

# 주요국 공정사회 실천 사례

2010. 12

**kotra**

## - 목 차 -

요 약 / 1

I. 주요국내 ‘공정 사회’ 실천 방향 / 3

II. 주요국 공정 사회 실천 사례

1. 공정사회 개선을 위한 정책 사례 / 6

2. 공공부문 나눔·봉사 문화 확산 사례 / 57

3. 산업계내 공정사회를 위한 제도 운영 사례 / 106

## 요 약

### □ 주요국, '공정 사회' 추진 방향

- 최근 우리 사회내 화두가 되고 있는 '공정한 사회'는 전 세계적으로도 다양한 이름으로 회자되며 새로운 시대, 지속 성장을 위한 기반으로 그 중요성이 크게 부각 중
- 과거 소극적 의미로 최소한도로 운영되어오다 최근 새로운 기업 전략으로 급부상한 기업의 사회적 책임 활동(CSR)도 공정 사회 실천 과제 중 하나
- 주요국에서는 국별, 문화별 특성에 맞는 다양한 방법을 통해 공정 사회 구현을 위한 노력을 해오고 있음.
- 상대적으로 복지 제도가 발달하고, 기업의 사회적 책임 활동이 활발한 유럽 및 미주 국가의 경우 자발적 참여를 통해 공정 사회 문화가 확산되는 추세
- 급격한 경제 성장을 이루고 있는 중국, 싱가포르, 말레이시아, 대만 등 신흥 국가에서는 정부 주도의 법제화, 제도화 등 공정 사회 기반 마련을 위해 노력 중

### □ 주요국내 다양한 '공정 사회' 실천 사례

- 주요국에서는 누구나 공정한 기회의 장을 가질 수 있는 공정 사회 구현을 위해 국별 사회, 문화, 제도에 맞는 다양한 방법을 활용
- 개별 기업의 소규모 프로그램부터 정부 차원의 법제화까지 공정 사회를 위한 다각적 노력 경주

- (호주 - 장애인 기업 활성화)  
사회적 소외계층에 대한 채용 기회 확대를 목적으로 하는 사회적 기업 지원
- (스웨덴 - 사회적 약자 위한 헤드헌팅, Samhall社 운영)  
사회적 약자 위한 헤드헌팅사 운영을 통한 채용 기회 확대
- (스위스 - 사회적 약자 위한 전용 택시, TIXI 운영)  
장애인, 고연령층 등 사회적 약자 위한 자원봉사택시 운영
- (영국 - GBU, 민관 협력 사회적 기업 육성 프로그램)  
민관협력 사회적 기업 육성을 통한 환경 및 지역활성화 문제 해결
- (오스트리아 - 사회적 약자 의무 채용 보상비용 9천만 유로 확보)  
사회적 약자 채용 의무화를 통한 참여 기회 확보
- (프랑스 - Yellow Coins, 사회 소외계층 위한 모금 운동)  
사회적 소외계층 지원을 위한 정부 기관 및 일반 기업 후원의 전국적 동전 및 지원 기금 모금 운동
- (스페인 - 방과후 무료 교육 서비스)  
교사들의 자발적 봉사를 통한 청소년 및 어린이 방과후 교육 프로그램
- (일본 - 대기업-중소기업 상생 문화 확립)  
대기업-중소기업간 건전한 거래 문화 위한 자발적 운동 강화
- (중국 - 의료계 리베이트 관행 척결 운동)  
의료계 불공정 관행 방지를 위한 감시 및 처벌 규정 강화
- (말레이시아 - One Malaysia, 사회적 약자 배려를 통한 사회 통합)  
사회적 약자 배려를 통한 지역별, 계층별 사회 통합 캠페인

## I. 주요 국내 '공정 사회' 실천 방향

### □ 다양한 국가, 다양한 문화내 자리 잡아 가고 있는 공정 사회

- 최근 우리 사회내 지속가능한 성장을 위한 선제 조건으로 꼽고 있는 '공정한 사회'에 대한 관심이 크게 늘어남.
- '공정한 사회'라는 의미는 우리 나라 뿐 아니라 전 세계적으로 다양한 이름으로 이미 다양한 국가, 다양한 문화 속에서 중요한 의미로 자리 잡고 있음.
- 개별 기업들의 사회적 책임 활동을 포함한 소규모 프로그램부터 정부의 법제화까지 공정 사회 구현을 위한 노력은 다각적으로 이루어지고 있음.
- 국별 공정 사회 추진 노력은 일부 국가에서는 공정 사회의 개념이 사회 기반으로써 자리를 굳건히 하고 있는 반면 일부 국가에서는 공정 사회에 대한 사회적 합의가 진행 중인 등 국별 사회, 경제, 문화적 차이에 따라 차이를 보이고 있음.
- (자발적 확산 과정) 유럽 및 미주 선진국의 경우 정부 차원의 법제화, 제도화 이후 민간 및 공공부문의 자발적 참여를 통한 공정 사회 구현 노력이 이루어지고 있음.
- (제도화 과정) 싱가포르, 말레이시아, 중국 등 신흥 국가에서는 정부주도의 법제화, 제도화를 통해 공정 사회 기반을 갖추기 위한 노력

## □ 각국, '공정 사회' 구축을 위한 다양한 방법 활용

- 각국의 공정 사회 실현을 위한 노력의 주체, 방법 및 그 정도는 사회 기반에 따라 차이를 보이고 있음.
- 그러나, 사회 및 문화 발전 정도를 막론하고 공정 사회의 기반 마련을 위한 정부 차원의 법제화, 사회 구성원들의 자발적 참여, 산업계에서의 균등 기회 정착 노력 등은 활발히 이루어지고 있음.
  - 각국에서는 이러한 노력을 바탕으로 공정한 경쟁을 위한 제도 및 관례 확립, 사회의 지속가능한 성장을 위한 상생 문화 형성, 사회적 약자들을 포함한 균등한 기회 보장 등 '공정 사회' 기반을 마련코자 함.
- 주요국의 공정사회 추진 노력은 법제화, 균등기회, 상생문화, 관례개선, 민간 및 공공부문의 나눔 문화 확산 노력, 등으로 나뉘어짐.
  - (법제화-균등기회) 제도화 과정에 있는 싱가포르, 말레이시아 등은 공정 경쟁 기반 마련을 위한 법제화, 자발적 확산 과정의 미국, 호주 등은 사회적 약자 우대를 위한 법제화를 통해 공정 사회 기반 마련 중
  - (상생문화) 기업의 사회적 책임이 크게 부각되고 있는 독일, 호주, 네덜란드 등은 노사간, 대기업-중소기업간 상생문화 확산을 위한 다양한 노력 전개
  - (관례개선) 적극적 복지제도를 운영 중인 스웨덴, 오스트리아 등 지역에서는 사회적 기업 지원을 통한 균등 기회 보장 추진

- (나눔 문화) 자발적 문화 확산 과정에 있는 유럽 주요 국가의 경우 기업의 사회적 책임 활동을 포함, 민간 주도의 자발적 참여가 중심이 되는 한편, 신흥 국가의 경우 정부 차원의 활동이 중심

### 주요국의 공정사회 실천 사례

|                       |          | 공정사회 구현을 위한 정책                        |                                  |
|-----------------------|----------|---------------------------------------|----------------------------------|
|                       |          | 법제화                                   | 관례 개선                            |
| 산업계<br>공정<br>사회<br>사례 | 균등<br>기회 | 대만, 미국, 벨기에, 말레이시아,<br>스페인, 싱가포르, 핀란드 | 스웨덴, 스위스, 오스트리아,<br>일본, 캐나다, 프랑스 |
|                       | 상생<br>문화 | 덴마크, 중국, 호주                           | 네덜란드, 독일, 영국, 이태리                |

## II. 주요국 공정 사회 실천 사례

### 1. 공정사회 개선을 위한 정책 사례

|      |               |
|------|---------------|
| 싱가포르 | 공정경쟁법 제정 · 운영 |
|------|---------------|

#### □ 추진기관

|           |                                                     |         |                                                                         |
|-----------|-----------------------------------------------------|---------|-------------------------------------------------------------------------|
| 기관명       | 싱가포르 경쟁위원회<br>(Competition Commission of Singapore) | 담당자(직위) | Cynthia Chin<br>(Senior Assistant Director of Corporate Communications) |
| 전화번호      | 65-6325-8216                                        | 이메일     | Cynthia_CHIN@ccs.gov.sg                                                 |
| 취급품목 및 분야 | 싱가포르 경쟁법 집행                                         |         |                                                                         |

#### -싱가포르 경쟁위원회(Competition Commission of Singapore)-

- 경쟁법에 따라 2005년 1월 통상산업부 산하에 설립된 법정조직으로, 경쟁법 집행 담당.
  - 기업들이 경쟁 법을 준수할 수 있도록 지도 및 안내 담당.
- 반경쟁 행위를 조사하고 판정하는 권한을 지니며, 위반 기업으로 하여금 반경쟁 행위를 수정 또는 종료토록 하고, 벌금을 납부토록하며, 해결책을 이행토록 하는 등 제재를 부과할 권한을 지님.
  - 공식 조사의 일환으로 영장 및 사전 통보 없이도 사무실을 조사할 수 있는 불시조사 권한을 가짐.
- 반경쟁 실태 발견을 위해 기업 및 대중들로 하여금 적절한 정보와 함께 반경쟁 사례를 제기토록 독려.
  - 제기자 신원은 철저히 기밀에 부치며, 제기자 승인 없이는 위원회로 제기된 내용 역시 비공개로 하는 것을 원칙으로 함.



## □ 경쟁법 제정 배경 및 목적

- 2003년 2월, 싱가포르 통상산업부의 경제검토위원회 (Economic Review Committee) 에서 ‘경쟁법’ 제정을 제안.
  - 에너지, 통신 등 몇몇 특정 산업의 반경쟁 행위를 금하는 규칙은 있었으나, 다른 산업들을 포함하는 전체적인 국가 경쟁 법 부재.
  - 경쟁은 기업들로 하여금 더 효율적이고, 혁신적으로 변화하게 만들며, 고객의 필요에 적극 반응하도록 만들어 경제성장에 있어 필수적인 요소임을 인식.
- 싱가포르 경제의 효율성 및 경쟁력을 향상시키고, 싱가포르 정부의 친 비즈니스 및 친 경쟁 정책을 강화하기 위해 2004년 경쟁 법을 제정.
  - 시장에서 모든 기업이 평등한 기회를 갖고 공평한 조건에서 자유롭게 경쟁할 수 있도록 보장.
  - 기업들이 경쟁 법에 대해 충분히 인지하고 준비할 수 있도록 2년간의 유예기간을 두고 2006년에 법률을 발효함.
- 경쟁법은 기업들 간 가격 및 생산량 담합 등 반경쟁 합의, 시장에서의 지배적 지위 남용, 경쟁을 크게 축소시키는 합병 등을 금지하고 이를 위반할 시 매출액의 최대 10%에 해당하는 금액까지 벌금을 부과하는 등 공정 경쟁 기반 마련을 그 목적으로 함.

## □ 운영 현황 및 효과

- 경쟁법 제정 이래 경쟁위원회에서는 총 133건의 사례를 조사하기 시작하였으며, 이 중 100건의 조사가 완료됨.
- 2010년 11월 말 기준 현재까지 경쟁법 위반으로 판정된 사례 중 벌금이 부과된 사례는 총 4건에 달함.

- 벌금 판정 사례는 모두 시장 내 담합이나 시장 내 지배적 지위남용을 통해 부당 이득을 추구 하고 중소기업 업체와 소비자에게 피해를 주는 사례들임.

<경쟁법 위반으로 인한 벌금 부과 사례>

| 시 기       | 불공정 거래 내용                                                | 벌금 내역        |
|-----------|----------------------------------------------------------|--------------|
| 2008년     | 병충해 방제 기업 6개사 담합 입찰                                      | 26만 싱가포르 달러  |
| 2009년 11월 | 버스 운영회사(16개사)와<br>고속버스회사협회간<br>가격 고정 공모                  | 169만 싱가포르 달러 |
| 2010년 6월  | SISTIC.com Pte Ltd의<br>발권서비스 시장 내 경쟁 배제를<br>위한 지배적 지위 남용 | 99만 싱가포르 달러  |
| 2010년 6월  | 전기공사 및 건설업체 14개사<br>담합 입찰                                | 19만 싱가포르 달러  |

- 이외 벌금은 부과되지 않았으나 시정 명령을 통해 공정경쟁 체제를 확립한 사례들도 존재하는 등 큰 효과를 보고 있음.

|     |                                     |
|-----|-------------------------------------|
| 호 주 | 장애인 기업(Disability Enterprises) 지원정책 |
|-----|-------------------------------------|

#### □ 추진 기관

|           |                                                                         |             |                                                                                                            |
|-----------|-------------------------------------------------------------------------|-------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 기관명       | Department of Families, Housing, Community Service & Indigenous Affairs | 담당자<br>(직위) | Mr. Ian Silk<br>(Chairman of Disability Investment Group)                                                  |
| 전화번호      | 61 1300 653 227                                                         | 이메일         | <a href="mailto:disabilityinvestmentstrategy@fhcsia.gov.au">disabilityinvestmentstrategy@fhcsia.gov.au</a> |
| 취급품목 및 분야 | 장애인 사회 복지 제도                                                            |             |                                                                                                            |

#### □ 도입 배경 및 목적

- 호주 장애인 기업 (Australian Disability Enterprises)은 장애인을 위한 일자리를 제공하며, 정부의 지원과 서비스 및 제품 판매를 통한 이윤으로 운영되는 비영리 기업임.
- 정부에서는 동 기업을 통해 사회적 약자인 장애인들에게 국가적인 차원의 보호와 함께 자립할 수 있는 기회 제공하고자 함.
- 특히, 안정적 삶을 위한 일자리 창출과 함께 이를 통한 장애인 가정 삶의 질 향상하고, 장애인들이 사회의 일원으로 활동할 수 있는 기회 확대를 목적으로 함.

#### □ 제도 운영 현황

- 호주장애인기업은 1950년대부터 한 장애인 가족에 의해 장애인을

위한 직업교육 및 숙소를 제공해 주는 ‘Sheltered Workshop’이라는 기관으로부터 시작됨.

- 이후 호주 정부는 장애인 복지 정책의 일환으로 비영리 단체인 ‘Sheltered workshop’에 대한 지원을 시작하였고, 1970~80년대 장애인 직업교육, 재활, 보호 단체에 대한 정부 지원을 확대하기 시작함.
- 1996년 정부는 ‘Sheltered workshop’에 대한 서비스 및 품질 기준을 마련하고 정기적인 평가 제도를 운영하여 경쟁력 강화를 시도하면서 비영리 단체지만 기업 형 품질 및 서비스 관리 체계를 갖춘 “장애인 기업(Disability Enterprises)’으로 지원 모델을 고도화 시키고자 노력함.
- 2000년, 2002년, 2006년 정부와 호주 장애인 기업들(Australia Disability Enterprises)과 협의를 통한 지원 제도 및 관리제도 개혁을 통해 이들 단체의 상업적 기능을 활성화시켰으며 서비스 및 제조 제품에 대한 품질을 점차적으로 향상 시킬 수 있도록 지원함.
- 또한, 호주 연방정부는 2008년 12월부터 정부 조달 제도 개선을 통해 호주 장애인 기업에서 제품과 서비스를 공급할 경우, 공개입찰 과정 없이 직접 계약 할 수 있도록 하는 등 보다 적극적인 지원제도를 마련, 운영하고 있음.
- 호주 내 8개의 주 정부에서도 2009년 연방정부와 유사한 조달 제도 개선을 통해 호주 장애인 기업들의 정부 납품이 용이토록 함.
- 현재 호주 장애인 기업은 세탁서비스, 각종 제품 포장 서비스, 인쇄업, 그래픽 디자인, 철재 구조물 제조, 재활용사업, 정원

관리 서비스 등 다양한 분야에서 약 600여 개 사 이상이 호주 전역에서 운영되고 있으며, 약 20,000명 이상의 장애인에게 일자리를 제공하고 있음.

- 호주 정부는 호주 장애인 기업에 운영방식, 품질 및 서비스에 대한 엄격한 기준을 정하여 적용하고 있으며 정기적인 모니터링 실시로 지속적인 품질을 유지할 수 있도록 노력함.
- 정부 지원 제도 외에도 호주 장애인 기업 역시 자체적으로 장애인에 대한 공정한 임금 지급, 직업교육 및 근로자에 대한 숙박시설 제공 등 장애인들의 자립을 위한 적극적 지원 제도를 운영하고 있음.

## □ 개선 효과

- 호주 장애인 기업들의 경쟁력 강화 및 이미지 상승으로 많은 장애인 기업들이 정부 조달 사업뿐만 아니라 다양한 고객에게 우수한 서비스를 제공할 수 있게 되면서 이들이 제공하는 서비스 및 제품에 대한 수요 증가.
- 호주 장애인 기업의 수요증가는 안정적인 지속적인 장애인 일자리 창출로 연결되어 2008년 18,622명이었던 장애인 근로자가 2010년 약 20,000명으로 증가함.
- 사회적 약자인 장애인들이 자립적으로 안정적인 수입을 얻을 수 있게 되어, 장애인 가족의 부담을 덜게 되었을 뿐 아니라 장애인들 자신들도 원활한 사회활동을 영위하는 등 사회적 경제적으로 긍정적인 부과 효과 창출.

|     |              |
|-----|--------------|
| 벨기에 | 기업지배구조 코드 도입 |
|-----|--------------|

#### □ 추진 기업

|           |                |         |                                       |
|-----------|----------------|---------|---------------------------------------|
| 기업명       | DELHAIZE GROUP | 담당자(직위) | Guy Elewaut                           |
| 전화번호      | 32-2-412 29 48 | 이메일     | corporategovernance@delhaisegroup.com |
| 취급품목 및 분야 | 유통             |         |                                       |

#### □ 기업지배구조 코드(Corporate Governance Code)

- EU 집행위는 단일시장 완성 수단으로서 2000년대 초부터 EU의 기업 법을 현대화하고 기업지배구조 개선을 위한 작업에 착수하여 2003년 백서(Com 284)를 발간하고, 회원국들이 자국의 기업 법을 현대화하고 기업지배구조를 개선하도록 액션플랜을 수립함.
- EU집행위의 액션플랜에 따라 2004년에 처음으로 기업지배구조 코드가 제정되어 2005년 1월부터 시행함.
- 이후 2008년에 발발한 금융위기에서 드러난 부조리 문제들을 수정키 위해 2009년에 경영층에 대한 금지 사항을 강화한 신규 기업지배구조 개선안을 제정하여 2010년부터 적용 중.
- 적용대상 : 브뤼셀 증권시장에 상장한 기업 및 공기업 (SNCB, SNCB Holding, Infrabel, La Poste, Blegacom, Belgocontrol 등)

○ 주요 내용

- ① 연차보고서에 기업지배구조 시행 상황 보고서 첨부.
- ② 경영층 급여를 결정하는 보수위원회 설립(2008.12.17, 대부분 경영권이 없는 독립적 입장의 비경영 이사들로 구성)
  - \* 역할 : 자문기관이나 이사진, 중역진, 기타 경영층의 보수정책 제안, 이들 각 개인의 봉급 제안, 연차 보수보고서 작성, 연차 주주총회 때 보수보고서 설명 등.
- ③ 연차보수보고서 : 2010년부터 상장기업은 연차보고서에 이사와 중역 각 개인 보수에 대한 보고서를 첨부해야 함(보수보고서는 연차보고서와 별도로 주주총회에서 표결로 찬반이 결정됨) 공기업도 경영층의 보수 보고서를 작성해야 함.
- ④ 기업 경영층에 제공하는 보너스 지급기준과 지급기간 설정.
- ⑤ 벨기에 법은 주식을 보수로 지급할 수 있지만, 주주권을 가지려면 일정 기간이 지나야 함. 그리고 주식이나 스톡옵션을 받았다고 하더라도 즉시 소유권이 인정되는 것이 아니고 지급 후 3년 뒤에 소유권이 인정됨(이 규정은 주주총회의 사전 승인 하에 변경될 수 있음)
- ⑥ 사퇴 보상금의 금액 제한(동 규정을 적용하지 않으려면 노조에 사전 요청을 해야 하고, 공기업의 경우에는 장관의 승인을 얻어야 함)

□ 제도 도입 배경

- 벨기에에서는 기업 경영의 투명성 제고와 동시에 주주의 권리, 특히 소주주의 권리 보장을 위해 2004년에 처음으로 기업 지배구조 코드를 마련하고 2005년부터 벨기에 증권시장에 상장한 기업들과 공기업은 자율적으로 이 코드가 제시하는 규정을 도입하여 시행토록 하고 있음(기업지배구조 코드를 도입하지 않을 경우 그 사유를 설명하도록 하고 있음)

- Delhaize group은 브뤼셀 증권시장에 상장된 벨기에 다국적 유통기업으로서 2005년부터 기업지배구조 코드를 적용하고 있음.
- 동 그룹은 2009년 벨기에 유통분야 시장 점유율 22.1%(프랜차이즈 포함)의 벨기에 최대 유통기업.

#### □ 운영 현황 및 개선 효과

- Delhaize group 웹사이트(<http://delhaizegroup.com>)에서 ‘Corporate Governance’의 배너를 통해 그룹의 기업지배구조 제도 운영 선포와 더불어 관련 정보 일체 공고.
- 주주총회, 임시총회 등 개최 일정, 정관, 자본금 및 주주권 소유 현황, 이사회 정보 등 그룹 구조 및 이외 주주들을 위한 정보 제공.
- 동 그룹은 이 같은 명확한 공시를 통해 협력업체와 고객, 주주, 사내 직원 간 관계 개선 및 공정기업으로서의 기업의 사회적 이미지 확립 등 효과를 보고 있다고 밝힘.
- 특히, 고객 신뢰도 개선으로 시장점유율이 향상되는 등 실제 효과를 보고 있음.
- 동 그룹의 2010년 3분기 매출액은 53억 유로로 전년 동기 대비 8.6% 증가.



|     |                        |
|-----|------------------------|
| 일 본 | 대중소기업간 건전한 거래 관행 문화 확산 |
|-----|------------------------|

#### □ 추진 기관

|           |                                       |
|-----------|---------------------------------------|
| 기관명       | (사)일본단조협회 (日本鍛造協會)                    |
| 전화번호      | 81-3-5643-5321                        |
| 취급품목 및 분야 | 단조기술/관련 법/생산수요동향조사/회원 간의<br>정보교환 지원 등 |

#### □ 제도 도입 배경 및 목적

- 일본 단조 업계는 정기적인 원가절감 요청을 비롯하여, 보급품의 단가 및 금형보관의 문제 등 하청 법 및 독점금지법(우월적 지위의 남용 등)에 저촉되는 것으로 의심이 가는 복잡하고 불투명한 거래행위가 이루어짐에 따라 중소기업들이 사업경영상 큰 지장을 초래하는 등 문제가 이어져 오고 있음.
- 또한, 최근 원재료 및 금형 재료 등 부자재 가격은 인상되고 있는데 반해 가격 인상률 상대적으로 낮아 관련 업계의 많은 기업들이 경영에 큰 어려움을 겪고 있음.
- 단조업계에서는 원가 절감을 위한 노력과 함께 투자를 통한 기술 개발 등을 통해 수익률을 높이기 위한 방안을 강구해오고 있음.

- 또한 경제 산업성은 소재 메이커와 유저 기업 간의 여러 가지 거래관행의 실행을 감안해 일본의 모노쓰쿠리(장인 정신의 물건 만들기)의 우위성을 다시금 공고히 하기 위한 가이드라인을 제정하는 등 건전한 거래 관행과 하청업자의 공존공영방안을 모색하고 있음.
- 이 같은 산업계와 정부의 노력에도 불구하고 현재 일본에서 운영 중인 하청법이나 독점금지법 등은 조항이 불투명하고 애매모호한 부분이 있어 근본적인 문제 해결책이 될 수 없었음.
- 이에 따라 단조업계에서는 업계 내에서 자발적으로 하청 중소기업의 실태 조사를 실시하여 개선책을 마련하고자 노력하는 한편 정부(경제 산업성)과 협력을 통해 대기업과 중소기업 모두에게 득이 될 수 있는 건전한 관행을 위한 가이드라인을 작성함.

## □ 운영 현황 및 개선 효과

- 경제 산업성에서는 하청 대금 지불 지연 방지법의 엄격한 운영을 통해 중소기업의 사업 환경 적정화와 신규 사업자-하청사업자의 바람직한 거래관계의 구축을 위한 가이드라인을 10개 업종에 걸쳐 제정함.
- 또한, 각 업계별 건전한 거래사례를 소개한 모범 사례집 22만부를 작성하여 업계에 배포하는 등 건전한 거래 문화 형성에 노력을 하고 있음.

- 이외 경제 산업국에서는 상담 창구 연장 운영, 하청 적정거래 가이드라인 준수 여부 실사, 하청 대금법 위반 가능성 제기 시 신규 사업에 대한 특별 사정 청취 실시 등 다양한 방법으로 건전한 거래 관행 확립을 위해 노력하고 있음.
- 이 같은 정부와 업계 간 공조체제를 통한 건전거래제도 확립 운동을 통해 메이커와 하청 업자 간에 문제가 되고 있는 임금 지불문제와 무리한 단가 인하 요구, 기술 유출 등 계약상의 문제점 등을 업계 내 널리 전파함.
- 또한, 건전거래문화 확산을 통해 불공정 거래에 대한 모니터링 및 대기업-중소기업간 분쟁 사전 방지 효과 등을 거두고 있는 것으로 평가 받고 있음.

|     |               |
|-----|---------------|
| 대 만 | 외국인 노동자 법규 개선 |
|-----|---------------|

#### □ 추진 기관

|           |                                                         |         |                      |
|-----------|---------------------------------------------------------|---------|----------------------|
| 기관명       | 行政院 勞工委員會<br>(Council of Labor Affairs, Executive Yuan) | 담당자(직위) | 蔡孟良<br>(외국인고용관리, 팀장) |
| 전화번호      | 886-2-8590-2292                                         | 이메일     | L7200179@evta.gov.tw |
| 취급품목 및 분야 | 노동 법규 제정 및 관련 행정 총괄                                     |         |                      |

#### □ 대만의 외국인 노동자 고용 개방 연혁

- 1989년 전까지 외국인 노동자 고용 엄격 금지.
- 1989년, 정부 공공건설 추진에 따른 노동력 부족으로 '프로젝트 방식'으로 외국인 노동자 제한적 고용 개방.
- 1992년, '취업서비스법' 제정으로 민간 산업계의 외국인 노동자 고용이 허용되면서 본격적으로 외국인 노동자 고용 실시.

#### □ 대만의 외국인 노동자 고용 현황

- 2010년 10월말 기준, 대만의 외국인 노동자수는 총 37만여 명으로 전자부품, 금속제품 및 방직업 등을 위주로 한 제조업 생산직과 의료보건 사회복지 서비스직 등에 취업 중 .
- 산업계 생산직의 경우 태국/필리핀/베트남 노동자 위주, 사회 복지도우미의 경우 인도네시아 노동자 위주로 고용되고 있음.

## □ 제도 도입 배경 및 목적

- 2010년 9월말 국도6호 교차로 신축공사 현장에서 안전사고로 7명의 사망자가 발생한 가운데 6명이 불법 외국인 근로자라는 사실이 밝혀지면서 불법 외국인 노동자 문제 개선책에 대한 논의가 시작됨.
- 대만 내 산업계 및 노동문제 전문가들은 불법 외국인 노동자 문제가 발생하는 원인으로 대만 '취업서비스법'에서 외국인 노동자가 자율적으로 고용주를 전환할 수 없다고 규정하고 있고 외국인 노동자의 체류기간을 정하고 있어 외국인 노동자의 근로 권리를 속박하기 때문이라고 지적함.
- 대만 정부 자료에 따르면, 2010년 8월말 누적 통계 기준 행방 물명의 도주한 외국인 노동자수가 33,510명으로 다달이 증가세를 나타냄.
  - 총 도주자 수 9만7천명 중 6만4천명은 체포하여 강제추방.

## □ 운영 현황 및 개선 효과

- 대만 정부는 불법 외국인 노동자를 양산하는 '취업서비스법'의 문제조항을 보완하기 위해 새로운 조항을 만들기로 결정함.
  - 이에 따라 현재 대만 노동 법규 총괄기관 행정원 노동위원회는 외국인 노동자의 자율적인 고용주 전환을 허용하고, 외국인 노동자의 체류기간을 현행 9년에서 12년으로 연장할 계획에 있음.
  - 이러한 새로운 조항들은 빠르면 '11.7월부터 시행할 예정임.

- 이러한 법령의 개선으로 향후에는 외국인 노동자가 새 직장이 확정되었을 경우 최소 1개월 전에 現고용주에게 이전 계획을 통보하여 직장을 이전할 수 있으며, 원래 고용주는 이를 거부할 수 없게 되어 현지 노동자와 동일한 권익을 보장받을 수 있게 됨.
- 한편, 연중 직장 이전 횟수 제한 여부나 사전 통보 기한 제한은 검토 후 재결정할 계획.
  
- 그 외에도 2009년 7월부터 '외국인 노동자 24시간 상담보호 콜센터' 운영을 통한 외국인 노동자 인권보호 보조 시스템을 가동하고 있음.
- 동 콜센터에서는 법률 상담 및 노사분규 관련 신고접수 처리 서비스를 제공하고, 중국어를 비롯한 영어, 태국어, 인도네시아어, 베트남어 등 다국어를 지원하여 외국인 노동자의 의사소통 문제 해결을 위해 다양한 노력을 펼치고 있음.

|       |                            |
|-------|----------------------------|
| 오스트리아 | 소규모 축산 농가 보호 : Faire Milch |
|-------|----------------------------|

#### □ 추진 기관

|           |                       |         |                            |
|-----------|-----------------------|---------|----------------------------|
| 기관명       | IG-Milch<br>(우유이익협동체) | 담당자(직위) | Mr. Ewald<br>Grünzweil(대표) |
| 전화번호      | +43-7213-20591        | 이메일     | office@ig-milch.at         |
| 취급품목 및 분야 | 유제품 및 낙농제품            |         |                            |

#### □ 설립 배경 및 목적

- IG-Milch(우유 이익 협동체, Interessengemeinschaft-Milch)는 낙농업 및 유제품 등의 세계화에 따른 다국적 제품의 홍수 속에서 현지 소규모 축산 농가들의 보존과 이익을 대변하기 위해 설립되었음.
- IG-Milch는 소규모 낙농가의 이윤을 높이기 위해, 자체적으로 우유를 제조하여 유통하기 시작함.
  - 이를 위해 Freien Milch Austria GmbH라는 회사를 설립하고, 'A faire Milch'라는 우유를 생산하여 오스트리아 낙농가에게 리터당 10센트씩 더 이익을 부여한다는 원칙을 내세우고 있음.

#### □ 운영 현황 및 개선 효과

- 제품 표면에 그려진 캐릭터 'Faironika'는 오스트리아 국기와 같은 색으로, 순수 국산 우유로 자국 소규모 농가에게 도움을 줄 수 있다는 점을 부각시켜 현지 소비자들의 반응이 매우 좋았음.

- 또한, 2010년 소비자연맹(VKI, Verein für Konsumenteninformation)에서 실시한 제품 테스트에서 29종의 우유 중, 다양한 브랜드 제품을 제치고 1위를 차지할 정도로 높은 품질을 유지하여 더욱 높은 인기를 누리고 있음.
- 오스트리아의 소규모 낙농가 보호 정책인 IG-Milch의 사례는 다른 유럽 국가들에 모범이 되어, 각국의 낙농 협회 혹은 축산 협회에서 벤치마킹하기 시작하였음.
- IG-Milch에서 오랜 기간 대표를 역임했던 Grünzweil氏는 저렴한 가격으로 높은 품질의 제품을 국민들에게 제공하면서 소규모 낙농가를 보호, 육성해 나가고 있음을 강조함.
- IG-Milch측은 향후 유통업체와 가공업체까지 포함하여 낙농가-유통업체-가공업체 모두가 상생할 수 있는 방안을 강구할 것이라고 밝힘.



|     |                    |
|-----|--------------------|
| 스웨덴 | 대기업-중소기업간 상생 문화 형성 |
|-----|--------------------|

#### □ 추진 기업

|           |                 |         |                                    |
|-----------|-----------------|---------|------------------------------------|
| 기업명       | Ericsson AB     | 담당자(직위) | Per-Olof Bjork<br>(Vice President) |
| 전화번호      | -46-10-719 0000 | 이메일     | info@ericsson.com                  |
| 취급품목 및 분야 | 정보통신            |         |                                    |

#### □ 추진 배경

- Ericsson사는 스웨덴 최대의 정보통신업체로 각종 통신시스템을 비롯, 통신장비를 생산하는 글로벌 기업임.
- 스웨덴 최대의 ICT 클러스터인 Kista Science City의 핵심기업으로 624개 IT 입주업체 중 가장 많은 종업원을 보유하고 있는 최대 기업임.
- Ericsson사가 개발, 생산하는 시스템과 제품의 전 공정을 처음부터 끝까지 담당할 수가 없기 때문에 수많은 중소기업들과 협력하게 됨.
- Ericsson사는 최종 제품 및 서비스의 품질 향상을 위해서는 중소기업들의 역할이 매우 중요함을 인지하고, 협력 중소기업들과 긴밀한 협조를 바탕으로 상생의 문화를 마련하고자 노력함.

## □ 현황 및 효과

- 지역혁신 클러스터의 핵심 기업 역할을 통한 지역 경제 활성화 및 관련 중소기업 참여 확대 노력
  - 정부 및 스톡홀름시의 IT클러스터 개발계획에 과감한 입주 결정을 통해 지역 경제 및 중소기업과 협조체제를 구축
- 벤처링(Venturing) 제도를 통한 중소벤처기업 육성 지원
  - Ericsson사가 자체 공급할 수 없는 부품, 세부제품 및 서비스 의뢰를 통해 실력있는 중소기업 육성
  - 다수의 중소기업들이 반도체 부문에서 협력하며, 상호발전 관계를 형성 중
- 중소기업을 통한 아웃소싱으로 비용 절감, 경쟁력 향상 및 신기술 개발 등 양측에 긍정적 시너지 효과 발생
- 이외 Kista Science City내 부품기업 및 연구기관들과 산학 협력을 통한 산업 기술개발 및 지역 경제 혁신 주도

|     |              |
|-----|--------------|
| 스페인 | 서비스 부문 규제 완화 |
|-----|--------------|

#### □ 추진 기관

|           |                                    |             |                                 |
|-----------|------------------------------------|-------------|---------------------------------|
| 기관(기업)명   | 경제부<br>(Ministerio de<br>Economia) | 담당자<br>(직위) | Juan Frances<br>Escudero (홍보담당) |
| 전화번호      | +34 915 958 071                    | 이메일         | juan.frances@meh.es             |
| 취급품목 및 분야 | 스페인 경제부문 제도 및 정책 운영                |             |                                 |

#### □ 추진 배경 및 운영 현황

- 스페인은 2009년 11월 23일부로 스페인 서비스 부문 영업 허가제를 신고제로 변경하고 많은 행정절차를 간소화함.
- 스페인 정부는 동 조치를 통해 서비스업의 허가제가 초래한 각종 행정절차를 폐지함으로써 서비스 부문의 효율성을 높이고 기업과 소비자들에게는 보다 다양하고 양질의 서비스를 제공할 수 있기를 기대함.
- 서비스업의 신고제 도입을 위해 옴니버스 법(Ley Omnibus, 25/2009법)을 제정, 산업 및 건설, 전력, 교통 및 수송, 환경 및 농업 등 47개 산업에서의 서비스업을 신고제도로 정함.
- 또한, 이 법을 통해 16개의 인허가 절차를 철폐하고, 32개의 사전 인허가를 신고제로 변경했으며, 111개의 자격요건을 철폐하는 등 대대적인 행정절차 간소화를 추진함.

### <주요 산업 내 행정절차 변경 내용>

| 분야    | 주요 변경 내용                                                                      |
|-------|-------------------------------------------------------------------------------|
| 건축    | 기기 설치 및 유지 부문 서비스 관련,<br>중소기업들의 행정절차를 간소화                                     |
| 전력    | - 기업의 전력판매활동에 있어 허가제를 신고제로 변경<br>- 전력 및 천연가스 시장부문에서 의무제로 운영된 소비자 및 판매자 등록을 폐지 |
| 교통-수송 | - 교통부문 시장가격결정 미 개입<br>- 대중교통 역 및 정거장 설치허가제를 폐지<br>- 수송 정보센터와 차량대여 사업 신고제로 변경  |

자료원: 25/2009법 (Ley 25/2009)

#### □ 기대 효과

- 스페인 경제부(Ministerio de Economía)는 서비스업의 신고제 도입으로, 스페인 서비스 산업의 경쟁력이 크게 향상될 수 있을 것으로 기대.
- 서비스 산업은 스페인 GDP의 65%를 차지하고 있으며, 전체 노동인구의 70%가 종사할 만큼 자국 경제에서 그 중요도가 높음.
  - 경제부는 신규회사 설립을 용이하게 하고 행정절차에 따른 비용을 절감함으로써 20만 명의 고용창출 효과와 GDP의 1.2% 상승효과를 가져올 것이라고 추정.

|     |                                   |
|-----|-----------------------------------|
| 프랑스 | 사회적 책임구매 구현을 통한<br>협력업체와 동반 성장 추진 |
|-----|-----------------------------------|

#### ☐ 추진 기업

|           |                |      |                   |
|-----------|----------------|------|-------------------|
| 기업명       | Renault        | 담당부서 | CSR<br>Department |
| 전화번호      | 33 1 7684 0404 |      |                   |
| 취급품목 및 분야 | 완성차 메이커        |      |                   |

#### ☐ 도입 배경

- 우수 협력업체를 발굴, 보상함으로써 신뢰를 바탕으로 한 긴밀한 파트너십을 구축하기 위한 노력의 일환으로 추진.
- CSR 활동의 일환으로 사회적 책임구매를 통해 협력업체들의 성장을 유도하고 나아가 르노-협력업체간 공동 사회공헌 활동 활성화를 목적으로 함.

#### ☐ 운영 현황 및 기대효과

- 르노측은 2006년 "Renault-Nissan Purchasing Way" 출간을 계기로 수많은 납품업체들과의 관계에서 사회적 책임구매(Socially responsible procurement)를 실현하기 위한 가이드라인을 제정함.
- 최근 기업 간 최대 이슈 중 하나인 CSR 활동의 일환으로 협력업체들에게도 친환경, 친사회적인 사업방식을 채택하도록 장려함.

- 제품의 안전성 및 퀄리티, 근로조건, 친환경 경영, 지적재산권 보호 등 관련 법규 준수, 주주/소비자 등에 대한 정보 투명성 보장 등 5개 부문에 대해 가이드라인을 정해 협력업체들에게 공지, 이를 최대한 준수토록 유도.
- 또한 2006년부터 매년 “Renault Supplier Quality Awards”를 통해 우수 협력업체를 선정, 보상함으로써 해당 기업의 우수성을 알리고 상생경영을 통한 동반자 관계 구축 기회로 활용.
  - 올해 선정된 11개 기업 중 한국 업체로는 10년 동안 르노삼성에 와이어링 하네스를 공급중인 넥스테크(Nexen Tech Corporation)가 포함되기도 함.
- 프랑스 대표 기업의 위상에 부합하는 협력업체 지원 및 보상 노력으로 양측이 윈윈할 수 있는 시너지 효과를 기대.
- 최근 프랑스 기업문화 최대 화두인 CSR 관련 모범 사례 중 하나로 자리 잡는 등 프랑스 산업계에 사회적 책임 및 공정사회 문화를 전파하는 데 일조함.

|     |                     |
|-----|---------------------|
| 캐나다 | 근로 환경 개선을 통한 노동자 보호 |
|-----|---------------------|

#### □ 추진 기업

|           |                                |     |              |
|-----------|--------------------------------|-----|--------------|
| 기업명       | Mountain Equipment Co-op (MEC) | 담당자 | Esther Speck |
| 전화번호      | 418-522-8884                   | 이메일 |              |
| 취급품목 및 분야 | 등산 장비 판매                       |     |              |

#### □ 추진 배경

- 등산장비를 생산하는 MEC사에서는 현재 20~40세 연령대의 직원 1400명이 근무하고 있으며 캐나다 전역에 걸친 판매점과 192개국에서 가능한 인터넷 판매와 전화 판매 서비스를 통해 2백만 명 이상의 고객들이 이용 하고 있음.
- 현재 MEC의 생산 공장은 80%가 아시아 지역에 위치해 있고, 전체 생산량의 30%만이 캐나다에서 생산되고 있음.
  - 중국이 33.86%로 가장 많은 비율을 차지하고 있음.
- 등산가에게 발자국 지우기 (자신이 밟고 지나간 지역의 환경 피해를 줄이거나 없애는 것)는 이미 널리 알려진 개념인데, MEC는 등산지역의 환경에 대한 발자국 지우기뿐 아니라, 제품을 생산하는 노동자들의 환경 개선에 힘쓰는 등 윤리적인 측면에서도 발자국 지우기를 실천하고 있음.

## □ 운영 현황 및 기대 효과

- MEC사는 자국은 물론 생산 공장들이 위치해 있는 개발도상국을 포함하여 모든 노동자의 근로조건 및 작업환경을 모니터링하고 있음.
- MEC는 윤리적 소싱(Ethical Sourcing)이란 프로젝트 하에 각국의 제조업자들이 본사가 정해놓은 윤리적, 환경적 가이드를 통해 기준을 향상시킬 수 있도록 노력하고 있음.
- 각 공장의 근로 환경 측정을 위해 4가지 기준코드 black (유해한 환경), red (근로자의 건강과 안전과 관련해 잠재적으로 유해한 환경), orange (불평등한 환경), and yellow (약소한 피해 환경)를 정해두고 생산 공장을 분류함.
  - 전 세계 13개국에 위치한 80개의 공장 중 71곳이 400문항 설문 조사지, 직원과의 인터뷰, 서류 검토와 작업장 평가서를 통해 6-18개월마다 정기적 감사를 받음.
  - 이를 통해 각국의 제조 공장 중 점차 Black 카테고리에 해당하는 공장들이 줄어들고 있음. 당사의 목표는 2009년 12개였던 Black 카테고리에 해당하는 공장의 수를 2012년까지 0으로 줄이는데 있음.
- 또한, MEC사는 부품을 공급하는 협력업체내 근무 환경 개선에도 각별한 관심을 기울이고 있음.
- 일례로 대만, 베트남, 중국 등 지역에 있는 자전거 관련 부품 공급 공장에 대해 MEC 자체 감사를 실시하여 초과근무, 열악한 근무환경 등을 확인하고, 향후 해당 공장과 직접 연락을 취해 불공정한 정책을 시정 할 것을 권고 할 예정에 있는 등 협력 업체에서의 근무 환경 개선에도 앞장서고 있음.



|      |               |
|------|---------------|
| 네덜란드 | 공정거래 제품 우대 정책 |
|------|---------------|

#### □ 추진 기업

|           |                                                                                                   |         |                                                                                          |
|-----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|------------------------------------------------------------------------------------------|
| 기업명       | Albert Heijn<br> | 담당자(직위) | Jeroen Pietryga<br>(Marketing&Format Manager)<br><br>Henk van Harn<br>(Category manager) |
| 전화번호      | +31(0)756595050                                                                                   | 이메일     | pers@ah.nl                                                                               |
| 취급품목 및 분야 | 대형 유통업                                                                                            |         |                                                                                          |

#### □ 도입 배경

- AHOLD그룹(Albert Heijn 슈퍼마켓 체인, ETOS 드럭스토어 체인, Gall & Gall 주류체인 소유)은 2015년까지 모든 하우스 브랜드 제품을 지속가능한 방식으로 생산한다는 계획을 세움.
  - 특히 네덜란드 내 최대 슈퍼마켓 체인인 알베르트 하인 (Albert Heijn)은 ‘지속가능한’ 제품을 찾는 고객수요에 부응하기 위해 친환경, 페어트레이드, 친 동물 제품 입점을 가속화하고 있음.
- 일례로 Albert Heijn(AH)에서는 ‘친동물’ 육류 마크 Beter Leven(별 하나~별 셋으로 등급 구분)이 부착된 육류제품을 판매하거나 지속가능한 방식의 어업에서 생산된 MSC인증 마크 부착 생선을 판매하고 있음.
  - 이 외에도 유기농, 페어트레이드, 지속가능성, 친동물, 에코 제품에는 하우스마크인 Puur & Eerlijk 마크를 부착하고 있음.

- 최근 신터클라스 시즌을 앞두고 소비자들로 하여금 친환경, 페어트레이드 가치를 접목한 알파벳초콜릿 선택할 수 있도록 UTZ인증을 받은 하우스브랜드(AH) 알파벳 초콜릿을 판매하고 있음.
- Albert Heijn은 UTZ CERTIFIED Cocoa Program의 회원사이기도 함.
- 12.5일은 네덜란드의 산타클로스, 알파벳 초콜릿 대목 : 네덜란드는 19세기 말부터 신터클라스 날이 되면 서로 이름의 첫 이니셜을 딴 알파벳 초콜릿을 선물하는 풍습이 있음.

#### -UTZ CERTIFIED Cocoa Program-

- ▶ 코코아 재배업계는 토지 생산성, 나무 연수에 대한 관리부족, 부적절한 비료 사용, 낮은 농가수입, 삼림관리 정책 부재, 질 낮은 노동력 등의 문제를 안고 있음.
- ▶ 이러한 문제를 개선하고 증가하는 소비자의 ‘지속가능방식생산물’ 수요에 부응하기 위해 2007년, The UTZ CERTIFIED Cocoa Program이 발족하였으며, 하인즈, 네슬레 등 국제적인 기업들이 창립멤버가 됨.
- ▶ 기존 커피와 차에 적용되어 온 ‘UTZ CERTIFIED’ 마크를 초콜릿 시장에 도입하고 생산자와 시장의 니즈를 모두 충족하는 친사회·친환경적인 코코아 생산을 목표로 함. 일례로 UTZ 프로그램을 통해 코코아 생산 농부는 가지치기하는 법을 배워 농약 사용을 최대한 줄임.
- ▶ 2009년 8월 UTZ CERTIFIED Cocoa Program통해 첫 UTZ Certified 제품이 생산되었으며, 2009년 11월 암스테르담에 처음으로 UTZ Certified 초콜릿 등장함.

## □ 운영 현황

- 현재 모든 알베르트 하인 PL(private label) 알파벳 초콜릿은 UTZ CERTIFIED 혹은 Puur & Eerlijk마크 부착 제품임.
- 2011년에는 UTZ CERTIFIED를 점차 모든 초콜릿 원료제품까지 확대할 예정이고, 2015년에는 모든 PL 초콜릿을 UTZ CERTIFIED 제품으로 구성할 계획임.

<Albert Heijn수퍼마켓에서 판매중인 알파벳 초콜릿 >



## □ 개선 효과

- 동사는 알베르트 하인 하우스 브랜드 초콜릿을 구매하는 소비자들이 품질, 제3세계 농민의 삶의 질, 환경을 모두 고려하는 초콜릿 제품 선택의 기회를 가지게 됨을 강조하고 있음.

- 이 같은 홍보에 힘입어 신터클라스 시즌을 앞두고 전국적인 UTZ인증 알파벳 초콜릿 판매 붐으로 이어지고 있음.
- 이 같은 판매 붐에 따라 다른 많은 유통업체들도 UTZ 인증 초콜릿 판매 대열에 참여하고 있어 2010년 현재 네덜란드 내 모든 슈퍼마켓에서 판매되는 알파벳 초콜릿의 66%가 지속가능한 코코아로 만들어진 제품으로 구성되어 있을 정도임.
- 특히 A.S. Watson Benelux 산하 드럭스토어 체인인 Kruidvat도 알베르트 하인의 모델을 적극적으로 따르고 있는 등 네덜란드 유통업계에 공정거래제품 우대 정책이 크게 확산되고 있음.
- A.S. Watson Benelux 그룹은 2012년 그룹내 드럭스토어 체인인 Kruidvat과 Trekpleister 매장의 초콜릿 제품을 100% UTZ certified 제품으로 채울 예정.

|     |                |
|-----|----------------|
| 덴마크 | 기업의 사회적 책임 의무화 |
|-----|----------------|

#### □ 추진 기관

|           |                |         |                     |
|-----------|----------------|---------|---------------------|
| 기관명       | 덴마크 재정부        | 담당자(직위) | Brian Mikkelsen(장관) |
| 전화번호      | +45 3392 3350  | 이메일     | oem@oem.dk          |
| 취급품목 및 분야 | 경제, 기업활동 관련 기관 |         |                     |

#### □ 도입 배경 및 목적

- 최근 덴마크 내 글로벌 문제 해결을 위한 사회 구성원 협력 필요 제기.
  - 기근, 가난, 기후변화 등의 세계 전체적인 문제를 해결하기 위해서는 세계의 모든 구성원이 모두 힘을 모아 해결방법을 모색하여야 한다는 의견이 대두됨.
- 특히 정부가 앞장서서 다른 구성원들과의 협력을 이끌어야하는데 여기서 기업의 사회적 책임이 중요하게 작용한다는데 사회적 합의가 이루어짐.
  - 이에 따라 정부는 사회적 책임을 경영전략의 한 요소로 고려 되도록 유도하기로 결정.
- 이를 위해 정부는 주주와 원활한 소통을 할 수 있도록 제도와, 비즈니스 기회가 열려있고 시장이 투명한 사업여건을 마련하는 방안을 고안함.

- 동 방안 중 하나로 채택된 것이 ‘기업의 사회적 책임 보고서’ 작성 의무화임.
- 정부는 구체적인 방법으로 매 기업에게 ‘기업의 사회적 책임 보고서’를 작성해서 발표하도록 함.
- 보고서 작성을 활성화시키기 위하여 덴마크 의회는 2008년에 약 1,100개의 대기업에게 의무적으로 보고서를 작성하도록 하는 법안을 통과시킴.
- 덴마크 정부가 법적으로 기업들에게 의무를 지워준 것은 기업의 사회적 책임을 강조하여 사회적 책임에 관한 적극적인 관심과 기업의 주변 환경과의 소통을 유도하기 위한 목적임.

#### □ 운영 현황 및 기대 효과

- 2008년, 덴마크 의회가 관련 법안 가결
  - 덴마크 의회가 덴마크 금융정책 개정안을 통해 대기업들의 연간보고서에 기업의 사회적 책임 보고를 포함시켜야 한다는 내용을 발표함.
  - 의회는 보고의 구체적인 내용을 크게 ① 기업의 사회적 책임 정책, ② 둘째 정한 정책이 행동으로 실천되었는지의 여부, ③ 기업이 사회적 책임을 통해 이루어낸 실적과 예상성과 등 세 가지로 구분함.
  - 사회적 책임 보고 발표를 하지 않는 기업은 시장 전체에 공개됨. 기업 이미지가 중요시 되는 덴마크 사회에서는 큰 이미지 실추로 이어질 수 있으므로 기업에게는 큰 타격이 됨.
- 법적 의무화가 지워진 후 ‘사회적 책임’ 보고를 처음 작성 시도하는 기업들이 절반 이상.

- 2008년에 법안 통과로 2009년 처음 시행하여 기업들의 법 이행 현황을 조사한 내용을 보면, 97%의 기업들이 보고를 하였음.
- 대다수 기업들이 '사회적 책임' 보고 작성을 통해 운영방식 개선.
  - 보다 많은 기업이 사회적 책임에 관한 보고를 연간 보고에 포함시키기 시작했다는 점이 '기업의 사회적 책임 보고 의무화'에 가장 큰 효과 중 하나임.
  - 또한, 사회적 책임에 관한 보고를 작성하기 위해 많은 기업들이 자연스럽게 사회적 책임을 통한 사업운영방식을 채택하게 됨.
- 기업들이 행정적 부담이 되는 보고서 작성에 예상외로 적극적인 반응 보임.
  - 특히, 행정적으로 불편함을 느낄 수도 있는 법안 시행에 기업들이 적극적인 반응을 보임으로써 사회 전반적으로 긍정적 기업 환경이 조성될 수 있을 것으로 기대하고 있음.

|     |               |
|-----|---------------|
| 핀란드 | 의약계 불공정 관행 개선 |
|-----|---------------|

#### □ 추진 기관

|           |                                         |         |                                                                       |
|-----------|-----------------------------------------|---------|-----------------------------------------------------------------------|
| 기관(기업)명   | 핀란드 제약 협회<br>(Finnish Medicines Agency) | 담당자(직위) | Ms. Marjo-Riitta Helle<br>(Head of Pharmaceuticals Substitution Unit) |
| 전화번호      | +358 9 4733 4239                        | 이메일     | Marjo-riitta.helle@fimea.fi                                           |
| 취급품목 및 분야 | 제약(Pharmaceuticals)                     |         |                                                                       |

#### □ 도입 배경 및 목적

- 제네릭 의약품이란 일반적으로 이미 허가된 품목과 유효성분의 종류, 함량, 제형, 효능·효과, 용법·용량 등이 동일하지만, 특허가 만료되었거나 보호를 받지 않는 의약품임
- 따라서 모든 제약회사에서 최초 약품 개발자에 대한 라이선스나 로열티 비용의 별도 부담 없이 생산이 가능함.
  - 결과적으로 제네릭 약품의 소비자 가격이 오리지널 약품보다 훨씬 저렴함.
- 핀란드에서는 대부분의 처방약 가격이 사회 보장 기관인 KELA에 의해 부분적으로 소비자들에게 상환되므로, 약품 가격이 더 저렴해질 경우 납세자에게 부과되는 부담이 줄어듦.



- 그러나 수년간 판매 가능한 제네릭 약품의 수가 증가하였음에도 불구하고, 의사와 약사들 모두 더 높은 가격에 판매하여 더 수익을 낼 수 있는 오리지널 브랜드의 약품을 선호하는 경향이 이어짐.
- 핀란드 보건복지부에 따르면 제네릭 의약품의 경우 오리지널 약품들보다 적게는 20%에서 많게는 60%까지 저렴한 편임에도 불구하고 핀란드 내 처방약 거래량은 줄었으나, 제약 비용은 증가하는 현상이 나타남.
- 이에 따라 핀란드 정부는 약사들이 고의적으로 제네릭 의약품이 아닌 오리지널 의약품을 판매하고 있음을 확인함.
- 상기 사회적 비용의 문제와 더불어 보건복지부에서는 환자들이 약이 필요한 상태임에도 불구하고 처방약이 비싸서 재구매를 하고 있지 않다는 것을 발견함. 즉, 높은 가격으로 판매되는 의약품으로 인해 공공 건강을 해치는 결과가 나타나고 있는 것을 확인.
- 이 같은 문제를 해결하기 위해 보건복지부에서는 제네릭 약품 대체에 관한 법령을 마련함.(2003년 3월 3일/210조항)
- 동 조항에 따라 약사들은 상대적으로 저렴한 제네릭 약품으로 판매 가능할 경우는 언제든지 오리지널 제품 대신 추천할 의무를 지게 됨.

## □ 운영 현황 및 개선 효과

- 동 법령이 2003년 4월 1일부터 효력을 발휘하면서, 약사들은 소비자들에게 언제든지 더 저렴한 제네릭 약품이 이용 가능함을 알릴 의무를 지게 됨.

- 핀란드 제약협회 FIMEA에서는 제네릭 대체약품을 지닌 의약품 리스트를 제작, 1년에 4번 업데이트하여 약사들이 소비자에게 정보 제공 참조 자료로 활용할 수 있도록 함.
- 제도 시행에 앞서 KELA는 이론적으로 1년에 4500만 유로 (KELA 2700만 유로, 소비자 1800만 유로)의 비용 절감 효과가 있을 것으로 추정함.
- 2007년 핀란드내 대학교와 연구기관이 공동으로 2005년까지의 동 법령 시행의 효과를 공동 연구한 결과, 이를 통해 의약품 공급업자의 수가 증가하여 제약 시장의 경쟁이 증가하였다는 결론을 냄.
  - 2003년 이전 핀란드 제약시장에는 매년 오직 0.32%의 새로운 공급업자가 나타난 반면, 제도 도입 이후 1.32%까지 증가함.
- 제네릭 약품 수는 특허권이 만료함에 따라 지속적으로 증가하고 있으며, 따라서 이 제도는 핀란드 제약 시장 내 계속해서 경쟁을 증가시키면서 소비자 가격을 떨어뜨릴 것으로 예상됨.

|     |                 |
|-----|-----------------|
| 중 국 | 의약계 불공정거래 관행 척결 |
|-----|-----------------|

#### □ 추진 기관

|           |                  |         |                   |
|-----------|------------------|---------|-------------------|
| 기관(기업)명   | 寧波第一醫院           | 담당자(직위) | 陳曉敏(부원장)          |
| 전화번호      | +86)574-87085588 | 이메일     | master@nbdyyy.com |
| 취급품목 및 분야 | 의료, 병원 운영        |         |                   |

#### □ 추진 배경

- 2010년 5월 23일, 중국 인터넷 상에 약품 제조업체로부터 리베이트를 받은 ‘닝보(宁波)시 제1병원’ 소속 의사 45명의 이름, 소속, 그리고 리베이트로 받은 금액이 빼곡히 적힌 명단이 폭로되면서 중국 의약계의 구조적 문제가 이슈화 됨.
- 당시 리베이트의 대상이 되었던 약품은 ‘아즈트레오남(Aztreonam)’이라는 주사제로 한 개 병원에서 매월 4,000여개 가량 소비되며 해당 제약회사 매출의 가장 큰 수입원이었던 것으로 밝혀짐.
- 리베이트 주체였던 ‘하이난치다(海南欺達) 제약회사’는 2007년 Ningbo시의 약품 공급업체로 낙찰되면서 해당약품을 유통시키기 시작하였으며, 이 약품의 판매를 위해 의사 1명당 약품 판매가의 20%에 해당하는 금액을 지불해온 것으로 밝혀짐.

- 이 사건을 계기로 중국내에서 빈번히 발생하는 병원-제약회사 간의 담합 연결고리가 중국내에서 대대적인 주목을 받게 되었고 사건 발생 1주일 후 5개의 법령 개정을 통해 불법 가격담합을 규제를 강화하게 됨.

## □ 운영 현황 및 효과

- 중국 위생부는 관련 규정인 《의료기구의약품입찰구매규정》을 총 5개 분야에서 개정해 약품 대규모 구매가 보다 합리적으로 이루어질 수 있도록 제도를 강화함.
  - 특히, 약품을 처방할 시 통용되는 약품명을 반드시 기재하도록 규정하였으며, 이러한 규정이 지켜지지 않거나 처방상의 문제가 발생했을 경우를 대비해 병원의 자체적 외부공시 혹은 내부 고발제도를 운용토록 함.
- 또한 위생부 주도로 약품 거래시 발생하는 불공정행위에 대한 감시를 강화함과 동시에 <약품거래뇌물수수기록명시규정>을 제정하여 약품 제공 과정에서 뇌물을 제공 사실이 적발된 업체는 향후 2년간 입찰 참여기회를 박탈하도록 함.
- 이외에도 향후 불합리하게 책정된 약품 가격, 부당하게 책정된 대형 의료장비 사용 검사 및 치료 가격, 유통 과정에서 발생하는 제품 간 가격 차이를 조정해나가기로 해 각 방면에서 관리당국의 감시와 처벌 규정을 강화함.
- 위생부의 ‘5개 규제강화’ 발표 후 Ningbo(宁波)시 위생국은 ‘뇌물수수 대책회의’에서 하이난치다 제약회사의 제품 판매 과정에서 있었던 불법 행위를 확인하고 해당사의 제품판매 계약 무효화, 해당제품의 사용 및 구매정지, 상급기관 보고를 지시함.

- 또한 연루된 의사 중 2명은 6개월간 활동정지, 6명에게는 경고, 기타 11명에게는 주의 및 의무교육 이수 처벌을 내림.
- 중국 의약계에 만연해있는 리베이트 관행이 이 사건의 공론화를 통해 수면 위로 부각되었으며 관련 규정과 관리감독을 본격적으로 강화하는 계기가 됨.

|       |                |
|-------|----------------|
| 말레이시아 | 정부조달 부문 투명성 제고 |
|-------|----------------|

#### □ 추진 기관

|           |                                                                        |         |                            |
|-----------|------------------------------------------------------------------------|---------|----------------------------|
| 기관명       | Finance Division<br>Ministry of<br>International Trade<br>and Industry | 담당자(직위) | Mr Mohd Zuri<br>bin Zainol |
| 전화번호      | 03-6203 3403                                                           | 이메일     | zuri@miti.gov.m<br>y       |
| 취급품목 및 분야 | 정부조달                                                                   |         |                            |

#### □ 추진 배경 및 목적

- 말레이시아 재무부는 공정한 조달업무를 위해 2010년 4월 1일 정부 조달 정보 포털인 MYPROCUREMENT를 개설함.  
(<http://myprocurement.treasury.gov.my>)
- 재무부(Finance Ministry)가 구축한 동 사이트는 정부의 부패 방지를 위한 GTP(Government Transformation Programme)의 일환으로 NKRA(National Key Result Area)의 관할 아래 개발됨.
  - 해당 포털은 투명한 조달 시스템 구축을 가능케 하고 대중에게 정부 정보를 전달할 수 있는 중요한 매개체 역할을 할 것으로 예상됨.
  - 각 정부 부처가 해당 영역의 조달을 담당하고 포털에서 각 부서의 조달 정보를 통합 관리함.

- 프로젝트에 대한 청렴도를 높이기 위해 정부는 낙찰된 입찰자들이 프로젝트가 “부패없이” 책임감 있게 진행되도록 요구하게 됨.
- 해당 포털사이트는 입찰 목록 및 입찰 결과와 다른 조달 관련 정보(규정, 입찰과정, 회사등록제도 등)를 제공할 예정임.
  - 입찰 목록과 2009년 6월부터 시작된 입찰들의 결과를 조회할 수 있음.
  - 입찰에 대한 세부정보는 해당부서의 웹사이트를 링크하여 확인할 수 있음.
  - 입찰 결과는 승인서가 발급되고 14일 후에 업데이트 됨.

#### □ 운영 현황 및 기대 효과

- 말레이시아 정부의 입찰 조달은 3개 카테고리로 분류됨.
  - 건설(work): 빌딩, 도로, 배수, 기계 및 전기 공사 등
  - 공급(supply): 재화 및 장비, 식품, 운송, 사무기기, 프로젝트
  - 서비스(service): 특정 프로젝트 진행을 위한 휴먼서비스 및 전문기술, 컨설팅(Physical and Non physical development 포함)과 비 컨설팅 서비스(훈련, 유지, 임대, 광고, 운송 등 포함)
- 입찰 승인 기관은 재무부(Ministry of Finance)와 노동부(Ministry of Work/ Malaysian Public Work)임.
- 입찰 과정에서 중요한 다음과 같은 시간규정이 있음.
  - 국내 입찰자의 최소 통보 기간은 21일이며 국제 입찰자는 56일임.
  - 특정 모델이나 상품에 치우쳐지거나 불합리한 입찰로 판단될 경우, 국내 입찰자는 14일 이내, 국제 입찰자는 28일 이내에 이의를 제기할 수 있음.
  - 입찰 유효 기간은 마감일로부터 90일임.

- 현재 동 정부 조달 포털 사이트는 기존에 비해 투명한 정보 공개 수단이라는데 높은 평가를 받고 있음.
  - 이에 따라 대규모 정부 주도 프로젝트 내 부패 방지에 큰 도움이 될 것으로 기대되고 있음.
- 한편, 일각에서는 공개 입찰 정보를 보다 확대하고 보다 세부적인 정보를 공개해야 본래 취지에 맞는 투명한 정부 조달 절차를 확보할 수 있다는 주장을 펴기도 하고 있음.



|     |                    |
|-----|--------------------|
| 미 국 | 중소기업 진흥을 통한 일자리 창출 |
|-----|--------------------|

#### □ 추진기관

|              |                                                    |         |                                                                                                    |
|--------------|----------------------------------------------------|---------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 기관명          | 미 중소기업청,<br>Office of the<br>National<br>Ombudsman | 담당자(직위) | Yolanda V.<br>Swift<br>(Deputy National<br>Ombudsman for<br>Regulatory<br>Enforcement<br>Fairness) |
| 전화번호         | (202) 205-6918                                     | 이메일     | yolanda.swift@s<br>ba.gov                                                                          |
| 취급품목 및<br>분야 | 미 중소기업청 옴부즈만국                                      |         |                                                                                                    |

#### □ 도입 배경 및 목적

- Small Business Regulatory Enforcement Fairness Act of 1996 에 근거하여 옴부즈만국 운영.
  - 일자리 창출을 위한 중소기업 진흥책 필요성 제시.
  - 중소기업에 대한 과중한 법적비용과 부당한 경제적 처벌 개선 움직임.
- 옴부즈만 운영의 주요 목적은 중소기업이 연방정부로부터 부당한 법적 조치를 받았을 경우, 이를 해결하고 지원하는 역할.
  - 연방정부에 의한 반복적인 감사, 지나친 벌금 부과, 위협 등 부당한 법 시행으로부터 중소기업 보호.

- 연방정부가 중소기업에 시행한 법적 조치에 대한 재검토 작업 실시 및 부당 처우 개선.
- 중소기업에 직접적으로 영향을 미치는 규제 및 법적 용어 간소화.
- 중소기업이 연방정부 규정과 보고방식에 대한 정보를 쉽게 이용할 수 있는 방법 연구 및 개발.

#### □ 운영 현황

- 중소기업과 연방정부 사이의 분쟁 해결 담당 기관으로 역할
  - 옴부즈만국은 부당한 처우에 대한 건의사항을 중소기업으로부터 접수, 연방 정부에 전달하여 처벌에 대한 타당성 재검토 작업 시행하도록 유도.
- 옴부즈만국은 응답시기 및 응답내용 충실도 등을 기준으로 연방정부의 프로그램 참가에 대한 평가를 실시함.
  - 중소기업 불만 및 건의사항에 대한 응답 기간은 30일 ~ 120일까지 차등 평가
  - 이외 옴부즈만국 서한에 대한 응답이 성실하게 이루어졌는지, 건의사항에 대한 검토가 충실히 이루어졌는지, 재검토 결과가 부서 고위 책임자에 의해 도출되었는지 등을 기준으로 평가받음.
- 옴부즈만국은 또한 중소기업이 연방정부 규정을 준수할 수 있도록 지원.
  - 옴부즈만국, 준수지원센터 전화번호와 웹사이트 제공.
  - 연방규정 준수 전문가를 중소기업에 지원, 관련 규정에 대한 교육 실시.

## □ 개선 효과

- 옴부즈만국 활동이후 중소기업들의 억울한 행정 처분이 취소 되는 사례가 늘고 있음.
  - 특히, 옴부즈만국을 통한 행정처분 재검토 요청 등은 무료로 진행되어 많은 중소기업들이 적극적으로 활용하고 있음.
- 미 연방정부의 중소기업에 대한 부당한 처우 개선 사례는 다음과 같음.
  - 미 농림부 재검토 결과, 워싱턴 주에 소재한 3개 식료품 가게의 저소득 자들에게 제공되는 식료품 할인 구매권 부여 자격을 영구적으로 박탈하는 결정 취소.
  - 50달러 신규 달러 허가증을 발급하지 않은 중소기업에 대한 145일 사업 정지 명령과 만8천달러 벌금 취소.
  - 미 국토안보부, 고관세 수입 타이어에 대한 검사횟수를 줄여 운송비와 저장고 비용을 삭감할 수 있도록 지원.
  - IT 기술업체에게는 그동안 지불이 되지 않았던 미 조달청계약 수익금, 옴부즈만 프로그램을 통해 3만9천달러 지급 받음.

|     |                    |
|-----|--------------------|
| 영 국 | 대기업-중소기업간 상생 문화 조성 |
|-----|--------------------|

#### □ 추진 기관

|           |                               |         |                              |
|-----------|-------------------------------|---------|------------------------------|
| 기관명       | Better Payment Practice Group | 담당자(직위) | Nicholas Wilson/<br>Director |
| 이메일       | support@payontime.co.uk       |         |                              |
| 취급품목 및 분야 | 공공-민간 합동단체                    |         |                              |

#### □ 추진 배경

- 영국정부는 영국사회에 만연한 대금결제 지연을 해결하기 위해 1998년 결제가 지연될 경우 미결 액에 8%의 이자를 부과하는 Late Payment of Commercial Debts(Interest) Act 1998 법령 제정하였으나 큰 실효를 보지 못함.
- 영국 B2B 거래의 80% 이상이 신용거래로 이루어지는 반면, 대금결제는 평균 23일 정도 지연되고 있어 기업의 현금흐름에 막대한 어려움을 초래함.
  - 특히 중소기업이 발행한 인보이스의 대금결제가 대기업 발행 인보이스의 대금결제보다 최대 3배 이상 지연되고 있음. 중소기업은 지연된 인보이스를 독촉하는데 자원을 낭비하게 되어 경쟁력이 더욱 저하되는 결과가 초래됨.
- 영국정부는 1998년 종업원 수 50명 이하 소기업에 대금지연에 이자를 물릴 수 있는 권한을 주는 법령을 제정하고, 2002년에는 권한은 전 기업체 및 공공기관으로 확대하였으나 대금결제 평균 지연 일에는 큰 변화가 없는 것으로 나타남. 기업체는 대금지연으로 인한 문제보다 거래 선을 유지하는데 더 치중하기 때문임.

- 2008년 금융위기 발생 이후 기업이 은행에서 받는 신용한도가 갑자기 50% 이상 줄어들어 대금결제 지연 문제가 다시 주목을 받음. 파산한 기업 중 4,000여개사의 주요 파산원인이 미수금인 것으로 밝혀짐.
- 민관 협력단체인 BPPG를 통해 강제가 아닌 자율적 참여유도의 중요성이 강조되기 시작함.

#### □ 운영 현황 및 기대 효과

- BPPG는 1997년 투명하고 신속한 대금결제문화 조성을 목적으로 공공부문과 민간의 파트너십으로 결성되었음.
- BPPG는 기업이 자율적으로 Payontime 서포터로 등록하도록 유도하고 분야별/지역별로 등록된 기업을 다시 공개하여 기업 이미지를 높일 수 있도록 함
- 또한 2008년 ‘신속한 대금결제 기업’ 부분을 신설하여, 대금납 부기한과 관계없이 빠른 대금결제가 이루어질 수 있는 문화 정착을 꾀함
- 현재 수천 개의 Payontime 서포터가 등록되어 있으며 ‘신속한 대금결제 기업’으로 등록된 기업도 200여개.
- 공공부문이 신속한 대금결제에 가장 앞장서고 있음. 중앙정부에 발행되는 인보이스의 90%이 이상이 10일 이내에 결제되고 있으며 지방단체는 전체의 30% 정도가 10일 이내 결제됨.

|     |               |
|-----|---------------|
| 이태리 | 영세 와인농가 보호 정책 |
|-----|---------------|

#### □ 추진 기관

|           |                              |     |                  |
|-----------|------------------------------|-----|------------------|
| 기관명       | CATINA RIUNITE&CIV.(와인 협동조합) |     |                  |
| 전화번호      | 39 0522 905711               | 이메일 | comita@rinute.it |
| 취급품목 및 분야 | 와인 생산 및 유통(에밀리아 로마냐 지방)      |     |                  |

#### □ 도입 배경 및 목적

- 대형 와인 양조장 및 유통업체 출현으로 지방 토속 와인 양조장의 운영위기 초래.
  - 2차 세계 대전 이후, 급속한 산업화가 이루어지며 대형 와인 양조 업체 및 와인 유통 업체가 속속 등장하며, 포도 농장의 포도 납품가 절하 요청 등 포도 농가에 대한 불공정 거래 요청이 난무했음.
  - 또한, 지역 영세 양조 업체는 생산품의 상품화 및 유통에 난조를 겪으며 경영 위기에 직면함.
- 농민에 의한, 농민을 위한 와인 협동조합 탄생
  - 1953년, 에밀리아-로마냐 지방의 9개 영세 양조 업체가 연합, 공동 출자를 통해 독자적 브랜드 개발, 건전한 거래 관행 정착, 포도 농가와 의 공존공영 모색을 통해 이윤의 고른 분배와 더불어 와인의 경쟁력을 높이는 데 초점을 두고 있음.

## □ 운영 현황

- 와인, 포도 품질평가 과정의 투명화
  - 생산된 포도나 와인의 질에 따라 포도의 값이 결정, 품질평가 과정에서 가격 담합이 난무했던 점을 감안, 품질평가 전문가와 조합원들이 참여하는 품질평가위원회를 조직하여 품질평가 과정을 투명화함.
  - 또한, 포도 농가는 합리적인 포도 납품액을 받을 뿐 아니라 추후 와인 판매에 따른 수익금도 일부 분배 받음.
- 포도 농가, 양조장의 시설 개선 지원
  - 포도 농가의 새 농기계 구입, 포도 품종 전환 시 시중보다 2%p 낮은 금리로 비용 대출 가능.
  - 양조장 또한 시설 투자 시 필요한 자금을 시중보다 낮은 금리로 대출 받아 사용할 수 있음.

## □ 효과

- 독자 브랜드인 'Riunite' 개발, 해외 수출에 성공
  - 포도 농가와 양조 업체 간의 거래 투명화로 와인의 품질을 올리고 대량 생산을 통해 비용 절감이 이루어짐에 따라 독자 브랜드의 개발과 조직적 유통 및 마케팅이 가능해짐.
  - 이를 통해, 내수 뿐 아니라 수출 라인 개척에 성공하며 현재 세계 50개국에 수출이 이뤄지고 있음.

|     |              |
|-----|--------------|
| 스위스 | 취리히시 자원봉사 제도 |
|-----|--------------|

#### □ 추진 기관

|           |                  |             |                                      |
|-----------|------------------|-------------|--------------------------------------|
| 기관명       | City of Zurich   | 담당자<br>(직위) | Silvio Trionfini<br>Media Department |
| 전화번호      | +41 44 412 30 97 | 이메일         | Mediendienste@zuerich.ch             |
| 취급품목 및 분야 | 공공서비스            |             |                                      |

#### □ 도입 배경 및 목적

- 스위스는 앙리 뒤낭이 주창한 적십자운동의 발상지로서 자원봉사 문화가 자연스레 배어있음
  - 스위스 자원봉사자는 30만명 이상으로 시간, 경험, 사회적, 직업적 능력을 봉사하려는 사람이 많은 편임
- 자원봉사자는 봉사 활동을 통해 새로운 경험을 쌓고 지원대상자는 삶의 질이 향상되는 효과를 가짐.

#### □ 운영 현황

- 취리히시는 스위스 대표 도시로써 가장 적극적으로 자원봉사 제도를 운영하는 도시임.
- 취리히시내 사회서비스(City of Zurich Social Service)부서가 자원 봉사 제도를 총괄하고 있음.
  - 현재 취리히시는 장애인, 노약자 등을 위한 1:1 지원을 기본으로 자원 봉사 제도를 운영 중



○ 자원봉사 영역

- 1대1 지원 서비스 : 재산관리 및 부채해소 방안 조언, 관공서, 법원, 은행, 병의원, 쇼핑 등 외출 지원, 장애인/환자 방문 및 말벗 되주기, 아동 숙제지원, 성인 언어교실 등
- 봉사팀 지원 : 서한작성 서비스, 세무 자문, 구직, 번역, 양로원, 고아원 등 봉사, 주택 찾기 등

○ 자원봉사 관련 세부 운영 방법

- 담당공무원 지명 : 행정당국은 자원봉사자에 대한 담당자를 지정하여, 기관 소개 및 안내를 통해 기관이익을 대변토록 함.
- 자원봉사 활동투입 조율 : 봉사활동의 임무, 필요시간, 조건 등을 서면으로 봉사자에게 미리 통보
- 자원 봉사활동 평가 : 모든 자원봉사자는 최소 1년에 1번, 봉사활동 종료시 본인 활동 평가서를 제출해야함. 피봉사자는 우편 송부된 자원봉사자에 대한 평가서를 작성함
- 담당부서는 봉사활동 기간 재난대비 보험에 가입하여 줌
- 봉사시간과 빈도에 따라 소액발생 경비 보전 가능
- 자원 봉사자는 사회봉사활동 증빙서를 받을 수 있음

□ 효과

- 자원봉사를 통해 세대간, 다양한 소득계층간, 다문화계층간 사회통합에 중요한 역할을 함.
- 자원 봉사는 공공부문 서비스 투명경영을 촉진하는 바, 자원봉사자가 담당 행정부서 공무원과의 접촉을 통해 민관간의 간극을 좁히는 역할을 함.

|     |                       |
|-----|-----------------------|
| 독 일 | 기업의 사회적 책임 활동 홈페이지 운영 |
|-----|-----------------------|

#### □ 기관 정보

|           |                     |     |                                                  |
|-----------|---------------------|-----|--------------------------------------------------|
| 기관명       | 독일연방산업협회            | 담당자 | Mr.Dr.Werner Schnappauf                          |
| 전화번호      | +49-(0)30-2028-1446 | 이메일 | <a href="mailto:presse@bdi.eu">presse@bdi.eu</a> |
| 취급품목 및 분야 | 경제 단체               |     |                                                  |

#### □ 운영 현황 및 효과

- 독일 최대산업협회인 BDI(독일연방산업협회)와 고용주협회(BDA)는 독일 회원사를 상대로 기업의 사회적 책임 활동(CSR) 강화를 위해 공식 홈페이지를 운영하고 있음. ([www.csrgermany.de](http://www.csrgermany.de))
- 동 홈페이지에는 각 산업별 대표 기업의 CSR사례를 정리하여 공지하고 정기적으로 CSR 우수 사례 기업에 대한 상을 부여하고 언론을 통해 홍보함.
- 독일산업협회와 고용주협회는 CSR 사례 수집 및 공유를 통해 산업계내 상생 문화에 대한 인식을 널리 확산시키고자 노력함.
- 독일 산업계의 대표적인 CSR 정보공유 홈페이지로 자리매김함.
  - Otto, Siemens 등 독일 대기업이 모두 CSR 홈페이지에 대표 벤치마킹 사례를 공지하는 등 기업들의 적극적인 참여로 독일 기업 간 CSR에 대한 인지도 및 책임의식 제고에 기여함.

## 2. 공공부문 나눔 · 봉사 문화 확산 사례

|      |             |
|------|-------------|
| 싱가포르 | 경찰청 사회공헌 활동 |
|------|-------------|

### □ 추진 기관

|           |                                      |         |                                                                                             |
|-----------|--------------------------------------|---------|---------------------------------------------------------------------------------------------|
| 기관명       | 싱가포르 경찰청<br>(Singapore Police Force) | 담당자(직위) | Yow Hong Yew<br>(Assistant Director of Corporate Communications, Public Affairs Department) |
| 전화번호      | 65-6478-2086                         | 이메일     | YOW_Hong_Yew@spf.gov.sg                                                                     |
| 취급품목 및 분야 | 싱가포르 법 질서 및 치안 유지                    |         |                                                                                             |

### □ 추진 배경

- 싱가포르 경찰청은 싱가포르 법 질서 및 치안 유지를 임무로 하며, 싱가포르 사회에 대한 책임을 지니고 있는 조직임.
- 경찰청에서는 싱가포르 사회에 대한 책임을 다하고자 사회적 및 국가적 목표 달성에 기여하며, 싱가포르 사회에 이로운 활동들을 추진하고 있음.
- 경찰청의 사회공헌활동 수행은 싱가포르 사회에 보탬이 되는 활동들을 수행하기 위해 법 질서 및 치안 유지 임무를 넘어 보다 폭넓은 활동을 수행하는 것임.

- 사회공헌활동 수행을 위해 경찰청의 자원과 장점, 역량을 활용하고 있으며, 경찰관들에게 싱가포르 사회에 대한 기여를 확대하는데 동참해 줄 것을 끊임없이 독려하고 있음.

## □ 수행 중인 사회공헌활동

- 지식 공유 및 조직 발전
  - 주요 경찰관들이 조직적 발전 관련 주요 경험 및 전문지식을 공유하는 국내외 컨퍼런스에 참여함으로써 국제 사회에서 더욱 활발한 활동을 수행하고자 하는 국가적 목표에 기여하는 동시에, 싱가포르 경찰청의 지식과 기술을 싱가포르 내외의 다른 조직들과 공유.
  - 국제적 경찰활동 협력 의무를 다할 뿐 아니라, 다른 유엔 평화유지군과 함께 국제 치안 유지 활동에 인력을 지원.
- 사회봉사 프로그램(나눔 및 봉사)
  - 자선기금 모금 및 사회봉사 활동을 수행.
  - 담당 업무나 지위 고하, 건강 상태 등에 상관없이 모든 경찰관들이 참여할 수 있는 활동으로, 경찰청 사회공헌활동의 중심.
- 스포츠 및 건강한 생활양식 촉진
  - 건강한 사회 구현을 위해 스포츠 및 건강한 생활양식 지원 및 촉진.
  - 경찰관들이 축구, 농구, 크로스컨트리마라톤 등 전문 스포츠에 참여하도록 독려.
  - 경찰관들의 싱가포르 국내외 토너먼트 경기에 참가하도록 허함.

○ 환경보호

- 2002년 8월 당시 환경부에서 발표한 싱가포르 녹색 계획 (Singapore Green Plan) 2012에 규정된 싱가포르 국가 정책에 발맞춰 경찰청의 환경적 책임 체제(Environmental Responsibility Framework)를 구축.
- 에너지 및 자원 사용 관리, 환경 법률 및 규범 준수, 경찰청 내 환경의식 고취, 경찰서 구축에 있어 환경영향 고려 등을 추진함으로써 환경보호에 기여.

□ 사회봉사 프로그램 추진 현황 및 반응

○ 자선기금 모금 활동

- 매년 국가 사회서비스 위원회(National Council of Social Service)의 자선기금을 모금하는 조직인 Community Chest를 위한 자선 기금 모금 행사를 한 번씩 개최.
- 그 외에도 다양한 자선기금 모금 활동을 개최 또는 참여하고 있으며, 경찰청 소속 부대들에게 매년 한 번 정도 자선기금 모금 활동을 수행하는 것을 적극 독려하고 있음.
- 청소년, 복지기관 등 다양한 수혜자를 위해 자선기금 모금 활동을 추진.
- 자선기금 모금 활동은 사회적 약자 또는 소외계층을 위한 기금 마련뿐 아니라, 건강한 생활양식과 경찰청 내 단결 및 화합, 사회적 단결 및 화합 촉진에 기여.
- 대부분의 경찰관들이 매월 희망하는 일정 금액을 정기적으로 기부하는 Community Chest SHARE Donor 프로그램에 참여하고 있으며, 아직 참여하고 있지 않은 사람들에게 참여를 독려하고 있음.
- 지난 5년 동안 경찰청 전체 경찰관의 80% 이상이 SHARE Donor 프로그램에 참여해 오고 있음.
- 2009년 자선 영화 시사회 개최 사례.

- . 싱가포르 경찰청 PAD(Public Affairs Department)에서 몇 달 동안 Shaw Theatre Pte Ltd와 협력하여 빈곤층을 위한 자선모금 활동으로 자선 영화 시사회를 준비하여 2009년 9월에 개최함.
- . 모든 부대장 및 부서장들이 협력하여 기금 모금 노력에 동참하였으며, 경찰청 관리자 단체에서는 1만 싱가포르달러를 기부함.
- . 500명 이상을 모아 영화 '9'을 상영하였으며, 약 51만 싱가포르달러의 자선기금을 모금하는데 성공.

○ 사회봉사 활동

- 각 부대별로 매년 자원 봉사활동 및 환경보호활동에 참여하도록 독려하고 있음.
- 회계연도 2008년 동안 경찰청 부대에서 총 62건의 사회봉사 활동을 계획 및 수행함.

- 싱가포르에서 이 처럼 경찰청이 수행하고 있는 사회공헌활동은 일반 국민들에게 잘 알려져 있으며, 사회적 책임이 있는 기관으로서 마땅히 수행해야 할 일을 수행하고 있는 것으로 인식되고 있음.

|     |                                      |
|-----|--------------------------------------|
| 호 주 | 불우 청소년 선도 정책<br>(OPERATION NEWSTART) |
|-----|--------------------------------------|

#### □ 추진 기관

|           |                       |             |                                                                                    |
|-----------|-----------------------|-------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| 기관명       | 빅토리아주 교육청과<br>경찰청     | 담당자<br>(직위) | Mr. Phil Wheatley<br>(Executive Officer of the<br>program committee)               |
| 전화번호      | 61 3 9345 6040        | 이메일         | Wheatley.philip.<br><a href="mailto:c@edumail.vic.gov.au">c@edumail.vic.gov.au</a> |
| 취급품목 및 분야 | 학업을 중단할 위기에 있는 학생들 지원 |             |                                                                                    |

#### □ 활동 내역 및 방법

- 여느 나라와 마찬가지로 호주에도 각종 개인적인 장애 또는 어려운 가정환경 등으로 학업을 중단 할 위기에 처해있거나 이미 학업을 중단하게 된 학생들이 많음.
- 호주 빅토리아 주에서는 이러한 학생들에게 새로운 동기를 부여하여 학업을 다시 시작하거나 성공적으로 이수 할 수 있도록 도움을 주는 프로그램이 운영되고 있음.
- “Operation Newstart” 라고 이름 지어진 이 프로그램은 일상적인 학업활동에 정상적으로 참여하지 못하여 어려움을 겪고 있던 학생들을 돕기 위해 지속적인 연락을 하고 지내던 교사들과 경찰들이 이러한 위기 학생들의 학업 참여를 근본적으로 돕기 위해 협력하여 만들어낸 프로그램이었음.
- 1997년도에 시작된 이 프로그램은 현재 빅토리아 교육청이 경찰청과 협력 및 지원하여 빅토리아 주의 일곱 지역에서 운용되고 있음.

- 빅토리아 각 지역 학교에서 학교 관계자들은 신체적이거나 정신적인 장애 또는 열악한 가정환경 등으로 인하여 도움이 없이는 학업을 중단할 가능성이 높은 학생들을 선별하여 프로그램에 참여하도록 유도를 함.
- 선별된 학생들은 경찰들과 고등학교 교사들이 연합하여 제공하는 각종 트레이닝 프로그램에 4일간 참여하게 되며, 이들 중 각별한 보호가 필요한 일부 학생들은 담당경찰을 지정 받아 다방면에서 장기간 감독과 보호를 받게 됨.
- 프로그램을 성공적으로 마친 각 학생들은 가족, 친지 및 친구들이 모두 모여 있는 강당에 모여서 축하를 받으며 졸업증서를 받음.
- 이 프로그램의 궁극적인 목적은 이러한 위기에 처한 학생들이 자신감, 활력 및 동기 등을 되찾아 다시 학교생활을 지속하고 성공적으로 이수하여, 그들이 사회에 잘 적응하고 범죄에 빠지지 않게 하는데 있음.

## □ 효과

- 2006년 발행된 프로그램 평가보고서에 의하면, 이 프로그램은 참여한 학생들이 사회적응력, 정신적 및 육체적 건강, 학업성취도 및 취업기회 등 다방면에 걸쳐 뚜렷한 향상을 보인 것으로 나타남.
- 200여명의 프로그램 이수 청소년들, 학부모 및 담당교사들이 설문 응답과 의견이 종합된 이 평가보고서에 의하면, 참여 학생들의 정신적 및 신체적인 자신감의 향상과 함께 이들이 기존에 겪었던 사회부적응에 대한 스트레스가 확연하게 줄었고, 학교활동 및 성적에 있어서도 향상을 보였다고 함.



- 무엇보다 학생들의 학교와 교사에 대한 태도가 좋아졌을 것이며, 평균 결석률이 14일에서 2일로 대폭 감소하여 학업에 대한 충실도가 현저하게 좋아지는 등 전반적으로 프로그램이 참여 학생들에게 상당히 긍정적인 영향을 미친 것으로 평가하고 있음.
- 동 프로그램을 통하여 자신감을 얻고 보다 행복한 생활을 하고 있는 한 참가자는 이 프로그램 이전에는 학교에서 괴롭힘 등 어려움을 겪고 적응을 못하면서, 결석이 잦아져 학업이 위기에 처해 있었다고 함.
- 동 참가자는 프로그램을 몰랐다면 남들이 학교에서 공부를 하는 동안 자신은 대부분의 시간을 TV나 보면서 무의미하게 보냈을 것이라며 고마움을 표시함.
- 현재 참가자는 부모님과의 관계도 훨씬 좋아져 더욱 잘 지내고 있을 뿐 아니라 학교생활도 즐기고 있다고 함.
- 빅토리아 주의 7개 운영지역을 총괄하고 있는 Mr. Philip Wheatley 씨에 따르면 이 프로그램은 현재 매우 성공적인 프로그램으로 인정받고 있으며 각 지역 내 청소년 선도 캠페인에 있어서 상당히 중요한 역할을 하고 있는 것으로 평가 받고 있음.
- 앞으로 보다 더 많은 지역에서 더 많은 학생들에게 수준 높은 프로그램을 지원하기 위해 적극적인 정부지원을 요청중이며, 많은 일반인들도 기부에 참여하는 등 적극적인 호응을 보이고 있음.

|     |              |
|-----|--------------|
| 벨기에 | 장애인 복지 향상 정책 |
|-----|--------------|

#### □ 추진기관

|           |              |         |                             |
|-----------|--------------|---------|-----------------------------|
| 기관명       | RTBF         | 담당자(직위) | Bruno<br>Deblander<br>(대변인) |
| 전화번호      | 32-2-7373013 | 이메일     | brde@rtbf                   |
| 취급품목 및 분야 | TV 방송국       |         |                             |

#### □ 활동내역 및 방법

- 벨기에 공공 TV 방송국 RTBF(불어 방송국)는 1957년에 처음으로 장애인 복지 향상을 위한 기금 모집 이벤트('CAP48'라고 칭함)를 발족한 이래 매년 대대적인 기금모집 이벤트를 주최하여 장애인 복지 향상에 크게 기여하고 있음.
- 동 이벤트에 7000명의 자원봉사원과 더불어 업체, 민간 클럽(라이온스), 의료보험단체 등 각 시민단체와 공공기관들이 참여하고 캠페인 마감 방송행사에는 방송국 주요 인물(앵커 등) 유명배우 및 가수, 작가 등 유명 인사들이 참여하고 있음.
- 2009년에 모집된 약 3백6십만 유로는 3개분야(교육 프로젝트, 인프라구조 향상, 장애인의 이동성 향상)의 82개의 프로젝트에 지원되었음.
  - 교육 프로젝트 : 장애인들이 집적 참여하는 가운데 장애인들에 대한 인식 향상 프로그램, 전시회, 만남의 마당, 연수 등.

- 인프라구조 : 장애자들(어려운 상황에 있는 청소년들 포함)의 접근이 용이토록 장애자들이 드나드는 건물의 구조개선, 신규 서비스 신설, 접수 공간 확대, 기존건물 개축 등.
- 이동성 향상 : 장애자들이 여가 활동을 즐길 수 있도록 이들의 이동 향상을 위한 각 장애자에 적합한 휠체어 구매 또는 기존 휠체어 개선.

## □ 효과 및 인지도

- 벨기에는 일찍이 사회복지가 발달한 사회복지 선진국으로서 시민 개인은 물론 공공기관의 사회공헌 활동이 특별하며 예외적인 이벤트가 극히 일반적이며 당연한 것으로 인식되고 있음.
- 예를 들어 겨울 동안 다수의 구청당국은 빈민자에게 더운 식사를 무료로 제공함.
  - Fleurus 구청 사회복지센터(공기관)장과 비서관, 직업학교 학교장 외 보직원들의 이니셔티브로 호텔전문 고등학교 3, 4학년 학생 및 사회봉사전문학교 학생 5,6학년 학생들이 참여하는 가운데 매년 11월 말부터 다음해 2월 말까지 3개월 동안 “우정의 식당”(Amiresto) 문을 열고 빈민자들에게 거의 무료로 식사를 제공함.
  - 식당을 드나드는 빈민자들이 동냥이라는 인식을 갖지 않도록 2.5유로의 소액 음식 값을 받음.
- 신체적으로나 사회적으로 약한 상황에 있는 시민들에게 질 높은 서비스를 제공키 위해 구청 직원들을 대상으로 특수 교육 연수 강좌 마련하고 있음.
  - 벨기에 도시와 구 당국 연합은 Fondation Roi Baudouin (사회복지단체)과 협력으로 구청 직원들이 신체-정신 장애인,

문맹인, 외국인, 거동이 불편한 주민들을 좋은 조건에서 접하고 이들에게 질 높은 서비스를 제공할 수 있는 태도와 자세를 갖을 수 있도록 하기 위해 이들을 대상으로 연수 강좌를 주최함.

- Fondation Roi Baudouin은 “행정기관의 시민 안내 서비스의 질 향상”이라는 제목으로 DVD를 제작, 무료로 배포함.

- 이러한 일련의 노력으로 장애인을 비롯한 사회적 약자에 대한 배려 문화가 구성원 전체에게 깊이 자리 잡고 있음.

|     |                     |
|-----|---------------------|
| 일 본 | 축구협회의 UN 글로벌 컴팩트 참여 |
|-----|---------------------|

#### □ 추진 기관

|           |                                         |
|-----------|-----------------------------------------|
| 기관명       | 일본축구협회                                  |
| 전화번호      | 81-3-3830-2004                          |
| 취급품목 및 분야 | 일본 프로축구리그, 여자축구, 장애인축구 등<br>일본축구계의 총괄업무 |

#### □ 사회공헌활동 내역 및 방법

- 재단 법인 일본 축구 협회 (JFA)는 2009 년 7 월 7 일, 유엔이 제창하는 "유엔 글로벌 컴팩트"에 일본 국내 기업 및 단체로는 93 번째로 등록함. (스포츠 총괄 단체로는 최초)
- UN 글로벌 컴팩트는 2000년도에 국제 사회 내 빈부 격차, 부패 퇴치, 환경 보호, 사회적 차별 등 해소를 목적으로 발족한 국제기구로 현재 전 세계 120여개국 7,000여개 이상의 민간기업 및 비영리 단체 등이 참여하고 있음.
- 일본축구협회는 UN 글로벌 컴팩트에 참여하면서, 아시아 최빈국 어린이들에게 축구공을 전달하는 JFA DREAM ASIA PROJECT, 어린이 건강 증진 및 체육 교육 프로젝트, 환경 보호를 위한 JFA 그린 프로젝트 등 소외 계층을 위한 다양한 프로젝트를 벌이고 있음.

- 이 같은 많은 프로젝트 중 소외 계층 어린이를 포함한 어린이들의 심신의 건전한 성장에 기여하고자 하는 "JFA 마음의 프로젝트"가 많은 주목을 받고 있음.
- 'JFA 마음의 프로젝트'는 인격 형성에 있어 중요한 시기에 있는 초등학교 아동, 특히 목적과 수단을 균형 있게 생각할 수 있도록 초등학교 5 학년 내외 어린이를 대상으로 유명 축구 선수들이 꿈의 선생님께서 강연을 실시하는 교육 프로그램임.
- 이 프로젝트가 진행된 지난 2년간 30,000 명의 어린이들이 프로젝트를 통해 "꿈이 있으니까 강해지는것"이라는 점을 배움.
- 꿈의 선생님은 축구라는 테두리를 넘어 야구, 배구, 육상, 수영 등 어린이들이 우상시 하는 많은 현역 운동선수들이 이 프로젝트에 참여하고 있음.

|     |             |
|-----|-------------|
| 대 만 | 소외 계층 지원 정책 |
|-----|-------------|

#### □ 추진 기관

|           |                                      |         |                             |
|-----------|--------------------------------------|---------|-----------------------------|
| 기관명       | 台灣電力股份有限公司<br>(Taiwan Power Company) | 담당자(직위) | 蕭金益<br>(처장, PR처)            |
| 전화번호      | 886-2-2366-6477                      | 이메일     | service@<br>taipower.com.tw |
| 취급품목 및 분야 | 전력 생산/공급                             |         |                             |

#### □ 활동 내역 및 현황

- 대만전력공사는 공기업으로써 매년 독거노인, 저소득층 청소년 등 소외계층을 위한 다양한 사업을 벌이고 있음.
- 가장 대표적인 지원정책으로는 2005년부터 대만 내 인구노령화가 심각한 곳으로 손꼽히는 타이동현내 독거노인을 대상으로 개최하고 있는 송년회를 들 수 있음.
- 또한, 대만 동부 지역 원주민 가정 자녀의 경제적 애로 해소를 돕기 위해 가정환경이 불우한 원주민 대학생의 방학 아르바이트 기회를 제공하고 있음.
  - 대만 교육부 통계에 따르면, 2007년도 원주민 대학생의 졸업 비율은 63.5%로 일반 대학생의 91%에 비해 현저히 낮음.
- 이외 농촌 지역 초등학교와 사회봉사기관에 중고 컴퓨터 나눔 활동, 교육 자원 부족 지역 내 스터디 반 설립, 이동도서관 운영, 무료독서실 설립, 발전소 인근지역 불우학우를 위한 장학금 제도 운영 등 소외 계층 학생들을 위한 다양한 활동을 전개함.

## □ 인지도 및 반응

- 대만전력공사의 이 같은 적극적인 나눔·봉사 활동으로 당사는 2007년 대만 시사경제 매거진 天下雜誌 선정 CSR 30대 기업 중 27위에 이름을 올림.
  - 동 리스트에는 공영기업으로는 당사와 CPC사(30위)만 순위권에 진입함.
- 또한, 2007년도에 대만 내정부가 지도하고 중화민국 공익단체 서비스 협회가 주관하는 '제7기 국가공익상'을 수상.



|       |                     |
|-------|---------------------|
| 오스트리아 | 소외 계층을 위한 자선 모금 캠페인 |
|-------|---------------------|

## 1. 사례 대상 기관 기본정보

|           |                                                                                             |         |                                        |
|-----------|---------------------------------------------------------------------------------------------|---------|----------------------------------------|
| 기관명       | Licht ins Dunkel-Caritativer Verein für sozial-, körper- und geistig behinderte Mitmenschen | 담당자(직위) | Angelika Obermayr<br>(Projekt Manager) |
| 전화번호      | +43-1-533-8688                                                                              | 이메일     | office@lichtinsdunkel.org              |
| 취급품목 및 분야 | 사회적, 육체적, 정신적 장애인을 위한 자선단체                                                                  |         |                                        |

## □ 규모 및 활동 현황

- 오스트리아 국내의 사회적, 육체적, 정신적 장애인을 위한 자선 모금 운동인 Licht ins Dunkel은 현지 최대의 인도주의적 지원 캠페인임.
- 주최는 Licht ins Dunkel 라는 자선 단체를 비롯하여 오스트리아 내 총 7개 회원단체가 공동으로 하고 있음.
- 1973년, 당시 국영방송 ORF Niederösterreich州의 프로듀서였던 Kurt Bergmann에 의해 시작됨.
  - 첫 방송은 라디오로 진행되었으며, 모금 운동의 결과는 2,500 유로이었음.
  - 1978년부터 텔레비전을 통해 방송되고 있으며, 크리스마스 이브에 국영방송인 ORF를 통해 14시간 동안 실시간 방송되고 있음.
  - 방송에서는 정치, 경제, 종교, 문화 등 각 계층 유명 인사들이 출연하여 기부뿐 아니라 직접 모금활동에 참가하고 있음.

- 이 방송을 통해 모인 성금은 연중 파트너와 스폰서를 통해 모금된 성금과 함께 오스트리아 내 사회적 도움이나 장애인 프로젝트에 사용됨.



<Licht ins Dunkel 모금 운동에 참여 중인 오스트리아 대통령>

- 투명한 모금 집계 및 기금 활용을 위해 매년 홈페이지를 통해 총 모금액과 활동 현황을 공개하고 있음.
- 2009년에는 128개의 파트너사와 후원업체가 참여하였으며, 총 모금액은 940만 유로로 3,809 가정의 10,185명의 장애 어린이를 위한 프로젝트와 402건의 소외계층 지원 프로그램에 사용됨.

<연도별 파트너 및 후원업체 수와 총 모금액>

| 년도                  | 2005   | 2006  | 2007  | 2008   | 2009  |
|---------------------|--------|-------|-------|--------|-------|
| 파트너 및 후원업체 수        | 125    | 125   | 129   | 123    | 128   |
| 총 모금액<br>(단위: 천 유로) | 10,166 | 9,271 | 9,180 | 10,021 | 9,418 |

자료원: Licht ins Dunkel 연도별 결산보고서

- 파트너 및 후원업체들은 단순 기부뿐만 아니라 기업형태에 따라 자선캠페인을 위한 자체 제품 판매 수익을 기부하거나, 자선 경매 또는 행사 등 다양한 형태로 나타남.
- 오스트리아 슈퍼마켓 체인인 SPAR Österreichische Warenhandel AG의 경우 'Licht ins Dunkel' 제품 판매금을 기부하고 있으며, 오스트리아 대표 프로덕션인 Interspot Film GmbH은 별도 자선 행사를 통한 수익금을 기부하고 있음.
- 빈 시장인 Michael Haupl은 와인 경매를 통하여, 국영 철도 ÖBB에서는 Sternbus 운영을 통한 수익금을 기부하기도 함.

## □ 인지도 및 현지 반응

- 오스트리아 내 최대 모금 운동인 만큼 개인 뿐 아니라 기업에서도 꾸준히 참여하고 있고, 종교계 및 군(軍), 정당(政堂)에서도 자발적 참여가 이루어지고 있음.
- 하지만 일부 여론에서는 크리스마스 이브에 국영방송국에서 14시간씩 방송되는 텔레톤(telethon, 마라톤식 텔레비전 방송)을 비판하거나, 방송에 나와 기부하는 기업 및 유명 인사들은 'show'에 지나지 않는다고 비판하는 목소리도 있음.

|     |                |
|-----|----------------|
| 스웨덴 | IKEA 사회적 책임 활동 |
|-----|----------------|

#### □ 추진 기업

|           |               |         |                                |
|-----------|---------------|---------|--------------------------------|
| 기업명       | IKEA          | 담당자(직위) | Thomas Gustav Carlzon<br>(CEO) |
| 전화번호      | +46-476 81000 | 이메일     | info@ikea.se                   |
| 취급품목 및 분야 | 조립식 가구 및 생활용품 |         |                                |

#### □ 활동 내역 및 인지도

- 스웨덴의 대표적 기업 중 하나인 IKEA는 적극적인 기업의 사회적 책임 추진 정책에 따라 담당하는 별도 부서를 운영하며 다양한 활동을 전개함.
  - The IKEA Social Initiative 라는 사회적 책임 추진 부서를 두고 이를 통해 UNICEF와 연계 활동, 어린이 인권보장을 위한 장기 투자를 포함한 다양한 활동 전개 중.
- UNICEF 인도
  - 어린이 생존보호 5개년 프로그램에 100백만 USD지원.
- 전 세계 IKEA 매장
  - 어린이용 Soft Toy 판매금액의 일부 기증.
  - 휴가시즌 내 판매되는 Soft Toy 판매금의 일부를 기증하는 시스템으로, Soft Toy 1개당 1유로 기증.
  - UNICEF 교육프로그램에 5년간 14백만 USD 지원.

- 책상 지원 : 리베리아, 브룬디 등 아프리카에 학교와 보건소용 책상 18,000개 지원.
- UNICEF 응급프로그램지원 : 2005년 이래 10백만 USD 지원.
- 재난 응급지원
  - 국제적 재난 및 응급상황시 지원 : 86만5천 USD.
  - 이재민 구호 : 인도네시아, 스리랑카, 파키스탄, 중국 등에 담요, 타올, 침낭, 학생가방, 식기 등 각종 구호물품 지원 등.
- IKEA의 적극적 사회적 책임 활동으로 인해 IKEA는 스웨덴 국민들이 가장 사랑하는 기업 1위 자리를 고수하고 있음.
  - 국민들에게 사랑과 존경을 받는 기업 이미지 유지로 매출 역시 지속 증가.

|     |                   |
|-----|-------------------|
| 스페인 | 교사들의 방과후 무료 수업 활동 |
|-----|-------------------|

#### □ 추진 기관

|           |                 |         |                      |
|-----------|-----------------|---------|----------------------|
| 기관명       | Institut d'Aran | 담당자(직위) | Mr. David Espejo     |
| 전화번호      | +34 637 789 616 | 이메일     | davidespejo@xtec.cat |
| 취급품목 및 분야 | 교육              |         |                      |

#### □ 활동 내역 및 인지도

- 스페인 중·고등학교 교사들은 무료 방과후 수업을 자율적으로 운영하고 있음.
- 지방마다, 학교마다 각기각색으로 운영되는 스페인 방과 후 활동은 오래전부터 교사들의 자원봉사로 진행되어 왔음.
  - 동 활동은 상위교육기관이 관여하지 않고, 전적으로 학교 내 교사들의 자율적인 의사에 운영되고 있음.
- 학생들은 소액의 재료비만 지불하고 일주일에 1~2회 원하는 활동을 선택해서 무료로 수강하는 방식임.
- Cataluna 지방에 위치한 조그마한 마을 La Val d'Aran에 있는 중·고등학교 Instituto d'Aran의 경우, 교사들이 오후 수업이 없는 수요일에 축구, 농구, 연극 등 8개 과목을 무료로 제공하고 있음.

- 동 학교의 David Espejo 교사에 의하면, 전국적으로 본 무료 봉사활동에 참여하는 교사들은 10~15%에 이르며, 전공에 상관없이 각자가 할 수 있는 부문에 개인시간을 할애하여 수업을 진행하고 있음. 활동에 필요한 기본적인 재료비나 교실 유지비는 해당 시청으로부터 받는 지원금으로 충당.
- 동 학교의 경우, 전체 학생 500여명 중 100여명이 다양한 방과 후 수업활동에 참여하고 있음.
- 학부모들은 이러한 무료 방과 후 활동으로 가정형편이 넉넉지 않은 학생들도 다양한 취미생활을 배우는 기회를 갖게 된다는 점에서 동 프로그램을 높이 평가하고 있음.

|     |                                  |
|-----|----------------------------------|
| 프랑스 | Yellow coins (Pièces jaunes) 캠페인 |
|-----|----------------------------------|

## □ 추진 기관

|           |                                                 |         |                                        |
|-----------|-------------------------------------------------|---------|----------------------------------------|
| 기관명       | Fondation<br>hopitaux de Paris                  | 담당자(직위) | Marianne PUJO                          |
| 전화번호      | 33 1 40 27 30 51                                | 이메일     | marianne.pujo@<br>fondationhopitaux.fr |
| 웹사이트      | www.fondationhopitaux.fr<br>www.piecesjaunes.fr |         |                                        |
| 취급품목 및 분야 | 의료기관                                            |         |                                        |

## □ 활동 내용

- Fondation hopitaux de Paris는 파리 시내 국공립 의료기관이 모여 1989년 설립된 비영리재단으로 입원 치료 중인 어린이, 청소년, 노인층의 삶의 질 및 의료서비스 질의 향상을 목표로 여러 가지 공헌활동 추진 중.
- Yellow Coin 캠페인은 동 재단이 수행하는 지원프로그램 중 하나로 매년 1월, 쓸모없는 동전(yellow coin) 수거를 통해 기금을 조성, 각종 프로젝트 추진을 위한 재정지원 실시함.
- 동전 수거 방법
  - 우체국에 수거용 상자를 요청, 안 쓰는 동전을 넣은 후 이름 등을 적어 냄.
  - 집 근처 빵가게나 까르푸 매장에 비치된 수거용함에 동전을 넣는 방법도 있음.



- Yellow Coin 캠페인의 주요 지원 사항
  - 치료 어린이/청소년 가족들의 상주 공간/시설 마련.
  - 치료 어린이/청소년을 위한 각종 문화/사회/스포츠 활동 지원.
  - 입원/치료 여건 향상을 위한 시설 확충 및 편의시설 설치 등.

### Yellow coin 캠페인



### □ 프로젝트 지원 현황

- 지원 현황 수치
  - 총 6644개 입원 어린이/청소년 지원 시설 건설 및 확충 프로젝트 재정 지원.
  - 1074여개 모르핀 펌프(환자통제 무통각 펌프 : PCA 펌프) 제공
  - 42개 청소년 치료 전용시설 설립 등.
- 주요 지원 시설 내역
  - 입원 치료중인 어린이/청소년들의 보호자 상주 공간.
  - 놀이방, 도서관, 학습실 등의 문화/학습/놀이 공간.
  - 입원실, 건물 복도, 보호자/가족 대기실 인테리어.
  - 특정 질환을 앓고 있는 청소년 치료 공간 마련.

## □ 반응 및 인지도

- 안 쓰는 동전 기부를 통한 참여 외에도 온라인으로 후원금이체, 수표를 통한 기부도 가능.
- 기부 활동 외에도 다수의 자원봉사들이 동 캠페인으로 지원되는 프로젝트에 지원 인력으로 참여하는 등, 프랑스 공공의료서비스 분야 대표적인 사회공헌 프로그램으로 자리 잡음.
- 프랑스중앙은행(Banque de France), 우체국(La Poste), 프랑스철도공사(SNCF) 등 공기업/기관을 비롯, 최대 민영방송국 떼에프엥(TF1), 까르푸(Carrefour), 라디오 방송 에르떼엘(RTL), 제데에프 수에즈(GDF Suez) 등 11개 대기업/기관이 협력 파트너로 동 캠페인 지원.

|     |            |
|-----|------------|
| 캐나다 | 팀홀튼 어린이 재단 |
|-----|------------|

#### □ 추진 기관

|      |                                     |     |           |
|------|-------------------------------------|-----|-----------|
| 기관명  | Tim Horton<br>Children's Foundation | 담당자 | Bill Moir |
| 전화번호 | 519-448-1248                        |     |           |
| 취급품목 | 비영리단체                               |     |           |

#### □ 활동 내역

- 최근 캐나다 정부는 팀홀튼 어린이 재단에 퀸 엘리자베스 여왕 2세를 대신하여 십만 불을 기부함.
  - 기부금은 알버타 주 Kananaskis 지역의 어린이 교육을 위해 사용될 예정임.
  - 이로 인해 약 200명의 어린이들이 기초 교육을 받을 수 있게 됨.
- 팀홀튼 어린이 재단은 1974년 Ron Joyce에 의해 설립된 비영리 단체로 매년 각 지역사회 별로 아이들을 초청하여 팀홀튼 매장을 탐방할 기회를 주고, 약 천명의 아이들을 당사가 제공하는 캠프에 초대함.
  - 2010년 일 년 동안 팀홀튼 어린이 재단은 약 1만4천 명의 저소득층 어린이를 지원하였음.
- 미국과 캐나다 전역 6명중 1명의 어린이는 경제적으로 불우한 환경에서 자라고 있으며, 팀홀튼 어린이 재단에서는 이 아이들이 긍정적인 사회의 구성원이 될 수 있도록 자기개발할 수 있는 기회를 제공함.
  - 팀홀튼 어린이 재단의 캠프 경험은 어린이들에게 도전 프로그램에의 참여를 통해 자신들의 능력에 자신감을 제공하도록 설계되었음.

- 캠프에 참가했던 학생 부모들의 91%는 자녀가 캠프에서 배운 기술이 가정 또는 학교에서 도움이 된다고 믿고 있으며, 90%의 부모는 자녀가 캠프에서 자신감을 얻었다고 생각하고 있음.

|      |                             |
|------|-----------------------------|
| 네덜란드 | 지역사회 기부 문화 형성<br>- 스키펴드재단 - |
|------|-----------------------------|

#### □ 추진 기관

|           |                                              |         |                                                                                   |
|-----------|----------------------------------------------|---------|-----------------------------------------------------------------------------------|
| 기관명       | Schiphol Fund                                | 담당자(직위) | Michael van Praag<br>(Chairman)<br>Anton H.M. Temme<br>(Communication<br>Advisor) |
| 전화번호      | +31(0)297 327<br>935<br>+31(0)297 344<br>935 | 이메일     | pressoffice@schiphol.nl                                                           |
| 취급품목 및 분야 |                                              | 공항운영 사업 |                                                                                   |

#### □ 활동 현황

- 네덜란드내 대표 공항 운영사 중 하나인 스키펴 공항 (Amsterdam Airport Schiphol)은 1994년 스키펴드 재단 (Stichting het Schipholfonds)을 창설함.
- 스키펴드 재단(Stichting het Schipholfonds)은 스키펴 공항이 지역 공동체 발전에 기여하기 위해 설립한 재단으로, 매년 스키펴 공항으로부터 기부금을 받아 스키펴 주변 지역 내 사회복지·문화·스포츠 분야의 여러 비영리단체·봉사단체에서 펼치는 다양한 프로젝트 추진에 금전적인 도움을 주고 있음.
- 2009년 1분기 43개 단체에 122,771유로, 2009년 2분기 61개 단체에 164,409유로, 2009년 4분기 50개 기관에 169,213 유로 등 기부금액을 꾸준히 늘려왔으나, 경제위기 여파로 2010년 기부금액이 축소됨.

- 2010년 2분기 104,443 유로, 2010년 3분기 25개 단체에 71,546유로를 기부함.

- 이외에도 동 재단은 전 세계 가난과 전쟁으로 고통 받는 부모를 잃은 아이들을 돕는 SOS-Kinderdorpen, 암스테르담 지역 콘서트, 야외극장 설립 등 문화 프로젝트에도 많은 도움을 주고 있음.

- Schiphol 그룹 -

- 스키폴공항은 Schiphol Group 소유(법률상 명칭 “N.V. Luchthaven Schiphol)인데, Schiphol Group의 주주는 네덜란드 정부 (69.77%), 암스테르담시(20.03%), 프랑스의 Aeroports de Paris SA 그룹(8%. 2008년 이후), 로테르담시(2.20%)임.

- Schiphol Group은 암스테르담 스키폴 공항, 로테르담 공항, 아인트호벤 공항의 소유 및 운영권을 가지고 있으며, 네덜란드 외에 미국, 호주, 이태리, 인도네시아, 아루바, 스웨덴에도 직·간접 (공항) 사업권을 보유함.

## □ 반응 및 인지도

- 보통 공항인근 주민들은 항공기 소음으로 인해 불만이 높기 마련인데, 스키폴펀드는 스키폴 공항에서 얻은 수익을 기부금 형태로 다시 사회에 적극 환원하고 있어 주변 지역사회와의 관계를 돈독히 하는데 기여하고 있음.
- 스키폴 펀드의 기부 내역은 매분기 각 지역 신문에 게재되어 지역 주민들에게 널리 알리고 있음.
- 이에 따라 스키폴 펀드의 지역사회공헌 노력은 지역내 단체는 물론이고 지역 주민에게도 큰 관심을 받고 있음.

|     |          |
|-----|----------|
| 핀란드 | 참전 용사 지원 |
|-----|----------|

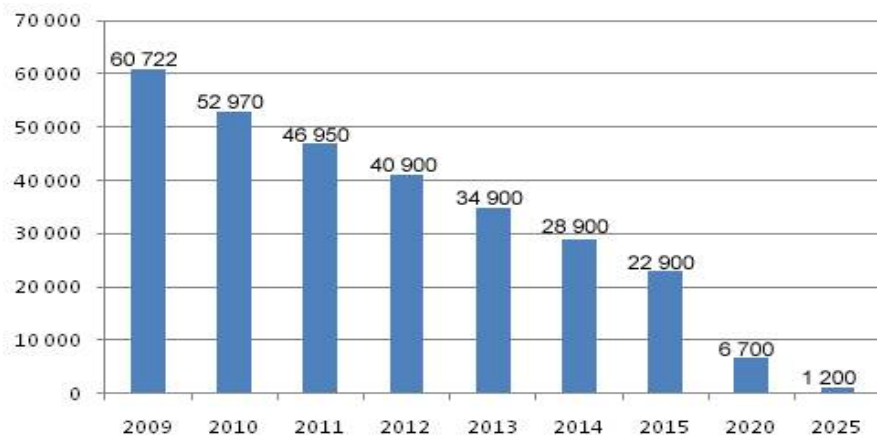
#### □ 추진 기관

|           |                                               |         |                                          |
|-----------|-----------------------------------------------|---------|------------------------------------------|
| 기관명       | Finnish War Veterans Association<br>(핀란드 참전회) | 담당자(직위) | Mr. Markku Seppä<br>(Executive Director) |
| 전화번호      | +358 400 921 332                              | 이메일     | markku.seppa@sotaveteraaniliitto.fi      |
| 취급품목 및 분야 | 참전 용사 지원(War veteran aid)                     |         |                                          |

#### □ 활동 현황

- 핀란드 내 참전 용사의 절반 이상이 매우 적은 연금을 수령하는 등 상당수가 저소득층을 이루고 있음.
- 저소득 참전 총 월수입이 약 1000유로에 불과하여 일상생활에 큰 어려움을 겪고 있는 것으로 나타남.
- 핀란드에는 약 6만 여명의 참전 용사가 생존

<핀란드내 참전 용사수 예상 추이>



- 이에 따라 참전 용사를 위한 모금 기금 - 모든 핀란드의 참전 용사를 위한 기금 모금이 국가적인 차원에서 공동 진행되고 있음.
- 이전에는 각 조직이 자체적으로 진행하였으나, 2000년부터 기금 모집을 일원화함.

#### <모금 총 수익 및 비용>

| 연도    | 연간 총 모금 수익 |
|-------|------------|
| 2006년 | 3.4 백만유로   |
| 2007년 | 3.2 백만유로   |
| 2008년 | 2.7 백만유로   |
| 2009년 | 3.1 백만유로   |

- 정부는 동 기금을 1939년부터 1945년까지 2차 세계 대전에 참전한 용사들의 생활 보조 지원으로 사용.

#### □ 반응 및 인지도

- 핀란드인 들은 참전용사 지원 모금에 대해 매우 긍정적인 반응
  - 국민들은 생존 참전 용사를 위한 정부의 기금 모금 사회 공헌활동에 대해 적극적으로 참여함.
- 핀란드 사람들은 국가의 독립을 위해 싸워준 참전 용사들의 공을 인정하고 있으며, 많은 사람들이 그들이 살아있는 한 그들에게 도움을 주는 것을 의무라 여김.



|     |                   |
|-----|-------------------|
| 덴마크 | 고연령층 대상 무료 컴퓨터 교육 |
|-----|-------------------|

## 1. 사례 대상 기관 기본정보

|           |                |         |                                   |
|-----------|----------------|---------|-----------------------------------|
| 기관명       | 덴마크 과학기술부      | 담당자(직위) | Malene Toft<br>Hallund<br>(운영책임자) |
| 전화번호      | +45 3337 9213  | 이메일     | math@itst.dk                      |
| 취급품목 및 분야 | 덴마크 과학기술 부문 기관 |         |                                   |

### □ 활동 내역 및 방법

- 과학 기술의 발달로 컴퓨터와 친밀한 관계를 맺고 있는 사회에서 컴퓨터를 사용할 수 없음으로 사회와의 고리를 잃어가고 있는 노인들에게도 교육기회 제공의 필요성이 제기됨.
- 부모와 자식들 간에 떨어져 지내는 경우가 많은 덴마크 사회에서 메일이라는 통신수단이 중요하여 노인들 또한 많은 관심을 가지고 있음.
- 또한, 은퇴 후 재취업 등을 위해서도 기본적인 컴퓨터 능력은 필수적 요건임. 이에 따라 컴퓨터 무상 교육을 실시하기 시작함.
- 과학기술부는 이런 수요를 파악하여 부서 내 직원을 동원하여 직접 방문하여 무상교육을 실시함.
- 멤버 수가 565,000명에 달하는 덴마크 대표 노인복지 기관인 Ældre Sagen과 410,000명 이상의 회원이 있는 여러 노인 단체 연합인 Ældre mobiliseringen 를 대상으로 시행하고 있음.
- 매년 열리는 인터넷 보안 홍보 캠페인의 일환으로 기본적인 컴퓨터 교육 외 안전보안 교육과 동시에 실시.

- 기본적으로 사용할 수 있는 인터넷 서핑, 메일보내기 기능 등을 교육하면서 안전보안 중요성에 관한 인지도교육도 실시.
- 구체적인 교육 내용으로는, 현재 덴마크 인터넷 뱅킹에 사용되는 NemID 보안교육, 안전 서핑교육, IT 보안교육, 안전한 메일함 사용 팁 10가지 교육 등이 있음.

## □ 반응 및 인지도

- 여러 방면으로 생활이 편리해지는 효과를 얻어 노인들이 적극적으로 교육프로그램에 참여.
  - 덴마크는 부모 자식 간 멀리 떨어져 있는 경우가 많아 컴퓨터, 인터넷 사용을 통해 자식과의 연락이 원활해짐으로 노인들이 교육 참여 선호.
- 소도시에서 거주하는 노인들의 경우 은행, 약국, 가게 등의 영업시간이 길지도 않고 정확하지 않아 생활에 불편함이 많았으나 인터넷 사용으로 이러한 불편함 해결 가능.
- 매년 지속적으로 열리는 행사로 꾸준히 인지도가 상승하며 대중들의 지지를 받음.
  - 노인들을 대상으로 한 컴퓨터 교육을 통해 노인들의 인터넷 사용이 인터넷 시장을 넓혀 시장에서도 많은 지지를 확보함.
  - 덴마크 은행 (Danske Bank), 덴마크 소매유통업체 (Danish Supermarket), 온라인 쇼핑몰 연합(EBusiness Association) 등 38개 업체 및 단체가 후원.

|    |            |
|----|------------|
| 중국 | 쓰촨성 대지진 지원 |
|----|------------|

## □ 기관 정보

|           |                  |     |                     |
|-----------|------------------|-----|---------------------|
| 기관명       | 青島市人民政府(칭다오 시정부) |     |                     |
| 전화번호      | +86)532-85826555 | 이메일 | service@lionsen.com |
| 취급품목 및 분야 | 정부기관             |     |                     |

## □ 배경

- 2008년 5월 12일 오후 2시 28분, 중국 쓰촨성 원촨(汶川)과 베이촨(北川) 지역에서 8급 지진이 일어나 사망자 69,142명, 실종자 17,551명, 경제 손실액은 8,451억 위안의 큰 피해가 발생함.
- 지진 발생 직후 재난지역 복구를 위해 칭다오 시정부는 피해 지역 복구 프로젝트를 위해 5억 800만 위안(한화 약 864억원 규모)의 예산을 책정하였으며, 중국 각계각층에서도 자발적인 지원에 나섬.

## □ 지원 내역 및 반응

- 시정부는 피해 지역 주민을 위한 임대아파트를 건설을 포함 지역 재건을 위한 대규모 프로젝트를 지원함.
  - 임대아파트 건설: 총 건축 면적 61,600m<sup>2</sup>, 19개 건물(임대 주택 15개동 및 상가 건물 4개동)을 짓는데 1억 1700만 위안이 투입됨.
  - 체육관 건립: 베이촨(北川) 신도시 남단에 운동장과 실내 종합 체육 시설을 총 1억 300만 위안이 투입됨.

- 기타 영창강(永昌江) 관광지 개발, 신규 교량 건설, 청소년 수련관과 지진 기념관 건립 등 주로 주민 생활 복구와 복지 시설 건립에 대량의 자원을 투자함.
- 대규모 피해에 따른 칭다오 시정부의 발빠른 복구 지원은 중국 전역에 빠른 속도로 전해졌음.
  - 특히, 중국내 여타 지역에서도 적극적인 지원을 아끼지 않음.
  - 현재도 복구를 위해 칭다오 시정부는 물론 칭다오 소재 기업, 여타 지역 주민들의 지원이 계속되고 있음.

|     |                         |
|-----|-------------------------|
| 미 국 | 지역 사회적 소외계층 주민 무료 검진 정책 |
|-----|-------------------------|

#### □ 추진 기관

|           |                            |         |                                      |
|-----------|----------------------------|---------|--------------------------------------|
| 기관명       | Howard University Hospital | 담당자(직위) | Kimberly Miller<br>(Program Manager) |
| 전화번호      | (202) 806-5539             | 이메일     | k_e_miller@howard.edu                |
| 취급품목 및 분야 | 대학병원                       |         |                                      |

#### □ 도입 배경

- 보험 무가입자나 가입한 보험이 암 검사를 커버하지 않는 경우, 대장암 검사비가 1800달러에 달해 저소득층에게 매우 부담스러운 수준으로 저소득층 주민은 적절한 의료 서비스를 받지 못하고 있음.
- 워싱턴 내 Howard University 병원은 저소득층의 의료서비스 확대를 위해 워싱턴 DC 보건부와 암 컨소시엄으로부터 제공받은 지원금으로 워싱턴 DC 지역 고령 주민에게 무료 암 검진을 시행하고 있음.
- 대장암 조기 검진, 보험가입여부와 상관없이 남녀노소를 불문하고 워싱턴 DC 주민 모두에게 2011년 5월 31일까지 무료 제공.

## □ 활동 내역 및 방법

- 하워드 대학병원 내 암센터에서 주민들을 대상으로 무료 암 검사 실시.
  - 워싱턴 DC 주민을 대상으로 폐암, 유방암 등 무료 암 검사 서비스 제공.
  - 대장암, 전립선 암 검사와 HIV 검사를 2011년 5월 31일까지 제공할 계획.
  - 전화나 이메일로 예약을 받고 있으며 검사받는 암의 종류에 따라 검사 대상 선정 기준과 예약 가능 날짜 차별화 됨.
- 무료검진 대상과 방법
  - 대장암 검사는 하워드 대학병원 (202) 865-7741로 전화하여 예약 가능하며 50-64세 워싱턴 DC 주민 대상으로 실시.
  - 암 검사의 종류에 따라 신청요건이 상이하지만 거의 모든 연령대의 주민에게 무료 서비스 제공.
  - 전립선암의 경우, 50세 이상의 워싱턴 DC 주민을 대상으로 매달 셋째 주 수요일에 검사 가능하며 (202) 865-0009로 예약 가능.
  - HIV의 경우는 매일 예약이 가능하며 (202) 865-4851로 전화 예약을 통해 이루어짐.

## □ 반응 및 인지도

- 지역 저소득층 주민 보건을 위한 노력으로 주민들에게 인기.
  - 실제로 건설업에서 퇴직한 Gerome Samuel (58세, 남)은 하워드 대학병원에서 내시경 대장암 검사를 받고 대장암을 초기에 발견하여 수술에 성공한 케이스.
  - 대장암 사망률이 가장 높은 흑인인구가 밀집한 워싱턴 DC내에서 하워드 대학병원의 무료 암 진단 서비스 인기 높음.

- 주민들은 지역병원이 이와 같은 무료 건강검진 서비스를 제공하는 것에 대해 매우 감사해하며 장기간 지속되어온 프로그램으로 환자와 의사간의 강한 유대감을 형성하고 있다고 담당자는 설명.
- 동 서비스를 주로 이용하는 연령층은 40-75세 사이 환자에 적용.
- 하워드 대학병원 암센터는 암 관련 검사뿐만 아니라 암 관련 세미나 및 암 예방활동의 주민 교육 프로그램 등을 병행하면서 지역 인들에게 사회공헌 실시.

|     |                    |
|-----|--------------------|
| 영 국 | 재생 벽돌을 통한 지역경제 활성화 |
|-----|--------------------|

## □ 추진 기관

|           |                                       |             |                                        |
|-----------|---------------------------------------|-------------|----------------------------------------|
| 기관명       | Free Form Arts<br>(Green Bottle Unit) | 담당자<br>(직위) | Martin Goodrich<br>/Executive Director |
| 전화번호      | +44 207 241 7470                      | 이메일         | martin@eluna.org.uk                    |
| 취급품목 및 분야 | 재생벽돌                                  |             |                                        |

## □ 활동 내역

- Free Form Art는 지역발전자금을 지원받아 도시 및 지역 재건 사업에 예술적인 의미를 부여하는 비영리단체임.
- Green Bottle Unit(GBU)는 Free From Art의 프로젝트 중 하나로 지자체-지역주민 합동 비즈니스 모델.
  - Free Form Art는 2000년 EU지역발전기금을 지원받아 GBU를 설치. GBU는 지자체에서 수거한 폐유리를 넘겨받아 지역 주민으로 구성된 디자이너들이 디자인한 형태로 예술적인 벽돌, 또는 오브제를 생산함.
  - 생산한 벽돌은 Eluna라는 브랜드를 사용하여 판매. 판매수익은 운영비를 제외하고 지역에 다시 환원하여 지역 재건 사업에 사용하는 조화로운 민관협력 사업 생태계를 조성하고 있음.
- 우리는 횡수에 관계없이 100% 재활용이 가능한 재료이지만 손상된 병을 열가공하여 병으로 재생산하는 비용이 커서 깨지지 않은 병을 제외하고는 매립하는 경우가 대부분이었음.



- 유리는 자연분해가 되지 않아 매립하면 영구히 남기 때문에 환경문제로 지적되었음.
- 폐유리를 병으로 재생하지 않고 분쇄하여 블록으로 찍어내는 작업은 경제적이고 가공도 쉬우며 돌과는 달리 디자인도 여러 가지를 적용할 수 있음.
- 2000년 설립 이후 4년 만에 연간 2천 톤을 생산하여 부채 없이 순매출만 35만 파운드를 기록했으며 2009년에는 매출이 2배 이상 증가.
- 남은 수익은 지역에 다시 배분하여 도시 재건 사업이나 지역 환경 개선에 활용하는 등 선순환 구조 확립.
- 현재는 일본, 독일, 프랑스 등에 수출도 하고 있음.



<Eluna 벽돌의 설치모습>

|     |                     |
|-----|---------------------|
| 이태리 | 소외계층 조사 및 자문 위원회 운영 |
|-----|---------------------|

#### □ 추진 기관

|           |                                                                             |         |                           |
|-----------|-----------------------------------------------------------------------------|---------|---------------------------|
| 기관명       | 사회 소외층 조사 위원회<br>COMMISSIONE DI<br>INDAGINE<br>SULL'ESCLUSIONE<br>E SOCIALE | 담당자(직위) | Marco Revelli             |
| 전화번호      | 06 46834420                                                                 | 이메일     | famarcucci@welfare.gov.it |
| 취급품목 및 분야 | 사회 소외계층 연구 및 복지 제도 자문                                                       |         |                           |

#### □ 배경

- 산업화와 더불어 사회 계층의 고착화가 이뤄지며 극빈층 문제가 고질적 사회문제로 대두되며 이를 해결하기 위해 근본적인 연구의 필요성을 느낌.
- 1980년대 정부와 온 국민의 관심이 경제발전에 집중되며, 타 국가와 마찬가지로 극빈층 및 사회 소외계층에 대한 사회적 관심이 전무했음.
  - 1984년, 현이탈리아 노동·사회정책부(ministero del Lavoro, delle politeche sociale)산하, 학계, 금융계, 정부 기관의 전문가들이 모여 극빈층 조사 위원회가 출범함.
  - 1990년, 급증하는 이민자로 인해 '극빈층과 이민자 조사 위원회'로 명칭이 바뀜.
  - 2000년 11월, 현재 명칭인 '사회 소외층 조사 위원회(CIES)'로 바뀌며 극빈층과 이민자 뿐 아니라 사회 전반적인 소외 계층에 대한 조사 및 정책 자문 역할을 수행.

## □ 활동 내역

- 지식 공유
  - 학계, 금융계, 정부 기관 관련자들이 위원회에 관련되어 각기 소유한 주요 경험 및 전문지식을 공유하는 국내외 컨퍼런스를 개최
- 전문 조사 보고서 작성
  - 매년 사회 소외층에 대한 전문 조사 보고서를 발표
  - 각 분야별 전문가들이 자신의 전문 영역별로 조사, 심도 있는 내용으로 구성됨.
  - 이 보고서는 노동·사회정책부 홈페이지에 게재되어 모두 열람이 가능하여 추후 정책 수립 시 유용한 참고 자료로 활용
- 정책 제안 및 자문
  - 이탈리아는 전통적으로 지방색이 뚜렷하고, 남북간의 경제적 편차가 심함에 따라 정책 수립에 어려움을 겪고 있음.
  - 소외층을 위한 사회 정책 수립 과정에서 위원회의 자문과 정책 평가를 통해 효과적인 정책 확립에 도움

## □ 반응 및 인지도

- 각 분야 전문가들의 재능 기증으로 전문성 인정
  - 대학 교수진, 통계청, 금융계 등 사회 전반적인 분야의 전문가들로 이뤄진 위원회로 그 연구의 전문성을 인정받으며 각 정부 부처의 정책 수립 및 정책 평가에 있어 중요한 위치를 차지하고 있음.
- 연간 발표되는 조사 보고서를 통해 사회소외계층에 대한 사회적 관심 도출에 성공
  - 연말이나 선거철에만 집중될 수 있는 사회소외계층에 대한 관심을 크게 제고함과 동시에 객관적·전문적 조사 보고서를 통해 관련 정책의 연계성을 끌어내며 사회적 합의 도달에 공헌하고 있다고 평가

|     |                       |
|-----|-----------------------|
| 독 일 | 언론-봉사단체 네트워크 통한 기부 활동 |
|-----|-----------------------|

#### □ 추진 기관

|           |                              |         |                                  |
|-----------|------------------------------|---------|----------------------------------|
| 기관명       | Heilbronner<br>Stimme<br>신문사 | 담당자(직위) | Ms. Ulrike<br>Bauer-Dörr         |
| 전화번호      | +49-(0)7131 615<br>329       | 이메일     | ulrike.bauer-do<br>err@stimme.de |
| 취급품목 및 분야 | 지역 언론사                       |         |                                  |

#### □ 활동 내역 및 방법

- 지역신문사로 1970년 크리스마스 특집 기사로 지역 소재 불우 이웃을 소개, 구독자의 자발적인 기부활동 문의가 시초가 되어, 불우이웃을 신문사에 소개하고 지역 주민의 기부를 모집하는 활동 수행
  - 기부 대상은 지역 소재 불우이웃 및 지역 내 사회복지 프로젝트.
- 신문사에서 봉사활동의 강화 및 체계화를 위해 지역사회 복지단체와 공동으로 불우이웃 (Menschen-in-Not) 명의의 공익 재단을 1995년 설립, 공식 홈페이지상 ([www.menschen-in-not.de](http://www.menschen-in-not.de)) 에 기부금 현황을 공지하는 등 투명하고, 주민참여적인 활동을 수행함.
  - 매년 집중 지원 요망 프로젝트 및 대상을 선정, 지역 주민의 자발적인 기부를 유도.

## □ 반응 및 인지도

- 동 언론사의 이 같은 나눔 문화 행사는 오랜 역사를 통해 지역주민들에게 불우이웃을 돕기 위한 1차 접촉 창구로써 확고한 자리를 잡음.
- 2010년에 12월 초에도 약 168,901유로가 모금되는 등 언론 및 홈페이지 상 적극 홍보 등으로 지역사회에서 높은 인지도를 보이고 있음.

|     |                    |
|-----|--------------------|
| 스위스 | 장애인-노약자 택시 지원 프로그램 |
|-----|--------------------|

|           |                 |     |                               |
|-----------|-----------------|-----|-------------------------------|
| 기관명       | TIXI Zurich     | 담당자 | Christian Roch<br>(President) |
| 전화번호      | +41 44 404 1380 | 이메일 | christian.roth@tixi.ch        |
| 취급품목 및 분야 | 장애인/노약자용 택시 서비스 |     |                               |

## □ 도입 배경

- 장애인, 노약자가 외출을 희망하는 경우, 대중 교통이나 일반 택시의 경우 사용이 휠체어 등을 적재할 곳이 없거나, 승하차에 불편을 겪는 경우가 많음.
- 또한, 택시의 경우 일반적으로 다른 교통수단에 비해 요금이 매우 비싼 편임.
- 이에 따라 정부에서는 장애인, 노약자들에게 보다 편리하게 그리고 경제적으로 이용할 수 있는 대중 교통수단을 운영하기로 결정하여 시행한 제도가 TIXI임.
- TIXI는 해당지역의 장애인, 노약자 이동편의를 목적으로 출범한 비영리 민간조합으로 1983년 취리히 근방지역에서 시작됨.
- TIXI는 각종 기업 및 정부로부터 받은 기부금과 함께 차량 및 운전서비스를 제고하는 자원봉사자들로 운영되고 있음.

## □ 운영 현황 및 효과

- TIXI Zurich는 스위스 내에서 가장 큰 봉사 조직 중 하나로 2009년 기준 이용고객은 1,733명, 자원봉사자(운전자) 391명에 달함.

- 이용고객은 60대 이상의 고객이 50% 이상을 차지할 정도로 고연령층이 주축을 이루고 있음.
  - 자원 봉사자의 경우 개인 차량을 제공하거나 운전서비스를 제공하는 방식으로 참가함.
  - 또한, 자원봉사자는 60대 이상의 고연령층이 가장 많은데 이는 정년(65세) 이후 자원봉사자가 많아지기 때문임
- 정부는 TIXI 서비스 개선을 위해 연간 최소 1회이상 이용고객 대상으로 만족도 조사 실시하는데 만족도는 약 90% 이상의 높은 점수를 기록하고 있음.
  - TIXI는의 예산은 약 250만 불 정도로 절반 이상이 스위스내 주요 기업들의 기부금으로 이루어져 있음.
  - TIXI에 대한 주요 기부 기업을 들면 다음과 같음
    - Accenture : 성탄절 불우이웃 돕기 성금전달에서 출발해 현재는 TIXI의 조합운영 및 마케팅 전략수립을 무료로 컨설팅지원함
    - KPMG : 기부금 지원 외에도 취리히 가을축제에서 TIXI 홍보 부스에서 KPMG직원들이 별꼴판매 자원봉사 실시함
  - TIXI는 한편으로 사회적 약자인 장애인과 노약자들의 삶의 질을 개선하고 사회 안정화에 기여하는 한편 참여 자원봉사자들에게는 고령에도 불구하고 사회 봉사활동에 적극참여할 수 있다는 자긍심을 부여하는 등의 효과를 보고 있음.

|       |               |
|-------|---------------|
| 말레이시아 | 1 MALAYSIA 운동 |
|-------|---------------|

## □ 기업 정보

|      |                                                         |         |                          |
|------|---------------------------------------------------------|---------|--------------------------|
| 기관명  | Ministry of the Federal Territories and Urban Wellbeing | 담당자(직위) | YB. Dato' Raja Nong Chik |
| 전화번호 | 603-8889 7878                                           | 이메일     | rnc@kwp.gov.my           |

## □ 도입 배경 및 목적

- “하나의 말레이시아 (One Malaysia)” 운동은 “지금 바로, 사람먼저 (People First, Performance Now)” 라는 슬로건 아래, 2008년 9월 16일부터 시작 된 정부 프로젝트로서 One Malaysia 캠페인을 통해 국민 단합을 주창하며 다민족 국가 말레이시아에서 인종 간의 화합을 도모하는 것을 목표로 함.
- “하나의 말레이시아”에는 2020년까지 경제대국으로의 도약을 목표로 하는 “정부 전환 프로그램 (Government Transformation Program)이 포함되기도 함.
- 말레이시아 정부는 동 프로그램을 통해 지역 간 격차를 극복 하여 도심 지역과 농촌 지역의 화합을 도모하고, 빈부격차를 극복하겠다는 의지를 표명하고 있음.

## □ 운영 현황

- “하나의 말레이시아” 운동은 저소득층을 위한 의료서비스, 컴퓨터 등 학습기자재 기부 등 다양한 프로젝트를 진행하고 있음.



- 하나의 말레이시아 병원(1Malaysia Clinics) 프로젝트는 약 50여개의 병원에 국고 예산을 지원하여 모든 말레이시아 국민에게 기초적인 의료 서비스를 단돈 1RM(약370원)에 제공하는 것을 그 내용으로 함.



공식 “하나의 말레이시아 병원” 사례  
(지역:Taman Bunga Raya, Bukit Beruntung, Hulu Selangor)

- 사진 속 하나의 말레이시아(1Malaysia Captured) 프로젝트는 사진 촬영 대회로, 출품작에 200개가 추가 될 때 마다 한명의 백내장 말레이시아인 환자가 수술을 받게됨.
  - 수술을 위한 예산은 정부 및 기업의 기부로 조성됨.
- 하나의 말레이시아 컴퓨터 프로젝트는 저소득층의 인터넷 및 문화 접속 기회를 확대하기 위해 저소득층을 중심으로 넷북을 무상으로 배포하는 캠페인임.
  - 이에 따라 저소득층 사람들도 넷북 등을 활용하여 Telekom Malaysia의 브로드밴드 서비스를 통한 인터넷 접속이 용이해짐.



중앙 국토 및 도시 복지 장관(The Federal Territories and Urban Wellbeing Minister)가 “하나의 말레이시아 컴퓨터” 수혜자들과 함께 빛나는 순간을 함께함 (2010. 5. 1)

### 3. 산업계내 공정사회를 위한 제도 운영 사례

|      |              |
|------|--------------|
| 싱가포르 | 의료계 고령근로자 채용 |
|------|--------------|

#### □ 기업 정보

|           |                                  |         |                                     |
|-----------|----------------------------------|---------|-------------------------------------|
| 기업(기관)명   | 알렉산드라 병원<br>(Alexandra Hospital) | 담당자(직위) | Tessa Monteiro<br>(Media Enquiries) |
| 전화번호      | 65-6472-2000                     | 이메일     | tessa_monteiro@juronghealth.com.sg  |
| 취급품목 및 분야 | 싱가포르 종합병원                        |         |                                     |

#### □ 배경 및 목적

- 싱가포르에서는 공정한 인력채용 도입 확산을 위해 2006년 고용주 대표, 노동조합 대표, 정부 인사 등으로 구성된 공정한 채용을 위한 3자 연합(TAFEP, Tripartite Alliance for Fair Employment Practices)을 구성.
- TAFEP에서는 자문 서비스, 교육 자재 등 다양한 서비스와 자원, 도구를 제공하여 기업 및 기관들이 연령, 인종, 성별, 종교, 가족관계, 장애 등에 따른 차별 없이 직무를 수행할 기술, 경험, 역량 등에 기초하여 고용법에 명시된 공정한 채용을 시행하도록 지원.
- 대표적인 불공정 채용 관행은 연령에 따른 차별로, 싱가포르에서 인구 고령화는 커다란 사회 및 경제적 문제로 대두되고 있으나, 고용주들은 고령근로자 채용을 선호하지 않는 것이 현실

- 고령근로자 채용에 따른 의료비 및 보험비 부담 증가, 고령 근로자의 신체 능력을 벗어나는 신체 능력을 요하는 직무, 상대적으로 뒤쳐지는 고령근로자들의 새로운 기술 습득, 변화 수용 및 적응 능력 등이 주로 고령근로자 채용을 선호하지 않는 이유로 꼽힘.
- 알렉산드라 병원에서는 노인 구직자 채용 및 유지를 병원 운영 목표 중 하나로 삼고 공정한 채용 실행을 위해 노력.
  - 나이를 이유로 고령근로자를 회피하는 것이 아니라, 고령근로자를 채용 및 유지하는 제도를 추진.
  - 알렉산드라 병원은 1938년에 설립된 싱가포르의 대표적 종합 병원으로, 1000명 이상을 채용하고 있음.
- 알렉산드라 병원의 고령근로자 채용 및 유지 제도 추진 결정은 병원의 고령근로자 고용 경험에 기반하고 있음.
  - 병원장에 따르면 고령근로자는 업무 수행에 있어 보다 일관적이며, 이직률이 낮고, 연륜을 바탕으로 업무에 능함.

## □ 추진제도

- 고령근로자 재고용 제도
  - 알렉산드라 병원에서는 업무에 능숙하고 성숙한 고령근로자 재고용을 강력히 장려하고 있음.
  - 재고용은 근로자의 건강 상태 및 업무 수행 능력에 기반 하여 결정되며, 연장 가능한 1년 단위의 고용계약 형태로 추진됨.
  - 싱가포르에서는 퇴직연령법에 따라 근로자가 60세가 되면 임금을 10%까지 삭감할 수 있으나, 알렉산드라 병원에서는 임금을 삭감하지 않음.

- 직무 재설계 프로그램
  - 업무 절차를 재구성하고 재설계하기 위해 직무 재설계 프로그램을 도입.
  - 환자들에게 제공하는 간호 서비스를 능률화하고, 고령근로자의 고용가능성을 높이기 위해 직무 재설계 프로그램을 통해 PCAs(Patient Care Associates)라는 새로운 직무를 창조.
- 유연근무제
  - 고령근로자를 포함하여 직장가정에서의 책임을 다하기 위해 유연한 근로시간 조정이 필요한 모든 근로자들을 대상으로 함.
  - 집약근무제, 시간제 근무 및 일자리 나누기 등을 포함한 유연한 근로시간 조정 방안을 제공하고 있음.
- 경력 개발 기회 제공
  - 고령근로자들의 경력 개발을 위한 근로자 혜택 및 기회 제공.
  - 역량 강화를 통해 고령근로자들은 보다 좋은 보수 조건을 누릴 수 있음.
- HOP@Work 프로그램
  - 고령근로자들이 건강 및 생활양식을 더 잘 관리할 수 있도록 도와주는 건강교육 프로그램
- 건강검진 및 건강관리 프로그램
  - 고령근로자들이 건강 및 생활양식을 관리할 수 있도록 돕기 위해 고령근로자들에게 개인별 건강검진을 제공하며, 체중 관리, 고혈압 관리, 쓰러짐 방지 등 다양한 건강관리 프로그램을 제공.
  - 건강관리 프로그램을 마치면 고령근로자들에게 개인별 건강 기록 카드를 제공.

## □ 운영 현황 및 효과

- 알렉산드라 병원에서는 퇴직연령인 62세가 된 고령근로자의 80-90%를 재고용 및 유지하고 있음.
- 고령근로자들은 건강 및 생활양식을 더 잘 관리할 수 있고, 보다 성취감을 느낄 수 있는 삶을 살 수 있게 되었으며, 알렉산드라 병원에서는 고령근로자들의 경력과 지식을 활용할 수 있게 됨.
- 고령근로자 고용 및 유지를 위한 노력을 인정받아 50세 이상의 4000만 퇴직자를 대표하는 미국의 비영리조직인 AARP(American Association of Retired Persons)에서 수여하는 세계 혁신적 고용주 상(International Innovative Employer Awards) 수상.
- 싱가포르 고령근로자의 고용가능성 향상에 대한 기여를 인정받아 2008년 노동절 상(May Day Commendation Award 2008) 수상.

|     |                    |
|-----|--------------------|
| 호 주 | 대기업-중소기업간 상생 문화 확립 |
|-----|--------------------|

#### □ 기업 정보

|           |                  |             |                                             |
|-----------|------------------|-------------|---------------------------------------------|
| 기업명       | Target           | 담당자<br>(직위) | Ms. Jill Moodie<br>(Sustainability Manager) |
| 전화번호      | 61 3 5246 2765   | 이메일         | jill.Moodie@target.com.au                   |
| 취급품목 및 분야 | Department Store |             |                                             |

#### □ 제도 도입 배경 및 목적

- 호주 대표적인 Retail shop 체인인 Target 은 호주 최대 유통 업체인 Westralian Farmers Group 의 자회사로 자사 및 공급 업체들의 자발적인 공정사회 만들기를 위하여 'Ethical Business Practices'를 시행하고 있음.
- 2005년부터 'Ethical Sourcing Code (ESC)'를 정하고 신규 및 기존 공급업체 (Vendors) 의 감사를(Audit) 시행하고 있음.
- 감사를 통하여 공급업체에서 그들의 근로자들 에게 합리적인 대우를 제공하게 하여 궁극적으로 일의 생산성과 능률을 높이며 '윤리적 생산품(Ethically-produces products)'을 소싱 하기 위함임.

#### □ 운영 현황

- 감사 업체인 Societe Generale de Surveillance (SGS) 사를 통하여 호주 국내 및 해외 공급업체들의 감사를 시행하며 해외 공급업체 중 SGS 사의 감사가 용이치 않을 경우 해당국의 Audit body를 통하여 감사를 시행함.

○ 감사 내용은 다음과 같이 요약됨

1) 인력 고용 및 관행 (Employment practices)

\* 아동 노동, 보수 및 성과금, 작업시간, 강제 노동 및 노동 착취, 차별 여부 등

2) 작업 환경 (The Workplace)

\* 건강 및 안전성, 기숙사 시설(업체에서 근로자에게 기숙사 제공시), 화장실 시설 등

3) 관리 표준법 (Management controls)

\* 하청업체관리기준, 표준 환경법 준수, 윤리준수, 규정준수 등.

○ 최종 공급업체로 선정되기 전 신규/잠재 공급업체는 'Ethical Sourcing code Vendor Profile form'을 작성하여 제출 후 1차 검토를 통하여 상세 감사의 필요 여부를 통보 받게 되며 세부 감사가 이루어 질 시 양 사간의 충분한 사전 협의 하에 날짜, 시간 등을 결정한 후 업체 크기에 따라 최고 이틀간의 감사가 시행됨.

○ 세부 감사 시 신규/잠재 공급업체는 감사 기관에게 최대한의 협조를 지원하며 담당자를 지정하여 감사가 원활히 이루어 지도록 지원함.

- 특히 제품의 제조 현장, 사무실, 직원 편의시설 (주방, 다용도실 및 실외 시설도 포함)과 급료 명세서, 근무 시간 기록표 등에 대한 접근이 가능하도록 협조해야 함.

- 감사를 통과한 업체는 'Certificate of ESC Compliance'를 발급받게 되며 Target의 신규/잠재 공급업체로 등록이 됨. 감사를 통과하지 못한 업체는 단계별 문제 개선책을 제시해야 하며 경우에 따라 아래와 같이 2~3, 6, 12개월 후 재 감사를 받아야 함.



## □ 운영 효과

- Target의 Sustainability Manager Ms. Jill Moodie 에 따르면, ESC시행 후 여러 가지 변화 및 효과가 있지만 가장 큰 효과는 공급업체들의 마인드의 변화라고 함.
  - 단순히 제품의 품질개선에 중점을 두는 것이 아닌 실제적인 외부 감사를 통하여 업체 내부의 개선점을 발견하고 보강해 가는 과정에서 작업환경, 직원들의 대우 등이 크게 개선되고 있다 함.
  - 제품의 품질과 가격만 우선시 하여 직원들의 근로 환경 관리 소홀, 노동착취 및 오버타임을 강요한 업체들을 최종 공급자 명단에서 탈락시킨 케이스도 여럿 있다 함.
- 같은 계열사인 Coles (대형 슈퍼마켓), Kmart (Department Store)등 에서도 위와 같은 감사 시스템을 시행하고 있으며 Coles 의 경우 신규 제품 소싱 전 공급업체의 공장실사가 이뤄지며 Coles 호주 본사 담당 직원이 직접 공장 실사를 함.
- Target 뿐 아니라 호주 대부분의 대형 슈퍼마켓, Department Store는 위와 같은 감사시스템을 도입하였으며 호주 국내 업체 뿐 아니라 해외 업체에도 공정한 노사 관계가 이뤄질 수 있도록 노력하고 있음.

|     |                 |
|-----|-----------------|
| 벨기에 | 사회적 약자 우대 고용 정책 |
|-----|-----------------|

#### □ 기업 정보

|           |                                        |         |                              |
|-----------|----------------------------------------|---------|------------------------------|
| 기업(기관)명   | I.R.I.S                                | 담당자(직위) | Pierre de Muelenaere<br>(사장) |
| 전화번호      | 32-10-45-13 64                         | 이메일     |                              |
| 취급품목 및 분야 | ICT산업분야(document, data, information처리) |         |                              |

#### □ 도입 배경

- 벨기에는 EU의 고용평등 지침(2000/78/CE directive establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation)의 시행법(2007.5.10)을 제정하고 공정한 인력채용 기준을 규정하고 있음.
- 즉 고용에 있어서 나이, 성적 성향(Homo), 인적사항(결혼, 미혼, 이혼, 별거 등), 출신지, 재산, 종교, 철학, 정치적 성향, 언어, 건강상태(현재/미래), 신체장애(선천적, 후천적) 등의 차별을 금지하고 있음.
- I.R.I.S.사는 Intelligent document recognition와 Document, content, process management 및 Optimized IT infrastructure 분야에서 활동하고 있는 벨기에 계 다국적 기업으로서 세계 곳곳에 지사가 있기 때문에 기업 성격 상 다양한 문화에 익숙한 업체이지만 사회적 책임을 다하는 기업으로서 진정한 문화의 다양성을 기업 경영차원에서 재현하려는 의도로 장애자의 고용 전략을 세움.

## □ 운영 현황

- 벨기에 루뱅-라-뇌브(Louvain-La-Neuve)에 있는 I.R.I.S 본사는 벨기에 장애인 봉사기관(AMDV1, 비영리단체)과 함께 ScaNable이라는 사회적 성격을 띤 사회기업을 설립함.
- ScaNable사는 I.R.I.S.사에서 필요한 서류 스캔과 indexation 서비스 작업을 담당하고 있는데 작업자 중 상당수를 AMDV1가 돌보고 있는 장애인으로 고용함.
  - ScaNable의 장애인 고용과 고용관리는 AMDV1가 맡고 있음.
  - I.R.I.S는 서류, 스캐닝, 시각 인식, 다국어 인덱스 준비 작업을 ScaNable에 하청하는 형태로 장애인 일자리 창출에 도움을 주는 형태임.

## □ 운영 효과

- I.R.I.S사는 벨기에 내 사회적 책임을 다하는 기업으로서의 이미지가 제고 효과를 크게 봄.
  - 동 사업으로 I.R.I.S. 사는 2007년에 장애인 고용분야에서 RTBF(방송국), Régie Média Belge(광고업체), CAP48(RTBF의 장애인지원사업 프로그램), Trends/Tendance(경제전문 주간 잡지)가 합동하여 수상하는 “시민기업”의 상을 수여받음.
- 산업계 내 사회적 기업 문화 확산에 기여
  - 벨기에에서 사회적으로 불리한 조건에 처한 사람들(노령근로자, 장애인, 무학력자, 전과자, 외국 이민자 등)을 주로 고용하는 기업의 사회적 사명을 실천하고 있는 기업들의 전체 고용인원은 약 50만 명이며 매출액은 10억 유로 정도임.

|     |                 |
|-----|-----------------|
| 일 본 | 사회적 약자 우대 고용 정책 |
|-----|-----------------|

## □ 기업 정보

|           |                          |         |       |
|-----------|--------------------------|---------|-------|
| 기업(기관)명   | 日本理化學工業(株)<br>일본이화학공업(주) | 담당자(직위) | 오야마사장 |
| 전화번호      | 044-811-4121             |         |       |
| 취급품목 및 분야 | 학교용품 (분필, 칠판지우개 등)       |         |       |

## □ 도입 배경 및 운영현황

- 동사는 분필 등을 비롯한 학교 용품을 제조하는 업체로, 인체에 무해한 탄산 칼슘을 원료로 한 분필인 "다스토레스쵸쿠"의 국산화에 최초로 성공한 일본 내 유명 기업임.
- 이후 동사는 다스토레스쵸쿠 일본 유일의 문부성 (현 문부과 학성) 권장 분필로 지정된 이후 성장을 거듭하여 현재는 가루 없는 분필의 국내 시장 점유율은 30 % 이상을 가지고 있음.
- 현재 동사 총 직원 74 명 중 54 명이 정신지체자임. 게다가 증세가 심한 사람이 절반 이상을 차지하고 있음. 장애인 고용의 1기생이 된 2 명은 60 세 정년까지 근무한 후 이후 5 년간 추가로 촉탁으로 근무를 계속하고 있을 정도로 적극적 장애인 고용에 앞장서고 있음.
  - 특히, 생산 라인을 장애인이 움직이기 쉽게 고안하는 등 장애인들의 작업효율 및 전체 작업 효율을 제고하기 위한 노력도 꾸준히 벌이고 있음.
- 인간의 행복이란 "사람에게 칭찬받는" "사람의 도움이 되는" "사람에게 필요한 존재다"라는 신념하에 일함으로써 얻을 수 있는 기쁨을 장애인에 부여함과 동시에 보람을 갖고 일하는 장애인의 일에 대한 자세가 직원에게 좋은 영향을 주고 있음.

- 소자화(小子化)의 영향, 화이트 보드 및 PC의 보급으로 분필 사용량이 줄어들고 있지만, 수산업자 등이 쓰다 버린 조개껍데기를 종래의 원료인 탄산 칼슘에 섞어, 쓰기 쉽고 펼치기도 명하게 만든 분필을 개발하는 등 생산뿐만 아니라 개발에도 힘을 쏟고 있음.

## □ 운영 후 개선 효과

- 현재 장애인 고용 촉진법에 따라 종업원 56 인 이상 기업은 1.8 %의 장애인을 고용하는 것이 의무화되어 있음.
- 일부 대기업 등에서는 장애인 고용은 증가하고 있지만, 1.8 %를 달성하고 있는 곳은 절반에도 미치지 않음. 이러한 현실에도 불구하고 동사와 같이 종업원의 70 % 이상을 장애인으로 고용한 것은 취업률은 바로 경이적임.
- 현재 일본에서는 장애인 고용 촉진법에 의해 정해진 인원수를 충족하지 않는 기업에서 납부금을 징수해 이 납부금을 바탕으로 고용 의무보다 더 많은 장애인을 고용하는 기업에 대해 조정금(調整金)을 지불하거나 장애인을 고용하거나 하는데 필요한 시설의 설비비 등에 조성(助成)하고 있음 (장애인 고용 납부금 제도).

\* 참고 : 일본의 장애인 의무 고용비율

- 민간 기업 : 1.8 %
- 국가, 지방 공공단체, 특수 법인 등 : 2.1 %
- 도도부현 등의 교육위원회 : 2.0 %

|     |                                        |
|-----|----------------------------------------|
| 대 만 | 사회적 약자 우대 고용 정책<br>-CPC CORP의 사랑의 주유소- |
|-----|----------------------------------------|

#### □ 기본정보

|           |                                      |         |                        |
|-----------|--------------------------------------|---------|------------------------|
| 기업(기관)명   | 台灣中油股份有限公司<br>(CPC Corp.,<br>Taiwan) | 담당자(직위) | 陳鴻文<br>(유류제품마케팅사업부)    |
| 전화번호      | 886-2-8789-8989                      | 이메일     | D001830@<br>cpc.com.tw |
| 취급품목 및 분야 | 석유/석유화학제품 생산/판매                      |         |                        |

#### □ 운영 배경

- 대만 행정원 노동위원회는 1990년도부터 지체장애인 정액 고용제도를 실시해오고 있음.
- 2007년도에 지체장애인 권익보장법 수정 후, 2009.7.11일부터 정액 고용 적용범위를 확대함.
  - 민영 기관의 경우 정액 고용비율 1%를 유지하되 지체장애인 고용 자격 기준을 총 종업원 수 100명 이상에서 67명 이상으로 하향 조정.
  - 공공기관의 경우 정액 고용비율을 2%에서 3%로 상향조정하고, 지체장애인 고용 자격 기준을 총종업원 수 50명에서 34명으로 하향 조정.
- 2010년부터는 지체장애인을 고용한 기관을 대상으로 보조금 지원 제도를 실시하는 등 장애인 고용 확대를 위한 정책을 지속적으로 펼치고 있음.

- 지체장애인 종업원 1인당 장애정도에 따라 최장 12개월간 최고 TWD 10,000~12,000 지원.
- 동시에 3명의 지체장애인을 고용할 경우, 최장 18개월간 일인당 매월 최고 TWD 6,000 지원.
- 이러한 정부의 적극적인 지원책에 힘입어 2009년 말 기준 대만 전역 지체장애인 의무 고용기관(14,218개사)내 실제 지체장애인 채용인원은 60,137명으로 법정 채용자수를 26% 초과한 상황임.
- 대만의 대표적인 석유화학 회사인 CPC 역시 이러한 장애인 채용 정책에 동참, 지체장애인에게 취업기회를 제공하고 기업의 지속발전가능 운영 및 사회적 책임을 이행하기 위해 ‘사랑의 주유소’ 라는 프로그램을 운영 중.
- CPC의 사랑의 주유소는 1991년도에 도입한 제도로 주유나 세차 업무를 수행하는 5명 이상의 지체장애인을 고용한 지점에 사랑의 주유소라는 명칭을 부여함.

## □ 운영 현황 및 효과

- 2010년 7월말을 기준, 대만 내 총 40개 사랑의 주유소 운영 중
  - 사랑의 주유소에 채용된 지체장애인 수는 총 489명 고용.  
(정직원 115명, 임시직원 374명)
  - 2010년 7월말 기준, 지역별 사랑의 주유소 분포현황 : 타이베이(台北) 8개, 타오웬(桃園)/신주(新竹)/먀오리(苗栗) 14개, 타이중(台中) 5개, 지아난(嘉南) 5개, 가오슝(高雄) 8개.
- CPC의 이 같은 적극적인 장애인 채용 정책인, 일반 소비자들에 대한 기업 이미지 및 신뢰도 제고에 큰 도움이 되는 것으로 나타남.

- Readers Digest에서 실시하는 Trusted Brand 조사에서 10년 연속(2001년~2010년) 플래티넘상 수상.
- 현지 시사매거진 壹周刊에서 실시한 제7기 소비자 선정 서비스 대상에서 5년 연속 주요소 부문 1위 수상, 또한 수상 이래 최초로 총득표수 기준 1위 수상.



|       |                 |
|-------|-----------------|
| 오스트리아 | 사회적 약자 고용 강화 정책 |
|-------|-----------------|

## □ 기본 정보

|           |                                                              |         |                                      |
|-----------|--------------------------------------------------------------|---------|--------------------------------------|
| 기업(기관)명   | Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz | 담당자(직위) | Ms. Susanne Müller<br>(커뮤니케이션 및 서비스) |
| 전화번호      | +43-1-711-00-0                                               | 이메일     | post@bmask.gv.at                     |
| 취급품목 및 분야 | 오스트리아 연방 노동, 사회, 소비자보호부                                      |         |                                      |

## □ 운영 현황

- 장애인고용법(Behinderteneinstellungsgesetz)은 연방법 (Bundesgesetz)으로 기업에서 의무적으로 25명의 직원당 한 명의 장애인을 채용하거나, 채용하지 않을시 매달 223유로의 보상비용을 지불해야 한다고 규정함으로써 장애인 채용을 확대코자하는 오스트리아 내 대표적인 공정사회 제도 중 하나라 할 수 있음.
- 오스트리아 연방 노동/사회/소비자보호부(Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz)에 따르면 2009년 17,027개의 기업 중 3,850개의 기업인 22.6%만 장애인 고용 할당률을 채운 것으로 나타남.
  - 이에 따라 약 9천만 유로에 달하는 비용이 보상비용으로 확보됨.
- 이 같은 낮은 장애인 채용 현황은 부문별로 그 격차가 상당한 것으로 나타남.

- 연방 국가기관의 경우 최근 3년간 법정 장애인 고용률을 준수하였을 뿐 아니라 매년 장애인 채용자 수가 증가해왔으나, 주 공공기관의 경우 9개주 중 4개주가 법정 고용률 이하 채용을 보여 약 백만 유로 이상의 보상비용을 지불함.
- 이에 따라, 관련 사회단체에서는 보다 강화된 장애인 채용제도 마련을 요구하고 나섬.
- 실제 정부는 현재 장애인 미준수시 벌금을 높임과 함께 여성 근로자 차별을 금지로 골자하는 법률안을 준비하는 등 사회적 약자를 위한 고용 강화 정책 마련에 적극적인 모습을 보이고 있음.

#### □ 향후 계획 및 효과

- 이 같은 정부의 적극적인 사회적 약자 계층을 위한 일자리 마련에 힘써온 결과 현재 일반 국민들은 사회적 약자들을 위한 채용에 대해 보다 많은 관심이 모이고 있음.
- 특히, 오스트리아 민간-장애인 협회(ÖZIV, Österreichische Zivil-Invalidenverband)측은 장애인 고용을 늘리기 위해 관련 제도 강화를 요구하는 등 장애인 채용 확대를 위한 노력을 계속하고 있음.
- 민간-장애인 협회는 법정 장애인 채용 비율을 준수하지 못하는 기업에 대한 벌금을 두 배로 인상할 것을 요구함.
- 담당부서인 사회부(Sozialministerium)는 이 사안에 대해 긍정적인 반응을 보이는 등 사회적 약자인 장애인 채용확대를 위한 강한 의지를 보이고 있음.

- 이외에도 오스트리아 연방 정부는 ‘노동시장 내 남녀평등 (Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt)’이라는 국가행동계획(NAP, Nationaler Aktionsplan)을 세우고, 2013년까지 전략적으로 남녀 고용 평등을 위한 정책을 펼쳐나가기로 함.
- 현재 오스트리아는 기업 내 여성할당제를 법제화 하지 않고 있으나, 대부분 기업들이 자발적으로 여성 채용율을 증가시키고 있음.
- 오스트리아 최대 통신업체인 Telekom Austria Group의 경우 여직원의 비율이 2008년 35%에서 2009년 36.4%로 늘었으며, 여성 임직원의 비율 또한 30.9%에서 32.3%로 증가하는 등 대표 기업 내에서도 여성 고용 비율이 확대되고 있음.
- 이 같은 오스트리아 내 사회적 약자 채용확대를 위한 법제도 및 사회적 분위기로 인해 향후 오스트리아 내에서의 사회적 약자 고용비율은 지속적인 증가세를 보일 것으로 보임.

|     |              |
|-----|--------------|
| 스웨덴 | 사회적 기업 지원 정책 |
|-----|--------------|

#### □ 기본 정보

|           |                       |         |                           |
|-----------|-----------------------|---------|---------------------------|
| 기업(기관)명   | Samhall               | 담당자(직위) | Toni Davidsson(chef)      |
| 전화번호      | +46-8-553 41100       | 이메일     | toni.davidsson@samhall.se |
| 취급품목 및 분야 | 장애인과 기업간 Match Making |         |                           |

#### □ 도입 배경 및 운영 현황

- Samhall사는 스웨덴 정부가 지분 100%를 소유하는 국영기업으로 주식회사 형식으로 운영.
- 동사는 신체적 장애를 가진 장애인 등 취약계층에게 일자리를 제공함으로써 장애인 자신에게는 삶의 질을 높일 수 있는 기회를 제공하고 기업측면에서는 영리 창출하여 이를 다시 사회에 환원하는 사회적 기업.
- Samhall사는 Volvo, IKEA, 국방부 등 여러 기업 및 자치단체 등과 협력하여 장애인들의 장애정도에 맞는 일자리를 제공하는 등 장애인과 기업간 Match Making 을 전문으로 하고 있음.
- 현재 Samhall사를 통해 채용된 인원은 스웨덴 내 250여개 지역, 22,000여명에 달함.
- 고용 분야는 생산라인, 조립라인, 포장라인을 비롯하여 창고업, 운송분야, 청소용역, 노인복지 서비스 분야 등 다양한 분야에 걸쳐 분포되어 있음.

## □ 효과

- 장애인 등 취약계층에게는 본인이 감당할 수 있는 일을 제공해줌으로써 개인적인 개발기회를 부여하고 자신감 배양 및 의미 있는 삶을 살아갈 수 있는 기회 제공.
- 협력업체나 기관의 입장에서는 장애인들을 고용함으로써 함께 더불어 사는 사회적 목적을 추구함과 동시에 자연스럽게 사회적 책임을 이행할 수 있는 새로운 기회 부여.

|     |                 |
|-----|-----------------|
| 스페인 | 사회적 약자 고용 확대 정책 |
|-----|-----------------|

#### □ 기관 정보

|           |                                |             |                             |
|-----------|--------------------------------|-------------|-----------------------------|
| 기업(기관)명   | 노동부<br>(Ministerio de Trabajo) | 담당자<br>(직위) | Ms. Paloma Pastor<br>(홍보담당) |
| 전화번호      | +34 913 630 000                | 이메일         | paloma.pastor@mtin.es       |
| 취급품목 및 분야 | 스페인 노동부문 제도 및 정책 운영            |             |                             |

#### □ 도입 배경 및 운영 현황

- 스페인 정부는 1982년 법령 13/1982을 제정, 장애인 고용 활성화를 위해 공공기관, 공기업 및 사기업의 장애인 고용을 의무화 함.
- 정규직 정원이 50명 이상인 기관 및 기업은 정원의 최소 2% 이상이 장애인을 고용토록 규정하고 있음.
  - 또한, 장애율이 33% 이상(우리나라 장애 5급 이상에 해당)으로 인정된 자만 장애인으로 규정, 장애인 기준을 강화.
- 고용주는 한번 계약한 장애인의 고용기간을 최소 3년으로 설정해야 하며, 정당한 사유 없이 해고할 수 없음.
  - 사유 인정 시에도 다른 장애인으로만 대체가 가능함.
- 스페인 정부는 그동안 수차례의 개정을 통해, 장애인 채용 의무화의 세금 감면(고용인원 1명당 연간 최대 6000유로 지원) 등 인센티브 부여를 통해 장애인 고용 확대에 노력해 음.
- 2010년 5월 장애인을 고용하는 기관 및 기업에게 금전적인

지원 제도를 마련.(법령 Decreto 117/2010)

- 장애인을 주 40시간 이상의 근로자로 고용할 경우 계약 건당 3907유로를 지원받으며, 근무시간이 주 40시간에 미치지 못한 경우 해당시간만큼 보조금을 지원받는 방식임.
- 또한, 장애인 고용에 필요한 시설투자(근무 환경 개선 등)에 필요한 비용을 계약 건당 901.52유로까지 보상하기도 함.

#### □ 효과

- 스페인 정부의 이 같은 장애인 고용 의무화 및 인센티브 제공 등으로 2005~2009년간 장애인을 정규직으로 고용된 건수는 연간 평균 1만662건에 달함.
- 2007년 1만3096건을 기록하였으나 2008년 이후 경제침체로 감소세를 나타내고 있음.
- 스페인은 정부부처의 장애인 고용 의무비율을 높이는 등, 장애인 고용 의무제를 꾸준히 확대하고 있음.
- 특히, 정부부처의 장애인 고용 의무비율은 일반 기업보다 높은 5%이며, 이를 7%까지 높이기 위해 법 개정을 추진 중에 있음.

|     |            |
|-----|------------|
| 프랑스 | 소외계층 고용 확대 |
|-----|------------|

#### □ 기업 정보

|           |                |         |                   |
|-----------|----------------|---------|-------------------|
| 기업명       | Renault        | 담당자(직위) | CSR<br>Department |
| 전화번호      | 33 1 7684 0404 |         |                   |
| 취급품목 및 분야 | 완성차 메이커        |         |                   |

#### □ 도입 배경

- 장애인, 소외지역 출신 젊은 층, 여성 등, 사회적 약자 고용 촉진을 통한 다양성 및 기업의 사회적 책임 구현.
- 조직 내 다양성 확보를 통해 혁신을 구현할 수 있다는 신념 하에 “Drive the change”라는 캐치프레이즈 채택, 소수자 및 사회적 약자에 대한 열린 채용 실시.
- 프랑스를 대표하는 완성차 메이커로 전 세계 118개국에 진출해 있는 만큼 기업 내 다양성을 존중하는 조직문화는 각국의 소비자 만족을 위한 필수 기반으로 인식하고 있음.

#### □ 운영 현황

- 장애인 고용 촉진
  - 1995년 장애인 고용 촉진 및 경력개발 협약 체결, 관련 활동을 지원하는 별도 부서 설치.
  - 고용이나 경력개발 지원에 그치지 않고 자사 장애 직원에 전용 차량 및 편의 서비스 제공.



- 소외지역 출신 젊은 층 고용 촉진
  - 2008년부터 소외지역 출신 젊은이들을 대상으로 고용 촉진 및 경력개발 지원 프로그램 실시.
  - 2010년까지 고용계약 420건, 인턴십 720건, 체험 입사 450건 기록.
  - 또한 매년 200명에게 학위가 인정되는 교육훈련을 제공, 현재까지 3200명의 젊은이들이 이 과정을 거쳐 현재 프랑스에 위치한 5개 생산 공장에서 근무 중.

## □ 효과

- 장애인 고용 촉진의 경우 채용에만 국한하지 않고 자사 직원을 위한 특수 차량 개발에 관심을 가지면서 적극적으로 투자, 현재 이 분야 노하우 및 기술을 축적하는 기반이 됨.
- 결과적으로 동사는 이동에 어려움을 겪는 장애인용 특수차량 디자인 및 개발, 부대서비스(장애인용 차량 대여, 운전 보조, 장애인 단체 이동 서비스 등) 부문에서 관련 유럽 인증을 최초로 획득하면서 이 분야 선두 기업으로 부상.
- 소외지역 출신 젊은 층 고용의 경우 프로그램이 본격적으로 실시된 지 3년째이나 프랑스를 대표하는 기업의 위상에 걸맞게 ‘기업의 사회적 책임(Corporate social responsibility)’을 중요시하는 기업 문화로 짧은 시간 내 실질적인 성과를 만들어냄으로서 공공부문 및 민간부문에 이르기까지 모범 사례로 평가받고 있음.

|     |             |
|-----|-------------|
| 캐나다 | 노사 상생 문화 확립 |
|-----|-------------|

#### □ 기업 정보

|      |                          |     |                |
|------|--------------------------|-----|----------------|
| 기관명  | Loblaw Companies Limited | 담당자 | Judy A. McCrie |
| 전화번호 | 416-656-7931             |     |                |
| 취급품목 | 식료품                      |     |                |

- 1919년에 설립된 로블로사는 캐나다 제일의 유통, 판매 기업으로 연간 매출은 3백억 달러에 달하며 캐나다 전역 약 천 여개 지점에 총 139,000명의 정규직과 비정규직 직원을 고용하고 있음.
- 로블로사 그룹의 주요 의류 브랜드들은 캐나다내 최고 매출을 기록할 정도로 높은 인기를 끌고 있는 등 캐나다의 대표 기업으로 자리 매김하고 있음.

#### □ 운영 현황

- 여성 직원의 비율은 전체 직원의 54%로, 매니저의 47%, 고위 관리직의 20%를 차지하고 있으며, 소수 민족의 비율은 15%임. 이처럼 로블로사는 다양한 민족과 여성에게 많은 취직의 기회를 제공하고 있음.
- 직원들을 위한 근로 환경 개선을 위해 다양한 편의 시설을 제공하고 있으며, 근무시간 유연제, 자기 계발을 위한 지원 등 직원들에게 최대한 많은 혜택을 주고자 노력하고 있음.

- 로블로사 직원은 매년 동료와 관리자로부터 행동평가를 받으며 관리자는 효과적인 인력관리를 위한 트레이닝을 받음.
  - 우수한 성과를 보인 직원들에게는 현금 보너스가 주어지며 상장과 유급휴가가 제공됨.
  - 반기마다 외주 설문조사기관을 통하여 사내 직원들의 만족도 조사를 하고 있음.
  
- 직원들은 자기 기술개발을 위한 과목 수강 시 회사로부터 최대 \$1200의 학비 보조금을 지원받을 수 있음.
  - 사내 기술개발 트레이닝 프로그램과 온라인을 통해 로블로에서는 직원들을 지원하고 있으며 상담과 직업계획 서비스, 신입직원 오리엔테이션, 관리직 트레이닝 프로그램, 특정과목 수강 완료시 \$1300 보조금 등을 제공하고 있음.
  - 특히 로블로 사에는 'Grad @ Loblaw' 프로그램을 이용해 100명의 졸업생들에게 1년 반 기간 동안 다양한 분야의 직종에서 근무하면서 자신의 전문 분야를 찾도록 지원하고 있음.

|      |            |
|------|------------|
| 네덜란드 | 적극적 탄력 근무제 |
|------|------------|

## □ 기업 정보

|           |                                                                                   |         |                                                                      |
|-----------|-----------------------------------------------------------------------------------|---------|----------------------------------------------------------------------|
| 기업(기관)명   |  | 담당자(직위) | Edwin Arts<br>(Projectleider<br>RRZ)<br>*RRZ: Regio<br>Randstad Zuid |
| 전화번호      | +31(0)886712010                                                                   | 이메일     | e.arts@nedtrain.nl                                                   |
| 취급품목 및 분야 | 네덜란드 기차(NS) 유지 보수                                                                 |         |                                                                      |

## □ 도입 배경 및 목적

- NedTrain([www.nedtrain.nl](http://www.nedtrain.nl))은 네덜란드 내 기차의 유지 및 보수 작업을 맡고 있는 업체로 주 7일, 24시간 근무체제를 유지하고 있어 새벽 및 밤 시간대 근무자가 항상 필요함.
- 총 3,200명의 직원이 철도 차량 수리·수선 작업반, 컨트롤 작업반, 세탁 작업반, 청소 작업반 등으로 구성되어 있음.
- 2008년 3월 Randstad Zuid지역 매니저인 Edwin Arts씨는 관할 지역 직원들의 ‘근무시간 관련 만족도’를 조사한 결과 65%가 회사에서 근무일 28일 전에 일방적으로 정해주는 근무시간표에 불만족스러워 한다는 결과가 나오자 이를 해결할 대안을 찾기 시작함.
- 이후 동 매니저가 회사에서 언제 어떤 작업이 수행되어야 하는지 스케줄을 제시하고 직원들이 이에 따라 자신이 일하고 싶은 시간을 채워넣는 방식의 ‘self-timetabling’ 제도를 제안하면서 직원들이 스스로 작업시간을 결정할 수 있는 탄력근무제도가 본격적으로 수행됨.

## □ 운영 현황

- NedTrain사는 1년간의 타임테이블 리스팅 준비 작업 등을 거쳐 2009년 6월 헤이그(Den Haag) 작업장의 전 직원(60명)을 대상으로 1년간 pilot project 시작함.
- 스웨덴의 Time Care 프로그램을 도입, 활용함. 작업 수행을 위해 부서 내 언제 몇 시간 분의 인력이 필요한지에 관해 최소시간 및 최대시간을 뽑아내고, 갑작스런 병가 등에 대비해 최소 필요시간 이상의 인력을 확보하도록 함.
- 직원들은 시스템을 통해 자신이 일하고 싶은 시간을 입력하고 사측은 이를 점검하여 직원들에게 검토내용(예: '필요인력에 비해 확보된 인력이 너무 적음' 혹은 '좀 더 많은 저녁근무자가 필요함' 등)을 보내 최종 조율. 이를 통해 노사 간 근무시간 동의가 보다 쉬워지고 만족도를 높임.
- 맞벌이 부부의 자녀돌보기가 수월해지고, 저녁 시간을 활용하여 자기계발을 하는 근무자가 자기 계발 시간을 빼앗기는 경우가 줄어 듦.
- 나이든 근로자의 경우 수입이 줄어도 밤 근무를 기피하는 경향 있고 젊은 근로자의 경우 더 많은 수입 위해 밤 근무를 선호하는 경향 있는데, 이러한 개인 선호도와 근무시간 사이의 조율이 쉬워짐.

## □ 효과

- ‘self-timetabling’ 제도는 시범 운영 결과 매우 성공적인 것으로 나타나 네덜란드 내 전지역의 NedTrain 작업장으로 확산키 위한 준비작업 중에 있음.
- 제도 시행 이후 병가율이 종전 12%에서 2.2%로 획기적으로 줄어듦.
  - 나이든 직원의 경우 주 5일 밤 시간대 근무 경우 병가율이 높았고, 또는 한 주내 이른 오전 3일만 근무가 잡혀있는 근로자의 경우 한 주 내내 쉬기 위해 피병을 부리는 경우도 있었으나, self-timetabling 도입 이후 나이든 근로자가 스스로 주 5일 밤 시간대 근무를 신청하거나, 직원 스스로 한 주내 새벽만 3일 근무를 신청하는 일이 없기 때문에 병가율도 자연스럽게 줄어듦.
- self-timetabling 도입과 관련하여 프로젝트 중간 및 완료시점에서 만족도 조사를 실시한 결과 중간에는 55%만이 만족하였으나 완료시점에서 70%가 만족해함.
  - 직원들은 근로시간을 스스로 결정할 수 있어 좋고 상사들은 직원들의 동기화가 높아져 만족스러워함.
- 제도 시행 후 생산성이 3~8% 상승함. 회사에서 필요로 하는 작업량에 따라 유연한 인력 활용이 가능해짐.

|     |              |
|-----|--------------|
| 덴마크 | 공정한 인사 제도 운영 |
|-----|--------------|

#### □ 기업 정보

|           |                  |         |                                                                                    |
|-----------|------------------|---------|------------------------------------------------------------------------------------|
| 기업(기관)명   | Novo Nordisk     | 담당자(직위) | Lars Chr. Lassen<br>(Senior Vice President,<br>Corporate People &<br>Organization) |
| 전화번호      | +45 4442<br>6884 | 이메일     | lacl@novonordisk.com                                                               |
| 취급품목 및 분야 | 의료 기관            |         |                                                                                    |

#### □ 도입 배경 및 목적

- Novo Nordisk는 고객니즈를 잘 파악하고, 유능한 인재의 고용의 가능성을 높이고, 글로벌 환경에서 비즈니스를 잘 운용하기 위해서는 다양한 인재들의 활약이 중요하다고 판단함.
- 다양한 인재를 통해 혁신을 시도할 수 있는 국제적인 사고 방식과, 다문화 환경 속에서 적응할 수 있는 능력, 새로운 시장 진입을 두려워하지 않을 능력 생기기 때문임.
- 이에 따라 상급부서 기준으로 성별, 국적 차별 없는 인재 배치, 채용 의무화함.
- 2009년 1월, 인재 다양화 정책을 공식적으로 실시함. 5년 내에 상급부서 기준으로 각 부서에 성별, 국적을 다양화 하여 인재 배치를 하도록 의무화함.
- 상급 부서 기준에서 부서의 의무화는 기업의 국제화를 가능케 하고, 기업의 사회적 책임 또한 반영하여 Novo Nordisk의 이 제도에 대한 진정성을 보여주려는 시도임.

## □ 운영 현황

- 성별, 국적 차별 없는 부서 만들기.
- Novo Nordisk는 인재 다양화 시도를 위성별, 국적 차별 없이 같은 비율로 인력 배치를 할 수 있도록 하는 계획에 중점을 두었음.
- 현재 총 28개 부서 중 50% 이상인 14개 이상이 부서가 남성, 여성, 현지인, 비현지인을 모두 포함되도록 배치됨.

### <Novo Nordisk의 채용 현황>

| 성별 | 직원수(명) | 비중(%) |
|----|--------|-------|
| 남  | 12,907 | 48.3  |
| 여  | 13,793 | 51.7  |
| 합계 | 26,700 | 100.0 |

| 국적  | 직원수(명) | 비중(%) |
|-----|--------|-------|
| 덴마크 | 25,310 | 94.8  |
| 외국인 | 1,390  | 5.2   |
| 합계  | 26,700 | 100.0 |

\*출처 : Novo Nordisk사

- 이런 결과가 나오기 위해 여러 구체적인 방안을 취함. 주요 직책에도 남성, 여성, 현지인, 비현지인 배치, 멘토 프로그램을 제공하여 네트워크 형성 지원, 리더십 프로그램에 다양한 문화의 인재를 포용할 수 있는 능력 향상을 위한 트레이닝 포함 등등.



## □ 효과

- 제도 운영에 대한 진정성을 사내 전체로 전파.
  - 상급 부서의 절반이 인재 다양화 제도에 따라 남성, 여성, 현지인, 비현지인을 골고루 각 부서에 배치함으로써 사내의 모범이 되어 인력 다양화 문화가 사내에 일반화가 되고 있음.
- 인재의 다양화가 인사제도의 평등을 강조함으로써 인사제도의 투명성 강화와 직원 평가 공정평화의 효과를 얻음.

|     |             |
|-----|-------------|
| 핀란드 | ‘긍정적 차별’ 고용 |
|-----|-------------|

## □ 기관 정보

|           |                 |         |                                                             |
|-----------|-----------------|---------|-------------------------------------------------------------|
| 기업(기관)명   | 헬싱키시            | 담당자(직위) | Ms. Annika Forsander, PhD<br>(Director, Immigration Policy) |
| 전화번호      | +358 9 310 1691 | 이메일     | annika.forsander@hel.fi                                     |
| 취급품목 및 분야 | 도시 행정           |         |                                                             |

## □ 도입 배경 및 목적

- 고용에 있어서 ‘긍정적 차별’이란 때로는 불리한 위치에 있는 소수 구직자들이 사회 내 주류보다 혜택을 받는 것을 뜻함.
- 유럽 내에서 소수자 집단은 유럽 이외 지역에서 들어온 이민자들을 포함. 선진 유럽 국가들의 경우 2차 세계 대전 이후 경제가 빠르게 성장하면서 지역 인력만으로는 충당하기 어려운 미숙련 노동력의 필요성이 높아짐. 따라서 지난 수십 년간 많은 수의 이민자들을 수용.
- 그러나 핀란드는 예외적으로 산업화에도 불구하고 높은 실업률이 지속되어 이민자 노동력에 대한 수요가 전혀 없었음. 그럼에도 불구하고, 1990년대 핀란드의 이민자 수는 증가하기 시작.
  - 대부분의 이민자는 가족 유대 혹은 피난처로 핀란드를 찾음. 그러나 핀란드 내 노동력 부족 현상이 두드러지지 않아 이민자들이 일자리를 찾는 것이 매우 어려워짐.

- 1990년대 초 경기 후퇴로 인해 핀란드의 실업률은 10% 이상에 달했으며, 언어와 기술면에서 불리한 이민자들의 경우 고용 시장에서 최약계층이 될 수밖에 없었음.
- 핀란드의 경제가 1990년대 후반과 2000년대 초반을 거쳐 나아지기 시작했음에도 불구하고, 특정 노동자 집단의 실업률은 여전히 주류 노동력에 비해 높게 유지됨.
  - 1990년대 피난처로 핀란드를 찾은 소말리아 이민자들의 경우 특히 이러한 어려움을 겪음.
- 핀란드는 직장 중심 사회이기 때문에, 이미 다른 문화적 배경으로 어려움을 겪고 있는 이민자들이 고용에 참여하지 않을 경우 더 극심한 소외 현상을 겪음.
  - 프랑스와 스웨덴 같은 국가의 경우 특정 이민자 집단의 이러한 소외 현상의 결과로 높은 범죄율과 사회적 장애가 나타남. 헬싱키에서는 2008년 초 높은 경제 성장으로 주류 인구의 실업률은 6%에 지나지 않은 반면, 이민자의 경우 20%에 달함.
- 핀란드는 이미 차별 방지 법안을 제정해 놓았으나 민간 부문 고용에 있어 이민자들이 이민자라는 이유로 고용이 되지 않았는지 아니면 단순히 필요한 전문 기술의 부족으로 고용이 되지 않았는지를 밝혀내는 것이 어려움.
- 따라서 공공 부문에서 이를 보여줄 필요가 있음. 더욱이 공공 부문의 경우 평등한 인력 구성을 보여줘야 한다는 인식이 널리 존재.
  - 다시 말해 예를 들어 상당한 수의 이민자들이 헬싱키에 거주하고 있다면, 이는 헬싱키시를 위해 근무하는 이민자들 또한 있어야 한다는 것을 의미.

## □ 운영 현황 및 효과

- 2010년 초부터 헬싱키 시에서는 고용에 새로운 가이드라인을 제시. 구직자가 고용 시장에서 저평가되는 인종적 배경을 지니고 있을 경우, 이를 긍정적으로 고려하도록 함.
- 따라서, 소수 민족 또는 이민자 출신의 구직자가 일반 구직자에 비해 전문적으로 떨어지는 역량을 지니고 있을지라도 긍정적으로 고용을 고려해야함.
- 헬싱키 시는 아직 동 고용 정책의 성공에 관한 특정 수치를 발표하지 않음. 그러나 동 정책을 시행했던 다른 국가들의 사례로 보아 긍정적 차별은 사회적으로 불리한 집단에 속하는 구직자들의 취업률을 높임. 따라서 이는 사회적 소외를 예방할 수 있었음.
- 핀란드에서는 이민자들의 취업을 통해 사회 통합을 이루는 것에 대한 공공 인식이 증가하고 있음. 공공 부문에서 고용 이민자들이 경쟁력을 보여준다면, 민간 고용에 있어서도 이민자에 대한 긍정적인 인식을 만들고 과거 인종 차별적인 시각을 버릴 수 있을 것으로 예상.

|     |              |
|-----|--------------|
| 스위스 | 공정한 인력 운영 경영 |
|-----|--------------|

#### □ 기업 정보

|           |                  |             |                                    |
|-----------|------------------|-------------|------------------------------------|
| 기업(기관)명   | Victorinox AG    | 담당자<br>(직위) | Mr. Robert Heinzer<br>(Head of HR) |
| 전화번호      | +41 41 81 81 215 | 이메일         | robert.heinzer<br>@victorinox.ch   |
| 취급품목 및 분야 | 스위스 군용 칼         |             |                                    |

#### □ 도입 배경 및 목적

- Victorinox사는 맥가이버 칼로 불리는 스위스 군용 칼을 제조하는 기업으로 글로벌 금융위기 때도 종업원 해고 없이 순환근무를 실시하는 등 직원 친화적인(people caring) 기업임.
- 동사는 종업원 복지를 위한 정책이 결국 회사 경영실적에도 도움이 된다고 인식하고 있음.
  - 특히, 2002년경 종업원 중 관절질환자들이 늘어나자 물리치료사를 초빙해 작업현장을 꼼꼼히 체크하여 인체에 무리가 없는지 점검하고 인체공학적으로 작업환경 여건을 개선함.
- 이처럼 동사는 종업원과의 상생 문화 형성은 물론 장애인, 외국인 등 사회적 약자 채용을 통한 사회적 책임 수행 등에 많은 노력을 기울이고 있음.

## □ 운영 현황

### ○ 장애인, 외국인 고용

- 동사 직원의 5%는 장애인(신체적/정신적)으로 장애인의 근무적응을 위한 코칭프로그램을 운영하고 있음. 보행 장애인(휠체어/목발)은 물론 지체장애인의 경우에도 지나친 스트레스를 받지 않도록 근무환경을 갖추. 외국인에게도 견습생 기회를 제공함.

### ○ 종업원과 상생 문화 형성

- 글로벌 금융위기에 따른 수요부족으로 인력구조 조정 시 무조건적인 감축보다는 상생방안을 모색함.

### - 협력기업 파견 근무지원

- 80여명(인력의 15% 정도)인력을 Einsiedeln 등 인근지 협력업체 도움을 얻어 파견근무를 실시했으며, 파견 직원의 급여지급은 물론 협력업체에 출퇴근 시 교통편도 동사가 제공함.

### - 생산 확대 및 신규사업 분야 진출

- 기존 수량에 비해 생산을 4배 늘렸으며, 신규 품목인 손목 시계부품을 자체 생산하며 신규시장에 대비함.

### - 조기 휴가실시

- 금융위기로 생산수요가 줄어들자, 차년도 휴가를 앞당겨 장기휴가를 떠날 수 있도록 배려.

## □ 효과

- 동사의 평균 근속년수는 21년, 퇴직률은 1% 미만으로 종업원의 충성도가 높은 편임. 특히 장애인 근무자 경우, 회사에 대한 자긍심이 높음.
- 금융위기 때 강제퇴직 없이 탄력운영제로 위기를 넘겼으며, 현재 어려움 없이 운영 중임.
  - 이에 따라 종업원과 상생하는 문화를 가진 대표적인 스위스 기업으로 이미지 제고함.

|     |             |
|-----|-------------|
| 중 국 | 노사 상생 문화 형성 |
|-----|-------------|

#### □ 기업 정보

|           |                                |         |                          |
|-----------|--------------------------------|---------|--------------------------|
| 기관명       | 富士康科技集團<br>(Foxconn)           | 담당자(직위) | James Lee<br>(법무대변인)     |
| 전화번호      | 86-755-2812-9588,<br>ext.71483 | 이메일     | jameslee@<br>foxconn.com |
| 취급품목 및 분야 | 제조업(전자제품)                      |         |                          |

#### □ 도입 배경

- 대만 Foxconn은 1974년 설립 이후 탄탄한 기술력을 바탕으로 빠른 성장을 이루어 현재 약 80만 명의 직원, 연간 매출액 556억 달러, 「Fortune」이 선정한 세계 500대 기업에서 109위에 선정되는 등 세계적 규모의 전자제품 OEM 제조업체임.
- 특히 애플사의 아이폰 등 최근 세계적인 히트 상품들의 OEM을 따내면서 지속적으로 성장세를 이어나가고 있음.
- 그러나 최근 3년간 Foxconn의 중국 선전(深圳) 소재 공장에서는 열악한 노동환경 및 임금수준으로 인해 일선직원 13명이 연쇄 자살한 사건이 중국 최대 이슈 중 하나로 부각됨.
- 이 사건은 천정부지로 오르고 있는 중국의 물가수준 대비 저임금 상태에 머물러 있는 노동자 임금문제 및 중국 기업의 노사관계의 한계점에 대한 본격적인 논의를 촉발시킴.



## □ 운영 현황 및 효과

- 13명이나 되는 직원의 연쇄 자살 사태는 지나치게 낮은 급여 수준과 엄격한 규율, 2교대와 지나친 오버타임 근무에서 오는 피로감 등이 그 원인으로 지적됨.
- 이에 따라 Foxconn社측은 두 차례에 걸친 임금인상을 감행함.
  - 한해 동안 동사 기본급이 900위안에서 2,000위안으로 크게 증가함.
  - 대대적인 임금 인상 후 Foxconn 근무 노동자들의 대규모 이탈 사태, 장기파업 등의 일련의 사태는 다소간의 안정을 찾음.
- Foxconn 사태는 2007년 중국 신노동법 발효 이후 변화된 노동 문제가 본격적으로 집중 조명을 받는 계기가 됨.
- 또한, 중국 현지에 공장을 글로벌 기업들의 노사문제에 직간접적으로 상당한 영향을 끼치게 되어 노사 상생 문화에 대한 인식을 바꾸어 놓는 계기가 된 것으로 평가받음.
- 무엇보다 그 동안 중국내 기업들의 가장 큰 장점으로만 부각되어오던 저렴한 임금을 노사 모두 함께 성장할 수 있는 수준으로 인상하면서 근무 환경을 개선하고자 하는 노력의 시발점이 됨.
  - 2010년 3사분기 기준으로 중국 전역의 31개 성시 중 총 30개의 성시가 최저임금을 20%~40% 인상하는 등 노사 상생 문화의 가장 기본이 되는 기본급 현실화를 위한 노력이 계속되고 있음.

|     |                 |
|-----|-----------------|
| 미 국 | 사회적 약자에 대한 열린채용 |
|-----|-----------------|

## □ 대상 기관

|           |                                         |         |                                                                         |
|-----------|-----------------------------------------|---------|-------------------------------------------------------------------------|
| 기업(기관)명   | US Office of<br>Personnel<br>Management | 담당자(직위) | Scott Wilander                                                          |
| 전화번호      | (202) 606-3621                          | 이메일     | <a href="mailto:scott.wilander@opm.gov">scott.wilander@<br/>opm.gov</a> |
| 취급품목 및 분야 | 미 연방정부, 인사관리부                           |         |                                                                         |

## □ 도입 배경 및 목적

- 1973년 명예복귀 법안, The Rehabilitation Act of 1973, Section 501에 의해 연방정부 고용시 장애인에 대한 차별 금지를 명문화함.
- 1978년, The Civil Service Reform Act, 정치성향, 인종, 종교, 국적, 성별, 혼인여부, 나이, 장애에 상관없이 모든사람이 평등한 대우를 받아야 한다는 법률 제정
- 1988년에는 미 연방정부가 장애인 고용의 모범을 보여야 한다는 대통령 명령이 공포되는 등 장애인 및 사회 소수자들의 고용이 일반인 고용과 최대한 비슷한 수준을 유지하도록 국가정책을 펼치는 것을 목표로 삼고 있음

## □ 운영 현황

- 소수자 및 사회적 약자에 대한 열린 채용 제도 운영

- 2015년까지 장애인 100,000명 고용을 목표로 하고 있음
- 실제로 1980년부터 전체 연방정부 직원에서 장애인이 차지하는 비율을 7% 정도로 유지하여 왔음.
- 채용 장애인 수를 증가시키기 위해 장애인이 연방정부에 지원시, 기관에 따라 상이하지만 기본적인 가산점을 부여하는 등의 노력을 지속적으로 평침.

## □ 운영 후 개선 효과

- 장애인 열린채용 제도의 도입으로 연방정부 인력 고용시 장애인 고용에 대한 인식 전환
  - 장애인 고용이 전 연방 정부 기관에 걸쳐 폭넓게 이루어져야 한다는 인식 확산
  - 법적으로 모든 연방정부 기관이 채용 있고 기관의 요구를 충족할 수 있는 장애인 인력 발굴 시행을 의무로 규정, 1980년 이후부터 7% 이상의 꾸준한 채용률 유지
- 장애인 인력 효율적인 관리 시스템 확충 필요
  - 71%의 연방정부 고용 담당자가 장애인 채용에 적극적이지만 이중 40%가 장애인 인력관리에 필요한 적합한 훈련을 받지 않았다고 제기, 장애인 인력을 효율적으로 관리할 수 있는 시스템이 부족한 것으로 드러남.
- 미국 정부가 장애인 고용에 앞장서면서 세계적으로 관련 기관 들이 생겨나는 등 간접적으로 국제적 공정사회 구현에 도움이 된 것으로 평가받음.

|     |             |
|-----|-------------|
| 영 국 | 노사 상생 문화 조성 |
|-----|-------------|

#### □ 기업 정보

- B&Q는 1969년 설립된 DIY 제품 리테일러로 현재 영국 전역에 320개의 점포, 36,000명 이상의 종업원을 보유
- B&Q는 환경과 윤리 두가지 부분으로 나누어 적극적인 CSR 활동을 펼치고 있음. 특히 적절한 평가와 보상체계를 유지하여 전 직원 및 공급자가 기업이 운영하는 사회적경영 프로그램에 적극 동참하도록 동기부여
- 이외 사회적 공급업체 및 노사 상생 문화 조성 및 소외 계층을 적극 채용하는 등 다양한 노력을 추구하여옴.
- 갤럽에서 실시하는 Great Workplace Award 3회 수상, 2010년 HR Excellence Awards 수상

#### □ 운영 현황

- 공급자와 점포간 상생 문화 형성을 위한 QUEST 라는 관리 시스템을 도입 운영 중
- QUEST는 QUality, Ethics and SafeTy의 약자로 B&Q의 공급자 관리 시스템을 의미함. B&Q는 공급자를 A-E로 평점을 매겨 각 평점 분류에 따라 공급 품목 및 공급량에 제한을 두고 있음. 따라서 공급자는 QUEST 평가에서 밀려나지 않도록 제품 품질 및 경영방식을 개선해야 함.

- 전체 공급자의 30%인 약 140여개사가 윤리적공급자단체인 SEDEX([www.sedex.org.uk](http://www.sedex.org.uk))에 가입되어 있으며 전사 차원에서 기존 공급자의 SEDEX 등록을 지원하고 있음. 또한 2023년까지 모든 공급자가 QUEST 평점 C 이상을 달성하도록 유도하고 있음.
- QUEST 시스템은 공급자 뿐만 아니라 점포관리에도 적용됨. 각 점포는 폐기물 최소화, 소비자 직원 평가, 에너지 절약, 지역활동에 따라 별점이 매겨짐. 현재는 90% 이상의 점포가 최상급인 별 5개를 유지하고 있음.
- 매년 점포당 1명씩 '환경 챔피언'을 선정하여 포상금 지급
- 2003년 업계에서 가장 먼저 사회적 경영에 대한 이터닝 프로그램을 제작하여 의무교육을 실시
- 직원 채용 및 노사 관계에 있어서도 공평한 채용 제도를 운영하는 한편, 직원들의 자기계발을 위한 교육프로그램, 공정한 성과체계 적용을 통한 노사 상생의 문화를 확립하려고 노력
- 채용 시 ARS 전화 인터뷰를 통해 요구사항을 충족하는 인재를 걸러내며 연령, 성별, 인종, 종교, 장애에 상관없이 참여할 수 있음.
- 1995년부터 정년을 없애 16세부터 95세의 연령대가 골고루 분포되어 있음. 전 직원의 25%가 50세 이상
- 남성, 여성의 비율은 55:5
- 36,000여명의 직원 중 1,200여명은 영어 외에 다른 언어를 사용함.
- 연령, 종교, 장애, 성별에 따른 포럼을 사내에 구성하여 이슈가 있을 시 포럼 내 토의를 통해 문제를 적극 해결
- 매년 백만 파운드 이상을 투자하여 3가지 기술자격 프로그램을 운영하고 있으며 2010년까지 전체 직원의 1/3인 10,000명 정도가 자격 취득에 성공하였음.

- 웹포럼, 화상회의, 블로그 등을 통해 CEO가 직원과 직접 소통하는 방식으로 경영방침을 전달하고 직원의 의견을 청취할 수 있음.
- 매년 약 40명의 동료가 뽑은 우수직원을 선정하여 성과급을 지급하고 해외여행을 지원하는 등 직원 처우 개선을 통한 상생 문화 형성에 노력

|     |                     |
|-----|---------------------|
| 독 일 | 어린이 자연과학 교육 프로그램 운영 |
|-----|---------------------|

#### □ 기업 정보

|           |                              |     |                                       |
|-----------|------------------------------|-----|---------------------------------------|
| 기업명       | Siemens AG                   | 담당자 | Ms. Angela Clerc                      |
| 전화번호      | +49-(89)636 36741            | 이메일 | angela.clerc<br>@siemens-stiftung.org |
| 취급품목 및 분야 | Siemens AG(전기전자제품)에서 설립한 재단. |     |                                       |

#### □ 운영 현황

- 독일의 대표적인 전기전자제품 제조사인 지멘스 (Siemens AG사)에서는 독일의 자연과학, 공학 분야 전문인력 부족 현상을 해결하기 위한 방책의 일환으로 유치원생을 위한 전문 자연과학 교육 프로그램을 개발, 2005년부터 독일 내 유치원에서 만 3~6세의 어린이를 대상으로 총 3,300건의 교육 프로그램을 시행함.
- 2005년 도입 당시 독일 전역에 유치원생을 위한 자연과학 교육 프로그램 부재, 조기에 자연과학에 대한 친근감을 유발하여 독일 내 자연과학, 공학 분야 전문인력을 육성을 목적으로 시작됨.
- 2005년 말 첫 도입 후, 2007년에는 지멘스의 해외지사를 통해 해외 유치원 내 교육 프로그램을 시행함.
- 교육 등 사회 공헌활동의 강화 및 체계화를 위해 지멘스에서는 2008년 9월 지멘스재단 (Siemens Stiftung)을 설립, 유치원 교육 프로그램 등 사회 공익 활동을 적극적으로 수행하고 있음.

|     |             |
|-----|-------------|
| 이태리 | 노사 상생 문화 확립 |
|-----|-------------|

#### □ 기업 정보

|           |                    |         |                               |
|-----------|--------------------|---------|-------------------------------|
| 기업(기관)명   | BOXMARCHE<br>S.p.A | 담당자(직위) | Tonino Dominici<br>(Director) |
| 전화번호      | 39 071 79789       | 이메일     | info@boxmarche.it             |
| 취급품목 및 분야 | 아이디어 포장 제지 생산 업체   |         |                               |

#### □ 도입 배경 및 목적

- 동사는 포장 박스, 포장 가방 등 포장 제지를 제조하는 업체
  - 제조업의 특성상 여성근로자가 대다수를 차지하는 노동시장의 특성을 감안하고, 혹시라도 발생할 수 있는 안전사고의 위험을 방지하기 위해 근무 여건 개선을 포함한 다양한 제도를 도입
- 이는 사원을 중시하는 동사의 경영 철학이 큰 영향을 미침
  - 남녀의 차별 없애는 동시에 공정한 인사 및 성과 관리를 위한 제도를 적극 도입

#### □ 운영 현황

- 전 직원의 필요 직무에 대한 재교육 단행
  - 2002년 41시간이었던 직원 직무 교육을 2003년 1,256시간으로 대폭 증가
  - 회사 총 생산액의 55.35%를 사원 교육 및 인간 자원 개발 등에 투자



- 유연 근무 시간제
  - 여성 근로자의 높은 비율을 감안하여 유연한 근로시간 조정 제도의 도입으로 가정에서의 책임을 다하는 동시에 업무에 집중 할 수 있도록 하기위한 제도
- 경력 보장 제도
  - 직무상 불가피한 실수나 부득이하게 발생할 수 있는 사고 등에 대해 서류상 책임을 묻지 않는 제도로 직원의 경력을 보장하는 동시에 공동의 책임감을 고취하는 제도
- 직무 우수자 연수 제도
  - "La mania di fare meglio"라고 명칭된 제도로 직무 성적이 우수한 직원에게 기술 연수를 통해 지식 개발과 더불어 진급을 시켜주는 제도로 공정한 평가를 위해 직무 성적 뿐 아니라 직원간의 화합등 다방면을 통해 평가가 이루어짐.
- 연간 모니터링을 통해 회사에서 운영하는 프로그램 평가
  - 매년 연말 회사에서 운영하는 프로그램의 만족도 조사 실시
  - 간단한 조사 뿐 아니라 심도 있는 설문조사를 통해 직원들의 자발적 의견 제시를 이끌어내고 있음.

#### □ 제도 운영 후 개선 효과

- 안전사고율 대폭 감소
  - 제조업체의 만연한 문제점인 안전사고율 대폭 감소
  - 인증서 OHSAS18001 취득
- 직무의 전문성 향상
  - 전 직원에 대한 지속적인 직무 교육을 통한 직무의 전문성 향상
  - 2004년 근로환경의 우수성을 인정하는 인증서인 SA8000취득

|       |        |
|-------|--------|
| 말레이시아 | 경쟁법 도입 |
|-------|--------|

#### □ 기관 정보

|           |                                                         |          |                                                        |
|-----------|---------------------------------------------------------|----------|--------------------------------------------------------|
| 기업(기관)명   | Ministry of Domestic Trade, Cooperative and Consumerism | 담당자 (직위) | Mr Shagi, Senior Assistant Director of Enforcement Act |
| 전화번호      | 603-8882 5580                                           | 이메일      | shagi@kpdnkk.gov.my                                    |
| 취급품목 및 분야 | 경쟁법                                                     |          |                                                        |

#### □ 도입 배경 및 목적

- 말레이시아는 자유거래 제한 규제법, 두 산업에 제한적으로 적용되는 경쟁법, 그리고 간접적으로 경쟁 경쟁을 유도하는 기타 법안을 제외 하고는 지금까지 독립적이고 명확한 목적 과 함께 모든 시장 분야에 적용되는 구체적인 법안은 없는 상황임.
- 이에 따라 공정하고 효율적인 경쟁 시장 구축을 위해 경쟁법 을 마련함.
- 2012년 1월 1일에 발효될 “경쟁법 2010(Competition Act 2010)”은 경쟁 환경을 조성하여 내국인은 물론 외국인을 포함한 말레이시아 내에서 사업을 하는 모든 기업인들이 공정한 경쟁을 추구할 수 있는 기반을 마련하기 위한 법안임.
- 이 법률에 따라, 국책기업은 정부의 보호를 받는다는 편견을 타파하고 산업 각 분야에 더욱 공평하고 건전한 경쟁을 보장 할 것으로 기대되고 있음.

## □ 운영 현황

- 현재 경쟁법은 6월 10일에 관보(官報)에 고시된 상태로 2012년부터 적용될 예정으로 반경쟁적 거래와 시장 지배적 지위 남용 행위 등 크게 두 가지 활동에 대한 규제를 포함함.
  - 반경쟁적 거래는 가격담합, 수입 카르텔, 담합입찰, 구역 배정, 생산량 제한, 시장분할 등을 포함함.
  - 시장 지배적 지위 남용 행위는 약탈적 가격협정, 가격차별, 가격남용 및 신규시장진입거부 등을 포함함.
- 동 법률은 경쟁법 준수 및 감시를 위해 경쟁 위원회 (Competition Commission) 를 설립할 예정
  - 2012년 상반기 내에 독립적인 경쟁 위원회와 경쟁심판청구위원회 (Competition Appeals Tribunal)가 설립될 예정임.
- 경쟁법은 부도로 이어지게 할 수 있는 행위들로부터 기업체를 보호하고, 중소기업 성장과 기업 활동 장려를 위해 진입장벽을 낮추며, 자원의 효율적 분배와 극대화를 도모하면서 국제 불공정 거래 및 국제카르텔과 같은 경쟁 제한적 기업관행을 규제함.
- 당분간 M&A등의 활동은 규제하지는 않을 방침임. 이는 자본 시장을 강화하면서 M&A를 장려하여 내국경제를 더욱 강화함과 동시에 기업체들이 경쟁하도록 유도하여 세계시장에 진출할 수 있도록 하기 위해서임.
- 말레이시아내 경쟁법 도입으로 경제 효율성은 물론 산업계내 공정 문화가 자리 잡을 수 있을 것으로 기대되고 있음. 끝.