

2014 지속가능성 보고서

Sustainability Report 2014

www.hrdkorea.or.kr



울산광역시 중구 종가로 345
www.hrdkorea.or.kr



2014 지속가능성 보고서

Sustainability Report 2014

Human Resources Development Service of Korea



CEO Message

인사말



최고의 인적자원 개발 · 평가 · 활용 지원 중심기관으로
사회적 책임 이행에서도 앞장서는
한국산업인력공단이 되겠습니다.

한국산업인력공단은 직업훈련, 자격검정, 훈련교사 양성 기능을 수행하던 여러 기관들을 통합하여 1982년 출범하였습니다. 이후 지난 30여 년 동안 근로자 직업능력개발과 국가자격검정, 숙련기술장려, 청년해외취업, 국제협력사업 등 인적자원개발에 관한 제반 사업수행을 통해 국가경제의 중추를 담당하는 산업인력 양성에 매진하며 대한민국의 경제발전을 견인하고 국민 복지증진에 기여해 왔습니다. 공단은 능력중심사회 구현이라는 미션을 달성하기 위하여 인적자원 개발 · 평가 · 활용 지원중심기관이라는 비전을 가지고 ‘고용률 70% 달성’과 ‘능력중심사회 구현’을 위한 여러 국정과제를 성공적으로 수행하기 위해 노력하고 있습니다.

설립 이후 각종 기술 · 전문자격시험 주관기관으로 기능해 왔던 공단은 현 정부 들어 국정과제 수행기관으로 기능이 변화하였고 ‘14년 5월에는 대한민국 산업 1번지인 울산으로 공단본부를 이전하고 조직의 역할이 커지면서 예산이 1조를 넘어서는 등 새로운 환경과 도전에 맞서고 있습니다. 특히 일학습병행제, 지역산업맞춤형 인력양성체제, 국가직무능력표준(National Competency Standard)개발 및 활용 확대 등 국정과제 수행과 관련하여 국가직무능력표준(NCS)의 전 직무분야 개발 완료하고 일학습병행제 2천여개 참여기업 발굴, 지역산업 맞춤형 인력양성을 위한 지역인적자원개발위원회도 16개로 확대하였습니다.

더불어 울산 본부와 소속기관 간 화상회의 시스템 운영, 지역 거점 스마트워크센터 활성화 등을 통해 지방이전에 따른 행정업무 효율성을 높여나가기 위하여 노력하였습니다.

또한 공단은 ‘사회적 책임’을 이행하고자 ‘기본과 원칙에 충실한 신뢰받는 청렴공단’이라는 윤리경영 비전을 실천해 나가고 있습니다. 유엔 글로벌 콤팩트의 인권과 노동, 환경 반부패 규약을 공단 사업의 중요가치로 새기며 그에 따른 10대 원칙을 준수하고자 임직원의 역량을 집중하고 있습니다.

공단은 내 · 외부 공익신고자 보호 및 보상금 확대, 부패영향평가제도, 청렴옴부즈만, 임원직무청렴계약제, 윤리경영의 달 운영 등 다양한 활동을 통해 체계적인 ‘반부패’ 윤리경영활동을 추진하고 있고, 에너지 절약, 녹색제품 우선구입 등의

Sustainability Report 2014

Human Resources Development Service of Korea



노력 외에도 환경전문가를 배출을 위하여 변화하는 환경문제에 적합한 자격증을 신설하는 등 ‘환경’ 문제해결을 위한 인프라 구축에 힘을 기울이고 있습니다.

또한 인적자원개발 중심기관으로서 스펙초월, 사회형평적 채용 등 차별을 없앤 채용 시스템을 적용함으로써 ‘노동’의 사회적 책임 이행을 위해 노력하고 있으며, 비정규직 일자리의 차별해소와 사회 취약기업을 지원 및 외국인근로자의 국내 적응과 권익향상 등 ‘인권’을 위하여 꾸준히 노력하였습니다.

공단은 전 국민의 평생직업능력개발을 지원하는 기관으로 변화하였고, 이제는 임직원 모두가 인적자원개발을 통해 국민들의 일자리 문제해결을 지원하는 중심기관이라는 자부심과 책임감을 가지고 대한민국 미래 30년을 이끌어가는 인적자원개발 분야의 롤 브레이커가 되어 고용패러다임을 능력중심으로 만들어 나갈 것입니다.

또한 지속가능한 발전을 위하여 환경변화에 유연하게 대응할 수 있는 고객접점의 현장중심조직에 권한위임과 자율책임을 확대하고 정부부처 및 민간부문과의 협업 등을 통하여 국민맞춤형 서비스를 제공하고 공유가치를 창출하여 지속가능한 발전을 담보하기 위하여 노력할 것입니다.

한국산업인력공단은 사회적 책임에 관한 국제가이드 라인 ISO 26000에 맞춰 이해관계자의 미래가치 창출과 사회적 책임을 다하여 행복한 사회를 만들기 위해 노력하겠습니다. 지속가능한 인적자원개발의 미래를 위한 공단의 노력에 모든 이해관계자 분들의 변함없는 관심과 지원을 부탁드립니다. 윤리경영 및 지속가능경영의 선도기관으로 도약하는 한국산업인력공단이 되도록 전 임직원이 함께 노력하겠습니다.

2015년 9월

한국산업인력공단 이사장 박 영 범

The background of the top half of the page features a stylized map of Korea. The map is composed of numerous small, light-colored icons that represent various aspects of technology, business, and sustainability, such as gears, lightbulbs, smartphones, and documents. The map is set against a gradient background that transitions from a warm orange on the left to a soft green on the right. Below the map, there is a solid black horizontal bar.

Sustainability Report 2014

Human Resources Development Service of Korea

개요



Outline

Report Outline

보고서 개요

>>>

보고서 개요

● About the Report

본 보고서는 한국산업인력공단이 2007년 8월 유엔글로벌콤팩트(UN Global Compact) 가입 이후 다섯 번째 발간하는 이행보고서입니다. 한국산업인력공단은 '11.9.23 첫 번째 지속가능성보고서를 UNGC에 제출하였으며, 매년 지속가능성보고서를 작성하고 있습니다. 한국산업인력공단은 본 보고서를 통해 인권, 노동, 환경, 경제, 반부패 원칙 이행 등에 대한 공단의 지속가능경영 추진 노력과 성과를 이해관계자와 함께 공유하고자 합니다.



첫 번째 지속가능성보고서
(‘11.9)



두번째 지속가능성보고서
(‘12.7)



세번째 지속가능성보고서
(‘13.12)



네번째 지속가능성보고서
(‘14.12)

● 보고서 작성기준

본 보고서는 GRI(Global Reporting Initiative)의 G3가이드라인을 참고하여 작성하였으며, 재무정보는 기업회계기준으로 작성되었습니다.

● 보고범위

인권, 노동, 환경, 반부패 등 10대 원칙 전 분야이며 '14년도 보고 대상기간은 '14.1.1~'14.12.31까지의 성과를 담고 있습니다.

● 보고서 근거자료

한국산업인력공단 '14년도 정부경영평가 실적보고서와 동반성장 보고서, 경영공시, 사내 인터넷 '슬기샘터'등을 근거로 작성하였으며, 동 보고서 초안 및 최종안에 대해 해당부서의 검토를 거쳐 신뢰성을 높였습니다.

● 보고서 작성주기

한국산업인력공단은 유엔글로벌콤팩트에 매년 정기적으로 지속가능경영 이행보고서를 작성·제출하고 있습니다.

● 문의처

- 홈페이지 : www.hrdkorea.or.kr
- 주소 : 우)44538 울산광역시 중구 종가로 345(교동)
한국산업인력공단 창조기획팀 ☎ 052-714-8039

>>> 기관현황

● 설립목적 및 근거

- 설립목적 : 근로자의 평생학습 지원, 직업능력개발훈련의 실시, 자격검정, 숙련기술 장려사업 및 고용촉진 등에 관한 사업을 하게 함으로써 산업인력의 양성 및 수급의 효율화를 도모하고 국민경제의 건전한 발전과 국민복지 증진에 이바지
- 설립근거 : 한국산업인력공단법(1981.12.31, 법률 제3506호)

● 정원 (2014.12월 기준)

(단위 : 명)

계	임원	별정직	일반직	연구직	능력개발직
1,117	5	8	998	78	88

>>> 연혁

1982. 3.18

한국직업훈련관리공단 설립

1989. 7.22

학교법인 한국기술교육대학 설립

1998. 1. 1

한국산업인력공단으로 명칭 변경



1998. 2. 5

학교법인 기능대학 설립

2001. 1. 1

중앙고용정보관리소(중앙고용정보원) 인수

2006. 3. 1

23개 직업전문학교를 학교법인 기능대학으로 이관

2006. 3.31

중앙고용정보원 별도 법인화

2008. 1. 1

변리사 등 타부처 국가자격시험 업무 인수

2010. 1. 4

한국직업방송 개국

2012. 1. 1

사업주 직업능력개발 사업을 고용노동부로부터 위탁

2014. 1. 1

일·학습병행제 등 8개 사업을 국정과제 수행기관으로 지정

2015. 1. 1

산업계 중심 직업능력개발 및 국정과제 효율적 추진을 위한 자격혁신국 및 일학습지원국, 지역산업별지원단 신설



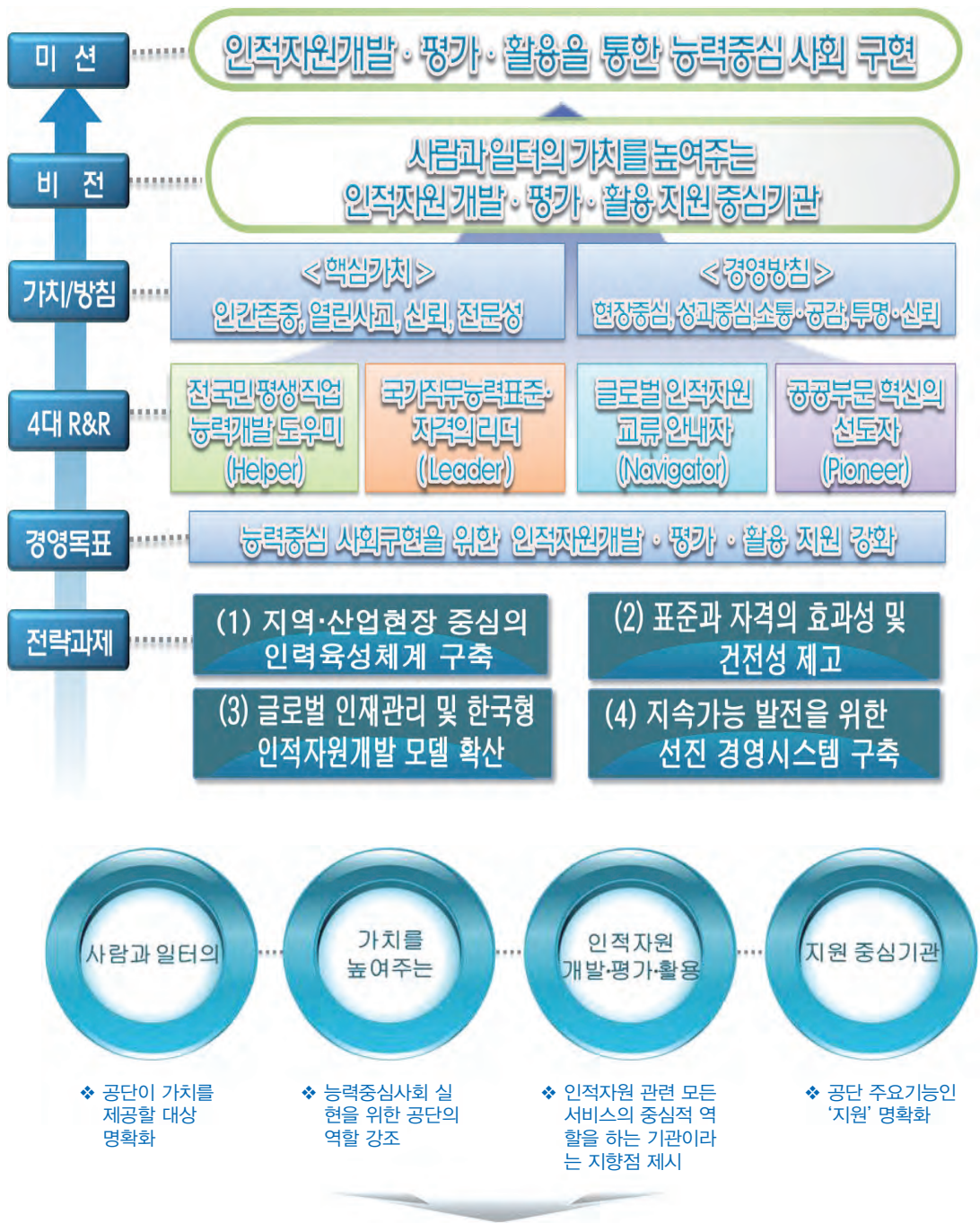
Organization Outline

기관 개요



비전 및 전략

공단은 고용률 70% 달성과 능력중심사회 구현이라는 정부정책과 국정비전을 반영한 NEW비전 체계를 정비함으로써 공단의 새로운 역할과 기능을 재정립하였고 이를 통한 구성원들의 목표의식을 재고하고자 노력하였습니다.



“사람과 일터의 직업능력 향상을 위한 인적자원 개발·평가·활용·지원을 통하여 능력중심 사회 실현을 앞당기는 중심기관이 되겠습니다.”

조직도

● 본 부

– 이사장, 감사, 30이사, 1본부, 12국(실), 45팀

● 부설기관

– 2원(직무능력표준원, 글로벌숙련기술진흥원)

● 소속기관

– 6개 지역본부, 6개 자격시험센터, 18개 지사, 15개 국외EPS센터



● 인원

(단위 : 명)

구분	계	임원	별정직	일반직	능력개발직	출제연구직
정원	1,203	5	8	1,024	88	78
현원	1,198	5	4	1,017	104	68

● 예산

(단위 : 백만원)

계	'14년 예산	'15년 예산	증감	%
총 계	1,029,353	1,193,788	164,435	16.0
출연사업	333,988	399,627	65,639	19.7
일반회계	203,377	220,470	17,093	8.4
고용보험기금	130,611	179,157	48,546	37.2
보조금사업	695,365	794,161	98,798	14.2

Organization Outline

기관 개요

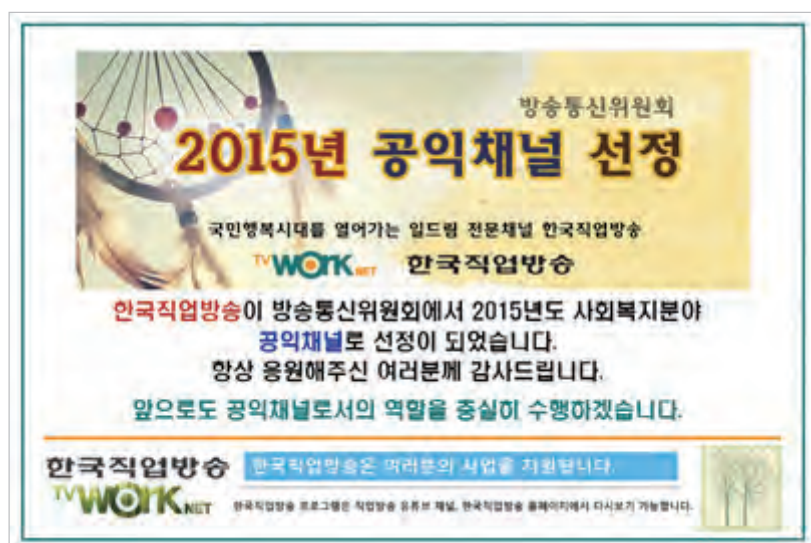
>>>

'14년도 주요 성과



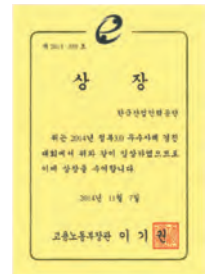
● 한국직업방송 2015년 공익채널 선정(3년 연속)

- 한국직업방송 3년연속하여 2015년도 사회복지분야 공익채널(방송통신위원회 주관)로 선정되었습니다.



● 정부 3.0 우수사례 경진대회 고용노동부 장관상

- 고용노동부 정부3.0 우수사례 경진대회 장관상 “전사적 정보공개 추진을 통한 국민의 알권리 충족” 분야 수상 '14.11.7



● 모바일 큐넷 앱서비스의 행정자치부 장관상

[행정자치부 장관상 수상] 큐넷모바일, 2014 우수공공 모바일 앱, 최우수상 수상

- 한국정보화진흥원에서 주관한 '2014 우수공공 모바일앱 공모전'에 모바일큐넷(Q-Net)앱이 최우수상인 행정자치부 장관상을 수상하였습니다.



● 스마트워크 우수사례 공모전 우수상

미래창조과학부 주최 스마트워크 우수사례 공모전 2위 입상(우수상 수상)

- 미래창조과학부 주최 2014년 스마트워크 우수사례 공모전에서 우수상(2위, 포상금 150만원)을 수상하였습니다.



● 대한민국 퍼스트 브랜드 대상 특별상 수상

- 2015년 대한민국 퍼스트브랜드 대상에서 K-Move가 올해의 특별상을 받았습니다.



Organization Outline

기관 개요

>>> 지배구조

●이사회 구성 및 운영

이사회는 공단의 최고 의사결정기구로서, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제 17조 제1항 각 호의 사항 등 공단 운영 상 주요사항들을 심의·의결합니다.

한국산업인력공단법 제12조 3항에 의거 이사장은 이사회의 의장이 되며, 이사회는 상임이사 4명, 비상임이사 9명, 감사 1명 총 14명으로 구성되어 있습니다.

이 중 상임이사(4명)는 이사장, 기획운영이사, 능력개발이사, 능력평가이사이고, 비상임이사(9명) 중 5명은 각각 기획재정부, 미래창조과학부, 교육부, 산업통상자원부, 고용노동부 3급 이상 고위 공무원단에 속한 당연직 이사입니다.

이사장의 임기는 3년으로 하고, 이사와 감사의 임기는 2년으로 하되, 각각 경영실적 평가결과 및 직무수행실적에 따라 1년 단위로 연임할 수 있습니다.

2014년 이사회는 총 12회(대면 10회, 서면 2회) 실시되었으며, 100% 대면 개최하였고, 사전심의 제를 위해 7일 전 안건 및 요약자료를 제공하고 있습니다. 규정에서 정한 안건 이외의 경영 주요 사항에 대해 26건의 현안에 대해 보고하여 공단사업의 이해도를 높였습니다. 이사장 또는 이사는 본인과 직접 이해관계가 있는 사항에 대하여 의결에 참가할 수 없으며, 다만 의견만 진술할 수 있습니다.



● 이사회 구성원 선정절차

상임이사를 제외한 이사회의 구성원은 임원추천위원회에서 자격요건 심사를 거쳐 임명됩니다. 공단 정관 제15조의 2에 따라 임원추천위원회의 위원은 공단 비상임이사와 이사회가 선임한 의원으로 5인 이상 15인 이내로 구성하고, 이사회가 선임한 위원의 정수는 위원회 위원 정수의 2분의 1미만으로 하여 공정성을 유지합니다.

■ 이사장 선정절차

임원추천위원회 구성 ▶ 임원추천위원회 복수추천 ▶ 고용노동부 장관 제청 ▶ 대통령 임명

■ 상임이사 선정절차

이사장 임명

■ 비상임이사 선정절차(당연직 이사 제외)

임원추천위원회 구성 ▶ 임원추천위원회 복수추천 ▶ 고용노동부장관 임명

■ 감사선정절차

임원추천위원회 구성 ▶ 임원추천위원회 복수추천 ▶ 공공기관 운영위원회
▶ 대통령 임명 ▶ 기획재정부 장관 제청

● 이사회 운영 및 경영참여

이사회는 이사회 개최 전 부서로부터 이사회에 상정할 부의안건을 받아 직원들의 의견을 반영하고 있으며, 이사회 개최 후에는 회의록을 기재부 알리오시스템, 공단 홈페이지, 이사회 커뮤니티(홈페이지)를 통해 내·외부에 공개하여 투명경영에 앞장서고 있습니다.

특히 선임비상임이사는 전문성을 활용하여 다양한 방면으로 경영활동에 참여하고 있습니다. 공단 비상임이사는 1급이상 간부급 월례회의에 참석, 비상임이사의 청렴옴부즈만 활동을 통한 공단 사업에 대한 모니터링, 비상임이사 전용 커뮤니티를 통한 정책제언 등을 통해 경영에 참여하고 있습니다.

| 오재인 공단 비상임이사(단국대 교수)의 기능수준평가 참관기(SNS 소통으로 여는 국민행복) |

전자신문

미래포럼

오재인

단국대 상명대학장 jeh@dankook.ac.kr

2014년 10월 15일 수요일 027면 오피니언



얼마 전 키르기스스탄에 한지인 기능수준 평가 관련 출장을 다녀왔다. 우리 정부의 고용허가제에 따라 우리나라로 입국하려는 외국인 근로자에게는 필수 코스며 우리 기업에 인력을 송출하는 해외 15개국 중 하나가 키르기스스탄이기 때문이다.

시험 관리 어려움은 우리나라에서는 상상할 수 없는 지경이었다. **한국어능력시험** 시험 시, 주민등록번호와 같은 개인 식별시스템이 없어 시험 보기 전에 수험표와 응시자가 동일인인지 확인하는데 한두 시간 보내는 것은 예사라고 했다.

시험 중 부정행위를 하다 적발되더라도 당

다. 어느 정도 졸을 준 다음, 한 사람 한 사람 제자리에 앉으니 맛있는 음식이 또 나오고 이를 즐기며 답소를 나눴다. 이어 익살스러운 퀴즈들로 폭소가 만발했다. 즉 음주와 가무의 반박으로 결혼식이 자정까지 거더라도 전혀 지루하지 않고 오히려 모두가 행복 그 자체였다.

복이한 것은 결혼식 후 신부는 40일간 참거할 뿐 아니라, 처음 며칠간은 아예 신랑 이외 외부인은 만날 수 없다고 한다. 신혼 초 누구에게도 방해받지 않는 행복과 함께 아이를 갖도록 해주는 주위의 깊은 배려가 느껴졌다. 문득 결혼하지 않은 젊은이가 늘고, 결혼

Organization Outline

기관 개요

● 준정부기관

공공기관은 공기업과 준정부기관으로 구분되며 한국산업인력공단은 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따라 위탁집행형 준정부기관에 해당하며, 주무부처는 고용노동부입니다.

공공기관(286개)		
공기업(28개)	준정부기관(82개)	기타 공공기관 (176개)
시장형 14개 (한국석유공사, 한국가스공사 등)	기금관리형(17개) (서울올림픽기념국민체육진흥공단 등)	
준시장형 14개 (한국관광공사, 한국방송광고공사 등)	위탁집행형(65개) (한국교육미술정보원 등)	

● 정부 보조금 수혜실적

공단의 수입은 한국산업인력공단법 제6조의 사업수행을 위하여 국가로부터 출연받은 수입인 일 반회계 출연금과 고용보험기금의 출연금, 근로자직업능력개발법 및 고용보험법 등에 따른 보조 금사업수입으로 구성되어 있으며.

주요사업

● 주요사업

1. 능력개발 <ul style="list-style-type: none">· 일학습병행제 도입·정착(국정과제)· 지역·산업맞춤형 인력양성체제 구축(국정과제) 및 수요맞춤형 직업능력개발 지원· 스펙초월멘토스쿨, 중장년취업아카데미· 사업주 직업능력개발지원· 청년취업아카데미, 취업사관학교 등(국정과제)	2. 국가직무능력표준(NCS) · 능력평가 <ul style="list-style-type: none">· NCS 개발 · 활용 확산(국정과제)· NCS 기반 자격 인증 및 평가기준 마련, 직업능력개발 훈련기준 개발· NCS 기반 국가기술자격 재설계,· 국가기술자격법, 개별법에 의한 국가자격 시험 출제·시행·관리 등
3. 국제인력 <ul style="list-style-type: none">· K-Move 촉진을 위한 종합정보 제공(국정과제) 및 취업연수·알선· 한국어능력시험 및 기능수준평가를 통한 우수 외국인근로자 도입, 체류, 및 귀국지원 (15개국)· 외국인고용 사업장 모니터링 등	4. 글로벌 숙련기술 <ul style="list-style-type: none">· 대한민국명장 등 우수숙련기술인 선정·지원· 기능경기대회 운영 및 국제기능올림픽대회 참가· 국가간 HRD교류 및 협력·지원· 국제개발협력사업 및 외국인 연수 실시

● 신규사업(국정과제 관련)



The background of the top half of the page features a stylized map of Korea. The map is composed of numerous small, light-colored icons representing various concepts such as technology (gears, lightbulbs, smartphones), education (graduation caps, books), and business (handshakes, charts). The map is set against a gradient background that transitions from a warm orange on the left to a soft green on the right. Below the map, there is a solid black horizontal bar.

Sustainability Report 2014

Human Resources Development Service of Korea

업무 성과



Business Performance

업무 성과

사회(반부패)

기업은 부당취득 및 뇌물 등을 포함하는 모든 형태의 부패에 반대한다.



| 현장형 청렴식권제 |



| 직원들의 자발적 사회공헌 활동 참여 |



| 외부이해관계자와의 공감대 형성을 통한 윤리경영 문화 정착 |

환경

기업은 환경문제에 대한 예방적 접근을 지지한다



| 온실가스 감축 등 에너지 절약 노력 |

환경적 책임을 증진하는 조치를 수행한다.

- 녹색제품 및 기술개발 제품구매 확대

- ▶ 신재생에너지설비를 구축하여 예산절감효과 증대

설비명	운영기간	발전량	예산절감효과	사용
태양광발전설비	2014. 2~12	23,148kW	2,650천원	청사9층 조명에너지 총당

환경친화적 기술의 개발과 확산을 촉진한다.

- 환경관련 자격증 배출 통한 전문가 양성 지원

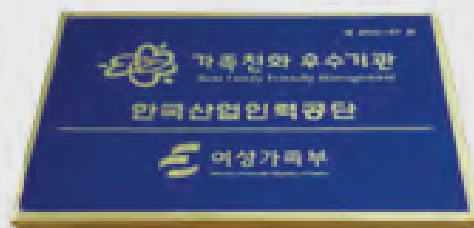
Business Performance

업무 성과

노동

결사의 자유와 단체교섭의 권리를 지지해야 한다.

- 노동조합 활동 보장



아동노동을 효율적으로 철폐하여야 한다.

- 글로벌 사업과 연계한 외국아동 후원



고용 및 업무에서 차별을 철폐한다.

- 스펙초월 채용 시스템 도입



인권

기업은 국제적으로 선언된 인권 보호를 지지하고 존중해야 한다.

- 외국인근로자 취업, 체류, 귀국 지원 등을 통한 권익향상 노력



기업은 인권 침해에 연루되지 않도록 적극 노력한다.

- 열린 고충처리 시스템을 통한 임직원 인권 향상



- 용역근로자의 근로조건 보호



The background of the top half of the page features a stylized map of the Korean peninsula. The map is composed of numerous small, light-colored icons that represent various aspects of technology, business, and sustainability, such as gears, lightbulbs, smartphones, and documents. The map is set against a gradient background that transitions from a warm orange on the left to a soft green on the right. Below the map, there is a solid dark grey horizontal bar.

Sustainability Report 2014

Human Resources Development Service of Korea

사회 (반부패)



Society(Anti-corruption)

사회(반부패)

>>>

사회적 책임과 윤리경영

●윤리경영 로드맵 및 추진체계

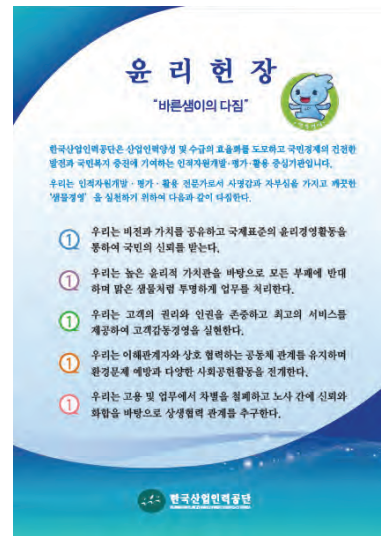
공단은 윤리경영 중장기 로드맵을 설정하여 구성원들에게 윤리경영 목표달성을 위한 단계별 방향성을 제시하고 윤리경영 비전 달성을 극대화하고자 노력하고 있습니다.



비전	근로자와 일터의 능력을 높여주는 인적자원개발 중심기관
경영방침	고객중심 성과중심 <u>사회적책임</u> 세계지향
윤리경영비전	기본과 원칙에 충실한 신뢰받는 청렴공단 (Back to the Basic)
목표	“종합청렴도 8.7점 / 반부패경쟁력평가 1등급/HRD KBDEX 90점”
전략방향	윤리경영 추진기반 강화 전사 윤리프로그램 감시대형성 윤리경영 대내외 확산 부패근절 모니터링 강화

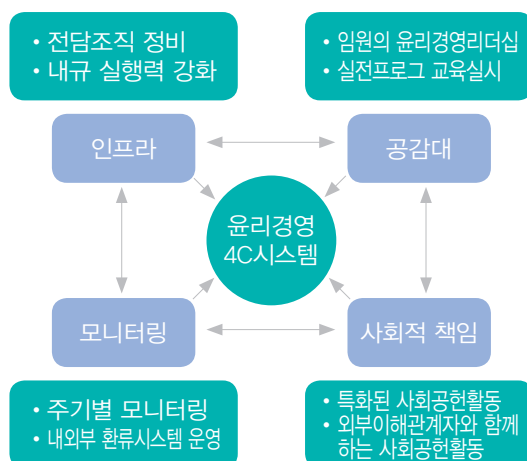
● 윤리경영 브랜드 '샘물경영' 운영

공단은 2008년 10월 전 직원 공모를 통해 샘물처럼 맑고 깨끗한 공단의 윤리 경영의지를 의미하는 '샘물경영'을 윤리경영브랜드로 선정하였습니다. 이를 기초로 윤리경영 캐릭터 '바른샘이'를 형상화하고 다양한 활동에 이를 활용하여 윤리경영 문화확산에 기여하고 있으며 고객에게 사랑받는 최고 윤리 수준의 "기본과 원칙에 충실한 신뢰받는 청렴공단"이 되고자 노력하고 있습니다.



● 윤리경영 4C시스템

공단은 윤리경영 4C시스템을 통하여 체계적 윤리경영을 추진하고 있습니다. 윤리경영 4C시스템이란 일반적 윤리경영 실천을 위한 조건인 3C(인프라, 공감대형성, 모니터링)에 사회적책임(CSR)을 더하여 전략방향 및 과제를 선정하는 공단 고유의 윤리경영 시스템입니다.




Society(Anti-corruption)

사회(반부패)

● 윤리경영지수(HRD KEDEX)

공단은 윤리경영추진상황의 지속적 모니터링을 위한 객관적 Tool인 윤리경영지수를 마련하여 매년 측정하고 있습니다. 윤리경영지수 측정을 통해 공단의 윤리 및 청렴수준을 전 임직원이 공유하고, 윤리수준 향상을 위한 공동노력을 추진하고 있고, UN Global Compact 10대 원칙과 관련된 지표를 마련하여 글로벌스탠더드 수준의 윤리경영 추진 기반을 마련하였습니다.



한국산업인력공단 윤리경영지수(HRD KEDEX)

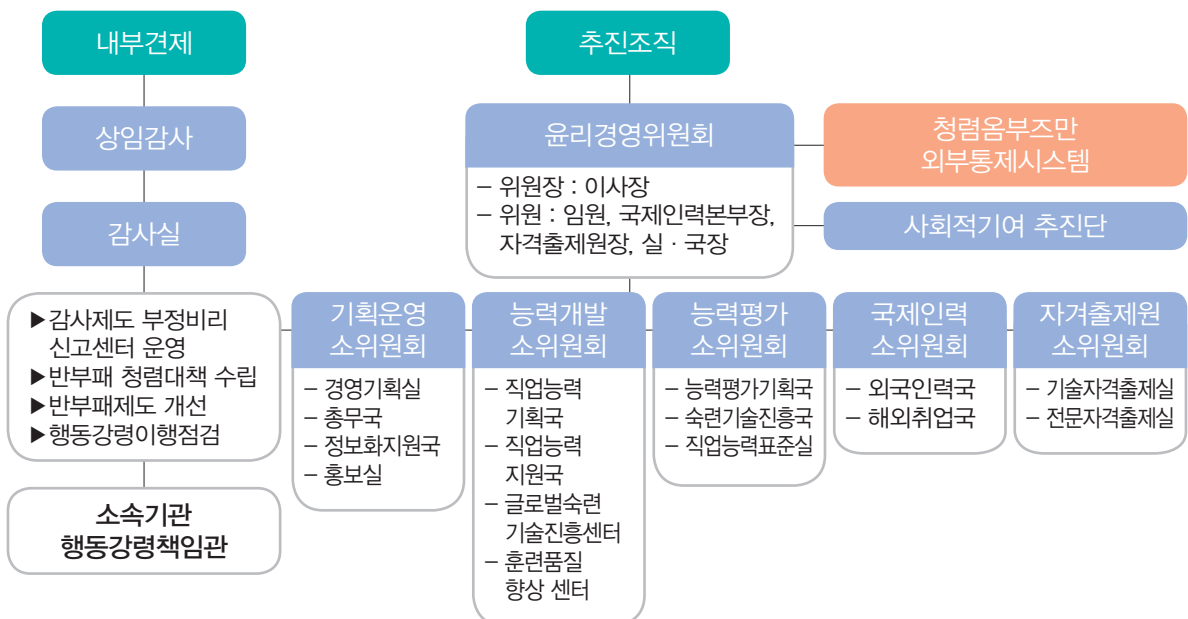
- HRD KEDEX란 (HRD Korea Ethics inDEX)를 뜻하며, 공단의 윤리경영추진 성과를 객관적으로 측정하기 위해 정성적 지표와 정량적 지표를 합산
- 100점 만점으로 산출, 연회 측정

● 내부직원의 윤리경영 실행력 제고를 위한 인프라 구축

공단은 내부직원들의 윤리경영의 중요성에 대한 공감을 이끌어내고 자연스럽게 이를 이행할 수 있도록 다양한 활동들을 추진하고 있습니다. 청렴동아리를 확대 운영하여 자발적인 참여형 윤리경영 인프라를 구축하여 청렴동아리 우수명칭 선정공모, 전사 동아리 과제 설정을 통한 부당업무지시사례들을 도출하였으며 바른샘이 선발대회를 통하여 윤리경영 실천을 독려하였습니다. 또한 너바나* 청렴고객감동 페스티벌을 개최하여 윤리헌장 개정하고 청렴고객감동 다짐서약 및 청렴경품 추천 등을 통하여 청렴·윤리 문화에 대한 임직원들의 참여 및 공감을 유도하여 청렴의식을 공유하고 청렴공단을 구현하고자 노력하였습니다.

*너바나는 청렴에 관한 우리의 태도나 인식을 좋은 방향으로 '너도 바꾸고 나도 바꾸자'는 의미임

| 윤리경영 추진조직도 |



| 너바나 청렴고객감동 페스티벌 |

청렴퀴즈



청렴강의



청렴고객감동 제막식



현장 낭독



청렴고객감동 다짐서약보드



청렴경품추천



너바나 청렴고객감동 페스티벌

- '너바나'는 청렴에 관한 우리의 태도나 인식을 좋은 방향으로 너도 바꾸고 나도 바꾸자는 의미로 청렴 퀴즈, 청렴 강의, 청렴 · 고객감동 제막식, 청렴 · 고객감동 다짐 서약보드 문구 달기 행사 등을 통해 공동 임직원들의 청렴의지 및 실천하는 조직문화를 정착시키고자 함

Society(Anti-corruption)

사회(반부패)

● 외부이해관계자와의 공감대 형성을 통한 윤리경영 문화 정착

공단은 흥사단투명본부와 함께 전국의 중고등학생들이 투명사회 가치와 관련된 글짓기, 패러디, UCC 등의 작품을 발표하는 “2014 전국 청소년 투명사회 만들기 발표대회”를 개최하여 청소년들의 윤리의식 확산에 기여하고자 하였습니다. 또한 UN Global Compact 10대 원칙(인권, 노동, 환경, 반부패) 이행실적을 담은 네 번째 지속가능경영 보고서를 UNGC에 등재하여 공단의 지속가능경영에 대한 의지를 표명하는 등 다양한 외부이해관계자와의 소통을 통하여 공단의 윤리경영 의지를 알리고 실천하고자 노력하였습니다.

| '14년 전국청소년 투명사회 만들기 발표대회(10.17) |



흥사단 전국청소년 투명사회 만들기 발표대회

- 전국의 중·고교생을 대상으로 청소년 주변에서 일어나는 일상적인 부패사례와 해결방안과 등 투명사회 만들기를 주제로 한 발표대회를 통해 공단 사업과 연계하여 청소년들에게 청렴 가치관을 정립시키고자 함

● 직원들의 자발적 사회공헌 활동 참여 활성화

공단은 직원들에게 다양한 사회공헌 활동 참여의 기회를 제공함으로써 직원들이 사회의 일원으로서 책임을 이행할 수 있는 기회를 제공하고 있고 직원들의 참여 또한 활발히 이루어지고 있습니다. 매월 급여에서 일정금액을 기부할 경우 공단이 같은 금액을 기부하는 매칭그랜트와 한국 어능력시험 등 해외 출장시 현지 봉사활동 및 기부금과 물품을 전달하였고 포상금 및 성금모금을 통한 지역사회 기부 등 다양한 활동에 직원들이 활발히 참여하고 있습니다.

구 분	금 액	주요사용내역
매칭그랜트	5,297,154원	농촌봉사활동, 글로벌 봉사활동 등
해외 출장자 재능기부	\$ 2,430	글로벌 봉사활동 시 기부금 및 물품 전달
사랑의 일일찻집	3,480,000원	강서 새터민지원센터 기부금 전달
CEO 성금	1,000,000원	연말 사회복지시설 2곳 방문
임직원 성금(아시안게임)	14,000,000원	아시안게임 티켓 기증
임직원 성금(국군장병 위문)	5,237,450원	국군 장병 위문
행정자치부 우수상 상금 (스마트워크 우수사례)	1,000,000원	연말 복지관 기부금 등으로 활용
고용노동부 장관상 상금 ('14년 정부3.0 우수사례)	600,000원	울산 종합복지관 및 청소년 쉼터 각 300,000원 기부
고객만족도 최고 득점 등 경영평가 우수기관 포상	800,000원	울산 외국인센터 기증



| 숙련기술진흥 및 외국인 사업과 연계한 사회공헌활동 추진 |

구 분	추진 내용 및 성과
행사개요	'14.9.28, 네팔 COCD 고아원, 노사대표 및 울산숙련기술봉사회 61명 참여
기능봉사	<ul style="list-style-type: none"> • COCD 아동 및 주민 150명 이·미용(헤어) 기능봉사 • 태양광 전열기 5기 설치 • 교실 장판 및 외벽페인트 칠, 운동장 잡초제거
기부내용	• 사랑의 냉장고 기증, 기부금 \$ 960 전달

Society(Anti-corruption)

사회(반부패)

>>> 반부패

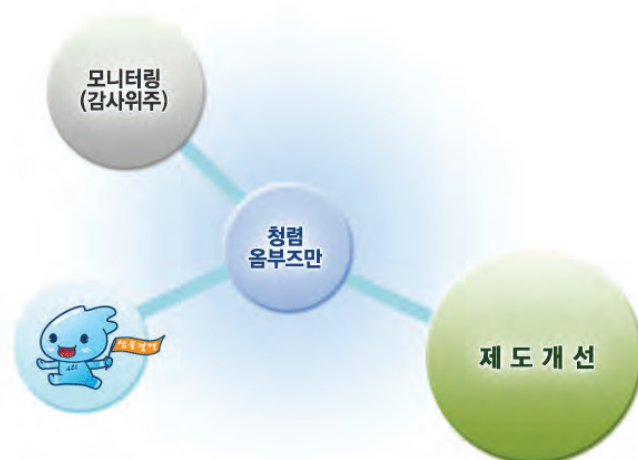
● 현장형 청렴식권제 실시

공단은 임직원행동강령을 준수하고 청렴도를 제고하고자 현장형 청렴식권제를 실시하여 운영하였습니다. 현장형 청렴식권제란 직무관련자와 불가피하게 식사를 하게 되는 경우 청렴식권을 이용하여 구내식당에서 식사를 하는 것으로 외부인과의 식사시 발생할 수 있는 향응수수 기회를 사전에 차단하고자 노력하였습니다.



● 사업운영의 투명성·청렴성 향상을 위한 청렴옴부즈만 위촉

공단은 '10년 10월 청렴옴부즈만 제도 도입을 통하여 외부전문가를 위촉하여 공단 주요사업 및 부패 취약분야에 대한 청렴성·투명성의 모니터링과 관련 제도개선을 제안토록 하는 외부 통제 시스템을 도입하였습니다. '14년에는 분야별 외부전문가 8명을 위촉하여 기능경기대회 및 국가 자격시험장 현장점검 등 사업추진과정을 점검하고 모니터링하였고 이들의 제언을 통하여 회계 자문, 예산팀 운용계획 자문, 회계감사 중간결산, 중장기 재무계획컨설팅, 국회 입법조사관 예산 추경 자문 등 전문성활용 제고하는 등 공단 업무의 투명한 집행과 청렴도 향상을 위하여 노력하였습니다.



경북기계공업고등학교 등 4개 경기장을 4. 9~10. 기능경기대회 참관



자격시험 집행 참관 강성을 청렴 옴부즈만 대표가 주택관리사보 시험장(시험: 7월 19일)

●사윤리경영 스크린 도어 등을 통한 반부패 활동 실시

양파*, 교육 예산집행 교육(교육자료), 업무추진비 등

매월 윤리경영 교육 자료를 제작·공유하고 각 부서에서 자체교육 실시를 독려함으로써 직원들의 윤리마인드를 내재화 할 수 있도록 하고 전직원을 대상으로 한 윤리경영, 반부패 사이버 강좌 등을 운영하여 지속적으로 직원들이 윤리마인드를 지닐 수 있도록 노력하였습니다. 또한 1, 2급 고위직 승진후보자들을 대상으로 청렴도 측정을 함으로써 인사 공정성을 확보하고 청렴문화 정착을 도모하였습니다.

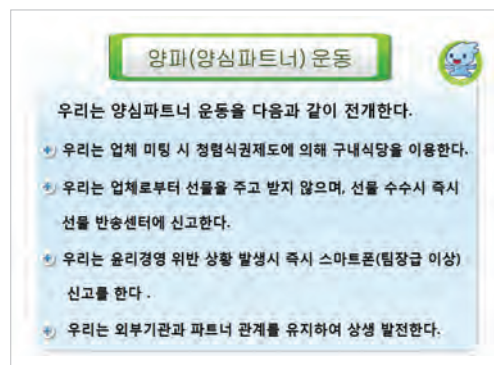
공단은 최근 이슈가 되고 있는 공공기관 임원들의 업무추진비를 투명하게 집행하고자 임원들의 업무추진비를 매월 홈페이지를 통하여 공시하도록 함으로써 업무추진비의 부정사용을 예방하고 투명하고 청렴한 공직문화를 조성하여 사회적 책임을 이행하고자 노력하고 있습니다.

*양파는 양심파트너의 줄인말로 외부업체와의 업무처리시 양파처럼 투명하게 처리하자는 의미

| 승진후보자 청렴도 평가시스템 |



| 양파운동 |

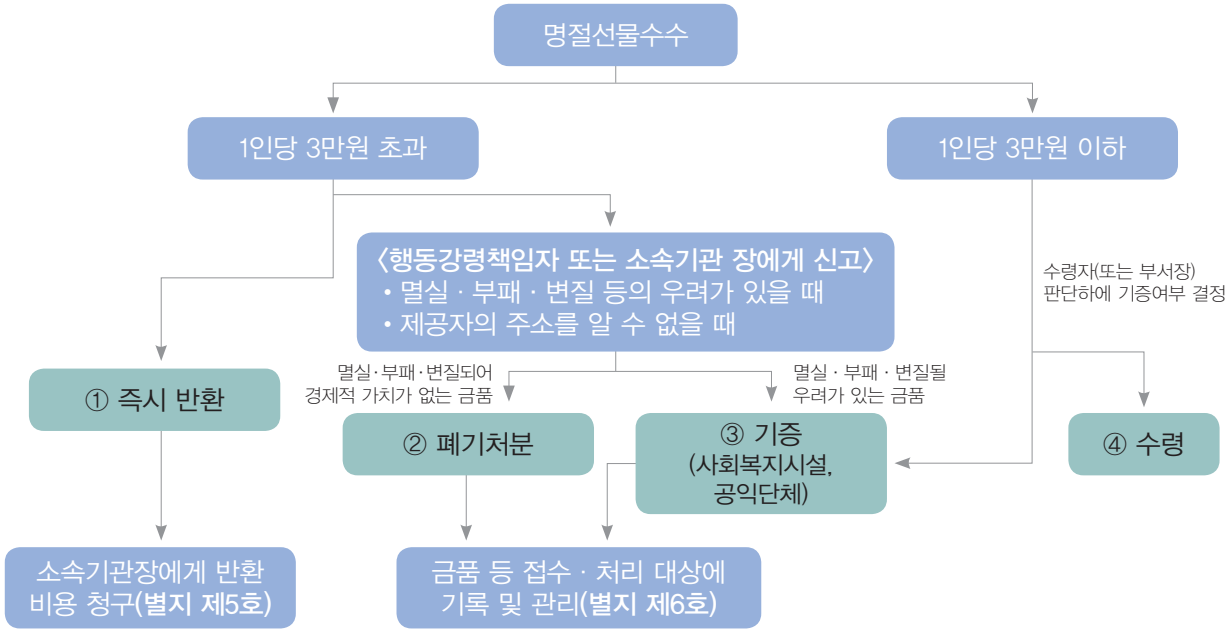


| 업무추진비 공시 |



● 명절선물반송센터 운영

공단은 명절선물 수수 풍토를 근절하고 청렴공단을 실현하고자 명절선물 반송센터를 운영하여 내·외부 선물수수를 예방하고 반송센터에 수수된 선물은 사회복지단체 등 기증을 통하여 공공 기관으로서의 사회적 책임을 이행하고자 노력하고 있습니다. '14년 동안에 총 34건 1,480,000원 규모의 선물을 신고받아 지역 사회복지관 및 요양원, 복지관 등에 기증하였습니다.



환경

Sustainability Report 2014

Human Resources Development Service of Korea

Environment



에너지 절약

● 온실가스 감축 등 에너지 절약 노력

공단은 지속적으로 온실가스 감축 등 에너지 절약을 위하여 노력하여 왔습니다. 내부 직원들에 대한 온라인·오프라인 환경 교육을 실시하고 홍보물 게시 등을 통해 에너지 절약에 대한 공감대를 형성하고자 노력하였고, 개인 난방기 사용을 금하고 동·하절기 에너지 절약 운동 등을 통해 적정 실내온도 준수하고 엘리베이터 합리적 운행, 신재생에너지 설비(태양광) 등을 통해 에너지 절약과 온실가스 감축 등 에너지 절약을 실천하고자 노력하였습니다.

▶ 온실가스 감축이행실적

기준배출량	감축목표	감축실적	달성율	비고
5,829.29	1,027.68	1,137.15	110.65%	10개 기관 목표 미달성

● 에너지 저감형 친환경 신청사 건축

공단은 본부의 울산 이동에 따라 신청사를 건축하면서 에너지저감형 친환경 신청사를 실현하고자 노력하였습니다. LED 조명, 조명자동제어시스템 등 에너지절약 시스템을 적용하고 옥상조경, 친환경 주차장 등을 통하여 자연환경과 조화된 신청사의 생태환경을 조성하고자 노력하였고, 환경부하를 최소화하기 위하여 태양열, 지열 에너지 등 신재생에너지를 활용하는 에너지 순환 시스템을 구축하였습니다.

| 태양열 에너지 집열판 |



| 친환경 주차장 |



▶ 고효율 기자재 활용으로 단위면적당 전력소요량 감소

신청사(kw/㎡년)	구청사(kw/㎡년)	절감 추정량(kw/년)	예산절감효과
178.12	184.18	127,370	17,135천원

▶ 신재생에너지설비를 구축하여 예산절감효과 증대

설비명	운영기간	발전량	예산절감효과	사용
태양광발전설비	2014. 2.~12	23,148kW	2,650천원	청사9층 조명에너지 총당

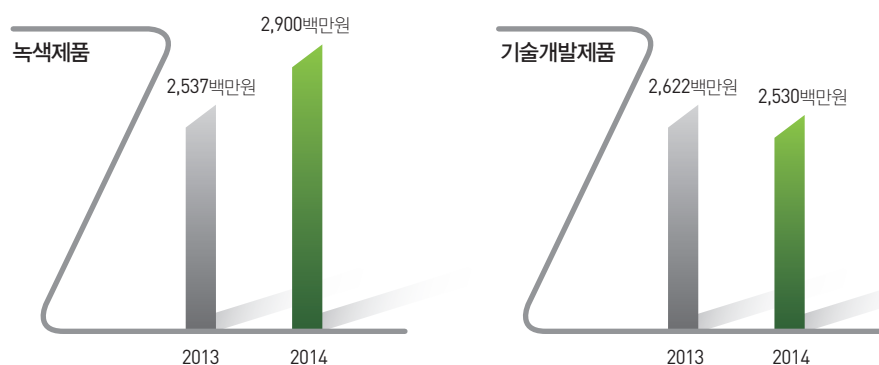
▶ LED 조명 보급현황

합계	일반	LED 조명	LED 조명 비율	비고
7,005	2,557	4,448	63.5%	'14년 신축 청사

● 녹색제품 및 기술개발 제품의 구매비율 확대

공단은 녹색제품을 생산하기 위해 노력하는 친환경 기업 등의 기업들이 경쟁력을 가질 수 있도록 제조, 생산, 사용의 과정에서 유해물질의 발생이 기준치에 합당하단 인증을 받은 친환경 녹색제품과 기술개발 제품의 구매비율을 확대하고 있습니다. 또한 업무용 차량으로 두 가지 동력원을 함께 사용하여 연료의 효율성을 높인 하이브리드 차량을 구입하여 유해가스 배출량을 줄이는데 기여하였습니다.

* 녹색제품 - 상품의 생산과정 및 유통과정에서부터 사용 후 폐기 및 처분과정까지의 전 단계에 걸쳐 기존의 상품 또는 경쟁상품보다 적은 자원과 에너지를 사용하며 인체와 자연에 영향이 적거나 없는 상품

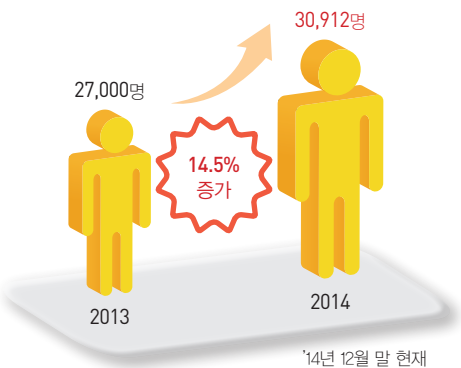


>>>
공공기관의
환경적 책임
이행

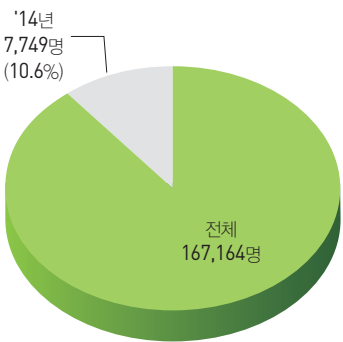
● 환경관련 자격증 배출을 통한 환경전문가 양성 지원

전세계적으로 환경오염이 심각해짐에 따라 이를 해결하고자 다양한 방안들이 강구되고 있는 상황에서 공단은 환경전문가 배출을 위해 다양한 환경관련 자격증을 신설하고 전문가를 배출함으로써 환경전문가를 양성하기 위하여 노력하고 있습니다. 특히 탄소배출권 거래제도 등의 도입 등으로 중요해진 온실가스와 관련하여 '14년에 온실가스 관련 자격증(온실가스관리기사 농림토양평가관리 산업기사 등 3종)을 신설하여 변화하는 환경문제에 적합한 자격증을 신설하는 등 발 빠르게 대응하고자 노력하고 있습니다.

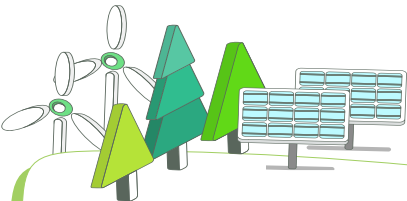
| 환경관련 자격증 응시자 현황 |



| 환경관련 자격증 누적취득자



| 환경관련 자격증 현황 |



대기환경

대기관리기술사, 대기환경기사, 대기환경산업기사, 환경기능사

소음진동

소음진동기사, 소음진동기술사, 소음진동산업기사

수질환경

수질관리기술사, 수질환경기사, 수질환경산업기사

자연환경

생물분류기사(동물/식물), 자연생태복원기사, 자연생태복원산업기사, 자연환경관리기술사, 토양환경기사, 토양환경기술사

폐기물처리

폐기물처리기사, 폐기물처리기술사, 폐기물처리산업기사.

노동

Sustainability Report 2014

Human Resources Development Service of Korea

Labor

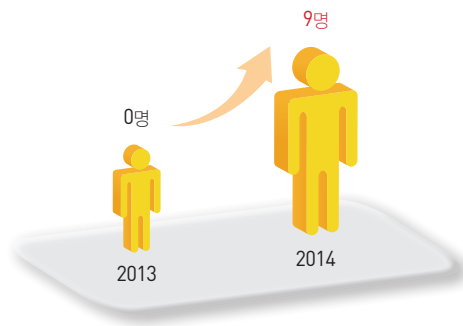
● 시간선택제 일자리를 통한 근무

자녀보육, 퇴직준비, 자기계발 등의 사유로 전일제로 일하기 부담스러워 파트타임 및 임시직 등 열악한 조건에서 근무해야 하는 근로자들을 위해 시간선택제 일자리를 확대하였습니다. 시간선택제 일자리는 근로자가 근로시간과 업무 시작 종료 등 근로형태를 정할 수 있으나 전일제 근로자와 동일하게 4대 보험 가입, 최저임금 등 기본적 근로조건이 보장되는 일자리를 말한다.

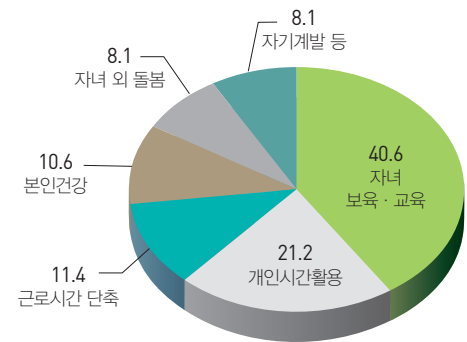


노사관계

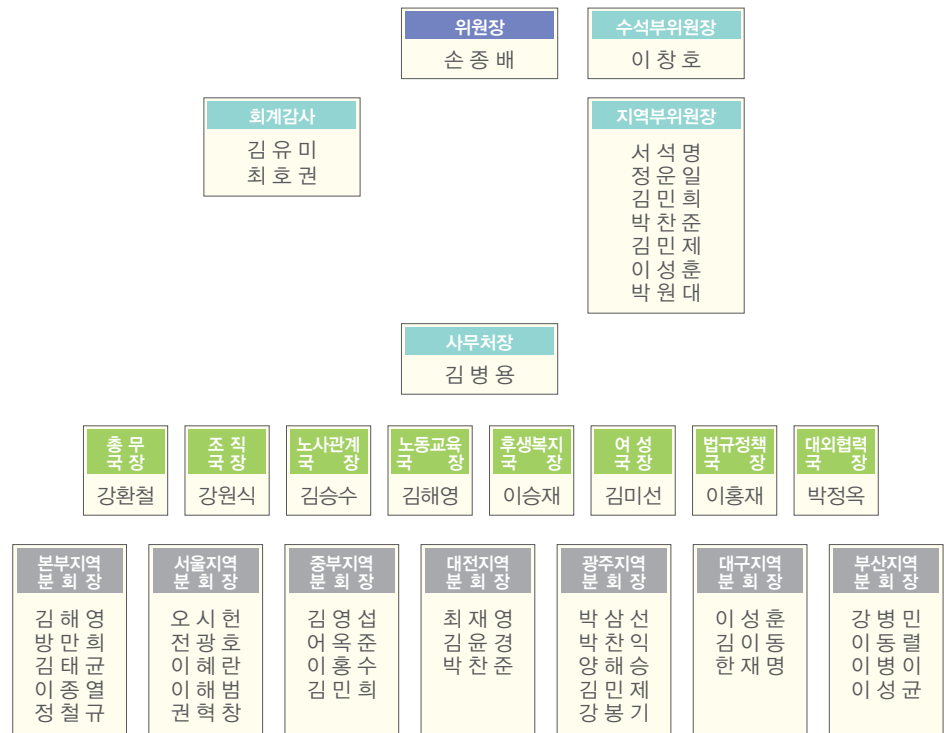
| 경력단절여성 시간선택제 채용인용 |



| 시간선택제로 일하고 싶은 이유 |



● 노동조합 활동보장



한국산업인력공단 직원은 2급 상당 이상인 자 및 3급 팀장 이상 보직자, 본부의 인사·노무·총무서무·비상계획·감사·비서·조직·예산·보수업무 담당직원을 제외하고 자유롭게 노동조합에 가입할 수 있습니다. 노동조합에 가입한 단체교섭 적용 대상은 현원 1,098명 중 876명(79.8%, '14.12.31.기준)입니다. 공단은 연간 총5,900시간에 한해 근로시간면제자(풀타임 2명, 파트타임 2명)를 지정하고, 근로시간면제자의 자유로운 조합활동을 보장하고 있습니다. 단체협약서 제12조에 의거 조합원의 조합활동 자유를 보장하기 위해 총회(연1회), 대의원 대회, 조합원 교육시간 연 16시간, 신규채용 직원교육 시 조합소개(2시간) 등 노사가 합의한 조합활동을 유급으로 하고 있으며, 조합활동을 이유로 불이익한 조치를 하지 않을 것을 명시하고 있습니다.

■ 노동조합 가입정보

노조가입범위 : 팀장 이상 보직자, 본부의 노무, 총무서무, 비상계획, 조직, 예산, 보수, 비서, 인사, 감사, 경영평가(1인), 경영전략(1인), 국회 및 이사회, 법무, 임원운전 업무담당 직원을 제외한 직원
조합원수 : 정규직 876명 / 전임자 수 : 무급 1명

■ 노동조합 주요연혁

1988.07.25	한국산업인력관리공단 노동조합 창립
1996.05.07	상급단체 변경[민주노총(전문노력)가맹]
1998.04.22	노동부출연기관 노조협의체 구성
1999.03.01	상급단체 변경[한국노총(공공서비스노련)가맹]
2003.07.16	조합가입범위 확대(만장일치) 조합규약 개정
2005.10.08	정부의 일방적 조직개편 반대투쟁(국회 앞 집회, 가두행진)
2007.12.18	임원선거(9대 위원장 이인상)
2011.01.27	임원선거(10대 위원장 신치수)
2012.06.26	임원선거(11대 위원장 손종배)
2012.07.01	제11대 집행부 출범(위원장 손종배)
2014.02.27	제12대 집행부 출범(위원장 손종배)

● 일가정 양립 등 가족친화 경영

공단은 행복한 일터 만들기 운동을 통하여 내부 직원 만족을 높이기 위하여 노력하고 있습니다. 주 2회 패밀리데이(수, 금) 운영을 통해 야근과 음주 않고 가족과 저녁 식사하는 조직문화 형성하기 위하여 노력하였습니다. 또한 공단의 울산이전에 따라 출퇴근 및 집으로 이동 등의 이유로 유연근무제를 이용하는 직원들을 위해 시차출퇴근형과 근무시간선택제 등의 2개로 유연근무제로 나누고 확대 실시하고 있습니다. 또한 직장 어린이집 운영과 임신기 여성의 근로시간 단축 등 직장여성들의 육아고충을 줄이기 위한 다양한 복지제도를 운영하고 있습니다.

출산휴가제, 육아휴직제, 배우자 출산휴가, 직장보육시설 운영 등 가족친화적 조직문화 조성을 통해 직원들의 삶의 질 제고를 위하여 노력하고 있으며 이러한 노력을 인정받아 여성가족부로부터 가족 친화기업 인증을 받았습니다.

● 노사 공감대 형성을 위한 커뮤니케이션 활성화

공단은 노사 간의 상생과 협력의 문화를 형성하기 위하여 노사 공동프로그램에 함께 참여하며 파트너십을 제고하기 위하여 노력하고 있습니다. 노사문화 개선 워크숍과 노사 현안공유 워크숍 등을 통하여 노사협력과제 등에 대해 협의하고, 노사공동 마라톤 대회를 참여함으로써 노사 간의 벽을 허물고 함께 협력하기 위한 문화 조성을 위하여 노력하였습니다.

| 울산숙련기술봉사회와 함께한 노사합동 농촌봉사활동 |



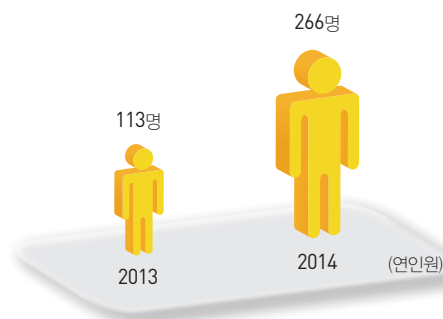
| 노사 글로벌 공헌활동 |



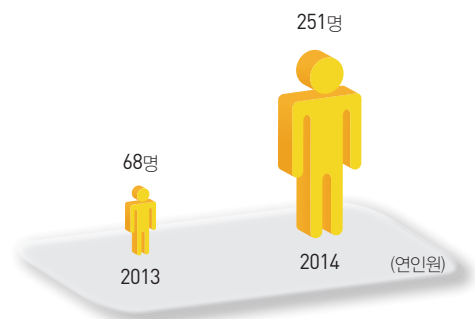
| 노사 한마음 행사 |



| 시차출퇴근 |



| 근무시간선택 |



| 여성가족부 가족친화 우수기업 인증('14. 11. 22~'16. 11. 21) |



● 업무 매너리즘 극복을 위한 교육 프로그램 신설 및 운영

지속적인 업무로 인해 발생할 수 있는 임직원들의 매너리즘을 극복하기 위하여 숲체험형, 템플스테이형 등의 교육과정을 개설하여 운영함으로써 업무에 지친 조직 구성원들에게 재충전하고 힐링할 수 있는 기회를 제공하고자 노력하였습니다. 또한 점심시간을 이용하여 커뮤니케이션, 문화 등 다양한 분야의 강사를 초청하여 강의를 들음으로써 조직에 대한 열정과 응집력 향상의 기회를 가질 수 있었습니다.

- 숲체험형, 템플스테이형 등 조직활성화 과정 - 70명, HRD 콘서트 600명

| 조직활성화 과정- 템플스테이 |

| 조직활성화 과정-숲체험형 |



일정표	시간	프로그램	장소
1일차	12:00~13:00 (1.0hr)	점심식사	숲체험 식당
	13:00~13:30 (0.5hr)	[M01] 오리엔테이션	대배움방
	13:30~14:00 (0.5hr)	숙소입실 및 잠정미	숙소
	14:00~14:30 (0.5hr)	[M02] Here and Now	중강당/분양배움방
	14:30~16:00 (1.5hr)	[M03] 숲에서 배우는 지혜1	탐방로 / 임도 / 데크로드
	16:00~17:30 (1.5hr)	[M04] Day Walk1	숲체험 전역
	17:30~19:00 (1.5hr)	저녁식사	숲체험 식당
	19:00~20:00 (1.0hr)	[M05] 나의 키워드 찾기 - 타인을 통해 바라본 나의 긍정성 탐색	대배움방
	20:00~21:30 (1.5hr)	[M06] Night Walk: 나를 만나다	탐방로 / 임도 / 데크로드
	21:30~	자유시간 및 취침	숙소

● 지속적 교육기회 제공을 통한 직원들의 학습욕구 충족

공단은 출근하기 즐거운 행복한 일터를 만들고 일과 삶의 균형있는 조화를 만들고자 점심시간을 이용하여 인문학, 연극 등 다양한 테마를 주제로 신나는 직장교육 'HRD콘서트'를 매월 실시하여 직원들의 학습문화를 독려하였습니다. 또한 능력개발 직무전문가 양성과정을 개설하여 직원들의 HRD 직무역량을 촉진하고 HRD사업수행 능력에 대한 공신력을 강화하여 대국민 HRD서비스 질 향상을 위해 노력하였습니다. 울산대학교와의 MOU를 통해 사내전문학위과정을 개설하고 직원들의 학습욕구를 만족시켜주고 HRD 현장전문가 양성을 통하여 사업수행 역량 및 조직 경쟁력 강화를 위하여 노력하였습니다.

| 新나는 직장교육 'HRD콘서트' |

| 능력개발 직무전문가 양성과정 |



일시	주제	주최/주최기관
11. 8(수)	"활기찬 웃음, 감미로운 삶"	[초청특강] (주)한국농수산식품유통공사
11. 9(목)	"행복(幸福)한 조직 문화" (변질, 성장, 변화, 혁신)	[연극공연] (주)한국농수산식품유통공사
11. 10(금)	"대중의 리더십"	[연극공연] (주)한국농수산식품유통공사
11. 11(토)	"조선시대사관 유물"	[특별특강] 조선시대사관 유물 도량형
11. 12(일)	"내 마음의 만화"	[특별특강] 대한교과서(주) 만화
11. 13(월)	글로벌 HRD의 중요성	[특별특강] (주)한국농수산식품유통공사
11. 14(화)	대한민국 산업수익 증진을 위한 HRD	[특별특강] (주)한국농수산식품유통공사
11. 15(수)	"자신감 회복을 위한 생명 영화"	[특별특강] (주)한국농수산식품유통공사
11. 16(목)	"한(韓)어(語)한(韓)어(語)한(韓)어(語)"	[특별특강] (주)한국농수산식품유통공사
11. 17(금)	"내 마음의 만화"	[특별특강] (주)한국농수산식품유통공사

11시 30분에 모여라! HRD콘서트!



>>> 아동노동 철폐

● 글로벌 사업과 연계한 외국 아동 후원

외국인 근로자 도입을 위한 한국어 시험과 연계하여 14개국과 자매결연 하고 한국어시험 집행 시 소규모 보육시설, 고아원 등에 물품과 후원금을 전달하여 전쟁, 제해 등으로 인해 고아가 된 아이들을 보호하고 고통을 함께 나누어 극복하기 위하여 노력하였습니다.

| 자매결연 및 지원 현황 |

국가	체결기관	추진현황		
		일자	참여인원	지원금액 및 물품
합 계			129명	\$ 2,430
필리핀	RSCC고아원	'14.06.27	12명	\$ 360
태 국	타이비전센터	'14.09.01	20명	\$ 600
네 팔	COCD 센터	'14.09.28	62명	냉장고, \$ 300
스리랑카	VSHCH	'14.10.13	19명	PC, \$ 570
방글라데시	Batara school	'14.11.12	10명	\$ 300
중 국	백초원 어린이집	'14.12.15	6명	\$ 300

● 청년들의 진로설계 및 HRD 콘텐츠 무상 보급

공단은 청소년기의 학생들이 직업과 노동에 대한 바른 인식을 갖추고 진로를 고민할 수 있도록 다양한 활동을 전개하였습니다. 먼저 해외 진출에 대한 다양한 정보를 제공하기 위하여 "찾아가는 청년버스"를 운영하여 경상대학교, 서울 코엑스, 경동대학교 등지에서 12회 실시하였습니다. 또한 행복학교박람회 자유학기제 체험관과 강화진로박람회 숙련기술체험관 등 숙련기술 체험프로그램을 제공하여 청소년의 진로설계의 기회를 제공하고자 하였습니다.

- 행복학교박람회 자유학기제 체험관 운영 : 685명 참여
- 강화진로박람회 숙련기술체험관 운영 : 613명 참여
- 찾아가는(제주도) 숙련기술체험캠프 운영 : 1,609명 참여

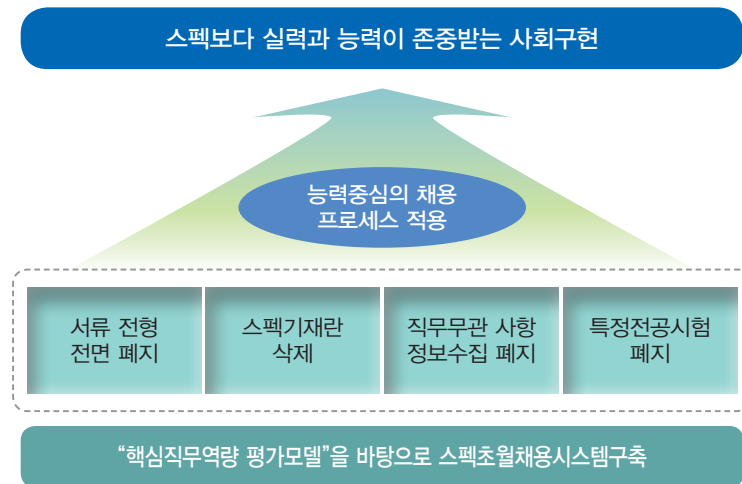
»» 고용 및 업무에서 차별을 철폐

● 스펙초월 채용 시스템 공공기관 최초 도입을 통한 열린 고용 실천

학력이 아닌 능력에 따라 일할 수 있는 기회를 보장하기 위한 열린 고용 사회 구현을 위하여 학력과 스펙 보다 능력 중심의 인재 채용을 위한 스펙초월 채용시스템을 구축하여 역량(잠재력)을 보유한 인재를 채용하기 위하여 노력하고 이를 통한 조직 경쟁력 강화 및 열린 고용사회 구현에 선도 역할을 수행하고자 노력하고 있습니다.

- '14년 스펙초월 채용을 통해 공단 맞춤형 신규 인력 채용(108명)
- 스펙채용 문화 확산을 위한 공공기관 채용박람회 참가(2회)
- 울산본부 이전에 따른 맞춤형 지역인재 발굴을 위한 채용설명회 개최(3회)

| 스펙초월 채용 시스템 체계도 |



| 기존 입사지원서 vs 직무능력 기반 지원서 |

구 분	As-Is : 입사지원서	To-Be : 직무능력기반 지원서
채용관리 사항	성명	기본적인 채용관리 사항으로 현행 유지
	주민번호	
	전화번호 및 이메일	
	병역사항	
	보훈여부, 장애여부	
직무연관 미흡사항	현주소	채용 전형 안내(변경 사항 등)를 위하여 현행 유지
	취미 및 특기	직무연관성이 미흡한 가족 사항 등은 폐지
	가족사항(학력, 직업 등)	
스펙사항	학력사항(고교 이상)	스펙 사항은 전면 폐지
	외국어 사항(토익 등)	
	자격증 취득사항	
역량사항	경력사항	역량 관련 경험 등을 기재하는 「직무능력 기반 지원서」로 대체
	자기소개서(지원동기, 업무경험, 차별화된 경쟁력, 향후 기여도 및 장래 계획 등)	

| 울산대 채용설명회 현장 |



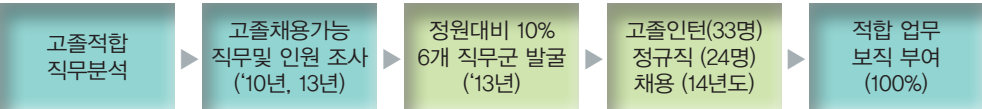
| 2014 공공기관 채용정보 박람회 |



● **사회형평적 채용으로 사회적 책임 이행**

공단은 스펙초월 채용과 더불어 고졸직원과 장애인등 취약계층의 취업을 지원하는 등 사회형평적 채용을 달성하기 위하여 노력하였습니다. 장애인 채용을 위한 특별전형을 확대하고 취업보호·지원대상자 및 양성평등, 비수도권 지역인재의 우대 제도를 운영함으로써 취약계층에게 취업의 열린 기회를 제공하기 위하여 노력하였습니다. 또한 고졸적합 직무 및 인원 분석을 통하여 정원 대비 약 10%, 6개 직무 군을 발굴하고 인턴과정을 거쳐 정규직으로 채용하고 고졸채용자 맞춤형 온라인 과정 운영 및 학위과정 학비 지원(학기당 150만원)을 통해 고졸직원 경력개발을 지원하였습니다.

대 상	우대방안	채용 실적
취업보호·지원	•취업보호·지원대상자 : 필기시험 만점의 5% ~ 10% 가산	9.5명
장애인	• 특별전형을 통한 장애인 채용 확대	5명
양성평등	• 한 성별 최저 30% 이상 채용 목표 설정	52.5명
비수도권 지역인재	• 지역 불균형 해소를 위하여 최저 30% 이상 채용 목표 설정 • 정규직 및 청년인턴의 지역별 채용 실시	52.5명



인권

Sustainability Report 2014

Human Resources Development Service of Korea



Human Rights

>>>
근로조건 및
소외계층 보호

●비정규직 차별해소 및 정규직 전환을 통한 처우 개선

공단은 최근 이슈가 되고 있는 비정규직 직원들이 정규직에 비해 차별을 받지 않고 정규직 전환을 통해 처우가 개선될 수 있도록 다양한 제도를 통하여 지원하고 있습니다. 총 812개의 온라인 상시학습과정 지원을 통해 경력개발을 지원하였고, 직장교육 ‘HRD콘서트’ 등에 함께 참여토록 함으로써 조직내 구성원의 일부라는 공동체 의식을 함양하고자 노력하였습니다. 또한 정규직 전환이 가능한 정보보안, 법률, 일학습병행제 직업교육훈련 등의 직무분야를 도출하여 도출된 직무분야 전 직원을 전원 정규직으로 전화하였습니다.

| 비정규직 채용 현황 |

구분	'13년	'14년
비정규직 (전일제)	32	51
비정규직 (초단시간제)	78	104
무기계약직	0	0
간접고용인력 (청소시설등)	129	126
간접고용인력 (파견근로)	62	127
계	191	253

육아휴직자
증가에 따라
전년대비
62명 증가

●지역기반 기업 및 사회적 취약기업 지원

공단 본부의 울산이전에 따라 울산 지역의 여성기업 및 사회적 기업을 발굴하고 물품 구매를 장려하기 위하여 노력하였습니다. 먼저 울산소재 여성기업과 사회적 기업과의 만남의 장 행사를 개최하여 울산소재 기업들과의 구매간담회를 갖고 향후 이러한 기업들의 물품 구입을 장려함으로써 소외계층의 경제활동을 적극 장려하고 지원할 수 있는 기반을 만들었습니다. 그리고 본부 건물 총무팀 내 중소기업 상생 협력센터 홍보관을 운영함으로써 사회적 기업들의 물품들을 홍보하고 구매를 연결할 수 있도록 지원하였습니다.

| 중소기업 상생 협력센터 홍보관 |



● 보호지침 등 준수

공단은 사각지대에 놓이기 쉬운 용역근로자들의 인권문제에도 관심을 가지고 불미스러운 일들이 발생하지 않도록 사전에 예방하고자 노력하고 있습니다. 청사관리 용역 계약시에 용역근로자 보호지침을 준수하여 공고 및 계약 체결절차를 진행하고 있으며 분기별로 용역근로자의 임금지급명세서를 제출받아 임금지급상황을 확인하고 있습니다. 또 총무국장이 용역근로자와 주기적으로 간담회를 가져 용역근로자들의 고충을 듣고 해결하고자 노력하는 등 용역근로자와의 소통을 위하여 노력을 하고 있습니다.

– 용역계약체결시 계약서에 명시사항

- ① (고용승계) 특별한 사정이 없는 한 고용을 승계
- ② (고용유지) 특별한 사정이 없는 한 용역계약기간 중 고용유지
- ③ (근로조건 보호) 적격심사시 제출한 외주근로자 근로조건 보호 관련 사항 위반시 계약해지 및 향후 입찰참가자격 제한 가능
- ④ (정보공개) 노무비 산출내역 등 계약내용을 홈페이지에 공개 가능
- ⑤ (임금명세서 제출) 분기별로 발주기관에 임금지급명세서 제출



▶ 발주기관의 관리 · 감독

- 용역업체가 제출한 외주근로자 근로조건 보호 관련 협약내용의 이행여부를 수시로 확인
- 외주근로자 근로조건 보호 협약내용 불이행시 계약해지 및 향후 입찰참가자격 제한

● 다문화 가정의 자격취득 지원

공단은 공단 사업인 자격 취득사업과 관련하여 서울전국다문화 가족지원단 등 16개 기관을 방문하여 다국어 샘플문제, 시험자료집 등을 제공하고 베트남, 중국어 번역 시험자료 및 시험 일정 등 공단 자격 취득과 관련된 정보를 제공하고 다문화 가정이 자격취득을 통해 안정적인 정착을 지원하고자 노력하였습니다.

또한 울산지역의 다문화가족 지원센터를 통하여 다문화 가정에 대한 정보화 교육을 실시함으로써 다문화 가정의 안정적인 정착을 위하여 노력하였습니다.

| 울산지역 정보소외계층 정보화 교육지원(다문화 가정) |

장 소	지원횟수	인원	활동내용
중구 다문화가족지원센터	4회	23	<ul style="list-style-type: none"> • 한글, 엑셀 활용법 교육 • PC 수리법 교육 • OA관련 책자 센터별 각 5권 기증 • 교육 참가 다문화가정 공단 초청 후 공단사업관련 홍보
북구 다문화가족지원센터	5회	24	

● 청소년의 진로설계를 위한 찾아가는 숙련기술체험캠프 등 실시

숙련기술진흥에 앞장서 온 공단은 그 축전된 노하우를 진로를 고민하는 청소년들에게 도움을 주기 위하여 다양한 숙련기술분야의 체험프로그램을 제공하였습니다. (총 2,907명 참가)

- ☞ '14.7.17~19 일산컨텍스, 산업 및 공예 12개 프로그램제공(685명 참여)
- ☞ '14.10.8 강화진로박람회 숙련기술체험관 운영(613명 참여)
- ☞ '14.11.21~27 제주 오현중학교 등 4개 학교 이동캠프 운영(1,609명 참여)

또한 진로를 고민하는 중학생을 대상으로 미래설계에 대한 진로 탐색의 기회를 제공하기 위하여 공단과 교육부간 협업을 통해 기술대장정이란 산업현장프로그램을 개발하여 청소년기의 학생들이 숙련기술인에 대한 올바른 가치를 가지고 진로설계를 할 수 있는 기회를 갖도록 지원하였습니다.

- ☞ '14.8.3 ~ 8.8(6일간) 자유학기제 시행 중학교 재학생 30명이 참여하여 포스코 등 6개 기업 방문 및 산업체험

직업방송 채널을 운영하고 있는 공단은 청소년 직업진로 지도 지원을 위해 전국 초중고 교사에게 관련 교육프로그램을 무상으로 보급하여 진로지도에 도움을 줄 수 있도록 지원하였습니다.

- ☞ 132개 기관, 18,463편 교육프로그램 무상보급
- ☞ 전국 17개 시도교육청 무상보급 안내공문 발송

| 숙련기술 체험캠프 및 기술대장정 |



>>> 국제사회에서의 책임

● 공정하고 체계적인 한국어시험 시행

한국에 입국하여 일하고 싶어 하는 동남아 15개 국가의 근로자들을 대상으로 공정한 한국어 시험 집행이 이루어져 적기에 한국에 취업하여 일할 수 있도록 최선을 다하고 있습니다. 신뢰있는 시스템 구축을 통하여 한국어 능력시험 집행 인원을 '13년도 239,374명에서 '14년도 253,172명으로 13,798명으로 증가시켰습니다.

| 비정규직 채용 현황 |

주요 성과

- 기능수준평가에 대한 사업주 인지도 전년대비 14% 향상
* '13년 32.5% → '14년 46.5%
- 기능수준평가 시행인원 전년대비 4개국 5,812명 증가
* '13년 10개국 18,038명 → '14년 14개국 23,850명

● CBT 시험장 신규 추가 설치

또한 소수업종(농축산업, 어업, 건설업) 시험 응시자들의 요구에 따라 특별한국어능력시험 제도 도입을 하게 됨에 따라 소규모 수시시험체제로의 전환을 위하여 CBT(Computer Based Test)를 기존 12개국에서 2개국을 추가하여 14개 국가로 확대하여 '13년도 12개국 24,763명에서 '14년도 70,487명으로 확대 시행하였습니다.

| 외국인근로자 한국어 능력시험 정부고객만족도 조사 |

구분	시행인원	일반CBT 시행	특별CBT 시행	인프라 확대	CBT 효율성 측면
2013	24,763명	2개국	12개국 18,597명	14개국	▶ <ul style="list-style-type: none"> • 시행 관리 및 부정행위 예방 용이 • 필요인력 수시 및 적기 선발 가능 • 인력 및 예산 절감
2014	40,487명 (64%증가)	5개국	14개국 21,191명	15개국 (전 국가)	

● 외국인근로자 맞춤형 고용체류지원서비스 강화

국내에 고용된 외국인 근로자가 근무 사업장에서 겪는 어려움의 해소하고 국내 조기정착을 유도하고자 사업장 적응 입국초기 모니터링을 강화하고 사업장내 애로 및 갈등해소를 위한 상담을 실시하였습니다. 또한 외국인 근로자들이 가장 흔히 겪는 언어소통문제 지원을 위하여 전문 통역원 70명을 채용하여 활용하고 있습니다. 또한 전국의 외국인력상담센터(거점 8개, 소지역 30개) 및 상담콜센터를 통해 송출국가 100% 언어 상담 지원 및 상담시스템 실시하였습니다. 상담 실시 인원 49,778명

또한 외국인 근로자들을 대상으로 한 설문조사 결과를 토대로 근로자들이 선호하는 용접, 자동차 정비, 중장비 운전 등에 대한 외국인근로자 직무능력향상 훈련과정을 신규 개설하여 운영함으로써 외국인근로자들의 권익을 향상시키기 위하여 노력하였습니다. (총 1,711명 훈련실시)

● 외국인근로자 권익향상을 위한 휴면보험금 찾아주기

과거 민간 보험사에서 외국인들이 받아야 하는 휴면보험금* 돌려주기에 소홀하였던 문제점을 해소하기 위하여 공단은 「외국인근로자 휴면보험금 등 관리위원회 운영규정」을 신설하고 휴면보험금 등 관리위원회를 구성하여 운영함으로써 외국인 근로자들이 본국으로 돌아가기 전에 휴면 보험금을 환급받음으로써 외국인 근로자의 재산권과 권익 향상을 위하여 노력하였습니다. 그 결과 '14년에 2,627건, 총 16억원을 환급하였습니다.

* 휴면보험금이란? : 보험금 지급사유가 발생한 날로부터 3년(외고법 개정전 2년)이 지나 소멸시효가 완성되었지만, 보험계약자(외국인근로자)가 찾아가지 않아 공단이 보관하고 있는 금액

| 외국인근로자 한국어 능력시험 정부고객만족도 조사 |

민간보험사('14.1.1~8.28)	공단 이관('14.8.29~12.31)	주요성과
총 901건(6억원) (월평균 112건)	• 총 1,726건(10억원) (월평균 431건)	• 민간 추진시보다 384% 증가

● 외국인근로자 귀국지원

취업기간 만료에 따른 불법체류자 증가를 예방하고 외국인근로자들의 권익을 보호하고자 자발적 귀환 프로그램을 지원하고 송출국가 협조체계를 구축하였습니다.

귀국자 네트워크 구축 및 송출국 진출 한국기업 간담회 등을 통해 귀국자 취업알선 및 본국 재정착 등을 지원하였습니다. 특히 귀국근로자들이 본국에 가서도 일자리를 잡고 일할 수 있도록 해외에 진출해 있는 한국기업에 맞는 맞춤형훈련을 통해 귀국 후에도 익숙한 근무 환경에서 계속하여 일할 수 있는 환경을 만들 수 있도록 지원하였습니다.

이러한 노력들을 통하여 체류기간이 만료된 외국인근로자들의 출국률을 증가시켜 불법체류를 예방에 기여할 수 있었습니다.

| 외국인 근로자 불법체류 예방 및 귀국지원 |

구 분	2012년	2013년	2014년
출국예정인원	57,340명	42,980명	22,483명
실제 출국인원	37,137명	31,544명	21,706명
출국률	64.77%	73.39%	96.50%

● 고용허가제 10주년에 따른 성과 공유

심각한 인력부족을 겪고 있는 제조업이나 3D업종 부문의 사업체들에 대해 해외의 노동력 공급을 통해 내국인 근로자들의 취업을 방해하지 않으며 사업체들의 인력부족문제를 해소하고자 도입한 고용허가제가 안정적인 제도 정착을 통해 10주년을 맞이함에 따라 그간의 성과를 송출국가와 국제기구 등과 공유하고 앞으로의 방향에 대하여 고민하였습니다.

공단은 그간 일자리 때문에 본국을 떠나와 낯선 이국땅에서 일하는 외국인 근로자들이 한국에 정착할 수 있도록 지원하고 국내에 머무는 동안 발생할 수 있는 문제들을 해소하고 안전하고 본국으로 돌아갈 수 있도록 다양한 방법들을 통하여 지원하여 왔고 개선된 제도를 통해 안정적인 시스템을 운영하여 왔습니다. 그 결과 2011년에는 UN으로부터 공공행정부문 대상을 수상하고 ILO의 '이주노동 글로벌포럼'에서 '아시아의 선도적 이주관리시스템'으로 소개되기도 하였습니다.

| 고용허가제 시행 10주년 평가 토론회



● 외국인근로자 취업생활 지원 강화

국내에 고용된 외국인 근로자가 사업장에서 겪게 되는 언어소통의 문제와 국내 생활에 대한 정보 부족 등으로 인한 어려움을 해결하고자 15개국 외국인근로자 1,000여 명이 참석하는 한국문화 페스티벌을 개최하여 한류문화를 확산하고 외국인근로자들의 한국생활 적응력을 강화하는데 도움을 주고자 하였습니다.

근무여건이 열악하여 기본적인 근로조건이 보호되기 어려운 영세사업장에 대한 지원을 강화하여 외국인근로자의 안정적인 근로여건을 조성하기 위하여 노력하였습니다.

이를 위하여 외국인력상담센터에서는 기존의 9개국에서 15개국 언어로 확대하여 상담을 지원하고 기존의 26개의 외국인력지원센터 소지역센터를 4개소 추가 설치하여 외국인근로자의 고충처리를 위하여 노력하였습니다.

외국인 근로자의 공정하고 신뢰성 있는 협상을 위하여 전용보험 협상합의서를 마련하고 보험료를 인하(평균 18%)하고 지급률을 상향 조정(1~3%)함으로써 보험 수혜자의 안정된 생활을 위한 제도적 기틀을 마련하였습니다.

외국인근로자의 훈련 수행기관 조정 및 수혜지역을 확대(14개 지부지사, 46기관, 193과정 ▶ 23개 지부지사, 59기관, 229과정)하였습니다.

외국인 고용 사업주 대상으로 외국인 고용관리 교육을 통하여 외국인 근로자들의 애로 및 불편사항을 이해시키고 이를 해소하고자 노력하였습니다. ('13년 6,949명 수료)

Human Rights

인권

또한 외국인 근로자들의 한국 안정적인 정착을 지원하고자 K-Pop, 한국말 잘하기 경진대회 등의 한국문화 페스티벌 및 문화체험 행사를 개최하여 외국인 근로자들이 한국 문화에 친숙해지고 우호적인 관계를 유지할 수 있도록 지원하였습니다.

| 2014 한국문화 페스티벌 |



>>> 임직원 인권

● 열린 고충처리 시스템을 통한 임직원 인권 향상

직원들이 업무나 회사생활에서 어려움을 겪는 경우 고충을 털어놓고 해결책을 마련할 수 있도록 고충처리 핫라인 등 온·오프라인을 불문한 다양한 채널의 고충처리 시스템을 운영함으로써 조직 내에서 발생할 수 있는 갈등을 예방하고 해결함으로써 내부임직원들의 인권을 향상시키기 위하여 노력하고 있습니다.

- 적극적인 고충해소를 위한 노사간 협력 필요성 공감, 고충처리위원 노사대표 각 2인으로 확대, 고충처리 우선순위 기준 설정, 기준에 따라 공정한 심사
→ (결과)투명성 제고 조치에 따른 전반적 고충제기 감소에 따라, 고충 해소율 및 수용도 증가
※ '13년 75건 중 52건 해소(69%) / '14년 36건 중 26건 해소(72%)

Appendix

1. 소속기관 및 해외 사무소

2. GRI INDEX

Sustainability Report 2014

Human Resources Development Service of Korea

Appendix

>>> 공단 소속기관 위치

필요한 순간, 가까이에서 당신의 꿈을 후원하는
한국산업인력공단이 있습니다.

● 지역본부(6개)

● 지사(18개)

서울지역본부

서울 동대문구 장안벚꽃로279
02) 2137-0408

서울동부지사

서울 광진구 독섬로32길 38
02) 2024-1733

서울남부지사

서울 영등포구 버드나루로110
02) 6907-7100

경기북부지사

경기 의정부시 추동로140
031) 850-9112~6

중부지역본부

인천 남동구 남동서로209
032) 820-8600

경기동부지사

경기 성남시 수정구 성남대로1217
031) 750-6200

경기지사

경기 수원시 권선구 호매실로46-68
031) 249-1201

충남지사

충남 천안시 서북구 천일고1길 27
041) 620-7600

충북지사

충북 청주시 흥덕구 1순환로394번길 81
043) 279-9000

대전지역본부

대전 중구 서문로25번길 1
042) 580-9100

전북지사

전북 전주시 덕진구 유성로69
063) 210-9200~3

광주지역본부

광주 북구 첨단벤처로82
062) 970-1700~5

전남서부지사

전남 목포시 영산로820
061) 288-3311~6

전남지사

전남 순천시 순광로35-2
061) 720-8500

강원지사

강원 춘천시 동내면 원창고개길 135번지
033) 248-8500

강원동부지사

강원 강릉시 사천면 방동길60
033) 650-5700

대구지역본부

대구 달서구 성서공단로213
053) 586-7600~4

경북지사

경북 안동시 서후면 학가산 온천길42
054) 855-2121~3

경북동부지사

경북 포항시 북구 법원로140번길 9
054) 230-3220

울산지사

울산 남구 변영로173
052) 220-3251~4

부산지역본부

부산 북구
금곡대로441번길 26
051) 330-1910

부산남부지사

부산 남구 신선로454-18
051) 620-1910, 1970

경남지사

경남 창원시 성산구 두대로239
055) 212-7200

제주지사

제주 제주시 복지로19
064) 729-0701~3

기관별 전화번호 및 소재지

부설기관 _ 1센터, 1원

소속기관 _ 6개 지역본부, 6개 자격시험센터, 18개 지사, 15개 EPS 센터

기 관 명		기관장	소재지					소 재 지	
			지역 번호	기관장	일 반	FAX	우편번호		
본부		박영범	052	714-8001	714-8021	714-8008	44538	울산광역시 중구 종가로345	
부 설	글로벌숙련기술진흥원		엄준철	032	509-1801	509-1833	509-1840	21417	인천광역시 부평구 무네미로448번길 77
부 설	NCS 센터		양기훈	052	714-8007	714-8707	210-7022	44538	울산광역시 중구 종가로345
서울	지역본부		변무장	02	2137-0400	2137-0412	2137-0416	02512	서울 동대문구 장안벚꽃로 279
	지 사	서울동부	이한구	02	2024-1770	2024-1733	461-8303	05084	서울 광진구 독섬로32길 38
		서울남부	서경식	02	885-6717	6907-7100	885-6718	07225	서울 영등포구 버드나루로110
		강 원	김록환	033	248-8501	248-8500	248-8540	24408	강원 춘천시 동내면 원창고개길 135번지
		강원동부	권오복	033	650-5730	650-5700	650-5729	25440	강원 강릉시 사천면 방동길60
	자격시험센터		박찬섭	02	2137-0500	2137-0512	2137-0416	02512	서울 동대문구 장안벚꽃로 279
부산	지역본부		정희택	051	330-1800	330-1910	343-1453	46519	부산 북구 금곡대로441번길 26
	지 사	부산남부	류명수	051	620-1901	620-1910, 1970	621-7386	48518	부산 남구 신선로454-18
		경 남	김현생	055	212-7272	212-7200	212-7249	51519	경남 창원시 성산구 두대로239
		울 산	이병철	052	220-3290	220-3251~4	261-9034	44695	울산 남구 변영로173
	자격시험센터		김태성	051	330-1801	330-1920	343-1454	46519	부산 북구 금곡대로441번길 26
대구	지역본부		권영진	053	586-7680	586-7600~4	586-7605	42704	대구 달서구 성서공단로213
	지 사	경 북	고창용	054	840-3001	840-3015	855-2001	36616	경북 안동시 서후면 학가산온천길42
		경북동부	김동일	054	230-3211	230-3220	278-7732	37580	경북 포항시 북구 법원로140번길 9
	자격시험센터		박영환	053	580-2320	586-7600~3	584-7605	42704	대구 달서구 성서공단로213
충부	지역본부		손종흥	032	821-2862	820-8601	819-3985	21634	인천 남동구 남동서로209
	지 사	경 기	최병기	031	249-1270	249-1201	249-1210	16626	경기 수원시 권선구 호매실로46-68
		경기북부	이담철	031	850-9101	850-9112~6	853-9386	11780	경기 의정부시 추동로140
		경기동부	김우현	031	750-6289	750-6200	750-6210	13313	경기 성남시 수정구 성남대로1217
	자격시험센터		이명재	032	820-8620	820-8629	818-2184	21634	인천 남동구 남동서로209
광주	지역본부		이승종	062	972-1347	970-1700~5	972-2764	61008	광주 북구 첨단벤처로82
	지 사	전 북	이용호	063	210-9210	210-9200~3	210-9251	54852	전북 전주시 덕진구 유상로69
		전 남	양성모	061	720-8510	720-8500	725-5097	57948	전남 순천시 순광로35-2
		전남서부	김희선	061	288-3330	288-3311~6	288-3310	58604	전남 목포시 영산로820
		제 주	김혜경	064	729-0710	729-0701~3	729-0704	63220	제주 제주시 복지로19
	자격시험센터		김동호	062	970-1720	970-1766	972-2763	61008	광주 북구 첨단벤처로82
대전	지역본부		김응택	042	580-9180	580-9100	586-8826	35000	대전 중구 서문로25번길 1
	지 사	충 북	이재길	043	279-9009	279-9000	278-3086	28456	충북 청주시 흥덕구 1순환로394번길 81
		충 남	민경일	041	620-7610	620-7600	620-7630	31081	충남 천안시 서북구 천일고1길 27
	자격시험센터		전용덕	042	580-9185	580-9134	586-8828	35000	대전 중구 서문로25번길 1



Appendix

»» 해외 현지 사무소(15개)

한국산업인력공단은 국내인력을 구하지 못한 기업에게

적정 규모의 외국인근로자를 합법적으로 고용할 수 있도록 허가해 주기 위해

외국인고용관리시스템(Employment Permit System)을 시행하고 있습니다.

송출국가와의 업무공조를 긴밀화하기 위해 필리핀 등 **15개 국가**에 현지사무소인 **EPS센터**를
설치하여 **고용허가제**에 의한 외국인 근로자 송출입 업무를 지원하고 있습니다.

EPS센터



>>> HRDKorea GRI INDEX

한국산업인력공단은 인적자원개발을 통한 능력중심사회 구현과 사회적 책임 이행, 기본과 원칙에 충실한 신뢰받는 청렴공단이 되도록 최선을 다하겠습니다.

유엔글로벌콤팩트 10대 원칙 이행사항 보고

한국산업인력공단은 2007년 8월 유엔글로벌콤팩트(UN Global Compact) 가입 이후 인권, 노동, 환경, 반부패 원칙 이행을 위하여 최선을 다하고 있습니다.

UN Global Compact 10대 원칙	주요활동	페이지
1) 인권(Human Rights) 원칙1. 기업은 국제적으로 선언된 인권 보호를 지지하고 존중해야 한다. 원칙2. 기업은 인권 침해에 연루되지 않도록 적극 노력한다.	용역근로자의 근로조건 보호 외국인근로자 취업, 체류, 귀국 지원 등을 통한 권익향상 노력 열린 고충처리 시스템을 통한 임직원 인권 향상	47~53
2) 노동(Labour Standard) 원칙3. 결사의 자유와 단체교섭의 권리를 지지해야 한다. 원칙4. 모든 형태의 강제노동을 배제한다. 원칙5. 아동노동을 효율적으로 철폐하여야 한다. 원칙6. 고용 및 업무에서 차별을 철폐한다.	노동조합 활동 보장 직원만족을 위한 행복한 일터 만들기 스펙초월 채용 시스템 도입 글로벌 사업과 연계한 외국아동 후원	39~46
3) 환경(Environment) 원칙7. 기업은 환경문제에 대한 예방적 접근을 지지한다. 원칙8. 환경적 책임을 증진하는 조치를 수행한다. 원칙9. 환경친화적 기술의 개발과 확산을 촉진한다.	온실가스 감축 등 에너지 절약 노력 녹색제품 및 기술개발 제품구매 확대 환경관련 자격증 배출 통한 전문가 양성 지원	35~38
4) 반부패(Anti-Corruption) 원칙10. 기업은 부당취득 및 뇌물 등을 포함하는 모든 형태의 부패에 반대한다.	외부이해관계자와의 공감대 형성을 통한 윤리경영 문화 정착 직원들의 자발적 사회공헌 활동 참여 현장형 청렴식권제, 명절선물반송센터, 윤리경영 스크린 도어 등	25~34



- 발행인 | 한국산업인력공단 이사장 박영범 ● 총괄 | 권기원 기획운영이사
- 실무총괄 및 편집 · 디자인 | 전희익 실장(경영기획실), 송용범 팀장(창조기획팀), 김주희 차장(창조기획팀), 조 준 대리(창조기획팀)
- 자료작성 | 조 준 대리(창조기획팀)
- 검토 | 윤완섭 차장(예산팀), 박태훈 차장(총무팀), 김종대 과장(총무팀), 남효준 차장(자산팀), 김선영 차장(인재개발팀), 김원돈 과장(인재개발팀)

CONTENTS

04	CEO Message
07	개요
19	업무성과
25	사회(반부패)
35	환경
39	노동
47	인권

