용 : 공사의 특성에 맞는 전략적 사회공헌활동 추진

□ KORES 봉사단 활동 내용

과 제 명	추진내용
① 복지시설지원 및 자원봉사	인근 지역의 불우아동시설 집중 지원 - 삼성농아원, 오류애육원 2곳
② 적십자 사업협조	적십자 바자회 기부 및 헌혈
③ 재난구호	긴급구호반(50여명) 구성·운영 - 수해 등 발생시 긴급 투입 - 예) 태안 원유유출 지역 복구 활동('07.12.14)
④ 진폐재해 가정지원	진폐재해자 지원 및 협회비 납부
⑤ 장병위문	위문 모금 활동(연봉월액의 0.5%)
⑥ 결식 가정돕기	매월 관내 11개 결식가정에 쌀 전달
⑦ 무료급식	임직원 무료급식 행사
⑧ 주민화합 행사지원	관내 불우이웃돕기 행사 적극 참여 (주차시설 개방 등)
⑨ 1사1농촌 돕기 운동	강원도 영월 밭도내마을과 교류지속
⑩ 1사1하천 운동	인근 도림천 쓰레기 수거 및 나무심고 가꾸기 등
⑪ 인근지역 청소 및 가꾸기	보라매공원 가꾸기 참여 인근 전철역 주변 및 공사 주변도로 청소
⑫ 아름다운 가게행사	재활용품 기증 및 판매행사 (연중 2회)
⑬ 자원분야 우수학생 지원	자원환경공학·지구환경과학 분야 우수대학생 장학금 지원 및 현장체험 학습기회 제공
⑭ 1사1고 지원	산업자원부와 공동으로 우수실업고 지원 장학금 지원, 현장체험, CEO특강
※동호회 자원봉사 지원	동호회가 자율적으로 시민단체 등과 함께 자원봉사를 하는 경우 기부금 지원

□ 그랜드코리아레저의 윤리경영 사례*

* 2007.12.20. '그랜드코리아레저'에서 국가청렴위원회에 제출한 자료를 요약, 정리한 것임

《윤리경영 가치체계》



《윤리경영 실천 로드맵》



《윤리경영 실천 프로그램》

□ 제도 및 조직구축

- 임직원윤리행동강령 제정(2006. 3. 9) 및 지속적 개정
 - 기업 윤리이념과 청렴한 직무수행을 위한 임직원의 자세, 구체적인 행동지침 제시
 - 내·외부 환경변화에 맞춘 지속적인 개정
- 임원 직무청렴계약 체결 (2007. 6. 27)
 - 강력한 투명·윤리경영 의지 천명 및 실천 의지 전파
- 전 직원 윤리서약서 제출 의무화 (2007. 7. 28)
 - 내국인·불법카지노 출입 금지 및 청렴과 윤리의무 이행에 관한 서약
 - 신입·경력사원 입사 시 윤리교육 및 서약서 제출 의무화
- 윤리위원회 구성 (2007. 11. 30)
 - 윤리경영 및 부패방지 업무 추진 관련 총괄
 - 정기적 점검·평가 및 피드백 제공으로 실질적인 윤리경영 추진
- 청렴계약제 시행
 - 각종 계약 시 청렴계약 체결 의무화로 거래의 투명성 확보
 - 협력업체와 청렴이행각서를 교환하여 부정의 소지를 사전 차단
- 내부회계관리제도
 - 선진 내부회계관리제도 도입으로 회계의 투명성 확보

□ 윤리경영 교육 프로그램

- 「윤리성」을 핵심역량으로 선정, 각종 교육을 통한 임직원 윤리의식 함양

구 분	내 용
온라인교육	매월 다른 주제로 윤리경영에 대한 이론 및 사례 연구
독서통신 교육	
신입 및 승진자 교육	업무 시작 전 필수교육으로 지정
외부 전문강사 초빙교육	윤리경영 관련 전문 심화 교육

- 회사 사업 특수성에 맞는 맞춤형 윤리교육 프로그램 시행

구 분	내 용
도박중독예방교육	불법카지노게임, 경마 등 임직원의 도박 중독가능성 사전 차단

□ 윤리경영 홍보활동

- 가이드북 및 자가진단표 제작
 - 윤리경영의 중요성 및 「임직원윤리행동강령」 내용을 사례별로 설명하여 직원들의 이해도 증진
 - 상시 휴대가능한 사이즈로 제작·활용
- 인트라넷 윤리경영 e-메시지 연재
 - 인트라넷 로그인 페이지에 다양한 주제의 윤리경영 카툰 연재
- GKL e-나눔가게
 - 거래처 및 고객이 발송한 선물·금품을 「e-나눔가게」 온라인 바자회를 통해 판매, 수익금 전액 사회공헌활동에 사용

□ 반부패활동 신고 활성화 (Whistle Blowing)

- 업무 관련 부정부패나 성희롱 등 각종 고충 상담을 할 수 있는 다양한 채널 마련
- 신고자의 신분 및 신고내용의 철저한 비밀 보장

구 분	대 상
내부공익신고제도	전화, FAX, 이메일 등을 통한 내부 부정부패 신고
사이버신고센터	홈페이지를 통해 외부인(고객, 협력업체) 신고 접수
CEO대화방	최고경영자 직통 Hot Line으로 각종 개선사항 건의
성희롱 및 언어폭력 신고제도	사내 성희롱 및 언어폭력 관련 신고
고충처리 상담제도	기타 각종 직원고충 상담

《사회공헌 활동》

□ SEVEN LUCK 봉사단

- 봉사활동 활성화 및 나눔경영 기업문화 정착을 위한 전략적 사회 공헌 활동 총괄
- 본부 및 각 영업점 직원으로 구성하여 봉사활동 전사 전파 및 공유

□ 주요 활동 사항

- 회사의 사업특성에 맞는 전략적 사회공헌프로그램 운영

구 분	활 동 내 용
외국인 근로자 치료	• 이동 의료 진료차량 지원 • 외국인 근로자 무료 건강검진 지원
결혼이민자 가정 지원	• 제1회 GKL과 함께 하는 다문화 축제 개최 • 이주가정 한국문화 체험 및 한국음식 만들기 행사 전개 • 외국인과 함께하는 2007 어울림 마당 행사 • 아시아공동체 학교 다문화 행사 • 아시아 공동체 학교 도서관 설립 지원 • 결혼이민자 가족 한글학교/여름캠프 외 다수
지역사회 봉사	• '사랑의 헌혈' 봉사활동 • 지역사회 환경정화 운동 • 사회복지시설 및 결식아동돕기 봉사활동 • 수해지역 복구활동 • 1사 1촌 용바위골 지원 외 다수

- 전문기관과의 파트너십 체결
 - 부산광역시 결혼이민자 가족 지원을 위한 업무협약 체결('07.6.29)
 - 아시아공동체(결혼이민자가정 자녀) 교육을 위한 업무협약 체결('07.7.29)
 - 한국국제보건의료재단과 외국인근로자 보건의료지원사업을 위한 업무협약 체결('07.8.29)

III. 국내 윤리경영 동향

【 기업 관련 】

◎ LIG손해보험, '희망봉사 한마당' 선포(12.3)

- LIG손해보험은 '희망봉사 한마당'을 선포하고, 임직원 및 영업가족 2만여 명과 함께 12월부터 대대적으로 사회봉사 활동을 펼쳐나갈 계획

◎ 애경, 예술의전당의 '문화로 모시기' 파트너 1호 기업으로 참여(12.5)

- 애경그룹은 예술을 통한 창조적 마케팅, 인적자원 관리, 사회적 책임 구현 활동 등 문화기업으로 발전할 수 있는 토대를 구축하고자 예술의전당의 '문화로 모시기' 협력업체 파트너 1호 기업으로 참여하기로 함
- 이번 협약은 2008년 한 해 동안 애경그룹이 구입, 관람 등을 통해 예술의전당에서 열리는 공연프로그램을 지원하는 것을 주요 내용으로 하고 있음

◎ 대구지방변호사회, 사회공헌협약 체결(12.5)

- 대구지방변호사회와 대구적십자사 대구지사는 사회적 약자 지원 활동 및 건전 기부문화 운동 등 이웃사랑을 실천할 것을 다짐하고 사회공헌협약을 체결함
- 이번 협약의 체결로 대구지방변호사회는 적십자와 결연을 맺고 있는 취약 계층을 위한 무료 법률상담 및 불우이웃돕기 성금 등을 지원하고, 지역 사회의 어려운 이웃을 위한 공동 프로그램도 진행할 예정

◎ 서울우유협동조합, 사회공헌파트너십 협약 체결(12.5)

- 서울우유협동조합과 대한적십자사는 소외계층 지원활동, 이재민 구호활동, 농어촌사랑실천, 사랑의 헌혈운동, 건전기부문화운동 등을 함께 펼치겠다는 사회공헌파트너십 협약을 체결함

◎ 건설 분야, 공정거래협약 합동 선포식 개최(12.6)

- 5개 대형 건설업체들(현대건설·대림산업·현대산업개발·롯데건설·두산건설)과 협력업체들은 공정거래 질서 확립 및 상생협력을 위해 '하도급 공정거래 협약'을 체결함
 - '하도급 공정거래협약'은 공정거래위원회가 지난 9월부터 시행하고 있는 제도로, 대·중소기업간의 공정한 하도급거래질서 확립과 상생협력 기반조성을 위해 대·중소기업이 공정한 하도급거래와 상생협력을 약속하는 협약을 체결하는 것임
 - 현재까지 LG전자·삼성물산·KT·포스코건설·GS건설 등이 협약을 체결하였음
- 협약의 주요 내용은, 하도급 위탁 및 변경시 서면계약 의무화, 하도급 대금 결정방식의 객관성 보장, 협력업체 등록·취소 기준 등의 투명성 보장, 불공정행위 예방을 위한 내부심의 기구 설치 등임
- 공정거래위원회는 이번에 협약을 체결한 업체들의 이행여부를 평가해 우수한 원사업자에 대해서는 직권조사 면제, 표창수여 등의 인센티브를 제공하여 협약내용의 이행을 적극 지원할 계획임

◎ 진주지역 건축사회, 건축행정 투명실현 청렴협약 체결(12.6)

- 이번 협약은 공무원과 건축사가 건축행정과 관련된 부조리 및 부패를 완전히 청산하고 깨끗하고 투명한 건축행정을 구현하기 위해 체결한 것임

- 주요 실천과제는, 법과 원칙의 준수, 부패 개입을 사전에 차단하는 제도 개선을 위한 상호노력, 혈연·지연·학연보다 정직성·공정성·투명성·객관성·투명성·공익성 우선, 금품수수·향응 제공 또는 요구 금지, 부패고발자에 대한 내부고발자 보고 등임

◎ 한진택배, 위탁·미혼모 가정에 '사랑의 분유' 전달(12.13)

- 한진택배는 대한사회복지회와 함께 미혼모 가정에 사랑의 분유를 전달하는 무료 택배 후원 사업에 참여
- '사랑의 분유'는 대한사회복지회가 매월 미혼모 가정과 무연고 아동 위탁 보호가정에 분유와 기저귀를 후원하는 사업으로, 한진택배는 이 물품을 인수받아 전국 각 가정에 무료로 전달함

◎ 포스코, 하도급 공정거래·상생협력 협약체결(12.14)

- 포스코는 27개의 외주파트너사 및 자재공급사 대표, 공정거래위원회 관계자가 참석한 가운데 공정한 하도급 거래와 상생협력을 약속하는 협약을 체결함
- 포스코는 이번 협약을 계기로 향후 중소기업과의 상생활동을 통해 공급망(Supply Chain) 전체의 경쟁력을 향상시켜 나갈 예정임

◎ 한국환경기술진흥원, 윤리경영 선포식 개최(12.18)

- 한국환경기술진흥원은 개원 6주년 기념행사의 일환으로 신규 CI 선포식과 함께 윤리경영 선포식을 개최함
- 이번 선포식에서 전 직원은 윤리경영에 대한 실천의지를 결의하고 선서 대표의 실천서약서를 원장에게 제출하였음

- 이 외에도 한국환경기술진흥원은 지난 11월 임원 직무청렴계약 운영규정을 제정하여 청렴계약을 체결하였으며, 윤리경영 실천규정을 제정하여 윤리경영의 체계적인 실천을 도모하고 있음

◎ 웅진씽크빅, 경기도에 양서 7만권 기증(12.24)

- 웅진씽크빅은 '희망나눔 도서기증 행사'를 열어 양서 7만여 권을 경기도에 기증함
- 이 날 기증된 도서는 소설·수필·동화집·전문서적 등 아동도서 21,000여 권, 성인도서 49,000여 권 등으로, 관내 소외·낙후지역의 학교, 도서관 및 저소득가정과 위스타트 마을 등에 배포될 예정임

【 정부 관련 】

◎ 국가청렴위원회, 「대한민국 신뢰경영 CEO 대상」 후원(12.11)

- 국가청렴위원회는 경향신문사 뉴스메이커가 주최하는 「대한민국 신뢰경영 CEO 대상」을 전국경제인연합회와 공동으로 후원하였음
- 「대한민국 신뢰경영 CEO 대상」은 내·외부 고객과 국민에게 신뢰와 사랑을 받고 있는 최고경영자(CEO)를 선정해 격려하고 그 경영이념과 가치관을 전파해 신뢰사회 정착에 기여하기 위해 제정된 것으로
- 경영비전, CEO 역량, 경영성과, 사회적 책임 등 4개 부문을 1,000점 만점으로 심사하여, 총점이 800점 이상인 기관을 수상자로 선정하였음
- 수상자는 아시아나항공, 삼성서울병원, 예수병원, 전북은행, 웅진코웨이, 한화리조트, 남영L&F CEO(이상 기업 분야), 한국관광공사, 한국원자력연료, 우정사업본부, 정보통신진흥원, 한국식품연구원 CEO(이상 공기업 분야), 서울특별시, 충청북도, 서울 동대문구, 서울 서초구, 대구 중구, 대전 유성구, 문경시, 남원시, 완도군 자치단체장(이상 지방자치단체 분야) 등임

◎ 노동부, 「노사문화 大賞」 기업 선정(12.14)

- 노동부는 지난 10월부터 모두 42개 기업의 신청을 받아 심사한 결과, 12개사를 「노사문화 大賞」 수상 기업으로 선정하였다고 밝힘
 - 주요 심사내용은, 전반적인 노사관계, 열린 경영과 근로자 참여, 인적 자원 개발·활용, 성과 배분제도, 고용안정 및 근무환경개선, 근로자 복지 및 기업의 사회적 의무, 노사문화 특징 등임
 - 「노사문화 大賞」은 노동부가 노사문화가 탁월한 기업을 선정하여 정부포상을 수여하는 것으로, 지난 2000년 제정된 이래 올해까지 총 281개사가 신청하여, 이 중 80개사가 수상 기업으로 선정되었음
 - 수상 기업으로 선정되면 세무조사 유예, 정부물품 조달·신용평가시 가점 부여 등 다양한 혜택이 주어짐
 - 2007년도에는 한국바스프 여수공장(대기업 부문)과 삼양화성(중소기업 부문)이 최우수기업(대통령상)으로 선정되었으며,
 - 우수상(국무총리상)에는 르노삼성자동차, 국민은행, 삼남석유화학 여수 공장, 한국번디 등 4개사가 선정되었음
 - 장려상(노동부장관상)에는 신세계 백화점부문, 한국전력기술, 삼성피앤에이, 포철산기, 한국동서발전 일산복합화력발전처, 국보 부산지점 등 6개사가 각각 선정되었음

◎ 노동부, 「근로조건 자율점검표」 제작·배포(12.20)

- 노동부는 사업장 스스로가 노동관계법에서 정한 주요 기준을 준수하고 있는지 여부를 점검하고 개선할 수 있도록, 법 위반이 많이 지적되는 49개 사항을 기준으로 「근로조건 자율점검표」를 제작·배포함

◎ 산업자원부, 「제2회 지속가능경영대상」 시상(12.21)

- 산업자원부는 기업의 지속가능경영에 대한 국내 인식도를 제고하고 우수사례를 발굴하기 위해 「제2회 지속가능경영대상」을 시상하였음
 - 적극적 리더십으로 지속가능경영을 추진하고 사회적 확산에 기여한 기업인을 표창하는 기업인 부문에서는 KT 남중수 사장에게 대통령 표창이, KB국민은행 김태곤 준법감시인에게 국무총리표창이 수여됨
 - 지속가능경영 보고서 발간을 독려하기 위해 우수보고서 발간기업에게 시상하는 기관 부문에서는, 대상인 산업자원부 장관상은 유한킴벌리(민간기업부문), 한국석유공사(공기업·비영리기관 부문), 인천국제공항공사(최초보고서 발간부문) 등이 선정됨
 - 한편, 대한상공회의소 회장상은 동부화재(민간기업부문 최우수상), 한국수자원공사(공기업부문 최우수상), 한국동서발전과 SK텔레콤(최초보고서 발간부문 최우수상)에게 수여되었으며, 지속경영학회 회장상은 대구은행(윤리·사회책임경영상), LG전자(환경경영상), 한국서부발전(혁신경영상), 풀무원(창조경영상) 등에게 수여됨