

2023
VOL.575

04

상생,

말하고

듣는 일



방송인 김성주

월간
기업과 직원
모두 행복한 세상
내일

상생의 가치는

함께 잘 사는 것,

그 이상입니다



CONTENTS

2023 April VOL. 575

- 04 오피니언
- 06 고용 아카이브
- 12 멘토크
 - 만능엔터테이너 김성주, 상생을 말하다
- 16 레벨업 스토리
 - 청년도전지원사업 공모전 수상자 전해진 씨
- 20 슬기로운 회사
 - “이야기를 듣는 것, 노사 소통의 시작입니다”
한국자산관리공사
- 24 브라보 라이프
 - 스타트업 회사의 마케팅 팀장이 되다, 정지윤 씨
- 28 MOEL News
- 32 잡 큐레이션
 - 우리의 고기 반찬을 책임지는
축산물품질평가사
- 34 취업 시크릿
 - ‘AI 면접’ 무엇이 필요할까?
- 36 시네마 클래스
 - <카모메 식당>의 비밀
- 38 워커북
 - 떠난 자리도 아름답게! 인수인계 노하우
- 40 별툰
- 42 고용한입
 - 취업규칙 알아보기
- 43 MOEL letter

고용노동부 소식지 <내일>

통권 강남 라 00389(통권 575호) 발행처 고용노동부
발행인 고용노동부 장관 편집위원 고용노동부 대변인
주소 세종특별자치시 한누리대로 422 정부세종청사 11동
전화 044-202-7782 홈페이지 www.moel.go.kr
웹진 www.labor21.kr 기획·제작 한국애드

상생의 소통법

상대방을 공감하기 비폭력대화법



『완벽한 소통법』저자,
소통과 공감
유경철 대표



상생(相生)의 사전적 의미는 “둘 이상이 서로 북돋으며 다 같이 잘 살아감”이다. 따라서 상생의 소통은 서로에게 이득이 되는 커뮤니케이션이다. 누구에게도 상처를 주지 않고 상대방을 공감해 주는 소통이 상생의 소통이다.

대표적인 상생의 소통에는 36년 전 공감 대화 프로세스를 창안하고 발전시킨 마셜 로젠버그의 ‘비폭력 대화’가 있다. 비폭력 대화는 마음 안에서 폭력성이 가라앉은 차분한 순간이나 우리의 자연스러운 본성인 연민을 품은 상태이다. 즉 사람이 가진 선한 본성을 유지한 채 말하기와 듣기를 재구성하는 것이다. 정직하고 명확한 표현을 통해 경청과 솔직한 관심을 끌어내, 궁극적으로는 관계에 효과적인 변화를 불러일으키는 것이 상생의 소통이라 할 수 있다.

비폭력 대화의 프로세스는 관찰(“내가 ~을 들었을 때”), 느낌(“나는 ~을 느껴”), 욕구(“왜냐하면 나는 ~을 원하기 때문이야”), 부탁(“~할 의향이 있니?”)의 4단계로 구성되어 있다. 인도의 철학자인 지두 크리슈나무르티는 “평가가 들어가지 않은 관찰은 인간 지성의 최고 형태”라고 말했다. 비폭력 대화 프로세스에서 관찰은 대화를 할 때 상대방이 어떤 이야기를 하는지, 무슨 감정을



가지고 있는지 정확하게 보는 것이다. 개인의 판단, 의견, 추측, 선입관 등의 평가를 섞지 않고 보고 들은 그대로의 사실만을 진행형으로 표현하면 된다. 이때 상대를 비난하거나 상대의 잘못을 들추려 해서는 안 된다. 관찰하며 느끼는 강한 감정은 다음 단계인 느낌에서 충분히 표현할 수 있다.

2단계인 느낌은 상대방을 관찰한 것에 대한 나의 감정을 표현하는 행동으로 자극을 받았을 때 우리의 몸과 마음에서 일어나는 반응의 표출이다. 자신의 느낌을 명확하게 인식하고 솔직하게 표현할 수 있을 때 우리는 좀 더 쉽게 다른 사람과 원만하고 부드러운 정서적 관계를 이루고 유지할 수 있다. 또한 상대방의 느낌을 이해할 때는 공감과 반응을 구분해서 말할 수 있어야 한다.

3단계인 욕구는 자신의 느낌이 내면의 어떤 욕구와 연결되는지 말하는 것이다. 인간의 마음속에는 빙산이 있는데 물 위에 보이는 빙산은 나의 행동과 태도, 즉 겉모습이다. 생존 방식, 기쁨, 흥분, 즐거움 또한 물 위의 빙산이며, 물 아래 숨

어 있는 것들은 나의 욕구와 내 삶의 대처 방식이다. 이는 소망, 자유, 존중 등과 같은 근원적인 신념이나 가치관과 연결되어 있다. 결국 타인을 진정으로 이해한다는 것은 겉으로 보이는 행동과 태도뿐만 아니라 그 속에 숨어 있는 감정과 욕구까지 파악하는 일이다.

4단계 부탁은 바라는 바를 다른 사람에게 표현하는 단계이다. 부탁을 할 때는 상대방에게 강요하고 있지 않은지 돌이켜 보아야 한다. 부탁할 때 구체적으로 말하기, 긍정적으로 말하기, 의문형으로 말하기도 지켜주면 좋다.

비폭력 대화를 사용하면 대화가 물 흐르듯이 편안하고, 상대방과의 상생이 가능해진다. 상대방의 입장에서 생각하고 공감하면서 동시에 자신의 느낌과 욕구를 명확하게 표현하는 것이 비폭력 대화의 핵심이다.

I. 관찰	» II. 느낌	» III. 욕구	» IV. 부탁
“내가 ~을 들었을 때”	“나는 ~을 느껴”	“왜냐하면 나는 ~을 원하기 때문이야”	“~할 의향이 있니?”
<p>예를 들어 “네가 나를 무시했을 때”는 평가고, “너는 그것밖에 못하니”라는 말을 나에게 했을 때”라고 말하는 것이 관찰이다.</p>	<p>예를 들어 “무시당한 느낌이야”라는 말에서 ‘누군가 나를 무시하고 있다’는 나의 생각이고, ‘서운하다’가 진정한 느낌 표현이므로 “나는 서운함을 느껴”라고 말하는 것이 적절한 방법이다.</p>	<p>자신의 느낌이 내면의 어떤 욕구와 연결되는지 말하는 것이다. 이는 소망, 자유, 존중 등과 같은 근원적인 신념이나 가치관과 연결되어 있다.</p>	<p>예를 들어 “너 오늘 늦지 마.” 대신 “오늘 약속 시간 꼭 지켜줄래?”라고 긍정적으로 말하는 것이 비폭력 대화의 부탁의 한 방법이다.</p>

더 나은 일터를 위한

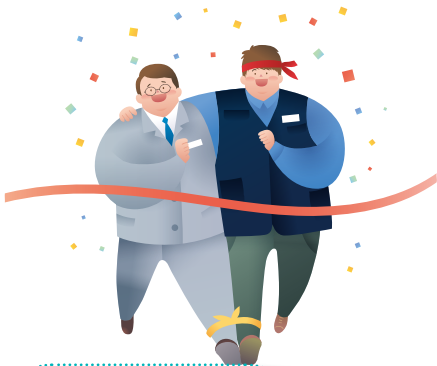
相生

서로 상

살아가다 생



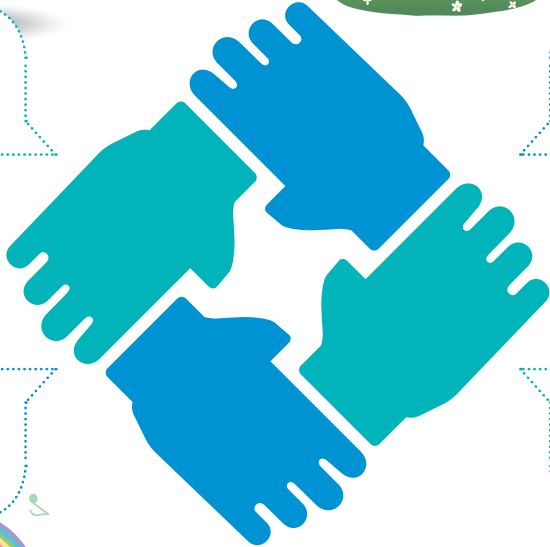
함께 잘사는 대한민국 상생으로 이루어요!



원청과
하청기업이



대기업과
중소기업이



기업과
청년이

사업주와
근로자가



노동시장 이중구조 상생으로 풀어보요

조선업계는 노동시장 이중구조로 많은 갈등을 겪어왔습니다. 사내하청 근로자는 업무 강도가 높은 작업을 담당하며 일반 근로자보다 낮은 임금을 받는 경우가 많았습니다. 이러한 불공정한 노동문화를 해결하기 위해 '조선업 상생 패키지 사업'을 추진 중에 있습니다.



조선업 상생 패키지란?

조선업 상생 패키지 사업은 하청기업·근로자를 중심으로 하는 패키지 지원(임금, 복지, 훈련, 안전, 고용)과 제도적 지원을 병행합니다.

조선업 상생 패키지 지원사업의 주요 내용은 다음과 같습니다.

01

조선업 원하청의 임금과
복지 격차 완화

02

조선업 숙련인력의
양성 지원

03

협력업체의 채용 활성화
지원

04

조선업 현장의 안전한
작업장 구축 지원

조선업 상생 제도적 지원방안

01

고용·산재보험료 납부유예
조치 6개월 추가 연장

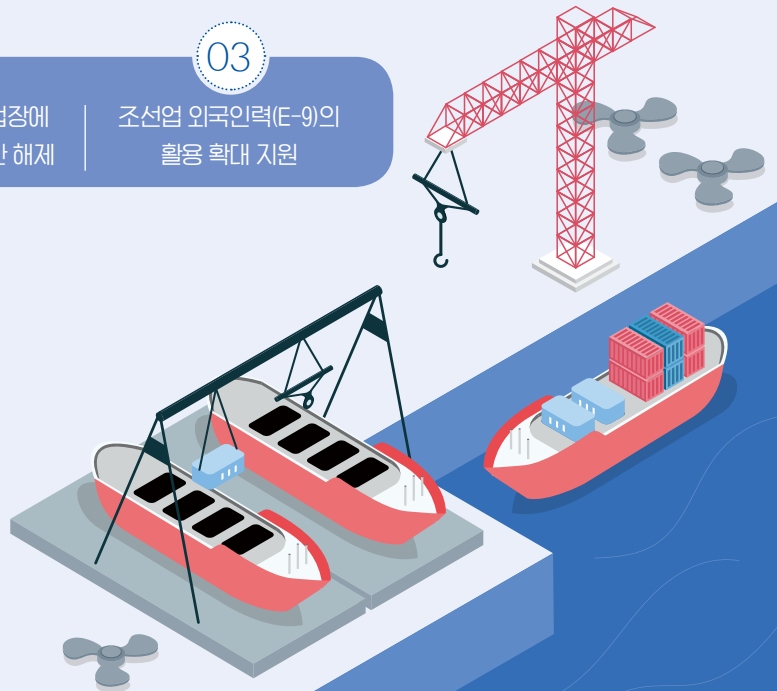
02

성실분납 체납사업장에
대한 정부지원 제한 해제

03

조선업 외국인력(E-9)의
활용 확대 지원

조선업 상생 패키지 지원사업과 제도적 지원방안은 조선업계의 상생을 위해 지속적으로 실시될 계획입니다. 조선업 상생협력이 모범 사례가 되어 노동시장 이중구조 문제를 겪고 있는 다른 산업으로 확대 될 것으로 기대됩니다.



일터 안전을 위해서도 상생이 필요해요

모든 기업이 반드시 지켜야 할 사항 중 하나가 바로 안전입니다. 산업재해 위험요인을 사전에 차단하고 사고 예방을 위해 모두가 협조하면 안전한 근로환경을 만들 수 있습니다. 모든 근로자의 안전을 보장하고자 '대·중소기업 안전보건 상생협력사업'을 시행합니다.



대·중소기업 안전보건 상생협력이란?

중소기업 및 사내·외 협력업체가 모기업(대기업)과 협력해 안전보건 수준 향상 활동을 이어갈 수 있도록, 모기업과 매칭된 중소기업 및 사내·외 협력업체에게 상생협력활동에 대한 재정을 지원합니다.

상생협력활동 매칭지원(재정지원, 정부+대기업)

1유형

컨소시엄 자체 필요분야 중심 상생협력활동 매칭지원
컨소시엄의 안전보건 수준 향상을 위해 모기업이 필요하다고 판단하여 자체적으로 정한 상생협력활동에 대해 지원합니다.

2유형

컨설팅 과제 중심 상생협력활동 매칭지원
컨소시엄의 안전보건 수준 향상을 위해 모기업이 컨설팅 과제(기본과제, 자율과제) 중에서 정한 상생협력활동에 대해 지원합니다.

3유형

매칭지원 선택 안 함
(상생협력활동 기술지원만 참여)



상생협력활동 평가

정부는 9월부터 10월까지 협력업체를 대상으로 위험성평가 실행 수준을 평가합니다. 10월부터 12월까지 모기업과 협력업체 간 상생협력 노력과 성과를 평가하여 우수기업을 선정하고 인센티브를 제공합니다.

청년의 미래도 상생으로 밝힐 수 있죠

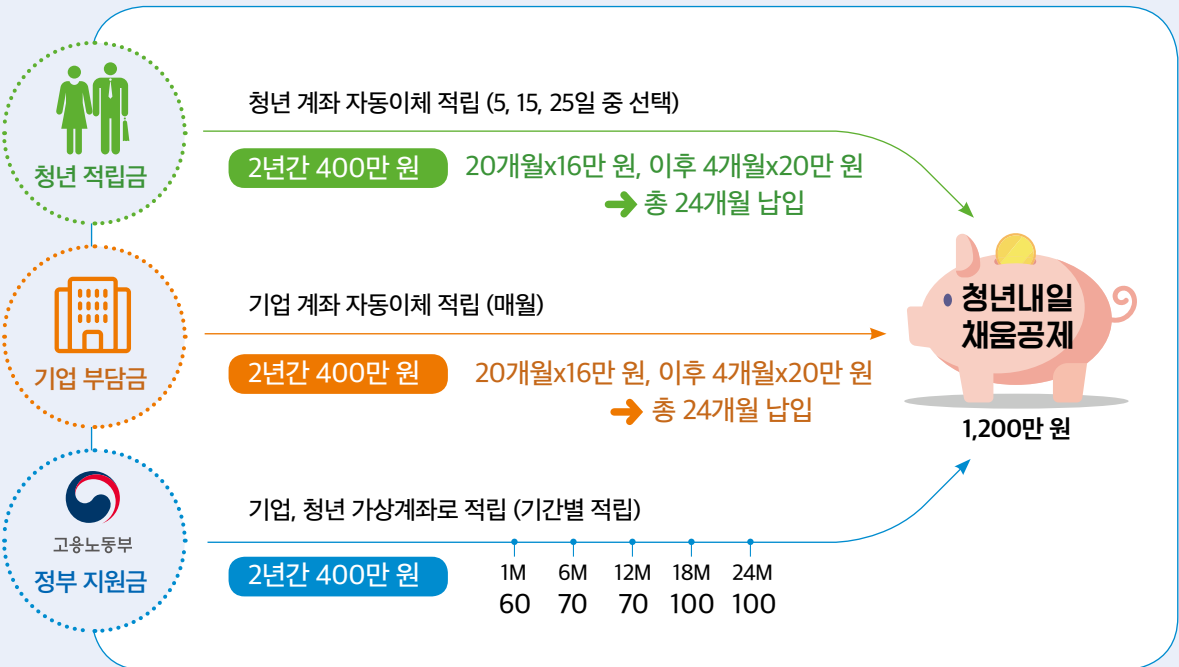
중소기업은 대기업에 비해 청년인재를 확보하는 데 어려움을 겪기도 합니다. 청년의 자산 형성을 지원하여 인력 시장의 미스매치를 해소하고 중소기업으로의 청년 유입을 독려하는 청년내일채움공제는 청년에게도 기업에게도 큰 도움이 될 것입니다.



청년내일채움공제란?

청년, 기업, 정부가 2년간 각각 400만 원을 공동으로 적립하여 만기 시에 총 1,200만 원을 청년에게 지급하는 사업입니다. 노동시장에 신규로 진입하는 청년에게는 초기경력 형성 기회를 제공하고, 중소기업에는 우수한 청년 인력의 유입을 통해 인력시장의 미스매치를 해소할 수 있도록 지원합니다.

청년내일채움공제 적립구조



대상: 소규모(5인 이상 50인 미만) 제조업·건설업중 기업

문의: 관할 고용센터

사업주와 근로자 상생 우수기업을 모십니다

건강한 노사문화는 사업자와 근로자 모두에게 긍정적인 영향을 미치며 기업이 더욱 발전하는 토대가 됩니다. 고용노동부는 노사 파트너십을 통한 상생의 노사협력 및 사회적 책임을 실천하고 있는 기업을 선정하고 지원하기 위해 '노사문화 우수기업 및 大賞 선정 사업'을 실시하고 있습니다.



노사문화 우수기업 포상이란?

중소기업 및 사내·외 협력업체가 모기업(대기업)과 협력해 안전보건 수준 향상 활동을 이어갈 수 있도록, 모기업(대기업)과 매칭된 중소기업 및 사내·외 협력업체에게 상생협력활동에 대한 재정을 지원합니다.

노사문화 우수기업·대상 신청

신청자격

- 우수기업 : 사업 개시일로부터 1년이 경과되고, 결격사유에 해당되지 않는 모든 사업 또는 사업장(공고일 기준)
사업장 단위로 신청하는 경우에는 노사협의회 설치 사업장에 한함
- 대상 : '21~'23년 노사문화 우수기업으로 선정된 사업장

신청기간

- 우수기업 : 2023. 3. 8.(수) ~ 4. 7.(금)
- 대상 : 2023. 7. 17.(월) ~ 8. 18.(금)

신청방법

노사발전재단 홈페이지(www.nosa.or.kr)에서 신청기간 내 접수

고용노동부는 노사문화 우수기업 또는 대상에 선정된 기업에게 인증서, 인증패를 전달합니다. 또한 사례집 발간, 보도자료 배포 등을 통해 기업을 홍보하며, 언론사를 통해 우수기업에 대한 지원내용 및 노사문화 우수사례 시리즈 기사를 게재합니다. 우수기업 및 대상 수상기업의 노사대표가 참석하는 워크숍을 통해 정보교환과 수상기업의 노사문화 모범사례를 전파합니다.

우수한 노사문화를 통해 상생과 협력의 가치를 실현하는 기업들의 많은 참여를 바랍니다.



한마디로 대중을 몰입시키는 방송인 김성주가 답하다

상생의 화법,
바로 '경청'에 있습니다

경연부터 예능까지 어느 프로그램에서든
탁월한 진행 실력을 발휘하고 있는 방송인 김성주.
그의 한마디 한마디에 대중들은 맘을 쥐고,
배꼽을 잡는다. 말로 누군가를 단번에 몰입시키는
김성주가 멘토로서 여러분의 물음에 답한다.
60초 뒤에? 아니, 바로 지금.





**Q. 김성주 멘토님께 일은 어떤
이미인가요?**

보통 사람이 일을 하는 이유는 세 가지라고 하더군요. 첫 번째 기본 욕구를 충족하기 위해, 두 번째 인생의 폭을 넓히기 위해, 마지막 세 번째 주변과 세상에 이바지하기 위해.

제가 일을 시작할 때는 제 앞가림하기에만 바빴는데, 마음에 여유가 생기고 나니 생각이 많아지더라고요. '나는 대가 이상으로 일을 잘하고 있는가', '나는 주어진 일에 부끄럽지 않을 만큼 최선을 다하고 있는가' 항상 스스로에게 묻고, 되새기고, 다짐하며 일을 하는 목적을 잊지 않으려 노력합니다.



**Q. 김성주 멘토님께서서는 아나운서, MC, 엔터테이너 등 다양한 역할을 척척 소화하고 계십니다.
다양한 역할 사이에서 조화와 균형을 이루는 비결이 있으신가요?**

우선 아나운서는 MC보다 큰 개념입니다. MC는 아나운서가 활동할 수 있는 영역 중 하나인 셈이죠. MC는 보다 대중적이고 친화적인 자세가 필요해요. 출연진과 관객을 모두 아울러야 하기 때문이에요. 가령 항시 표준말을 사용하여 정갈한 자세를 유지하는 아나운서도 MC로 활동할 때는 사투리나 유행어를 사용하곤 합니다. 상황에 따라서 흐트러지기도 하죠. 엔터테이너는 MC보다 더 그러합니다. 대중들이 나를 편하게 느낄 수 있도록 해야 하는데, 사실 저는 엔터테이너로서의 끼가 부족하다고 느껴요. 그러나 저만의 기준을 세워두고 그 선을 벗어나지 않으려 노력합니다. 엔터테이너라고 반드시 튀는 행동을 해야 하고, 기발한 입담을 선보여야 한다고 생각하진 않아요. 출연자 모두가 그렇다면 프로그램은 갈피를 못 잡고 엉망진창이 되어 버리지 않을까요? 저는 기본에 충실한 게 우선이라고 생각합니다.

제가 그 사이에서 조화와 균형을 이룰 수 있었던 것은 아나운서 경력이 가장 큰 도움이 된 듯합니

다. 아나운서로 활동하며 쌓아온 기본 소양을 다양한 역할에서 쓸쓸히 펼쳐냈어요. 그렇게 나만의 중심을 잡아가며 유연하게 활동한다면 어느새 없어선 안 될 큰 존재감을 갖게 될 거예요.





Q. 경연 프로그램의 대표 진행자로서, 1등을 놓치거나 탈락의 순간을 무사히 버틸 수 있는 마음가짐을 알려주신다면요?

제가 진행하는 가창 경연 프로그램 ‘복면가왕’에서는 가왕이 되지 못하고 중간에 탈락한 참가자가 오히려 가왕보다 더 큰 화제를 낳은 경우가 많습니다. 또 수많은 오디션 프로그램들을 약 15년간 진행해 왔는데요. 거기에서도 1등보다 더 유명하고 더 오래 활동하고 있는 2, 3등을 자주 봐왔어요. 참가한 것 자체가 1등 못지않은 훌륭한 성과가 될 수 있습니다.

당장은 1등의 기회를 놓쳐 아쉽겠지만, 그 아쉬움은 상대방과의 비교에서 비롯된 감정이에요. 대단한 사람과 경쟁하며 1, 2등을 다룰 수 있었다는 것은 오히려 감사할 일이죠. 그리고 나에겐 여전히 1등이라는 목표가 남아 있지 않아요? 이 목표는 내가 앞으로 더 성실하게 달려갈 수 있게 하는 원동력이 될 거예요.



Q. 음악, 스포츠, 여행, 시사 등 다양한 분야의 프로그램을 진행하는 데 어려움은 없으신가요?

저는 방송 일이 참 좋아요. 여러 분야에서 제 능력을 인정받고 싶은 욕심도 가지고 있습니다. 그런데 대중의 눈은 정말 냉정해서 해당 분야의 전문성을 갖추지 못하면 바로 외면당하더라고요. 욕심만 많다고 다 되는 게 아니란 걸 깨닫고부터는 내가 자신 있는 분야에만 집중하고자 했어요. 물론 새로운 도전도 좋지만, 어설피고 부족한 모습을 보이는 것보다는 과감하게 포기할 줄 아는 것이 좋다고 생각해요. 그렇게 하다보니 어느새 여기까지 왔네요.



**Q. 취업을 위해
고군분투하는
취업준비생들에게 한 말씀
전해주세요.**

저는 5년의 도전 끝에 원하는 직장에 신입사원으로 입사하게 되었습니다. 입사를 준비하던 5년의 세월이 입사 이후까지도 큰 도움이 되었던 것 같아요. 그래서 고된 취업의 과정에 감사해하고 있습니다.

당장은 불안하고 끝이 보이지 않겠지만, 그 과정이 힘들더라도 소중한 경험이 되리라 생각하고 성실히 노력하며 버텨내 보는 게 어떨까요? 이 노력들은 훗날 여러분의 일터에서 큰 자양분이 될 테고, 놀라우리만치 빠른 성과를 이루어낼 겁니다. 행여 원했던 일터가 아니더라도 탄탄히 준비된 당신은 어디서든 두각을 나타내고 인정받게 될 거예요.



**Q. 타인과의 상생을
위한 말하기 방법을
전수해주세요.**

상생의 가장 기본이자 가장 중요한 요소는 '친절'이에요. '친절'은 화법에서는 '경청'으로 연결돼요. 누구나 저마다의 사정이 있고, 신념이 있기 때문에 자기중심적으로 생각하고 말하기 쉽죠. 그래서 말 잘하는 방법을 가르쳐주는 책에서는 공통적으로 '경청'을 이야기하고 있어요. 잘 들어주라는 겁니다. 누군가를 알고 싶고, 함께 대화하고 싶다면 '경청'하세요. 그게 시작입니다.



나의 진짜 ‘목표’도 목표를 향해 달려갈 수 있는 ‘용기’도 얻었어요

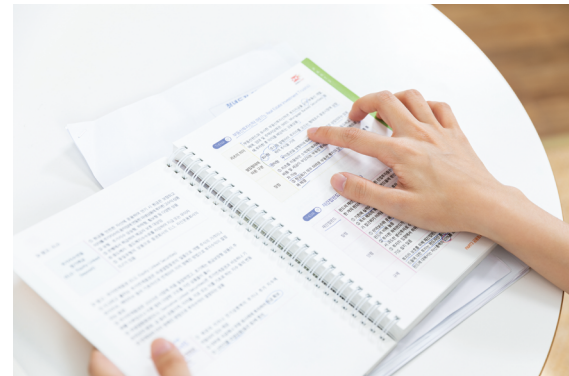
청년도전지원사업 참여 수기 공모전 수상자
전혜진 씨

대학 졸업과 동시에 목표하던 공기업 취업에 성공했지만, 실무가 적성에 맞지 않았던 전해진 씨는 이내 퇴사를 결정합니다. 이후 가장 자신 있던 ‘공부하는 습관’을 살려 국가직 9급 공무원 채용시험을 준비하지만 “이 길 역시 나와 맞지 않으면 어떡하지?”라는 고민과 압박감 때문에 시험 준비에 속력을 내지 못했습니다. 그러던 중 ‘청년도전지원사업’을 만나면서 새로운 진로에 대한 확신과 해당 목표를 위해 달려갈 용기를 얻었습니다. 현재는 취업의지를 되살린 전해진 씨를 만나 자세한 이야기를 들어보았습니다.

3번의 퇴사와 함께 찾아온 불안감

사실 전해진 씨는 첫 직장이었던 생명공학 관련 연구원을 퇴사한 이후에도 2차례 더 취업에 성공하였습니다. 두 번째 직장인 학원에서는 초·중 학생을 가르치는 영어선생님으로 근무했지만, 코로나19로 어려워진 학원 사정으로 인해 퇴사하게 되었습니다. 세 번째로 내일배움카드를 통해 세무회계 2급, 전산회계 1급 자격증을 취득하여 세무법인에도 취업했습니다. 그러나 이곳에서 역시 ‘0’ 하나만 잘못 붙여도 100만 원이 1,000만 원이 되며 그 손해가 곧장 회사의 손해로 이어진다는 심리적 부담감 때문에 이내 퇴사를 결정하게 되었습니다. 혜진 씨는 4년의 시간 동안 3번의 퇴사를 경험하게 된 것입니다. 혜진 씨는 마지막 퇴사 이후 본인의 특기인 ‘공부하는 습관’을 살려 국가직 9급 공무원 채용시험을 준비하기로 마음먹습니다. 하지만 스스로가 실패라고 생각하는 앞선 경험 때문일까요? 누구보다 부지런하던 혜진 씨의 취업 준비는 예전 같지 않았습니다. “공무원이라는 직업은 내가 정말 바라던 직업일까?” “이 직업 역시 나와 맞지 않으면 어떡하지?”란 고민이 꼬리를 물며 혜진 씨를 괴롭혔습니다. 내가 진짜 하고 싶은 게 무엇인지에 대한 답을 구하던 혜진 씨는 공무원 시험을 준비하면서도 재취업에 대한 자신감을 많이 잃어버린 채 하루하루를 낭비하면서 지냈다고 솔직하게 당시의 상황을 말해줍니다.

“어차피 내가 진짜 원하는 것도 무엇인지 모르는데 공무원 시험 준비를 왜 열심히 해야 하겠냐는 생각이 저를 지배했어요. 당시 핸드폰 중독이 되어 많은 시간을 허비했습니다. 스케줄 표를 짜며 부지런히 움직이겠다고 수십 번씩 다짐했지만, 몸이 안 따라 주어 더욱 힘들었고 스스로에 대한 자책은 깊어졌죠.”





도움을 받기로 결심하다

하루하루 지쳐가던 혜진 씨는 용기를 내어 외부의 도움을 받기로 결심합니다. 고용노동부의 취업성공패키지 내용을 찾아보다가 알게 된 '청년도전지원사업'에 지원하기로 결심한 것이죠. 청년도전지원사업이란, 구직을 포기하거나 구직을 포기하기 전의 상황에 놓여 있는 청년들을 대상으로 구직의욕 고취와 자신감 회복을 위한 다양한 맞춤형 프로그램을 제공하는 사업입니다. 혜진 씨는 겪어낸 대로 겪었던 취업 의지와 나태해진 일상을 예전처럼 회복하는 데 본 프로그램이 도움이 될 것이라 판단했습니다. 결과적으로 프로그램 참여 성과는 성공적이었습니다. 혜진 씨는 단기 프로그램을 선택하여 한 달 동안 8회 이상의 맞춤형 교육을 들었습니다. 수업은 크게 사례 관리, 자신감 회복, 진로 탐색,

취업 역량강화 네 가지 주제로 진행되었습니다. 모든 과정이 혜진 씨에게 꼭 필요했지만, 특히 '자신감 회복'과 '진로 탐색'에 대한 내용이 큰 도움이 되었다고 소감을 밝힙니다.

"저의 강점이자 장점인 '공부하는 습관'이 공무원이라는 직업과 무엇보다 잘 어울리고, 저라면 충분히 해낼 수 있을 것이라는 피드백을 통해 나의 선택이 옳았구나, 하는 위로를 받았습니다. 어쩌면 지금까지 힘들어했던 것이 저의 꿈을 응원해 주는 사람이 없어서였다는 생각도 들더군요. 느리더라도 올바른 방향 설정을 통해 그것을 꼭 성취해 내는 사람이 되는 것이 진정한 자신을 찾는 일이라는 것 역시 깨달으니, 취업 준비에 대한 용기를 다시 얻을 수 있었습니다."

자신감 회복부터 취업까지 목표에 대한 확신과 추진력을 얻다

청년도전지원사업을 통해 진로에 대한 확신을 얻은 혜진 씨는 다시 예전처럼 취업 준비에 속도를 높이고 있습니다. 이제는 핸드폰 중독에서 벗어나 이동 시간까지 아껴 가며 하루 14시간 이상 공부에 매진하는 등, 누구보다 부지런한 생활을 하고 있죠. 혜진 씨의 구체적인 목표는 2024년 이내 9급 공무원 채용시험에 합격하는 것입니다.

인터뷰 내내 긍정적인 목소리와 웃는 얼굴로 미래 계획을 설명하는 혜진 씨를 보니, 반가운 마

음이 컸습니다.

청년도전지원사업을 누구에게 가장 추천할 수 있겠냐는 마지막 질문에 혜진 씨는 “자신의 꿈을 마음속에 갖고 있지만 꿈에 대한 확신이 없어 계속해서 고민하거나, 꿈을 응원받고 싶은 사람이라면 꼭! 받아 볼 것을 추천한다.”라는 말을 남겼습니다. 지금도 사회 진출을 준비하며 다양한 고민을 하고 있을 청년 여러분 역시, 청년도전지원사업과 같은 도움을 통해 적극적으로 미래설계에 관한 해답을 얻으시길 바랍니다.



2023년부터 청년도전지원사업의 지원 대상 요건이 완화되었습니다. 구직단념 청년, 자립준비 청년, 청소년 쉼터 입·퇴소 청년, 북한 이탈 청년, 지역특화 선발 청년, 고등학교 졸업(예정)자, 대학 졸업 유예생 등이 사업의 대상자가 됩니다. 참여를 희망하는 청년은 사업 운영기관(자치단체 및 컨소시엄 기관)에 직접 방문 또는 워크넷(www.work.go.kr)을 통해 신청할 수 있습니다.

“입장이 다른 상대방의 이야기를 듣는 것, 노사 소통의 시작입니다”

한국자산관리공사(캠코)

노사 화합을 통해 누구나 일하고 싶어지는 노사문화를 만들기란 말처럼 쉽지 않습니다.

더욱이 수직적인 조직문화가 오래 자리 잡은 공공기관이라면 더욱 그렇습니다.

하지만 여기 노사 간 신뢰를 바탕으로 상생과 협력의 새로운 노사문화를 선도하고 있는 공기업이 있습니다.

고용노동부가 주관한 ‘2022년 노사문화 대상’에서 노사문화 우수기업으로 선정된 한국자산관리공사(캠코, KAMCO)입니다.

이에 캠코 노사협력부를 찾아가 그 비결을 들어봤습니다.



왼쪽부터 안정민 대리, 이두형 팀장, 조세리 대리, 정성훈 부장, 황현 차장

다양한 협의체 운영 통해 '위기 극복' 노사문화 정착

대내외적인 환경 변화로 인해 위기를 맞는 것은 공기업이라고 예외가 아닙니다. 캠코는 부실한 가계·기업·공공 부문을 지원하기 위해 지난 1962년 설립(전신 '성업공사')된 준정부기관입니다. 1997년 IMF 외환위기, 2004년 신용카드 대란, 2008년 글로벌 금융위기, 2020년 코로나19 경제위기 등을 지나는 동안 금융회사 부실 채권 인수 및 기업 구조조정, 금융취약계층 재기 지원, 국유재산 관리 및 체납조세 정리 등의 업무를 수행했습니다.

업무적 특성상 국가위기 상황에서 업무량이 더욱 많아지는 것이 캠코의 특징입니다. 그러나 그럴 때일수록 노사는 '조직의 화합과 발전, 직원의 안녕과 행복'이라는 공동목표를 향해 달렸고, 그 결과 위기 극복에 강한 노사문화를 정착시켰



습니다. '위기 극복' 노사문화가 정착하기까지 가장 주효했던 요인은 바로 '협의체'입니다. 현재 캠코는 노사협의회를 비롯해 자치분권협의회, 환경개선협의회 등 세분화된 협의체를 다수 운영하고 있습니다.

“긴 시간 원만한 노사관계를 이어온 것이 캠코의 가장 큰 자랑입니다. 노사 대표가 100% 참여할 정도로 노사협의회가 원활하게 진행되고 있고, 노동조합 임원과 실처장들이 각종 협의체를 통해 소통하고 있습니다. 불투명했던 인사제도를 투명하게 개선하고 공무직·여성·지역본부 등 사내 약자를 위한 노사교섭을 진행할 수 있었던 것도 다양한 협의체 운영을 통해 가능했습니다.”

- 이두형 노사협력부 팀장



캠코는 5개 본부, 33개 부서, 12개 지역본부, 15개 지사에서 1,800명 안팎의 직원이 근무하는 금융 공공기관치고 방대한 조직이지만 단 한 번의 노사분규도 없이 노사관계를 잘 유지하고 있



습니다. 공사 최초로 정규직 노조와 비정규직 노조를 통합하고(2006년) 비정규직 전원을 정규직으로 전환한 것도(2007년) 노사는 물론 직원과 직원끼리 공감과 소통으로 서로를 이해한 데서 나온 결과물입니다.

‘CEO 직접 소통’ 및 ‘일·삶 균형’ 통해 행복한 일터 조성

행복한 일터를 만들기 위한 캠프의 다양한 시도 가운데 가장 눈에 띄는 것은 CEO와 직원 간 직접 소통을 위한 노력입니다. ‘CEO 캠퍼더+’는 직원들이 익명의 핫라인을 통해 CEO에게 상사의 견해를 제안할 수 있는 창구입니다. 이를 통해 실제로 인사 등 조직 발전을 위한 여러 제도가 개선되었습니다. ‘K-Square’는 CEO의 온택트 직접 소통 채널로, MZ세대 직원들이 직접 CEO를 찾아가 예능 포맷 스트리밍 방송을 진행하는 방식입니다. 최근 젊은 층 직원이 늘어난 터라 신선한 노사 소통 대안으로 인기를 끌었습니다.

한편 캠프를 대표하는 기업문화의 대명사는 바로 ‘즐신(즐겁고 신명나는 직장생활)’입니다. 회사는 직원들이 가족과 함께 업무 스트레스를 완화하고 직원 상호 간 유대감을 형성할 수 있도록 ‘가족사랑힐링캠프’, ‘미술랭 가이드’, ‘감성충전(문화강좌)’ 등 다양한 프로그램을 운영하고 있습니다. 또한 회사와 직원이 함께 아이를 키운다는 의미의 ‘함께 키움 프로젝트’를 통해 임신기, 출산기, 돌봄기 등 가정 내 육아를 시기별로 나눠 안전한 근무환경을 제공하고 돌봄 공백을 방지하는 생애주기별 맞춤형 근무제도도 운영하고 있습니다.



“과거에는 직원들이 경영진과 대화할 기회가 많지 않았지만 최근 다양한 방식으로 직접 소통하는 분위기가 조성됐습니다. 일과 가정을 양립할 수 있는 프로그램이 늘어난 것도 경영진과의 대화채널이 열리면서 직원들의 요구가 현실화된 것이죠. 이러한 변화가 단지 변화 자체에 머무는 것이 아니라 정부 정책을 이행하거나 업무를 추진하는 데도 긍정적인 영향을 미친다는 점에서 고무적이라 할 수 있습니다.”

- 황현 노사협력부 차장

그동안 캠프가 이룬 노사문화 개선의 효과는 매년 전 직원을 대상으로 실시하는 만족도 조사에서 확인됩니다. 조사 결과를 보면 ‘노사관계 만족지수’가 2021년 4.35점에서 2022년 4.38점으로, ‘노사소통지수’가 4.31점에서 4.33점으로, ‘인권문화 지수’가 8.63점에서 8.83점으로 모두 상승했습니다.



‘61년 걸어온 노사 상생의 길’ 직원들 만족지수 지속 상승

캠코의 노사문화는 하루아침에 이뤄진 것이 아닙니다. 노조가 창립한 35년 전부터, 아니 회사가 창립한 61년 전부터 노사가 상생을 위해 한 마음으로 걸어왔기에 가능했습니다. 경영진과 노조는 사실 입장이 다른 만큼 각자의 목소리도 다를텐데요. 하지만 캠코 노사는 지난해 “뭉치자! One-Team KAMCO! 키우자! Want KAMCO!”라는 공동의 구호를 만들고 공사 최초로 ‘노사 한마음 비전’을 선포했습니다. 이후 공사 신규 업무 발굴, 조직문화 개선, 내부 소통 활성화 등 비전 실현을 위한 협의를 지속하고 있습니다.

“우리 공사 구성원은 출신이 다양합니다. 은행에서 오신 분들도 있고, 일반 회사에서 오신 분들도 있습니다. 이미 다양한 조직문화를 경험했기 때문에 바라보는 방향이 다르고 입장 차도 있을 수 있습니다. 다만 그 간극을 좁히기 위해 상대방을 얼마나 이해하느냐가 중요하겠지요. 입장이 다른 상대방의 이야기를 듣는 데서 노사 소통은 시작한다고 봅니다.”

- 정성훈 노사협력부 부장

캠코만의 다양한 문화 가운데서도 특별한 한 가지를 꼽으려면 구성원 모두가 경조사에 진심이라는 점입니다. 동료가 기쁜 일이나 슬픈 일을 당했을 때 대부분 임직원이 자발적으로 휴가를 내고 찾아가 직접 축하하고 위로해줍니다. 아마도 이러한 분위기는 서로 힘을 합쳐 위기를 극복해야 하는 캠코만의 업무적 특성이 일상에 녹



아든 결과가 아닐까 싶습니다. 알 수 없는 미래 또 다른 위기 속에서 캠코만의 위기 극복 능력이 또 어떻게 발현될지 궁금해합니다.



집단상담과 직업교육훈련으로 스타트업 회사의 팀장이 되다

마케팅 전문가 정지윤

작년 초, 콘택트렌즈 제조 회사의
경영지원팀에서 일하던 39세 정지윤 씨는
거주지를 옮기면서 다니던 직장을 그만뒀다
했습니다. 이후 고용노동부에서 제공하는
집단상담 프로그램에 참여해 재취업의 희망을
그려 나갔고, 직업교육훈련으로 마케팅
전문가로서의 역량을 키워왔습니다.
현재 앱 개발 스타트업 회사에서 마케팅
팀장으로 일하고 있는 정지윤 씨를 만나 그녀의
재취업 성공 스토리에 대해 알아보았습니다.



마케팅 전문가를 꿈꾸다

정지윤 씨는 2021년까지 경영지원팀 소속의 대리로서 주로 마케팅 업무를 담당했습니다. 그러나 전문적으로 일을 배우거나 제대로 된 프로젝트에 참여한 적은 없었기에 마케팅 경력을 쌓는데 큰 도움이 되지는 못했습니다.

“이전 회사를 다니면서 마케팅 분야에 있어 스스로 부족함을 많이 느꼈어요. 그래서 마케팅 공부를 제대로 해야겠다고 마음먹었어요. 개인적으로 마케팅 분야에 관심이 많기도 했고요. 다양한 이벤트를 기획하고 행동으로 옮길 수 있는 부분이 굉장히 뿌듯하고 재미있기 때문이에요.” 그러다가 2022년, 가족들과 함께 과천으로 이사를 하면서 다니던 회사를 그만두게 되었습니다. 능력을 인정받던 그녀였기에 회사도, 정지윤 씨도 아쉬움이 컸지만 거리가 너무 멀어 퇴사할 수밖에 없었습니다. 퇴사 후 한동안 육아에 전념했지만, 마케팅 전문가의 꿈을 버릴 수 없었습니다.

“갑작스럽게 회사를 떠나는 게 쉽지 않았지만, 그래도 새출발의 계기라고 생각하고 긍정적인 마음으로 받아들이기로 했어요. 이사 후 정신없는 나날을 보내면서 이곳 과천에서 어떤 기회를 잡을 수 있을지 꾸준히 고민했어요. 마케팅 전문가의 꿈을 꼭 이루고 싶었거든요.”

집단상담과 직업교육훈련으로

꿈에 날개를 달다

낮선 곳에서 재취업을 하려니 처음에는 막막함이 컸습니다. 마케팅 전문가로서 필요한 역량과 경험을 갖춰야겠다고 생각은 했지만, 어디서부터 어떻게 시작해야 할지 혼란스러웠습니다. 그러다가 안양여성인력개발센터에서 보낸 문자를 통해 고용노동부의 집단상담 프로그램을 알게 되었고, 좋은 기회라고 생각한 정지윤 씨는 바로 프로그램 참여를 신청했습니다.



“집단상담 프로그램은 5일 동안 하루 네 시간 진행되었어요. 코로나19로 인해 비대면으로 진행되었고 20여 명의 참여자가 화상 프로그램을 이용해 함께 상담을 받았어요. 다양한 직업에 대해 알아보고 나의 직무역량은 무엇인지 파악하면서 제가 좋아하는 일, 잘할 수 있는 일을 구체적으로 알 수 있었어요. 이력서와 자기소개서를 써보고 면접 기술을 익히면서 실질적인 구직 기술도 습득했습니다. 다른 참여자들의 경험담도 들을 수 있었고 서로 응원해주면서 자신감을 많이 얻었어요.”

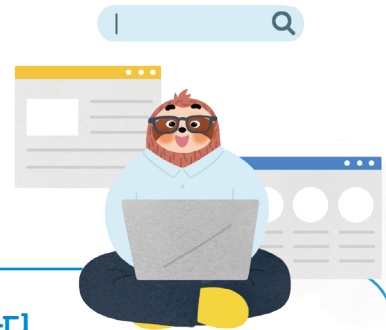
정지윤 씨는 집단상담 프로그램에 참여하면서 상담 선생님으로부터 직업교육훈련을 추천받았습니다. 바로 디지털 마케팅 전문가 훈련이었습니니다. 정지윤 씨는 마케팅 전문가로서 필요한 역량을 기를 수 있을 것이라는 생각에 교육훈련 등록을 결정했습니다.

“교육은 작년 7월부터 11월까지 4개월간 안양여성인력개발센터에서 진행됐어요. 담임선생님 역할을 해주시는 총괄 강사님이 계셨고, 각 분야마다 전문 강사님이 수업을 하셨어요. 초반에는 마케팅 이론, 쇼핑몰 만드는 방법, 네이버·구글 애널리틱스 설정하는 방법을 배웠고, 중반에는 포토샵, 일러스트레이터 같은 디자인 툴을 실습했어요. 그리고 동영상 촬영과 편집을 배우고 간단한 코딩까지 배웠어요.”

직업교육훈련을 통해 디지털 마케팅에 필요한 지식과 실무 역량을 차곡차곡 쌓아온 정지윤 씨는 일주일간의 기업 실습과 포트폴리오 제작 과정에서 자신의 성장을 실감할 수 있었습니다. 정지윤 씨가 직접 제작한 동영상과 쇼핑몰 등을 포트폴리오로 만들면서 뿌듯함도 느꼈습니다.

“교육 후반에는 직접 이력서를 작성해보고 면접

특강을 통해 면접에 대한 감을 익힐 수 있었어요. 일주일 동안 기업 실습도 했고요. 마지막으로 포트폴리오를 만들면서 그동안 배웠던 것을 정리하고 부족한 부분을 보완해 나갔어요. 포트폴리오 제작은 교육에서 가장 만족스러운 부분이기도 했는데요. 막연하게 이런 능력이 있다는 것을 구체적으로 보여줄 수 있어서 취업에 큰 도움이 되었습니다.”



🔊 응원의 한마디

처음에는 저도 자신이 없었기 때문에 이렇게 팀장으로 재취업할 줄은 꿈에도 몰랐습니다. 그러니 너무 자신 없어요 하지 마세요. 자신의 포트폴리오를 묵묵히 만들어 두고 면접을 꾸준히 보다 보면 나를 알아봐 주는 CEO를 만나게 될 거예요. 파이팅입니다.





스타트업 회사에서 꿈을 펼치다

정지윤 씨는 직업교육훈련에서 배운 여러 기술과 포트폴리오를 무기로 취업 시장에 뛰어들어 작년 말, 꿈에 그리던 마케팅 전문가로서의 기회를 거머쥐게 되었습니다. 바로 스타트업 회사에 마케팅 팀장으로 입사하게 된 것입니다.

“우리 회사는 호텔 예약 앱 개발 회사로 요즘 트렌드를 다양하게 반영하여 호텔 측에는 높은 객실 예약률을 보장하고 고객에게는 편리한 예약 서비스와 즐거운 경험을 제공하는 회사예요. 아무래도 스타트업 회사라 업무량이 많긴 하지만 제가 주체적으로 일을 이끌어가고 있다는 점이 만족스러워요.”

현재 정지윤 씨의 회사는 영상 리뷰 기반의 앱을 구축하고 있습니다. 고객에게 사실적이고 실

용적인 정보를 제공하는 영상 콘텐츠를 만들어 제공할 예정이라고 합니다. 정지윤 씨는 올해 안으로 1,000개의 동영상을 모으는 것을 목표로 프로젝트에 매진하고 있습니다.

“현재 가장 큰 목표는 프로젝트를 성공시켜 많은 고객을 확보하는 것이고, 장기적으로는 마케팅 전문가로서 더욱 역량을 쌓아나가는 것, 그리고 팀장으로서 팀원들을 잘 이끌어 궁극적으로 회사의 가치와 고객의 경험을 극대화하는 것입니다. 개인적으로는 직업교육훈련을 받으면서 영상에 관심이 생겨서 영상을 마케팅에 활용하는 방안을 더욱 연구해 볼 계획이고, 유튜브 채널을 개설하여 많은 분들과 소통하는 마케터가 되고 싶습니다.”

1 근로시간 기록·관리 우수사업장의 노사를 만나 근로시간 제도 개편에 관한 현장의 의견을 수렴했습니다

#근로시간제도개편 #포괄임금오남용근절



이정식 고용노동부 장관은 3월 15일 서울지방 고용노동청에서 근로시간 기록·관리 우수사업장의 노사를 만나 근로시간 제도 개편과 관련한 현장의 의견을 들었습니다. 투명한 근로시간 기록·관리는 포괄임금 오남용의 근절과 근로시간

선택권 확대의 기초로, 근로시간 제도 개선 및 실근로시간 단축의 필수 과제입니다. 간담회에는 근로시간 기록·관리 프로그램을 도입하거나 유연근무를 활성화한 IT 기업들의 청년 근로자와 인사·노무 담당자가 참여했습니다. 근로시간 기록·관리 프로그램 개발업체 관계자는 “근로시간 기록·관리 프로그램을 이용하면 임금 산정, 지금까지 자동으로 처리된다”고 하며 프로그램을 시연했습니다. 이정식 장관은 “체계적인 인사·노무 시스템이 없는 사업장에도 지속가능한 근로시간 기록·관리 제도가 정착할 수 있도록 지원을 확대해 나가겠다”고 밝혔습니다.

2 근로시간 개편 방안에 대한 청년세대의 의견을 듣기 위해 2030 자문단 간담회를 개최했습니다

#근로시간제도개편 #2030자문단 #MZ세대

3월 16일 고용노동부는 근로시간 제도 개편 방안에 대해 2030 자문단과 함께 간담회를 개최했습니다. 이번 간담회는 입법예고 중인 법안에 대해 청년의 목소리를 경청하고, 제도개편 취지를 현장에서 구현하는 방안을 강구하고자 마련되었습니다. 이정식 장관은 간담회를 시작하며 “청년과 각계각층의 의견을 겸허히 들어 보완방안을 강구하겠다”고 말했습니다. 이날 간담회에는 대학생, 직장인, 스타트업 대표, 전문직 등 다양한 직업군의 2030 자문단원들이 참석하여 각자 현장에서 느꼈던 근로시간 개편방안에 대한 인식을 공유했고, 향후 국민에게 설명이 더

필요하거나 보완이 필요한 부분에 대해 논의했습니다. 이정식 장관은 “포괄임금 등 불법·부당한 관행을 뿌리 뽑고, 투명하고 과학적인 근로시간 기록·관리 문화를 정착하는 데 모든 행정역량을 집중하겠다”고 전했습니다.



3 고용노동부 제15기 정책기자단과 만나 근로시간 제도 개편을 논의했습니다

#제15기정책기자단 #노동개혁간담회

고용노동부는 3월 17일 제15기 정책기자단 발대식을 개최하고 총 25명의 정책기자단을 위촉했습니다. 기자단은 올해 말까지 고용노동부의 다양한 정책을 국민의 눈높이에서 전달하는 정책소통 창구 역할을 담당하게 됩니다. 4.4:1의 경쟁률을 뚫고 선발된 기자단은 교사, 연구원, 기업 대표 등 다양한 직업으로 구성되었으며, 유학생 등으로 구성된 해외기자단은 여러 국가의 다양한 고용노동 정책 사례를 소개할 예정입니다. 기자단은 고용노동 정책에 대해 각계의 생생한 목소리를 취재해 기사, 카드뉴스, 정책홍보 등의 콘텐츠를 제작하게 됩니다. 기자단은 “정책 소통의 서포터즈가 되는 고용노동부 기자단으로서 자부심을 느낀다”며 “내 친구, 가족들에게 꼭 필

요한 정보를 쉽고 친근하게 전달한다는 마음으로 최선을 다하겠다”는 포부를 밝혔습니다. 이정식 장관은 기자단에게 위촉장을 전달한 후 근로시간 제도 개편과 관련해 간담회를 가졌습니다. 이정식 장관은 “고용노동부는 올해 노동개혁이라는 중대한 과제를 수행하기 위해 청년 등 국민과 긴밀하게 소통하겠다”며 “정책기자단으로서 사명감을 갖고 정책홍보에 임해달라”고 당부했습니다. 정책기자단이 전하는 알찬 소식은 고용노동부 공식 블로그, 유튜브, 페이스북, 인스타그램 등 온라인 플랫폼을 통해 만나볼 수 있습니다.



4 유연근무·휴가사용이 활발한 이에이트(주)를 방문하여 생생한 경험담을 청취했습니다

#유연근무 #휴가사용 #근무혁신

3월 20일 이정식 고용노동부 장관은 직원들의 유연근무와 휴가사용 문화가 활성화되어 있는 이에이트(주)를 방문하여 다양한 제도 운영 사례, 직원들의 반응, 회사 분위기 등 현장의 생생한 경험담을 청취했습니다. 이에이트(주)는 디지털트윈 플랫폼을 개발하는 기업으로 직원의 90% 이상이 MZ세대이고, 노사 간의 소통을 통해 근무혁신을 이루어내고 있는 기업입니다. 이날 간담회에는 대표이사과 근로자 4명이 참석했습니다. 김진현 대표이사는 “유연한 근무시간 운영으로 직원들이 자유롭게 휴가를 사용할 수 있도록 하고 리프레쉬 휴가, 장기근속 휴가 등 다양한 제도를 도입했더니 직원들의 업무 몰입도 향상에 효과가 있었다”며 “결과적으로 직원들의 장기

근속 유인 향상과 우수 인재 채용에 도움이 되었다”고 밝혔습니다. 근로자들은 “자유로운 휴가와 유연근무로 삶의 질이 좋아졌다”, “3년 근속 포상으로 리프레쉬 휴가를 받아서 재충전의 시간을 가졌다” 등 다양한 경험담을 전했습니다. 이 장관은 “이에이트(주)의 선진적인 휴가제도는 근로시간 제도 개편을 통해 구현하고자 하는 회사의 모습 중 하나”라고 강조하면서 “휴가 사용은 근로자의 정당한 권리로 누구에게나 적극 보장되어야 한다”고 밝혔습니다.



5 조선업종 E-9 외국인력 대상 직업훈련 시행으로 외국인근로자의 역량을 강화합니다

#조선업 #외국인근로자

고용노동부는 조선업종 E-9 외국인근로자 숙련화를 위한 직업훈련을 강화하겠다고 밝혔습니다. 원청사의 훈련 인프라 등을 활용하여 입국 초기부터 산업별 표준화된 직무훈련과 국내 문화·산업에 대한 이해도 제고 등 종합적인 직업능력개발 향상을 지원합니다.

① 직무 훈련

(직업능력) 조선사별 여건·수요를 반영한 표준화된 직무훈련
(산업안전) 산업별 안전보건교육을 통한 사업장 안전성 확보

② 한국어 교육

(원활한 훈련 수강 및 생활 영위) 업무 수행과 실생활에 필요한 한국어 회화 교육 및 원격훈련 콘텐츠 등을 통해 언어 장벽 해소

③ 문화 교육

(초기 적응) 한국 문화 교육 및 한국 근로자 교류 활동 등
(장기 정착화) 조선업 등 산업별 비전 등에 대한 인식개선 및 심리상담 등

총 훈련시간의 70% 이상

총합하여 훈련시간의 30% 이하

훈련대상 : 비전문 외국인력(E-9)에 한정하되 해당 조선사의 협력기업, 협약기업이 아니어도 훈련 가능

훈련기간 : 원칙적으로 4주 이상의 장기 집체훈련을 시행하되 여건이 어려운 경우 3주 과정도 가능

훈련시기 : E-9 입국 직후 사업장에 배치되어 근로를 개시하기 전에 훈련과정 이수

6 코딩 초보를 위한 「K-디지털 기초역량훈련」

#코딩교육 #IT취업 #디지털전환

고용노동부의 「K-디지털 기초역량훈련」은 노동시장 참여자가 디지털 역량 부족으로 노동시장 진입·적응에 어려움을 겪지 않도록 디지털 기초훈련을 지원하는 사업입니다.

지원대상: 국민내일배움카드를 발급받은 자

지원내용: 국민내일배움카드 계좌 지원한도(5년간 300~500만 원) 외 디지털 기초역량훈련에 사용가능한 50만 원(1년 한도) 추가 지원

지원규모: '23년 50,000명, 250억 원

훈련방식: 100% 인터넷 원격훈련

훈련내용: 빅데이터, 코딩 등 기초 디지털 영역부터 메타버스까지 다양한 신기술 분야 및 직무융합과정을 초·중급 수준으로 구성하여 민간 혁신기관 중심으로 공급

지원절차: HRD-Net을 통해 국민내일배움카드 발급 및 훈련 지원

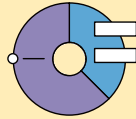




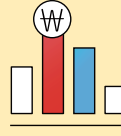
근로계약



임금·퇴직금 지급



근로시간



최저임금 준수



취업규칙 등

우리 회사가 노동법을 잘 준수하고 있는지 궁금하다고요?

전문가가 직접 방문해서 무료로 컨설팅해드려요!

신청대상은

상시 근로자 **5인 이상 100인 미만 사업장** *업종 무관

신청기간은

2023. 3월~9월

신청하면

'23,'24년 정기감독 대상 제외, 일터혁신 지원사업 선정 우대
*신청 사업장 중 법 위반이 없거나 법 위반을 개선한 사업장

신청방법은

고용노동부 홈페이지 공지사항에서 다운받아
사업장 소재지 관할 지방고용노동관서 제출

우리의 고기 반찬을 책임지는 축산물품질평가사

여러분의 식탁 위에 오르는 맛 좋은 고기, 모두 '그들'의 손을 거친다는 사실을 알고 계시나요?
도체에 망치 같은 도장을 광광 찍고 다니는 축산업계의 토르!
축산 유통의 최전선에 자리한 '축산물품질평가사'를 소개합니다.



소고기 도체*에 새겨진 의문의 빨간 숫자 1++, 1+, 1, 2, 3과 알파벳 A, B, C. 그 정체는 바로 축산물품질평가사가 새긴 축산물 품질 등급 도장입니다. 축산물품질평가사의 등급 판정을 거치지 않은 소고기나 돼지고기는 유통될 수조차 없어요. 품질 등급은 일정 기준에 따라 구분되며, 생산자는 더 좋은 품질의 축산물을 생산하기 위해 노력하고, 소비자는 이를 구매 지표 삼아 보다 합리적인 소비를 할 수 있게 됩니

다. 유통 또한 절로 원활해지니, 축산물등급제도는 생산자·유통업자·소비자 모두를 이롭게 하는 제도인 셈이죠. 육류 뿐만 아니라 달걀이나 꿀도 그들이 평가하는 축산물에 속한답니다. 그러니 우리 식탁에 오르는 여러 반찬 가운데 하나 짬은 축산물품질평가사의 등급 판정이 있었겠죠? 축산물품질평가사는 축산물 이력 관리 및 유통 조사까지 진행하며, 축산물이 생산되고 소비자에게 달기까지 일련의 과

*도체: 도살한 가축의 가죽, 머리, 발목, 내장 따위를 떼어 낸 나머지 몸통이

정에서 중요한 역할을 수행하고 있습니다. 사람의 주민등록 번호와 비슷하게, 축산물에도 ‘축산물이력번호’가 부여됩니다. 이 번호에는 가축의 성별, 출생일자, 사육지, 접종 등 모든 관련 정보가 기록됩니다. 모든 이력은 소비자에게 투명하게 공개되기 때문에 전문 인력의 정확하고 철저한 정보 관리가 필요합니다. 차곡차곡 쌓인 축산물 이력은 거리의 공정성과 신뢰도를 높이는 순기능을 발휘하죠.

축산물 유통 과정의 비용과 판매 가격을 조사하여 공시하는 것도 그들의 몫입니다. 조사된 자료는 축산업의 발전에 기초 자료로 활용될 뿐만 아니라, 건전한 축산물 유통 질서를 유지하는 데 도움이 됩니다.

국민의 안전한 먹거리를 책임지는 축산물품질평가사가 되기 위해서는 자격과 자질이 필요합니다. 전문대학 이상의 축산 관련 학과를 졸업하거나 이와 동등한 학력 보유, 외국어 능력 기준 점수 이상, 신체검사 합격 세 가지 기준을 만족하면 축산물품질평가사 시험에 응시할 자격이 주어지는데요. 이후 서류 평가, 인성 검사, 능력 평가, 면접 등 3차에 걸친 과정을 모두 합격하고, 3개월의 수습을 끝내면 마침내 축산물품질평가사로 거듭나게 됩니다. 물론 안전, 공정, 상생, 책임감, 청렴성 등의 자질은 두말할 것 없는 조건이죠.

축산물 구매 패턴이 점차 언택트로 전환되는 추세로 인해 오늘날 축산물품질평가사는 더욱 주목받고 있습니다. 앞으로도 온라인 축산물 시장의 성장세가 예상되는 만큼 밝은 전망이 기대됩니다.



INTERVIEW



축산물품질평가사
홍지현

현직자와의 생생 인터뷰

축산물품질평가사로서 필요한 역량이나 자격

‘축산법’에 명시된 자격이 있어야 합니다. 이외에도 축산물 이력제, 축산물 유통 등 다양한 사업을 수행하기 위한 폭넓은 축산 분야의 지식 및 이를 업무와 융합할 수 있는 행정 능력이 있다면 금상첨화입니다.

직업에 보람을 느끼는 순간

일상생활 속에서 기관의 사업을 체감할 때, 가장 보람을 느낍니다. 축산물의 등급을 판정하면 발급되는 ‘축산물등급 판정확인서’에는 축산물 등급 판정을 수행한 평가사의 이름이 표시되어 있는데요. 마트의 정육 코너 등에서 이 확인서를 볼 때마다 제 이름을 걸고 발급된 건지 살펴보게 됩니다. 국민께서 이 확인서를 보시고 우리 축산물을 믿고 구매 해주실 때마다 뿌듯함을 느낍니다.

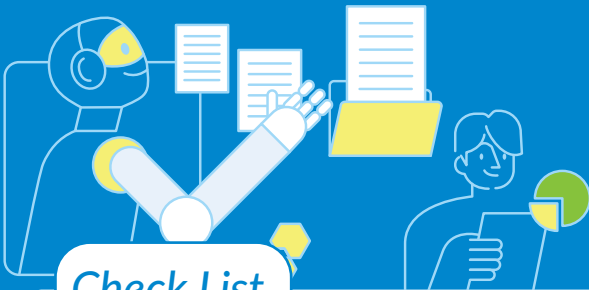
축산물품질평가사를 꿈꾸는 이들에게

故 스티브 잡스는 2005년 스탠퍼드대학교 졸업식 연설에서 ‘점들의 연결(Connecting the dots)’을 얘기했습니다. 순간에는 관련 없어 보이는 일이 미래에서 하나의 선으로 연결된다는 의미입니다. 저도 단순히 돈을 벌기 위해 시작한 아르바이트에서 고객 응대(CS)를 배웠고, 학점을 얻기 위해 등록한 농장 실습에서 축산업 전반의 현황을 알 수 있었습니다. 이 순간 하는 일이 의미 없다고 느껴지더라도 좌절하지 마세요. 그 경험 모두가 미래에서 반짝 빛날 가치를 담고 있습니다. 우리는 모두 소중한 경험을 가진 일투플러스(1++) 인재니까요!



AI면접 무엇이 필요할까?

객관적이고 과학적인 분석으로 면접자를 판단하는 AI(인공지능) 면접. 선입견이나 주관이 개입되지 않아 공정할 뿐만 아니라 비용 또한 절감되는 효율적인 면접법으로서, 최근 여러 기업에서 AI 면접을 도입하고 있습니다. 한편 우리 취업 준비생들은 늘어나는 AI 면접에 걱정이 이만저만이 아니에요.



‘AI 면접, 대체 어떻게 준비해야 하는 거야?’ 그래서 알려드립니다. **AI 면접의 A to Z!**

Check List

1시간에서 2시간까지, AI 면접은 비교적 긴 시간이 소요됩니다. 그렇기 때문에 도중 인터넷 연결이 끊기거나, PC가 방전되는 등의 돌발 상황을 방지하기 위해 철저한 사전 점검이 필요해요. 면접 참가 전, 다음과 같은 체크 리스트를 마련하여 모든 준비를 마쳤는지 꼼꼼하게 확인해 보아요.



- 장치들(PC, 키보드, 마우스, 웹캠, 마이크)이 모두 제대로 작동하는가?
- PC의 배터리 혹은 전력이 안정적인가?
- 인터넷 환경이 안정적인가?
- 진행에 방해받지 않는가? (전화, 소음 등)
- 단정한 복장을 갖추었는가?

상황극? 게임?

AI가 판단하는 만큼 더욱 철저하고 체계적인 분석이 필요하기에, AI 면접은 여러 단계로 세분되어 면접자의 다양한 정보를 수집합니다. 면접 시간이 긴 이유 중 하나죠. 단계 중에는 대면 면접에서 보지 못했던 생소한 프로그램들이 구성되어 있으니, 이에 미리 익숙해져 보아요.



상황 대처

특수 상황을 설정하고, 그에 따른 면접자의 대처 능력을 파악한다.

예) 게으른 팀원이 팀 프로젝트 업무를 제대로 수행하지 않을 시, 어떻게 할 것인가?



보상 선택

제시된 보상 중 원하는 보기를 선택하게 하여, 면접자의 행동 유형을 파악한다.

예) 즉시 800만 원 받기 vs 30일 후에 1,000만 원 받기



AI 게임

6~10가지 종류의 간단한 게임을 통해 면접자의 역량과 영역을 측정한다.

예) 퍼즐 맞추기, 블록 쌓기, 감정 맞추기, 공무게 맞추기 등

꿀팁 대방출



AI는 면접자의 얼굴 근육 움직임을 인식하여 호감도를 측정하기 때문에 인상이 중요해요. 우선 얼굴이 잘 보일 수 있도록 밝은 조명 아래에서 면접을 진행하고, 머리카락이 얼굴을 가리지 않도록 주의해야 합니다. 여기에 적당한 미소까지 유지한다면 긍정적 인상과 높은 호감도를 얻을 수 있어요. 시선은 카메라에 집중하는 것이 좋습니다. 렌즈 근처에 스티커를 붙여두면 보다 자연스러운 시선 처리가 가능해요.

면접자의 목소리 또한 호감도의 한 척도가 됩니다. 목소리 높낮이, 크기, 속도의 적당함을 유지하기 위해서는 평상시 꾸준한 연습이 필요해요. 답변에서 자주 사용한 말과 단어도 자동으로 도출되니, 올바른 언어 습관은 물론이거니와 직무와 관련된 답변을 할수록 직무 적합도는 높아지겠죠?





열심히 하다 보면
잘 될 수밖에

<かもめ 食堂>의 비밀

핀란드 헬싱키 길모퉁이에 새로 생긴 카모메 식당. 이곳은 아무진 일본인 여성 사치에가 운영하는 조그만 일식당이다. 일본식 주먹밥을 대표 메뉴로 내놓고 손님을 기다리지만, 손님은 오지 않는다. 그러던 어느 날, 일본만화 마니아인 토미가 찾아와 대뜸 '독수리 오형제'의 주제가를 묻는다. 뒤이어 눈을 감고 세계지도를 손가락으로 짚은 곳이 핀란드여서 이곳까지 왔다는 미도리도 나타난다. 짐 가방을 잃어버려 신세를 지게 된 마사코도, 어느 날 남편이 사라져 절망한 이웃도 모두 카모메 식당으로 모인다. 이런저런 사연을 지닌 손님이 카모메 식당을 찾는 것은 좋은데... 도대체 진짜 손님은 언제 오는 걸까?

오픈 한 달째, 손님은 아직도 오지 않았다. 그래도 사치에는 곳곳이 매일 아침 문을 열고 손님맞이에 정성을 다한다. 자연스럽게 사치에의 동료가 된 미도리와 마사코도 접시 닦기와 바닥 청소엔 열심이다. 머리를 맞댄 사치에와 미도리는 핀란드 사람들의 입맛을 사로잡을 새로운 메뉴를 개발하기로 한다. 첫 번째 메뉴는 핀란드식 오니기리다. 오니기리라 불리는 일본식 주먹밥에 넣는 재료를 핀란드 식재료로 채워보자는 미도리의 제안이 있었기 때문이다. 결과는 처참한 실패였다. 사치에는 곧장 두 번째 메뉴를 준비한다. 시나몬 롤이다. 이번에는 성공이다. 달콤하고 향긋한 빵 굽는 냄새가 손님들을 불러 모은다. 그래도 여전히 손님보다 직원이 더 많은 식당이지만, 어느덧 단골손님이 하나둘 생겨나고 있었다.

영화에서 단연 가장 눈에 띄는 것은 오픈마인드를 가진 사치에다. 우연히 들어온 손님이 커피 맛있게 내리는 법이라고 가르쳐 준 코피 루왁(원두 한가운데를 손가락으로 찌르며 주문을 거는 의식 행위)을 의심 없이 따라 하고, 오니기리에 넣는 재료를 핀란드인 입맛에 맞춰

보자는 미도리의 제안 역시 존중했다. 결과적으로 실패였지만, 사치에는 무조건 의심과 반대가 아닌 열린 마음으로 받아들이고 테스트해 본 후에 결정한다. 두 번째 메뉴였던 시나몬 롤 역시 오니기리 메뉴 개발에 실패한 미도리의 민망함을 달래주기 위해 결정한 메뉴였다. 좋은 마음으로 낸 제안이 실패로 돌아갔을 때 당사자가 상처입지 않도록 배려하는 사치에의 마음 씀씀이가 고맙게 느껴지는 장면이다.

카모메 식당에 손님이 가득 차 분주한 장면은 영화 중반에서야 가능하다. 영화는 거의 대부분의 시간 동안 텅 빈 가게를 보여준다. 그런데도 그들은 늘 바지런하게 뭔가를 한다. 사치에의 신념은 분명하다. 열심히 하다 보면 잘 될 거고, 그래도 안 되면 어쩔 수 없다는 것이다. 언젠가는 손님이 올 테니 그때를 위해 준비한다는 것. 영화는 식당 경영의 흥망성쇠가 아니라, 오히려 손님을 향한 사치에의 한결같은 공손함, 가게 운영이 어려운 여건 속에서도 평상심을 유지하며 서비스에 빈틈을 보이지 않으려는 태도, 유행을 좇기보다는 자신만의 정체성을 곳곳이 지켜내려는 똑심 따위가 삶의 이상적인 좌표가 될 수 있음을 에둘러 표현한다.

영화의 마지막 장면은 남녀노소 할 것 없이 손님으로 가득 찬 식당에서 여전히 분주한 사치에와 미도리와 마사코의 모습이다. “코피 루왁”을 외치며 맛있는 커피를 만들고, 다양한 재료 실험에 동참하면서, 언제나 열린 마음으로 상대를 배려하고 존중하는 사치에의 태도. 늘 준비하고 자기 위치를 지키는 카모메 식당 주인의 모습이 인상 깊다.

요즘 식당, 상품만 팔지 않는다! 라이프스타일을 판다!

단순히 물건을 사기 위해 매장을 찾는 시대는 지났다고 한다. 커피가 아닌 ‘문화’를 팔고, 과자가 아닌 ‘정’을 파는 것처럼 상품이 아닌 라이프스타일을 파는 시대가 된 것이다. 카모메 식당과 주인공 사치에가 그렇다. 사치에는 배고픈 사람들에게 음식과 커피를, 위로가 필요한 사람들에게 공간과 온기를 제공한다. 매번 창문 밖에서 염탐하던 부인이 들어와 판매하지도 않는 술을 요구하자 두말하지 않고 술을 내주는 것도 같은 이유에서다(결국 그녀는 가족 같은 단골이 된다).

손님에게 카모메 식당은 ‘누구나 부담 없이 들어와 자신을 위해 기운 나는 음식을 먹는 편안한 공간’이다. 손님에게 카모메 식당은 품위 있게 요리를 즐겨야 하는 ‘레스토랑’이 아니라 ‘소박하고 정갈한 음식으로 상처와 피로를 덜어주는 다정한 공간’이 된 것이다. 사치에의 카모메 식당은 몸과 마음의 허기를 채우러 오는 손님으로 앞으로 도날 가득 찰 것이다.

떠난 자리도 아름답게! 인수인계(引受引繼) 노하우

회사생활을 하다 보면 인사이동으로 인한 업무 전환, 장기간 휴가나 퇴사 등으로 인한 업무 공백이 발생할 때가 있습니다. 업무 인수인계는 업무 전환이나 공백으로 인한 손실을 줄이고 회사를 효율적으로 운영하기 위해 존재하는 절차인데요. 만약 퇴사나 부서 이동이 결정되었다면 첫인상만큼이나 중요한 마지막 인상에 신경써야 합니다. 특히 최근 지원자의 이전 직장에서의 근무 실적이나 성격 등을 확인하는 평판 조회(Reference check)를 하는 기업들이 늘고 하니 더욱 그렇지요. 그렇다면 떠난 자리도 아름다운 인수인계의 방법은 무엇인지 알아보겠습니다.



인수인계서, 이렇게 작성하세요!

‘인수인계서’는 퇴사하거나 부서를 이동하는 경우 후임자에게 업무를 넘길 때 작성하는 문서입니다. 업무인계자는 인수자가 알아두어야 할 업무의 내용과 진행상황, 필요한 문서 등을 정확하게 누락 없이 작성하여 업무가 원활하게 진행될 수 있게 해야 합니다.



① 인수인계자

업무를 인수인계하는 당사자의 소속·직위·성명을 기록합니다.

② 인계 사유

업무를 인계하는 사유를 명확하게 기입합니다. 사유에는 전근, 면직, 휴직, 직제개편, 업무분장의 변경, 장기 출장(휴가) 등이 있을 수 있습니다.

③ 비품 보유현황

관리하고 있는 비품의 명칭과 수량을 기재하고, 인수자의 확인을 거쳐 인계·반납·폐기 여부를 결정한 후 비품대장에 반영합니다.

④ 회사인계증명서

인수인계가 필요한 각종 증명서, 계약서 등 인수자가 알아두어야 할 문서를 정리해 기록합니다.

⑤ 담당직무

담당하고 있는 직무의 내용과 중점관리사항을 기재하고, 직무의 개요와 업무수행 절차가 기록된 별도의 직무기술서를 첨부하는 것이 좋습니다.

⑥ 현재 진행 및 미결 사항

현재 진행 중인 업무의 내용과 중점관리항목, 미결사항을 정리한 후 인수자에게 전달할 서류를 꼼꼼하게 정리하고 기록해 업무에 차질이 없도록 합니다.

⑦ 향후 추진계획

인계자가 세웠던 업무의 추진계획을 인수자가 계속해서 진행할 수 있도록 세부적인 업무 스케줄을 적습니다.

⑧ 사외 관계회사

관계 회사명(상호), 담당자, 연락처, 관련업무 등 사외 관계회사를 기재해 업무가 원활하게 진행될 수 있도록 합니다.

인수인계 시 주의사항

일을 전달받는다는 의미의 '인수'와 일을 전달한다는 의미의 '인계'를 통틀어 보통 '인수인계'라는 하나의 단어로 사용합니다. 세상에는 수많은 업종과 회사가 존재하는 만큼 인수인계의 방법도 참으로 다양하겠지요. 그래서 인계자와 인수자가 존재하는 한 어디서나 통용될 법한 인수인계 시 주의사항을 모아봤습니다.

업무인계자 라면?



업무인수자 라면?

1 인수인계 시점 확보하기

만약 후임자가 정해지지 않았더라도 최소한 퇴사 1주 전까지 모든 인수인계 자료를 준비하고 매뉴얼화된 인수인계를 마쳐놓는다.

2 평소 업무내용 매뉴얼화해 인수인계 대비하기

짧은 시간에 업무내용을 매뉴얼화하려면 누락이 발생하기 쉽다. 평소 자신의 업무를 일간, 주간, 월간으로 정리해 대비해두면 좋다.

3 업무 매뉴얼 이외 추가정보 남기기

단순한 업무기술서나 직무기술서 외에 후임자에게 유용할 자료를 추가로 전달한다. 실제 업무상 이례적 케이스, 실수의 케이스 등.

4 상사에게도 인수인계 내용 설명하기

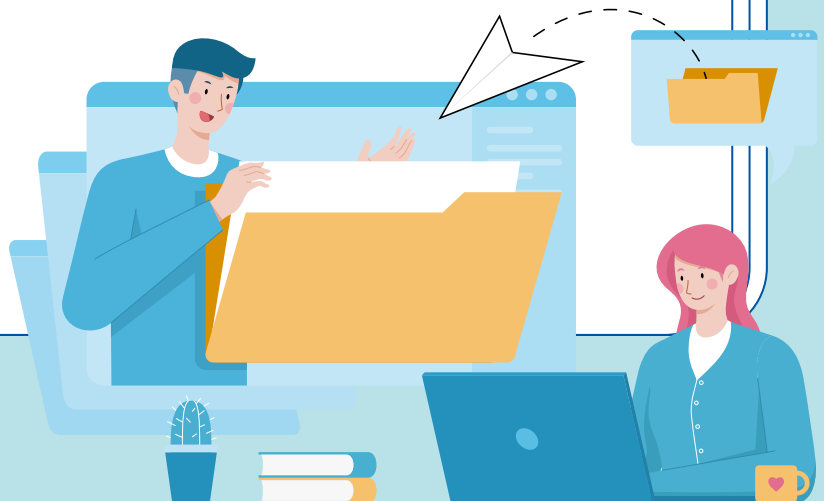
상사도 인수인계 주체 중 한 사람이다. 상급자에게 인수인계 내용을 설명하고 이메일로 보낸 뒤 삼자대면을 통해 보고의 시간을 갖는 것도 좋다.

1 적극적인 태도로 인수인계 하기

퇴사나 이동이 예정된 인계자는 새로운 회사나 업무에 관심이 집중될 수밖에 없다. 인수자가 적극적인 자세로 최대한 빠른 시간 내에 업무를 숙지하는 게 좋다.

2 인간관계에 대한 인수인계도 하기

함께 근무하게 될 상사, 동료 등 업무상 주변인에 대한 정보를 직접 물어보고 인수인계 받는다. 선입견을 갖기 위해서가 아니라 효율적인 업무 진행을 위해서다.



넬툰

글: 그림 박정호

에피소드 1

방학을 맞아하여 잡화점 계산대 알바를 시작했다.



친절하고 성실한 모습 때문에 사장님이 벌써 돈가스를 두 번이나 사주셨다.



그런데 어느 날 갑자기 경찰이 들어왔다.
그것도 심각한 얼굴로...



순간 여러 가지 생각이 들었다.



심각한 거 맞습니다.



하지만 그냥 큼 이었다.



좌측으로 20보 후
우측으로 10보
전방에 화장실.

에피소드 2



복무규율과 근로조건에 관한 준칙을 규정한 것, 취업규칙

취업규칙이란 해당 사업장의 근로자들에게 공통적으로 적용되는 사내 규정으로, 근로계약에 적용되는 근로조건과 규율 등을 구체적으로 명시해 놓은 규정입니다. 취업규칙은 각 사업장마다 인사규정, 취업규정 등 다양한 명칭으로 사용되고 있습니다. 근로자의 근로조건에 대한 내용을 명시한 문서는 무엇이든 취업규칙이라 할 수 있습니다.

근로기준법상 10인 이상 상시근로자를 고용하고 있는 기업은 반드시 취업규칙을 작성하여 관할 고용노동부 지방사무소에 신고해야 합니다. 또한, 사업자는 취업규칙을 사업장에 게시 또는 비치하여 근로자들이 언제든지 볼 수 있도록 해야 합니다.

하나의 사업장에서 노무직과 사무직을 나누어 별도의 취업규칙을 작성할 수 있고, 사업장이 여러 개인 경우 모든 사업장에 적용할 통일된 취업규칙을 작성할 수 있습니다. 취업규칙을 정할 때는 법령에 위배되는 사항은 포함할 수 없습니다.

취업규칙을 고용노동부에 신고할 때는 아래 사항을 작성하여 신고하여야 합니다. 또한 회사의 사정에 따라 취업규칙을 변경·신고할 수 있습니다. 취업규칙을 신고할 때는 방문, 우편, 인터넷 중 한 가지를 선택하여 신청할 수 있으며, 인터넷을 이용할 경우 고용노동부 민원마당(www.minwon.moel.go.kr)에서 신청할 수 있습니다.

취업규칙 기재 사항<근로기준법 제93조>

- 업무의 시작과 종료 시간, 휴게시간, 휴일, 휴가 및 교대 근로에 관한 사항
- 임금의 결정, 계산, 지급 방법, 임금의 산정 기간, 지급 시기 및 승급에 관한 사항
- 가족 수당의 계산 지급 방법에 관한 사항
- 퇴직에 관한 사항
- 퇴직급여, 상여 및 최저임금에 관한 사항
- 근로자의 식비, 직업 용품 등의 부담에 관한 사항
- 출산 전후 휴가, 육아 휴직 등 구성원의 모성 보호 및 일·가정 양립 지원에 관한 사항
- 안전과 보건에 관한 사항
- 구성원의 성별이나 연령 또는 신체적 조건 등에 따른 사업장 환경 개선에 관한 사항
- 업무 상 및 업무 외에 발생한 재해 부조에 관한 사항
- 표창과 제재에 관한 사항
- 그 밖에 해당 사업 또는 사업장의 근로자 전체에 적용될 사항



#일스타그램

웹진에서 만나는 #일스타그램 이벤트

여러분의 일은 어떠신가요?
 자랑하고픈 근무 환경, 든든한 나의 동료,
 보람찬 나의 업무, 노력이 묻어나는 구직활동까지.
 <월간내일>에서 구독자들 저마다의 '일'을 모두와 공유하며
 함께 공감하고, 웃고, 즐겨 보아요.



참여방법

1. 인스타그램에 나의 '일'을 표현하는 사진을 선택한다.
 2. 본문에는 관련 코멘트와 함께 해시태그 '#월간내일_일스타그램'을 필수 기재하여 게시한다.
- * 비공개 계정은 참여 확인이 불가능합니다.

참여혜택

참여 게시물이 해당 웹진에 게재될 시, 디지털 쿠폰을 지급합니다.
 당첨자에게 별도의 연락을 드립니다.



<월간내일> 구독 및 구독 해지 방법

01

<월간내일> 웹진에 접속합니다.



웹진 바로가기

02

왼쪽의 늘봄이(QUICK MENU)를 클릭하고 '구독신청 및 해지'를 클릭합니다. 또는 홈페이지 제일 아래쪽의 '구독하기' 버튼을 클릭합니다.

03

구독하시려면 '신청하기' 버튼을, 구독을 해지하시려면 '해지하기' 버튼을 클릭합니다.

* 구독 및 해지를 위해 정보입력 및 개인정보 수집에 동의하여야 합니다.

