

2023
VOL.582


11

우리를
자유롭게
만드는
순간들



KBS N 스포츠 PD 정효진

월간
기업과 직원
모두 행복한 세상
내일

An aerial photograph of a vast, vibrant green field. A single, winding, light-colored path cuts through the grass, curving from the bottom left towards the top right. A person dressed in dark clothing is walking along this path, moving away from the viewer. The lighting is bright, casting a long, dark shadow of the person onto the grass to their right. The overall scene conveys a sense of freedom and individuality.

세상의 기대와 관념에서 벗어나
자신의 길을 걸어가는 것이
바로, 자유입니다

CONTENTS

2023 November VOL. 582

- 04 **내일을 열며**
- 선택의 자유를 가진다는 건
- 06 **고용 아카이브**
- 12 **멘토크**
- 이제는 여성 최초가 아닌 프로페셔널을 꿈꾸며
앵글 속 세상을 펼치다
- 16 **레벨업 스토리**
- 교사로서의 소임은 가르침에 가르침을 얻는 것입니다
- 20 **슬기로운 회사**
- 차별 없는 사회, 모두에게 평등한 일자리
장애인우수채용기업, 한국수자원공사
- 24 **기자단이 간다**
- 워크넷(WORKNET), 취업에 관한 모든 것!
- 26 **MOEL News**
- 30 **잡 큐레이션**
- 걷는 기쁨을 연구하다
- 34 **취업 시크릿**
- 모두에게 공평한 24시간!
- 36 **시네마 클래스**
- 길 위에서 만난 자유 <그리스인 조르바>
- 38 **워커북**
- 회의, 끝날 때까지 끝난 게 아니다!
- 40 **널툰**
- 42 **고용한입**
- 43 **MOEL letter**

고용노동부 소식지 <내일>

통권 강남 라 00389(통권 582호) 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





선택의 자유를 가진다는 건

대한민국헌법 제15조는 「모든 국민은 직업선택의 자유를 가진다.」라고 직업 선택의 자유를 규정하고 있습니다. 원하는 직업을 선택하는 데 불합리한 제약이 없어야 한다는 것도 포함되지만 원치 않으면 직업을 구하지 않을 수 있는 권리도 포함한다는 것이죠.

어떤 일을 하고 싶은지, 어떻게 해야 하는지에 대한 고민을 시작하자면, 자신이 지금 서 있는 위치에서 앞으로 어떤 방향으로 나아가야 할지 질문을 떠올려봐요. 자신에게 중요하다고 생각되는 행위에 몰두하고 있는데 만일 거기서 설렘이나 즐거움을 찾아낼 수 없다면, 거기에는 뭔가 잘못된 것이나 조화롭지 못한 것이 있다는 얘기입니다. 그런 때는 다시 처음으로 돌아가 즐거움을 방해하는 쓸데없는 일과 생각을 없애야 합니다.

주위의 시선이 아닌 본인 내면의 목소리를 따라서 원하는 직업에 대해, 선택의 자유에 대해 생각해 보는 과정이 필요합니다. 어쩌면 우리가 원하는 '자유'는 하고 있는 일이 무엇인지 보다는 그 일을 하게 되기까지의 주체적인 생각과 자유로운 선택의 과정이 있었느냐에 따라 결정되는 게 아닐까요?





자신있게 나의 길을 찾을 수 있도록 고용노동부가 안내관이 됩니다

우리의 일상에는 매 순간이 선택입니다. 그리고 우리는 언제나 보다 나은 선택을 하기 위해 노력하지요. 더 많은 정보가 있다면 더 나은 선택을 할 수 있을 것 같고, 더 많은 경험이 있다면 선택이 쉬울 것도 같습니다. 선택의 폭이 더 넓다면 찾을 수 있는 기회도 더 다양해질 수 있을 것 같아요.

고용노동부는 자신있게 선택을 향해 나아갈 수 있도록 보다 많은 경험을 제공하기 위해 노력합니다. 국민 모두가 다양한 경험으로 선택의 폭을 넓히고 자신있게 내일을 향해 나아갈 수 있도록 지원합니다. 대한민국 국민 모두가 자신의 길을 찾을 수 있도록 고용노동부는 다양한 정책으로 여러분의 선택을 응원합니다.



미리 해 보는 4차 산업 직업체험 한국잡월드 빅데이터, 스마트팜 체험실

i 한국잡월드는?

어린이와 청소년들이 자신의 재능과 직업에 대한 흥미를 알아볼 수 있는 종합직업체험관입니다. 다양한 직업 체험과 탐색으로 자신에게 맞는 진로와 직업 선택을 지원합니다.



한국잡월드 청소년 체험관 내에 163㎡ 규모의 '빅데이터랩(Big Data Lab)'과 '스마트팜 랜드(Smart farm Land)'가 2023년 3월, 문을 열었습니다. 초등학교 5학년부터 고등학생까지 누구나 해당 분야 직무를 체험해 보고 직업별 정보를 탐색해 볼 수 있습니다.

'빅데이터 랩' 체험실은 청소년이 데이터를 어렵게 느끼지 않도록 게임 형식으로 제공됩니다. 체험자는 직접 '데이터 분석가', '데이터시각화전문가'가 되어, 게임 회사의 후속 게임 개발을 위한 기존 이용자들에게 단서를 찾는 미션을 받아요. 빈도, 감정분석, 연관어와 추이 등 실제 산업에서 사용되는 분석기법을 활용하고 가공한 데이터를 사용자의 상황과 목적에 맞게 시각화하는 과정까지 체험해 볼 수 있습니다.

'스마트팜 랜드'에서는 농축산 분야별로 체험이 가능할 뿐만 아니라 라이브 커머스도 경험할 수 있습니다. 정보통신기술(ICT)을 접목한 농장의 농·축산업 기술자가 되어 기존 농업과 스마트팜의 차이를 알아보고, 스마트 온실을 구축해 생산성과 경쟁력을 높이는 등 스마트 농업에 대한 전 과정을 참여해 볼 수 있어요. 국내 최초 스마트 축사 시설을 체험 공간으로 구성한 축산 분야에서는 자동화 기술을 활용한 가축 사육 환경 구축 과정을 체험해 볼 수도 있습니다. 자동화 로봇을 직접 코딩해 수확물을 이동시키거나 자동 급이 시스템을 작동시켜 볼 수 있어 실제 스마트팜의 핵심 소프트웨어 기술을 모두 체험해 볼 수 있습니다.

나이, 구직·재직 여부와 상관없이 누구나 케이(K)-디지털기초역량훈련

① 케이(K)-디지털기초역량훈련은?

국민내일배움카드 발급자에게 데이터 분석, 코딩, 메타버스 등 디지털 신기술 분야 기초역량 개발을 지원(100% 원격훈련)하는 제도입니다. 국민내일배움카드 훈련비 지원 한도(300~500만 원) 외 추가 지급되는 50만 원을 기초역량훈련 수강 시 사용(10% 자부담, 수료 시 환급)할 수 있습니다.



지난해부터 청년(34세 이하)은 구직·재직 상관없이, 장년(34~54세)의 경우는 구직자로 한정되던 케이(K)-디지털기초역량훈련의 참여 자격이 전격 폐지되었습니다. 국민내일배움카드 발급(가능)자라면 누구나 참여할 수 있게 되었어요. 전 산업에 걸친 디지털 전환(DX)에 따라 다양한 직무와 직위에서 누구나 디지털 기초역량 훈련을 통한 디지털 융합 능력 개발이 필요하다는 현장의 요구를 반영했습니다.

케이(K)-디지털기초역량훈련은 미니 연구과제, 1:1 코드 검토 등 훈련과정에 따라 자유로운 실습과 자기 주도 학습환경을 제공하여 참여자의 역량을 향상시킬 수 있는 학습 기회를 충분히 제공합니다. 현장 실무 경험이 없는 대학 재학생이나 비전공 구직자, 디지털이 낯선 재직자들도 쉽게 관련분야의 기초체력을 기를 수 있습니다. 직업훈련포털 누리집(www.hrd.go.kr)을 방문하여 훈련과정을 신청할 수 있습니다.

일경험으로 청년의 가능성을 더하는 미래내일 일경험 사업

❶ 미래내일 일경험 사업은?

직무역량을 중시하는 채용 트렌드 변화에 대응하여 청년층의 일경험 수요를 충족하고 민·관·협업을 기반으로 미취업 청년에 다양한 양질의 일경험 프로그램을 제공하여 노동시장의 원활한 진입을 지원하는 제도입니다.



고용노동부에서는 만 15세~34세 미취업 청년을 대상으로 청년의 수요에 맞는 다양한 일경험 프로그램을 제공합니다.(세부사업에 따라 재학생 등 지원대상을 특화하여 운영하는 프로그램도 있습니다.)

기업에 방문하여 직무체험, 현직자 멘토링, CEO·인사 담당자 대화 등을 통해 진로 설정 및 직무탐색을 지원하는 기업탐방 프로그램(5일 이내)과 직무 기반의 실전형 프로젝트 수행 방식의 일경험 프로그램(1개월 이내)이 있으며 국내외 우수기업에서 직접 과업을 수행하면서 실전형 직무역량을 강화하는 인턴십 프로그램(1~3개월 이내)도 있습니다.

일경험 홈페이지(www.work.go.kr/experi)를 통해 본인의 취업 진로 계획, 전공, 적성 등을 고려하여 일경험 프로그램을 탐색·선택하면 운영기관에서도 배정 인원을 반영하여 참여자를 선발합니다. 필요한 경우 사전직무교육을 이수한 후 프로그램에 참여하게 됩니다. 프로그램 참여 후에는 결과보고서를 제출하고 만족도 조사에 참여합니다.

- 문의처 고용노동부 고객상담센터 ☎ 국번없이 1350 /
고용노동부 일경험 누리집 (www.work.go.kr/experi)

청년의 일할 기회를 늘리는 해외취업지원제도

고용노동부에서는 해외취업 희망 청년을 대상으로 맞춤형 연수과정(K-Move 스쿨), 해외취업 정보 제공, 취업알선 등 다양한 해외취업 제도를 운영합니다.

→ 해외통합정보망(월드잡플러스)

해외취업을 희망하는 청년들에게 해외일자리 정보, 해외 생활정보, 취업비자 등 다양한 해외취업 정보를 제공하고 정부지원사업을 안내합니다. 월드잡플러스(www.worldjob.or.kr) 회원가입 후 이용 가능합니다.

→ K-Move스쿨

만 34세 이하 미취업자로 해외취업에 결격사유가 없는 자가 대상이며 교육비 등을 포함하여 1인당 최대 1,350만 원(연수기관 지급) 지원합니다. 구인기업이 요구하는 어학 및 직무능력, 생활문화 등에 대한 맞춤형 교육(연수)과정 제공 후 해외취업을 연계합니다.

→ 해외취업 알선

양질의 해외일자리 발굴 및 해외취업 희망자와 구인업체 간의 알선 지원제도입니다. 만 34세 이하로 해외취업을 할 수 있는 합법적인 비자 발급이 가능한 자를 대상으로 해외취업 상담 및 일자리 알선, 근로계약 및 출국을 지원합니다.

→ 국내 해외취업센터

해외취업 온·오프라인 상담 서비스가 가능한 해외취업 상시채용관을 운영합니다. 해외취업 아카데미, 해외취업 전략설명회 등 해외취업 상담·지원을 받을 수 있습니다. 서울과 부산에 있으며 직접 방문 또는 월드잡플러스(www.worldjob.or.kr)를 통해 예약이 가능합니다.

→ 해외 K-Move센터 운영

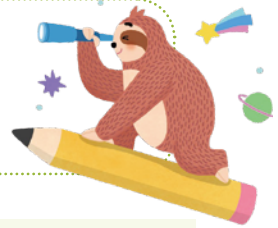
해외 코트라 무역관 등을 활용하여 해외 양질의 일자리 발굴과 취업알선, 헬프데스크 운영을 통한 취업자 사후관리 및 애로 사항 해소를 지원합니다. 또 현지 취업 박람회 개최로 취업을 지원합니다. 일본(도쿄, 오사카, 나고야), 미국(LA, 뉴욕), 베트남(호치민, 하노이), 중국(베이징), 캐나다(밴쿠버), 호주(시드니), 유럽(프랑크푸르트), 중남미(멕시코시티), 중동(두바이), 싱가포르, 자카르타, 홍콩 등 16개소가 있으며 월드잡플러스를 통해 해외 K-Move센터 정보를 확인할 수 있습니다.

· 문의처 한국산업인력공단 ☎ 1644-8000 / 월드잡플러스 누리집 (www.worldjob.or.kr)

세상에 도전할 용기를 지원하는 청년도전지원사업

i 청년도전지원사업이란?

구직단념청년들의 구직의욕을 고취시키고 청년의 노동시장 참여와 취업촉진을 위해 다양한 맞춤형 프로그램을 제공하는 사업입니다



구직단념청년이란 6개월 이상 취업 및 교육·직업훈련 참여 이력이 없고, 구직단념청년 문답 표에 21점 이상(만점 30점)인 청년(만 18~34세)입니다. 청년도전지원사업은 구직단념청년뿐만 아니라 자립준비 청년, 청소년쉼터 등 입퇴소 청년, 북한 이탈 청년도 포함되며 공통요건 충족이 어려운 청년이라도 지원의 필요성이 인정되는 청년도 지원가능합니다. 다만 고등학교 졸업(예정)자로 상급학교 진학이나 취업의지가 낮은 사람은 지원범위에 포함되지 않습니다.

청년도전지원사업은 1~2개월 과정의 도전 프로그램과 5개월 이상 진행되는 도전+ 프로그램이 있습니다. 도전 프로그램은 밀착상담, 사례관리, 자신감 회복, 진로탐색, 취업역량 강화 등 심리 상담 기반의 프로그램입니다. 도전+ 프로그램은 '도전 프로그램'의 내용을 확대하고 외부 연계활동, 자율활동 등을 추가한 프로그램입니다. 워크넷(www.work.go.kr)에 회원가입 후 구직회원으로 전환하여 신청 가능합니다.

구분	도전프로그램 (1~2개월)	도전+ 프로그램 (5개월 이상)
내용	밀착상담, 사례관리, 자신감 회복, 진로탐색, 취업역량 강화 등 심리 상담 기반의 프로그램	'도전 프로그램'의 내용을 확대하고 외부 연계활동, 자율활동 등을 추가한 프로그램
참여혜택	참여수당: 프로그램 이수 시 50만 원	참여수당: 250만 원(월 50만 원X5개월) 이수 시 50만 원
사후관리	이수시: 국민취업지원제도, 직업훈련 등 취업시: 고용촉진장려금, 청년일자리도약장려금 등 연계지원	

· 문의처 고용노동부 청년취업지원과 ☎ 044-202-7435 /

고용노동부 누리집 (www.moel.go.kr)

이제는 여성 최초가 아닌
프로페셔널을 꿈꾸며
**앵글 속 세상을
펼치다**



‘야구는 9회말 2아웃부터’라는 말처럼 끝날 때까지는 결과를 알 수 없습니다. 인생도 마찬가지 아닐까요. 남은 한 번의 기회가 어떤 변화를 불러올지 알 수 없을 때, 우리는 구원 투수 등판을 기다리게 될까요? 아니면 직접 타석에 들어서서 역전 드라마를 만들어 나가는 길을 택할까요? 이런 치열한 고민을 하는 선수들의 순간을 놓치지 않고 카메라 앵글을 쫓아 연출하는 사람이 있습니다. 바로 여성 최초 프로야구 메인 디렉터 정효진 PD입니다.



Q. sky KBS 공채 1기로 입사하셨는데요.

2001년 sky KBS 공채 1기 제작팀 PD로 입사했어요. 프로야구, 프로축구, 복싱, 이종격투기 등에서 중계 조연출(현장 슬로모션 제작)을 맡았어요. 최근 아시안게임에서 브레이킹 남자부 은메달을 획득한 ‘홍텐’ 김홍열 선수, 진조 크루 ‘왕’ 김현우 선수와 유럽을 돌며 비보이 프로그램 연출도 했었어요. 함께 했던 친구들이 국가대표로서 국제적인 자리에 있는 모습을 보니 반갑더라고요. ‘아이 러브 베이스볼’ 초창기 메인 PD도 하면서 입사 후 계속 스포츠제작팀에서만 일하다 입사 10년 차 정도 되었을 때 예능 채널 KBS JOY 채널로 자리를 옮겨 편성 업무와 예능 프로그램 프로듀서 경험도 했어요.



Q. 나이나 성별에 얽매이지 않고, 자유롭게 능력을 펼쳐 여성 최초 프로야구 메인 디렉터가 될 수 있었던 원동력이 무엇인가요?

8-9년차에 복싱과 이종격투기 종목 메인 PD로 데뷔한 상태에서 출산을 했어요. 복직한 뒤에는 디지털콘텐츠팀으로 발령받아서 유튜브 콘텐츠를 제작했어요. 늦게 아이를 만난 만큼 추억을 많이 가져야 한다고 말이지요. 아무래도 스포츠는 지방 경기로 인한 출장이 잦으니 팀장님이 배려해 주신 거죠. 그렇게 6년 정도 하다가 다시 스포츠제작팀으로 발령받은 시기가 2021년 초였어요. 독일 분데스리가 위성 생중계를 시작으로 미식 축구 리그 한 시즌을 마쳤더니 팀장님이 프로야구 메인 PD를 할 수 있겠냐고 물으셨어요. 전 실력이 없어서 안 될 것 같다고 바로 말씀드렸죠. 엄마이자 아내인 제가 1년의 반은 출장으로 가정을 비우게 될 상황을 걱정해 주셨던 팀장은 제 대답에 “그럼 그냥 해”라고 하셨어요. 프로야구 메인 디렉터는 15년 정도는 돼야 하는데 23살에 입사했더라도



15년차면 38살이죠. 대부분은 결혼을 했거나 아이가 있어서 제약이 있을 수밖에 없겠죠. 프로야구는 주 6일 경기가 이어지고, 지방 경기가 많기 때문에 출장이 일상이죠. 그렇기에 여성 메인 PD가 나오기 쉽지 않은 종목이라고 할 수 있어요. “내가 할 수 있을까?”라고 엄마한테 말했더니 20여 년 동안 해왔던 일이자 너의 오랜 꿈을 포기하면 안 된다고 하시더라고요. 남편도 기회가 있으면 해야 한다며 응원해 줬고요. 그렇게 온 가족의 도움으로 시작해서 해올 수 있었던 것 같아요.



Q. 여성 최초라는 수식어가 부담스럽지는 않으신가요?

요즘엔 남녀 평등이지만 혹시라도 여성 최초니까, 여자 PD라서 부족하다는 말이 나와서 도미노처럼 후배들이 피해를 보진 않을까 걱정이었어요. 그래서 제가 잘해서 한국 프로야구 방송의 장을 열겠다는 원대한 포부보다는 ‘잘하기 보다는 못하지만 말자, 정말 실수만 하지 말자’는 다짐을 계속했던 것 같아요.



Q. 스포츠 선수를 대부분 경기 시작 전 자신만의 루틴이 있다고 하는데요. PD님도 방송(경기 시작 전) 전 루틴이 있으신가요?

정말 원초적인 답변이 될 수 있을 것 같은데요. 경기가 시작되면 3~4시간 넘게 화장실에 가지 못할 가능성이 높아서 커피나 물은 마시지 않는 편이에요. 최근에 생긴 루틴이 있는데, 경기 시작 1시간 전부터는 혼자서 경기장 한 바퀴를 돌고 와서 중계차에 앉아서 생각하는 시간을 가져요. 이 시간을 통해 에너지 충전도 하고, 시작될 경기 중계에 대한 정리도 할 수 있어서 버릇처럼 하고 있어요.



Q. 중계방송이 어떤 과정을 거쳐서 화면으로 보여지게 되나요?

프로야구 중계는 현장과 스튜디오에서 제작되어 시청자들에게 전달돼요. 현장에서는 10여 대의 카메라가 연결된 중계차에 디렉팅 PD, 슬로모션 제작 PD, 기술감독, 오디오 감독, 비디오 감독, 송출 담당 감독이, 야구장에서는 카메라 감독, 캐스터, 해설위원, 현장기록원이 있어요. 카메라 감독들이 현장에서 각자 맡은 장면을 촬영하면 연결된 중계차에서 상황에 맞게 디렉팅 PD가 그림을 잘라 영상을 만들고 중요한 상황은 슬로모션 PD가 만든 느린 화면을 넣어요.

동시에 캐스터와 해설의 중계해설이 입혀지며 스튜디오로 전달되는데요. 기술팀이 현장에서 수신된 영상에 코더 자막과 기록 그래픽을 추가하면 시청자들이 볼 수 있는 프로야구 중계가 완성되는 거죠.





Q. 선수 부상, 벤치 클리어링 등 스포츠의 특성상 방송에 부적절한 상황이 벌어질 수 있잖아요. 이런 상황에서 특히 신경쓰는 부분이 있다면?

처음에는 선수들이 벤치 클리어링을 할 때 어떻게 해야 할지 몰라서 무섭기도 했어요. 벤치 클리어링은 쉽게 일어나지 않는 상황이거든요. 그래서 팀장님, 선배들한테 물어보면서 대처하는 방법을 배웠어요. 우선 팬들이 알 권리가 있어야 하니까 전체 화면으로 선수들이 우르르 나오는 장면을 보여주고, 그 다음 상황을 차례로 보여줘야 하는 거죠. 선수가 욱을 한다거나 거친 행동을 보이는 장면은 되도록 화면으로 보이지 않게 해요. 혹시나 선수에게 피해가 갈지도 모르기 때문이죠. 그리고 선수가 부상을 당하는 장면도 마찬가지로요. 어떻게 부상을 입었는지 보여줘야 하지만, 그렇다고 디테일하게 반복해서 보여주진 않죠. 그 장면을 선수 가족이나 친구들이 본다면 얼마나 끔찍하겠어요. 선수에게도 트라우마가 될 수 있을 테니까요. 야구인들의 마음을 엄마의 마음으로 들여다보려고 노력하는 편이에요.



Q. 매년 야구 시즌이 진행되는 만큼 변화에 민감할 텐데 시즌 시작 전 특별히 준비하고 노력이 기울이는 부분이 있다면?

아무래도 시즌을 시작할 때마다 부담이 많이 돼요. 되게 빠른 변화는 자막 디자인이고요. 코더는 한 번 정해지면 시즌 내내 똑같은 위치에서 보여져야 하는 거라 코더 위치에 대한 회의를 많이 해요. 그리고 해설위원님들과 해설 스타일을 어떻게 할지도 정하죠. 시즌 시작 전인 2~3월이 되면 스튜디오에서 리허설을 진행해요. 베테랑이라 할지라도 두세 번씩 스튜디오에서 1회부터 3회, 길게는 5회까지 녹화를 해서 모니터링하고 합평회까지 하죠. 단어 사용부터 광고 송출할 때 어떻게 말할 건지까지 하나하나 회의를 해요. 해설위원님들의 캐릭터에 맞춰 구성하는 편이죠.



Q. 마지막으로 월간내일 독자들에게 전하고 싶은 말은?

23년 동안 참 많은 사람에게 고마운 일이 많았던 것 같아요. 그래서 지금의 제가 있을 수 있었던 것 같은데요. 여태껏 가족과 회사, 사회에서 받아온 배려와 도움을 다른 사람들에게도 똑같이 전해주려고 노력하고 있어요. 서로 도와주고 싶은 마음이 생기는 분위기가 만들어져야 한다고 생각해요. 혼자서 해낼 수 있는 일은 없잖아요. 그렇기 때문에 더욱 서로를 배려하고 도와주는 것이 중요한 것 같아요.

”
교사로서의 소임은
가르침에 가르침을 얻는 것입니다

일학습병행 우수사례 경진대회 기업현장교사 부문 대상
(주)센서테크 이성만 이사



지난 9월 일학습병행 우수사례 경진대회에서 기업현장교사 부문의 대상을 수상한 (주)센서테크의 이성만 이사는 2020년부터 기업현장교사를 담당하고 있는데요. 이 이사는 이 일을 ‘회사에 꼭 필요한 인재를 양성하는 일’이라고 소개했습니다. 교재를 자체적으로 개발하여 교육에 활용하고 학습근로자의 고충을 해소하기 위해 세심하게 처치를 살피는 그에게서 진정한 교육자의 면모를 찾아볼 수 있었습니다.

돌파구가 된 일학습병행제도

일학습병행은 기업이 청년을 채용하고 국가직 무능력표준(NCS) 기반의 교육훈련프로그램(OJT교육)과 이론교육을 통해 인력을 키우는 현장 중심의 교육훈련제도입니다.

(주)센서테크는 코로나19 이후 심각한 구인난에 시달렸습니다. 더군다나 지방에 위치한 소기업이어서 더욱 어려웠어요. 그러다 일학습병행제도를 알게 되어 인력을 안정적으로 확보할 수 있었습니다. 화학물질 분야와 기술개발에 주력하는 (주)센서테크의 특성에 맞는 기술을 학습근로자에게 가르친 것이지요. 이 과정에서 학습근로자를 가르치는 역할을 기업현장교사가 맡는데요. 이성만 이사는 학습근로자가 회사라는



낮선 환경에 잘 적응할 수 있도록 멘토로서 임무를 수행하고 있습니다.

준비부터 철저히

이 이사는 기업현장교사로서 어떻게 하면 학습근로자가 사회와 회사에서 요구하는 기술을 학습할 수 있을지 고민을 거듭했습니다. 국가직 무능력표준(NCS) 기반의 학습 모듈과 더불어 최적의 학습보조자료와 도구를 선택하는 데도 심혈을 기울였어요. 실무에 적용할 수 있는 효율적인 학습에 대한 고심 끝에 그는 학습근로자를 위한 교재를 자체 개발하기에 이르렀습니다. 기존 교재에 기업의 특성을 반영하고 실무 중심으로 보완하여 적합한 학습자료를 만들기 위해 연구한 것입니다.

현장에서 요구하는 것과 학습근로자가 진정으로 원하는 것이 무엇인지 생각하며 개발한 교

재는 기업에 맞는 맞춤형 교재로 완성되었습니다. 교육에 필요한 준비물부터 알뜰하게 살피는 이 이사의 열정은 취업을 희망하는 학습근로자를 전원 채용하는 결실을 맺게 되었어요.

나를 위해 한 발짝 더

기업현장교사가 되려면 4일간 한국기술교육대학교와 같은 교육 기관에서 기업현장교사 과정을 이수해야 하는데요. 이 과정을 마치면 자격증이 주어진다고 합니다. 기업 현장의 노하우를 알려주는 일이기에 취득 과정이 어렵지는 않다고 합니다. 이 이사는 여기서 멈추지 않고 고속런마이스터 과정에 진학했습니다. 재직자를 대상으로 한 일학습병행제도에 참여해 이 제도의 또 다른 수혜자가 된 것이죠. 체계적인 교육을 받아 학습근로자에게 더욱 전문적인 이론을 지도할 수 있게 된 이 이사는 이 기회를 각별하게 여깁니다.



고속런마이스터 과정은 마냥 순탄치만은 않았 습니다. 일주일 단위로 이루어지는 팀 프로젝트에서 결과물을 내야 하고 중간고사와 기말고사도 치러야 했어요. 힘겹고 어려운 과정에 포기하고 싶은 순간도 많았다고 하는데요. 하지만 이 이사는 교수님이 한 학우에게 한 말을 새기며 마음을 다잡았습니다. “그럼에도 저는 당신을 끝까지 포기하지 않겠습니다.” 이 말을 이정표로 삼아 기업현장교사로서 학습근로자를 포기하지 않고 끝까지 함께하겠다는 다짐을 했습니다. 다짐을 잘 지키고 있는지에 대한 확신은 없지만 적어도 노력하고 있다는 말에 깃든 겸손은 이미 그가 그런 사람임을 보여주는 것 같습니다.

목표는 그저 완주하는 것

“학습근로자 개인의 능력은 과정을 수행하는데 크게 중요하지 않다고 생각합니다. 포기하



지 않고 기업현장교사가 지도하는 대로 잘하든 못하든 끝까지 참여하여 반드시 수료하겠다는 의지가 가장 중요한 역량이라고 생각합니다.” 이 이사는 기업현장교사로서 목표에 대해 학습근로자가 중도 하차하지 않고 사회에 필요한 기술인으로 성장해 나갈 수 있도록 도와주고 조력하는 사람이 되고 싶다고 말했습니다. 채용할 인재를 개발하고 관리하는 것도 중요하지만 무엇보다 그들을 이끌어주는 길잡이를 꿈꾸고 있습니다. 학습근로자의 적극적인 참여를 독려하고 성장하는 길을 함께 하는 것, 이 이사가 가장 공을 들이는 부분이 아닐까 싶습니다.

동행하며 성장합니다

이 이사는 일학습병행제도를 통해 (주)센서테크로 온 학생을 기억합니다. 고등학교 2학년이었던 학생은 2년간의 과정을 마치고 (주)센서테크에 취직한 학습근로자인데요. 현재 회사와 학교를 병행하며 4년제 대학교 편입을 준비하고 있다고 합니다. 그는 이 학생을 고등학생 때도 평범했고 현재도 평범하다고 설명했는데요. 지금까지의 과정을 옆에서 지켜보았을 때 굉장히

평범해보이지만 다른 또래처럼 대학교에 진학하지 않고 회사를 선택한 것이 특별하다고 덧붙였습니다. 나름의 비전을 품고 꿈을 향해 달려가는 모습이 마치 대나무가 성장하는 것처럼, 잘 보이지 않지만 어느 순간 보면 굉장히 커져 있다고 비유하는 이 이사의 말에서 각별한 애정을 찾아볼 수 있습니다.



‘배우고 익히면 또한 즐겁지 아니한가’라는 논어의 말씀도 있잖아요. 동시에 학생을 키우면 또한 즐겁지 않은가 늘 생각합니다.

모든 학습근로자의 무탈한 이수를 바라는 그는 각자의 장래를 위해 노력하는 모습을 지켜보는 것이 큰 보람이라고 말합니다. 가까이서 실무자로서 어른으로서, 그리고 그들의 멘토로서 도움을 주는 게 이 이사의 소소하지만 큰 행복입니다. 앞으로 이 이사에게 가르침을 받을 학생과 그를 통해 더불어 성장하는 모습을 기대해 봅니다.



차별 없는 사회, 모두에게 평등한 일자리

장애인우수채용기업, 한국수자원공사



차별을 없애기 위해서는 개인의 인식개선도 중요하지만, 사회가 마련한 규범과 제도가 선행되어야 합니다. 많은 기업이 장애인 식 개선과 더불어 장애인 근로자 채용에 앞장서고 있는데요. 한국수자원공사는 혁신적인 채용 기준 개혁으로 장애인우수채용기업에 선정되었습니다. 형식적인 채용이 아니라 실질적인 변화를 통해 내일을 여는 한국수자원공사를 찾아가보았습니다.



현실의 문턱을 우선 과제로

한국수자원공사는 장애인 지원장벽 완화에 골몰했습니다. 단순히 채용 규모를 늘리기보다는 현실적으로 채용의 문턱을 낮추는 길을 모색했습니다. 장애인 채용 시 자격 및 경력 등을 심사하는 서류전형을 생략하여 채용 절차를 보다 단순화했습니다. 뿐만 아니라 장애인 지원자의 경우, 가점을 기존 5%에서 10%로 확대하는 등 파격적인 조치를 단행했습니다. 또 전사적으로 기간제 근로자를 장애인 근로자에 제한하는 제한채용제도를 도입했습니다. 이는 기존에 시행하고 있는 제도를 답습하는 것이 아니라 한국수자원공사만의 독자적인 제도였습니다. 실제 채용 인원이 2021년과 비교했을 때 2022년에만 128%로 증가하는 것으로 놀라운 성과가 아닐 수 없습니다.

국민행복 디자인단

이 모든 과정은 2021년 ‘국민행복 디자인단’에서부터 출발했습니다. 이 프로젝트는 k-water가 하나의 팀으로서 협업하고 사회현안에 대해 토의하고 해결방법을 도출해 내는 국민참여형 프로젝트입니다. 장애인 직무 개발을 위해 노력하고 절차적 문제점을 검토하고자 모였는데요. 한국장애인고용공단과 대덕구장애인종합복지관이 이해관계자로 참여했다고 해요. 이러한 조직 결성을 바탕으로 전사적인 일자리 아이디어 공모전을 실시하기도 했습니다.

다양한 의견이 모여 하나의 큰 줄기로

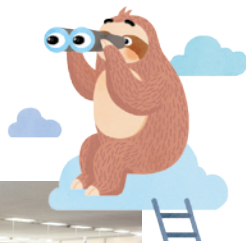
장애인의 의무고용률 달성을 목표로 채용 규모를 확대하였으나 한국수자원공사의 업무 특성상 안전사고에 대한 우려도 적지 않았는데요. 장애 유형에 따라 수행할 수 있는 업무가 달라지므로 유형별 맞춤형직무를 개발해낼 필요성을 느꼈습니다. 이로 인해 전사적인 맞춤형직무 발굴 아이디어 공모전을 개최하게 되었습니다. 개발된 직무는 다섯 가지(사택청소 깔꿈이, 댐 드론기사, 장애인 세차사업, 신재생 에너지 지킴이, 장애인 인식개선 강사)입니다. 대부분의 사업장이 보나 정수장으로 이루어져 외지에 위치한다는 점을 고려하여 안전사고 위험이 있을 시 우선적으로 검토서를 받아 승인하는 절차로 이루어졌습니다.

차별이 사라지면 시야가 넓어집니다

제도 개선을 앞두고 있던 당시 한국수자원공사는 모두가 나아가는 속도가 같을 수 없다는 것을 인지하고 있었습니다. 직원들의 반응을 막연히 걱정하기도 했습니다. 그러나 모두가 장애인 채용의 필요성을 공감해 주고, 채용 수요조사에 적극적으로 나섰습니다. 맞춤형직무 발굴의 경우는



현장의 소리를 담아야 한다는 이유로 대부분 현장 지사에서 진행이 되었고, 채용 이후에도 장애인 근로자들이 업무에 잘 적응해 나갈 수 있도록 도움을 주었습니다. k-water가 트루컴퍼니 상을 수상할 수 있었던 건 제도개선·직무발굴 등의 행정적 절차 이전에 전사의 배려와 노력들에 있다고 밝혔습니다.



한국수자원공사만의 특별한 점

한국수자원공사는 장애인 기간제근로자 채용 시에 최저임금 이상의 임금을 지급하고 있으며, 채용 단계에서는 장애인을 위한 직무기술서를 제작하여 업무 강도 등을 파악하고 있습니다. 채용 후에는 법정 공동교육(안전, 폭력예방 등) 수당을 지원하여 비장애인과 동등하게 근로할 수 있도록 지원하고 있습니다. 또한 장애로 인한 질병 치료 시 연 60일의 병가 사용이 가능하고 장애인





근로자를 대상으로 연간 격려품 및 격려금, 유급 휴가(3일)를 부여하고 있습니다. 사업소가 오지에 위치할 때에는 공유오피스를 임대하여 편한 근무 환경을 마련하기도 했습니다. 복지, 예산 등 다양한 부서에서 협업하여 장애인 근로환경 개선에 총력을 다하고 있다는 점이 바로 한국수자원공사만의 특별한 점입니다.

앞으로의 계획

한국수자원공사는 성과에 힘입어 앞으로의 계획 또한 세워 두었다고 합니다. 올해 4월 장애인의 날을 맞아 본사가 위치한 대전지역 장애예술인과 협력하여 사내 갤러리에서 미술초대전(물(k-water)감과 함께하는 장애감수성 up! 프로젝트)을 개최했습니다. 많은 직원들이 작품을 감상하기 위해 발걸음을 해주었고, 인상 깊게 감상했습니다. 장애인 채용확대의 기반에는

장애인 인식개선이 선제적이며, 내년에는 장애인 오케스트라를 초대하여 사내 공연을 펼치는 등 문화예술적으로 인식개선 활동을 펼칠 예정이라고 합니다.

Interview

인재경영처 장애인 채용 담당 | 김솔진 대리



Q. 간단한 소개 부탁드립니다.

A. 안녕하세요. 인재경영처에서 장애인 채용을 담당하고 있는 김솔진 대리입니다. 올해로 입사 7년차이며 장애인 채용 업무는 작년부터 2년째 진행하고 있습니다. 업무는 무기계약직과 비정규직 인사관리를 담당하고, 장애인 채용과 일자리 창출 업무도 동시에 맡고 있습니다.

Q. 회사에 다니면서 변화된 생각 또는 가치관이 있나요?

A. 학생 시절에 같은 반에 특수학급에서 공부하는 친구가 있었는데 지적, 신체적 장애를 모두 가지고 있던 친구여서 학급의 배려가 필요했습니다. 입사 전 장애인에 대한 대표적인 이미지가 그 친구였던 터라 채용담당자가 되었을 때도 걱정이 많았습니다. 그러나 항상 마주치는 공사 직원들 중에서도 장애인이 있고, 경미한 신체적 장애만 갖고 있을 뿐이지 업무능력이 출중한 사람들이 정말 많다는 것을 알게 되었습니다.

사무관리 | 이동현 직원



Q. 간단한 소개 부탁드립니다.

A. 안녕하세요. 저는 사무 관리를 담당하고 있습니다. 저의 장애 유형은 지적장애이며 장애인 제한채용제도를 통해 입사하게 되었습니다. 설명해 드린 절차처럼 서류 면접 없이 장애 여부를 확인할 수 있도록 적부 심사를 거쳤고, 심사 후에 면접을 진행했습니다.

Q. 회사에 다니면서 만족했던 점이 있나요?

A. 이런 제도를 통해서 입사하게 되었는데, 다른 기관이든 어디에서든 이 경험을 통해 저의 경력을 자랑스럽게 말할 수 있다는 게 장점인 것 같습니다. 또, 부지런하게 회사를 다니면서 책임감을 배울 수 있어 좋았습니다.

워크넷(WORKNET), 취업에 관한 모든 것!

수많은 일자리 정보가 복잡하게 얽혀있는 오늘날. 본격적인 취업 준비에 앞서 관심이 있는 직업의 정보를 선별하고, 자신에게 적합한 취업 목표와 계획을 수립하는 것이 중요합니다. 취업을 준비하는 국민 누구나 더 스마트한 취업 계획을 세우는데 '워크넷'(www.work.go.kr)을 이용할 수 있습니다. 지난 10월 20일, 충청북도 음성군에 위치한 한국고용정보원 워크넷팀의 송문섭 팀장님을 만나보았는데요. 워크넷이 구체적으로 무엇인지 함께 알아볼까요?



인공지능과 빅데이터 분석으로 진로탐색·취업 준비를 더욱 스마트하게

워크넷(WORKNET)은 한국고용정보원이 운영하는 취업 포털로서 구직자와 구인자 간 일자리 미스매치를 완화하기 위해 이용자에게 AI를 활용한 맞춤형 고용 서비스와 정보를 제공하고 있습니다. 특히 한국고용정보원이 수집한 고용동향, 인력수급, 직업 및 진로 등 고용·노동 데이터를 바탕으로 대상에 따라 필요한 정보를 선별하여 제공함으로써 효율적인 취업 준비를 지원하고 있습니다.

워크넷에는 구직자에게 도움을 줄 수 있는 대표적인 기능이 있다고 하는데요. 바로 구인-구직자 간 일자리 미스매치를 완화하기 위해 방대한 정보와 AI 및 빅데이터 기술을 적용시킨 'AI 일자리 추천 서비스'입니다. 구직자가 등록한 이력서를 기반으로 AI 기술로 분석해 일자리를 찾아주고 나와 유사한 구직자 또는 내가 평소 선호하는 일자리 등을 분석하여 적합한 일자리를 맞춤 추천하는 서비스입니다. 경력사항, 공모전, 프로젝트 참여 등 다양한 경험과 이력을 이력서에 꼼꼼하게 작성할수록 더욱 적합한 일자리를 추천받을 수 있습니다. 또한, 개인의 직업 선택과 취업 준비를 지원하기 위해 잡케어 서비스를 제공하고



있습니다. 대국민용으로 확대 개방한 잡케어 서비스는 워크넷에 등록된 이력서를 바탕으로 직무역량, 취업시장정보, 추천정보 등 구직자가 스스로 취업 활동 계획을 수립할 수 있도록 지원합니다.

채용정보 외에도 청소년과 성인을 대상으로 20여종의 직업심리검사를 제공하고 있고, 검사결과에 대해 상담도 진행할 수 있습니다. 더불어 우리나라 직업의 수행 직무, 직무 특성, 일자리 전망 등의 정보를 동영상, 직업인 인터뷰 등 구직자들을 위해 다양한 콘텐츠로 제작해 공유하고 있습니다. ‘취업의 모든 것’이라는 기능을 통해 자기소개서 및 면접 전략, 채용 동향, 취업뉴스 등 취업과 관련된 정보를 한눈에 볼 수 있도록 지원하고 있습니다.

급변하는 직업세계 변화에 대응해 지난해에 ‘신직업·미래직업’ 섹션을 신설하여 청년, 여성, 중장년 대상 분야별 신직업을 소개했으며, 올해는 내용 업데이트를 비롯한 더 많은 신직업 정보를 제공하기 위한 신규 콘텐츠를 지속적으로 개발한다는 점도 눈여겨볼 만합니다.

이용자의 신뢰와 편리를 위해 노력하다

워크넷은 일자리 미스매치를 완화하는 궁극적인 목표를 달성하기 위해 다양한 고용정보를 신속하고 정확하게 제공하며 이용자가 포털을 이용하는데 불편함이 없도록 지속적으로 모니터링하고 있으며 다양한 노력을 기울이고 있다고 하는데요

“공공에서 운영하는 일자리 포털이라는 점에서 워크넷은 믿고 신뢰할 수 있는 플랫폼입니다. 채용공고의 경우 전담팀에서 급여·근무조건이 공개되지 않은 공고는 시정 조치하거나 정보의 사실확인 여부를 모니터링하고 있습니다. 또한, 청년, 여성, 중장년, 기업 채용 담당자 등 다양한 분야의 이용자로 구성된 워크넷 콘텐츠 모니터링

단을 통해 워크넷에 게시된 모든 콘텐츠를 대상으로 유용성, 시의성, 신뢰성, 이해성을 중심으로 점검하고 있습니다.”며 워크넷팀의 송문섭 팀장님은 민간 취업 플랫폼과 다른 워크넷만의 매력으로 ‘신뢰성’을 강조합니다.

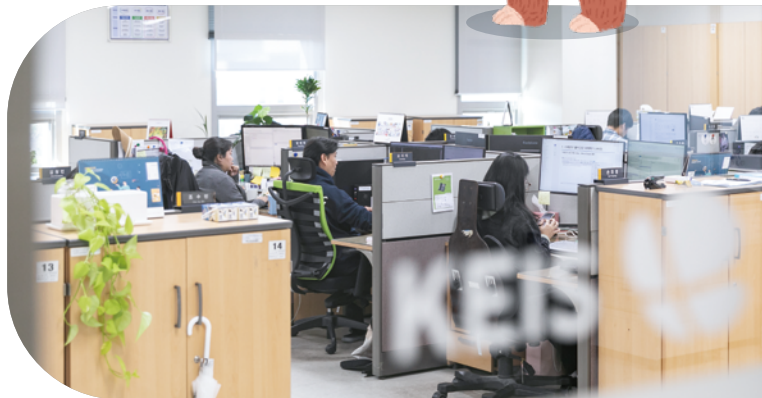
비대면·디지털 전환이 가속화되는 가운데 고용 서비스도 디지털 기술을 활용한 개인·기업 맞춤형 서비스로 발전시켜 나갈 수 있도록 HRD-Net, 고용보험 등의 시스템을 연계·통합하는 플랫폼인 ‘고용24(가칭)’를 구축하고 있습니다. 분산된 온라인 고용서비스를 한 곳에서 신청·신고·조회할 수 있도록 통합함으로써 이용자와 실무자 모두에게 편리한 서비스를 제공하는 것입니다.

한국고용정보원에 따르면, 워크넷의 하루 평균 방문자는 해마다 지속적으로 증가하고 있습니다.(22년 97만명→23년 9월 기준 105만명) 특히 AI 일자리 매칭 서비스 제공(20년 7월) 이후 추천된 일자리에 110만 명이 입사지원하였습니다.(23년 7월까지)

이처럼 워크넷은 진로 탐색부터 취업을 본격적으로 준비하는 구직 단계까지 적극적으로 활용할 수 있는 취업 플랫폼입니다. 구독자 여러분도 자신의 꿈을 이루기 위해 워크넷과 함께 힘찬 도약을 내딛길 기대합니다.



※ 나희영 정책 기자의 생생한 현장 기사는 고용노동부 블로그에서 확인할 수 있습니다.



1 대기업-중소기업 동반성장을 위한 하이파이브

#청년인재확보 #동반성장



「청년 하이파이브(Hy-Five)」는 에스케이하이닉스가 '미래내일 일경험사업'의 일환으로 운영하는 반도체 분야 특화 프로그램인데요. 청년 인재 확보를 지원하기 위해 에스케이하이닉스가 프로그램을 직접 운영하고, 17개소의 우수

협력사가 참여한다는 점에서 대기업-중소기업 동반성장 차원의 의미가 크다고 할 수 있습니다. 이정식 고용노동부 장관은 10월 18일 「청년 하이파이브(Hy-Five)」 프로그램 운영 현장인 피에스케이(주)에 방문하여 일경험프로그램 참여 청년과 기업의 의견을 청취하고, 반도체 장비 생산 현장도 참관했습니다. 우수한 일경험 프로그램들이 더욱 많아질 수 있도록 올해 2만 명 규모에서 내년에는 4만 8천 명 규모로 대폭 확대할 계획이라고 합니다.

2 중앙과 지방이 함께 하는 외국인근로자를 위한 지원

#고용허가제 #외국인근로자

10월 17일 이성희 고용노동부 차관은 '2023년 제2차 고용허가제 중앙-지방 협의회'를 개최하여, 17개 광역지자체와 함께 지역별 외국인력(E-9) 수요 조사 및 중앙-지방 체류지원 협업 강화 방안 등을 논의했습니다. 1차 중앙-지방 협의회(국제협력관 주제, 7.6.)를 통해 지역 인력수요 등 현장 의견에 기반한 중앙정부와 지자체 간 협업을 위한 공감대를 형성한 바 있습니다. 이번 2차 협의회는 '2024년 외국인력(E-9) 도입 계획' 수립에 앞서, 지역의 외국인력 수요를 정확히 파악하는

한편, 외국인력이 지역 산업현장에서 안정적으로 근무할 수 있도록 중앙과 지방이 각자 역할을 잘할 수 있는 지역별 맞춤형 체류지원(근로여건, 안전보건 확보 및 주거·생활지원 등) 방안을 논의했습니다.



3 쉬는 청년을 위한 맞춤형 청년도전지원사업 #청년니트 #청년도전



이성희 고용노동부 차관은 10월 19일 청주상공회의소에서 청년도전지원사업 현장 간담회를 개최하여 사업에 참여한 청년, 충북도 관계자, 운영기관 대표, 전문가 등으로부터 의

견을 들었습니다. 이번 간담회는 사업 참여 우수 사례를 소개함과 동시에, 취업시장에서 벗어난 청년 니트(NEET)*의 구직의욕 고취와 자립을 지원하기 위한 정책의 실효성을 제고하는 방안을 모색하기 위해 추진되었습니다. 청년도전지원사업 우수사례 공모전에서 수상한 이○○(남) 씨

는 “밀착 상담과 목소리 훈련을 통한 자신감 회복이 큰 도움이 되었으며, 공기업 인턴 합격 등 변화의 계기를 마련할 수 있었다”고 참여 소감을 밝혔습니다. 사업에 참여 중인 이○○(여) 씨는 “더 많은 청년에게 혜택이 돌아가기를 바라며, 청년이 프로그램 이수 후에도 다시 구직단념에 빠지지 않도록 후속 지원이 필요하다”고 이야기했습니다. 고용노동부는 내년도 청년도전지원사업 목표 인원을 9천 명으로 확대하고, 청년 니트화를 예방하는 (가칭)청년성장프로젝트*를 적극 추진할 계획입니다.

*니트(NEET): 취업상태에 있지 않고, 공식 교육 또는 취업을 위한 훈련에도 참여하지 않는 청년(15~29세)

4 안전문화 꽃이 활짝 피었습니다 #안전의식 #안전문화캠페인



우리 사회 전반의 안전의식을 제고하기 위해 올해 3월 출범한 39개 지역에 구성된 '안전문화 실천추진단'은 많은 시민과 기관들이 다양한 방식

으로 참여하여 지금도 활발하게 활동 중이라고 밝혔습니다. 지역별 각종 공모전과 퀴즈대회 등을 통해 많은 시민이 안전에 관한 관심을 가질 수 있도록 하는 한편, 이마트와 협약을 체결해 각종 상품과 쇼핑카트에 안전 슬로건을 부착하는 등 기업과의 협업을 통한 안전문화 확산에도 힘쓰고 있습니다. 또한 많은 방문객이 찾는 지역 축제와 연계해 인근 식당이나 화장실 등에 안전 슬로건을 홍보하는 등 지역 특성에 맞춘 테마별 안전문화 캠페인도 병행하고 있습니다. 앞으로도 '안전문화 실천추진단'이 다채로운 아이디어로 실천적 활동을 수행하고, 다양한 활동을 펼쳐 나가길 기대합니다.

5 일하는 방식을 개선해 혁신을 추진하다

#정부혁신 #적극행정 #일방식개선

10월 13일 서울고용노동청에서 2023년도 고용노동부 정부혁신·적극행정 우수사례 경진대회 시상식 및 간담회가 열렸습니다. 이번에 선정된 정부혁신·적극행정 및 아이디어 우수사례는 행정서비스를 관계기관 협업을 통해 국민의 입장에서 쉽고 빠르고 편리하게 개선하고, 일하는 방식도 행정의 효율성을 높일 수 있도록 개선하는 참신한 아이디어를 담고 있습니다. 한편, 고용노동부는 일선 근로감독관 및 고용센터 직원들의 행정 효율화 및 규제혁신을 통해 국민편의를 높이기 위해, 6월부터 「불필요한 업무부담 줄이기」를 추진하고 있는데요. 5대 기준(①폐지·통합 ②업무 소관 조정 ③프로세스 개선 ④규제혁신 ⑤기타)을 설정하고 총 61개 중점과제로 선

정하여 추진 중입니다. 이정식 고용노동부 장관은 간담회에서 “이번에 수상하신 분들 대부분은 최일선에서 국민과 가장 가까운 곳에 계신 분들로서 현장의 생생한 목소리를 직접 들을 기회가 많으므로, 국민의 입장에서 국민이 체감할 수 있는 혁신과제를 지속적으로 발굴하고 속도감 있게 추진해 줄 것”을 당부했습니다.



6 안전조치로 만드는 안전한 작업장

#현장점검 #중대재해 #사고예방

고용노동부와 한국산업안전보건공단은 10월 25일 ‘현장점검의 날’에 중대재해의 가장 많은 비율을 차지하는 ‘추락(떨어짐)’ 사고 예방에 집중합니다. 추락 사고는 작업자가 지붕이나

고소작업대, 사다리처럼 높은 곳에 올라갔을 때 발생하기 때문에 작업 전에 위험성을 예상할 수 있습니다. 안전모 착용, 작업발판 및 안전난간 설치 등의 기본적인 안전조치로 사고 예방이 충분히 가능합니다. 이에 고용노동부는 추락 사고 발생 위험성이 있는 사업장을 점검하는 한편, 중대재해 사이렌을 통해 ‘추락 사망사고 위기경보’를 발령하여 추락 사고 예방을 위해 각별히 주의할 것을 요청했습니다.



작업자의 안전조치가 되어 있지 않다면?

안전신문고 앱 또는 위험상황 신고실
전화 1588-3088

7 국민내일배움카드로 배우는 첨단 신기술분야

#첨단신기술 #취약계층 #훈련기회제공

고용노동부는 「국민내일배움카드 운영규정」을 개정·고시하여 신소재, 이차전지 등 첨단 신기술분야로 직업훈련을 확대하고, 장애인, 자립준비 청년 등 취약계층에게는 더 많은 훈련기회를 제공합니다.

이번에 확대되는 첨단 신기술분야는 ①신소재 개발 및 제조, ②친환경·고기능 도료 코팅, ③바이오의약품 생산 및 품질 관리, ④디스플레이 생산 및 품질 관리, ⑤이차전지 생산 및 품질 관리 등 최근 인력수요가 급증하고 있는 분야입니다. 국민내일배움카드로 국가기간전략산업직종 훈련을 무료로 받을 수 있게 됩니다. 또한 취약계층에 대한 직업훈련 기회도 확대했습니다. 장

애인, 한부모가족 해당자, 자립준비청년, 북한이탈주민, 아프간 특별기여자, 출소예정자 등 취약계층은 국민내일배움카드 계좌한도 300만 원을 모두 소진했을 경우는 200만 원을 추가로 지원합니다.



8 휴게소에서 전하는 안전문화

#안전문화 확산 #안전의식지킴이

고용노동부와 안전보건공단, 한국도로공사가 안전문화 확산 및 안전의식 제고를 목표로 10월 20일 안전보건공단 서울광역본부에서 업무협약식을 체결하고 전 국민 안전문화 전파에 협력하기로 했습니다. 전국 각지에서 차량과 근로자를 비롯한 시민들이 많이 드나드는 고속도로 휴게소에서 안전문화 메시지를 전하는 캠페인이 진행될 예정인데요. 휴게소 내 식당 등에 설치된 모니터로 안전문화 TV 캠페인 영상을 송출하고, 휴게소 입점 카페, 음식점의 컵 홀더와 식품 용기에는 안전문화 메시지가 인쇄된 스티커를 부착합니다. 휴게소 건물 입구나 화장실 입구 등에는 안전문화 슬로건이 담긴 배너를 설치하여 산업안전과 교통안전의 중요성을 함께 강조할 계획입니다.



걷는 기쁨을 연구하다
페도티스트

Pedorthist



우리가 걸을 때마다 체중의 1.5배에 해당하는 하중을 견디는 발은 심장과 가장 멀리 떨어져 있으면서, 심장에서 받은 혈액을 다시 올려보내는 곳입니다. 발을 '제2의 심장'이라고 부르는 데는 그만큼 이유가 있는 것이죠. 하지만 발은 다른 신체 부위보다 비교적 덜 민감한 탓에 관리를 소홀히 하기 쉬운데요. 발은 우리 몸을 지탱해 주는 주춧돌과 같은 역할을 하기 때문에 발에 이상이 생겨 걷는 자세가 바르지 않다면 다른 관절이나 뼈까지 영향을 미칠 수도 있습니다. 그만큼 발은 쉽게 간과해서는 안 되는 중요한 신체 부위 중 하나인 것이죠.



자신의 발에 딱 맞는 신발을 신는 일은 중요합니다. 모든 건강의 시작이 발이기 때문이죠. 발 진단과 치료는 의사가 하지만, 그전에 발 질환을 예방하고, 사람마다 다른 발의 특성을 확인해 그 사람에게 꼭 맞는 신발이나 보조기구를 설계하는 직업이 있습니다. 바로 '페도티스트 (Pedorthist)', 즉 신발교정전문가인데요. 페도티스트란 '발'을 뜻하는 그리스어 'Ped', '교정하는'을 뜻하는 영어 'Orthotic', 그리고 '어떤 일을 하는 사람'을 나타내는 영어 'ist'를 합친 말입니다. 해외에 비하면 우리나라는 비교적 페도티스트라는 직업이 활성화되어 있지 않았는데요. 하지만 발 건강의 중요성을 인식하고 예방과 치료를 위해 기능성 신발이나 발 교정구를 찾는 사람들이 늘어나고 있습니다. 이에 맞춰 페도티스트의 역할이나 양성을 위한 제도가 주목받고 있습니다.

현직자 인터뷰를 통해 '페도티스트'에 대해 알아봅니다.

Q. 페도티스트를 하게 된 계기가 있으신가요?

제가 페도티스트에 관심을 가지게 된 이유는 아버지 때문이라고 할 수 있어요. 갑자기 찾아온 퇴행성 관절염으로 수술적 치료가 필요했던 아버지가 직접 연구를 시작하셨어요. 수많은 시행착오 끝에 만들어 낸 깔창을 신어보고 증상이 개선되어 수술까지는 하지 않으셔도 됐죠. 본인의 경험을 토대로 아버지는 본격적으로 연구 개발에 매달리면서 페도티스트 자격증까지 취득하셨어요. 기능성 깔창을 직접 개발하고, 사업을 해오신 아버지는 “다른 사람의 발을 책임지기 위해서는 전문가가 되어야 한다”고 말씀하셨어요. 아버지의 당부에 따라 저도 페도티스트 자격증을 취득하게 되었어요.

Q. 페도티스트는 어떤 일을 하는 직업인가요?

페도티스트라는 직업은 우리나라에서는 다소 낯설지만, 미국이나 유럽을 비롯한 많은 선진국에서 활발하게 활동하고 있는, 100년 전통을 가



발이 불편한
사람들의
마음을 이해하고
도와주기
위해서는 사람을
위하는 마음과
배려가 필요해요

진 직업입니다. 현대사회가 점차 초고령 사회로 접어들면서 퇴행성 관절염 등 무릎 질환을 앓는 환자가 많아졌습니다. 이처럼 발과 하지 또는 연관되어 나타나는 다양한 문제를 해결하는 일을 하기 위해 신발, 신발 변형, 보조기구 등 페도틱 장치를 사용하는 전문가를 말하는데, 쉽게 말해 발 교정사라고 할 수 있어요. 페도틱에서 활용하는 발 교정기구는 일반적으로 알고 있는 깔창과는 달라요. 발 교정구는 발의 잘못된 구조를 바로잡기 위해 전신균형을 분석, 족부를 정렬하는 개개인 맞춤치료라고 볼 수 있어요. 일반적으로 평발, 무지외반증, 족저근막염, 발바닥 통증을 호소하는 사람들이 찾는 편이에요.

Q. 페도티스트가 되기 위해 어떻게 준비하나요?

아직까지 국내에는 페도틱 관련 학과가 개설되어 있지 않아요. 페도티스트가 되려면 호주, 영국, 미국 등에서 대학을 졸업하거나, 우리나라에서 민간자격증을 받는 방법이 있어요. 한국페도틱협회에서 진행하는 교육과정을 이수하고 별도의 시험을 통과해야 페도티스트로 활동할 수 있습니다. 현재 한국페도틱협회에서 페도티스트 민간자격증을 받은 사람은 500명 정도이고, 실



제 관련 직업에 종사하는 사람은 150명~250명 정도라고 알고 있어요.

Q. 어떤 분야에서 일할 수 있나요?

활동 분야는 크게 의료 분야, 일반 상업, 스포츠 등으로 나누고 있어요. 일반적으로 국내에서는 의료 분야인 병원에서 활동하는 경우가 많아요. 재활의학과, 정형외과, 한의원 등 족부클리닉이 개설된 병원과 연계한 일들이 대부분이죠. 또는 보조기구나 기능성 신발, 기능성 신발 부속품 등을 만드는 회사에서 활동하기도 해요.

Q. 수많은 발을 보고, 만지고, 일해오시면서 기억에 남는 순간이 있다면요?

아무래도 보행이나 거동이 불편하신 분들이 찾아오시는 편이에요. 최근에 기억에 남는 순간은 무거운 물건을 드는 일을 15년간 해오셔서 허리 통증으로 인해 오래 걷기가 힘들신 분이 찾아오셨어요. 여러 기능성 신발, 보조 기구도 착용해 보셨지만 별 차도가 없어서 다른 방법을 찾으시던 중 저희 제품을 알게 되어 직접 방문까지 하셔서 구매해 가셨어요. 이후에 2~3시간 정도를 무리없이 걷게 되었다고 너무 고맙다는 인사를 받은 적이 있어요. 이렇게 제품을 사용하고 통증이 개선되었다거나 정상적으로 회복되었다는 감사의 인사를 받을 때 제일 보람을 느껴요.

Q. 페도티스트라는 직업에 관심을 가지는 사람들에게 말씀 부탁드립니다.

우리가 일상생활에서 걷지 않고 살 수는 없잖아요? 발이 조금이라도 불편하면 우선 바로 고통을 느끼게 되고, 생활도 어려워지죠. 우리나라도 족부질환 예방과 치료를 위해 발 교정구를 찾는 소비자들이 늘어나고 있는 상황인 만큼 ‘페도티스트’라는 직업에 대한 관심도 커지고 있어요. 아직

건강을 위해서는 우리 몸의 주춧돌 역할을 하는 발 건강에 신경써야 합니다

까지는 발의 중요성에 대한 인식이 부족하지만, 그 부족함을 채우기 위해 많은 페도티스트가 노력을 하고 있습니다. 많은 가능성이 있는 직업이니 함께 노력해가면 좋겠습니다.



★ 직무 사전

★ 직무명 페도티스트(Pedorthist)

★ 직무정의

- 신발류를 사용하여 발과 하지 내에 있는 또는 그와 연관되어 있는 발생하는 문제들을 완화하고자 하는 페도틱 업무를 원활히 수행할 수 있는 능력자 양성

★ 직무 내용

- 2급 : 일반인 대상

- 기능성 신발 추천 또는 제작
- 신발 내부 및 외부 변형 실행
- 맞춤(Custom made) 오소틱 디자인 설계 또는 제작
- 맞춤(Custom made) 오소틱의 추가 조정
- 기성(Pre-made or Pre-fabricated) 오소틱의 추천 및 추가 조정

- 3급 : 일반인 대상

- 기능성 신발 추천
- 기성(Pre-made or Pre-fabricated) 오소틱의 추천 및 추가 조정
- 맞춤(Custom made) 오소틱 추천

★ 취득방법

- 2급 시험과목

- 페도틱 진단 평가(Pedorthic Assessment)
 - 페도틱 실행(Implementation)
 - 페도틱 실무처리능력(Practice Management)
 - 전문성 개발과 책임(Professional Development & Responsibility)
- 등 4개 분야

- 3급 시험과목

- 페도틱 실행(Implementation)
 - 페도틱 실무처리능력(Practice Management)
 - 전문성 개발과 책임(Professional Development & Responsibility)
- 등 3개 분야

★ 관련 홈페이지 한국페도틱협회(www.pedorthic.co.kr)

모두에게 공평한 24시간! 취업 준비생을 위한 시간 관리 비법



취업 준비에 가장 중요한 것 중 하나는 시간 관리예요. 취업을 위한 이력서와 자기소개서 작성, 면접 준비 등을 하다 보면 하염없이 흘러가는 시간이 야속하기도 하고 시간 관리를 어디서부터 어떻게 할지 막막하게 느껴지기도 하는데요. 시간 관리는 취업 준비뿐만 아니라 취직 후에도 업무를 효율적으로 생산할 수 있도록 도와주는 아주 유용한 능력이지요. 어떻게 하면 시간 관리를 보다 효율적으로 할 수 있을까요? 고민 많은 취업 준비생들을 위해 시간 관리 비법을 준비했습니다.



1 작은 목표 세우기

시간 관리의 핵심은 시간을 관리한다는 점도 있지만 시간 관리를 통해 목표를 이루는 것이예요. 그러나 매일 이루고자 하는 목표가 너무 크다면 마음에 부담이 되고 더 나아가 압박이 되기도 해요. 결국 막연하게 느껴지는 목표들을 포기하게 되고 취업 스트레스가 점점 쌓여요. 실현이 가능하고 단기적인 작은 목표를 세우면 하나씩 도전하고 달성하는 성취감을 느낄 수 있어요. 성공을 경험할수록 자신감이 생기고 자존감이 높아져서 또 다른 목표를 향해 더욱 힘차게 달려갈 수 있어요.

2 규칙적인 생활 패턴

밤을 새워 공부하다 충분한 휴식 시간을 가지지 못하면 피로감과 스트레스가 쌓여 시간 관리가 더욱 어려워요. 나쁜 컨디션으로 인해 일정이 변경된다면 취업 준비 기간이 길어질 가능성이 높아져요. 효과적인 시간 관리를 위해서는 적절한 공부 시간과 휴식 시간이 유지되는 규칙적인 생활 패턴이 필요해요. 규칙적인 생활 패턴을 통해 항상 좋은 컨디션으로 계획한 일정을 이뤄내면서 취업 스트레스도 줄여나갈 수 있어요.

3 매일 TO DO LIST 작성하기

매일 아침 TO DO LIST를 작성하면서 복잡한 일상을 간단하게 정리하는데요. 중요한 정도에 따라 해야 할 일의 중요도를 구분하여 일정을 계획하면 어떤 일부터 먼저 시작해야 할지 알 수 있어요. 그리고 하루를 마무리하기 전에 TO DO LIST의 계획대로 일정이 제대로 이루어졌는지 확인을 꼭 해야 해요. 오늘 놓친 일이 있거나, 다음날로 미뤄지는 일이 있다면 그 이유가 무엇인지 생각하면서 나에게 맞는 일정을 만들어간다면 더욱 효율적으로 취업을 준비할 수 있어요.

4 자투리 시간 활용하기

자투리 시간은 짧게는 5분에서 길게는 30분 정도로 볼 수 있어요. 대중교통을 타고 이동하는 시간, SNS를 보는 시간, 자기 전 휴대폰을 사용하는 시간과 같이 틈틈이 남는 시간이 바로 자투리 시간이에요. 조각조각 쪼개진 시간이지만 하루 동안 지나간 자투리 시간을 정리해 보면 체법 긴 시간이 모이게 되죠. 자투리 시간을 활용해서 간단한 단어를 외우고 지금까지 일정은 어떻게 진행됐는지 살피는 한편 앞으로 남은 계획을 체크하여 시간을 더욱 효율적으로 관리할 수 있어요.

5 나를 돌아보는 시간을 가지기

열심히 취업 준비를 하다 보면 어느새 '나'를 향한 관심이 떨어지기도 하죠. 그러나 시간을 생산성 있게 사용하기 위해서는 '나' 자신을 잘 알고 있어야 합니다. 내가 무엇을 좋아하는지, 무엇을 잘하는지, 어떤 상황에 스트레스를 받는지, 어떤 습관이 있는지 등 '나'를 생각하는 시간을 통해 내가 해낼 수 있는 일정을 계획할 수 있어요. 나를 위해 취업을 준비하는 것처럼 나를 위한 시간 관리는 꼭 해야 해요.

TIP! 시간을 효율적으로 관리하고 계획할 수 있는 시간 관리 어플을 사용하면 더욱 편리해요. 어플을 통해 목표를 설정하고 실시간으로 기록하면서 목표를 향해 달려가는 나의 모습을 볼 수 있어요!



길 위에서 만난 자유 <그리스인 조르바>

그리스의 대문호 니코스 카잔차키스의 소설을 1964년 미카엘 카코야니스 감독이 영화로 만든 <그리스인 조르바>. 영화는 한 남자의 성장담인 동시에 로드무비다. 큼지막한 여행 가방에 우산을 쓴 신사가 부다가 대합실로 들어오고, 창밖에서 뭔가를 살피던 사내와 눈이 마주친다. 영국에서 태어난 사업가와 안 해본 일 없고 안 가본 곳 없는 중년 남자가 즉석에서 흥정을 벌여 함께 크레타 섬으로 가기로 결정한다. 이 남자는 영국신사가 개발하려는 탄광의 책임자가 될 것이었다. 두목으로 불리게 될 30대 중반의 사업가와 60대 중반의 조르바가 처음 만나는 장면이다. 고용계약서는 없다. 럼주 한 잔이면 충분하니까. 이후부터 영혼이 자유로운 남자 조르바와 책상물림 두목의 행보는 단순하지만 흥미롭다.

개봉 1964

장르 모험, 드라마

감독 미카엘 카코야니스

주역 안소니 퀸

(알렉시스 조르바 역)

앨런 베이즈

(버질 역)

조르바는 자기 분신과도 같은 산투리를 항상 곁에 두고, 먹고 마시고 춤춘다. 반면 두목은 매사에 조심스럽다. 과부 소멜리나를 관심있어 하면 서도 선불리 접근하지 못한다. 영화는 능숙한 노동자와 로맨티스트 한량을 오가는 모습, 즉 두 가지 모두 척척 해내는 조르바의 일상에 집중한다. 에너지 넘치는 행동주의자 조르바가 삶을 찬미하고 세상에 도전하는 방법으로 택한 것은 춤

이다. 조르바에게 춤은 세 살배기 아들을 잃은 고통을 잊기 위한 지푸라기였다. 반면 책 속에서 배움을 구하던 이상주의자 두목은 소멜리나를 욕망할 때 비로소 조르바의 춤을 흥내 낸다.

두목은 말한다. “그는 살과 피로 싸우고 죽이고 입 맞추면서 내가 펜과 잉크로 배우려던 것들을 고스란히 살아온 것”이라고. 즉 책벌레인 두목이 고독의 의자에 앉아 풀어보려 했던 문제들을

산속 맑은 공기를 마시면서 칼 한 자루로 풀어 버린 인물이 조르바였다. 두려움과 충동으로부터 해방되어 자유로운 조르바를 만난 두목은 함께 내면 여행을 하며 알을 깨고 나온다.

책으로 삶을 배운 선생과 온몸으로 부딪히며 세상 이치를 터득한 사내가 우정을 나누며 삶을 교류하지만, 탄광개발은 성공하지 못한다. 돈과 시간을 투입한 야심찬 시도가 실패로 돌아가는 순간, 두목은 비로소 조르바에게 같이 춤추기를 부탁한다. 모든 것을 잃어버렸을 때 나누는 진정한 교감이란 이런 것일 터. 삶의 다양한 스펙트럼을 막 이해하기 시작한 인생 초보자가 성숙한 인간으로 거듭나는 순간이다.

카메라는 점차 뒤로 빠져 하늘로 시점을 올리면서 버드아이 쇼트(새의 눈높이에서 찍었다는 의미)가 된다. 자신을 가둔 틀에서 벗어나 삶의 무게와 상념을 날려버린 자유인의 모습. 조르바는 작가 카잔차키스의 분신이었다. 크레타 섬에 누운 카잔차키스 무덤의 묘비명은 이렇다. ‘나는

아무것도 두렵지 않다. 나는 아무것도 바라지 않는다. 나는 자유다.’

영국 신사인 두목과 호방하고 자유로운 영혼이 만나 엮어가는 이야기 <그리스인 조르바>는 빛 줄기 퍼붓는 피레우스 항구에서 시작해 맑은 하늘 펼쳐진 크레타 바닷가에서 끝난다. 자유로운 사람이란 무엇인가, 진정한 자유인(의 삶)이란 무엇인가에 대한 카잔차키스식 대답이다.



(추신) 글로벌 SPA브랜드 ZARA의 첫 번째 매장 이름은 Zorba였다. 근처에 같은 이름의 바가 존재하는 바람에 자라로 개명한다.

인간다운 삶은 곧 ‘자유’이다

“분명히 해둡시다. 내가 일 할 때는 고용인이지만, 쉬고 노래할 때는 ‘자유’인 겁니다. 당신은 내가 인간이라는 걸 인정해야 한다는 겁니다.”

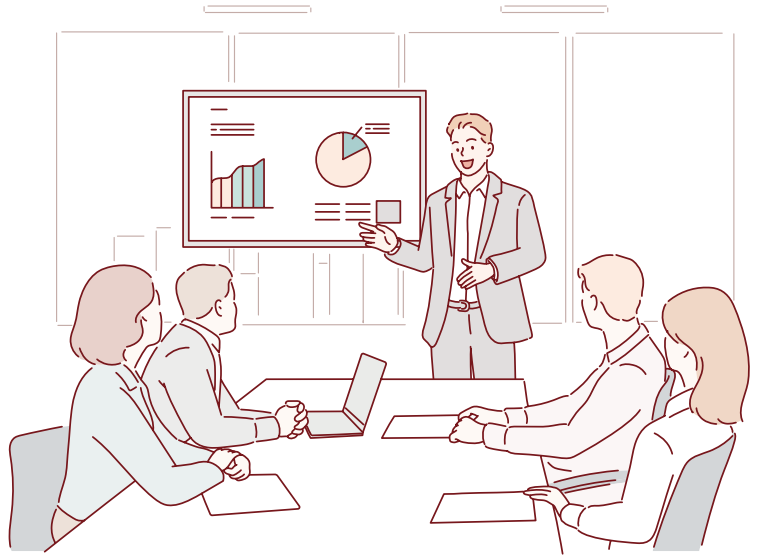
언제부터인가 잘 노는 사람이 일도 잘한다는 말이 공식처럼 되었다. 공과 사를 구분하고 자기 포지션을 잘 지키는 사람이 일과 가정 모두에서 성공한다는 뜻일 터다.

주요 선진 국가는 어떤 고용·근로의 자유를 가지고 있을까. 독일은 2008년 8월부터 근로자가 업무 강도나 필요에 따라 자율적으로 업무 시간을 조율할 수 있는 ‘근로시간 계좌제도’를 도입했다. 업무량이 많을 때는 초과근무를 통해 초과시간을 저축해 두고, 업무량이 적은 시기에는 저축해둔 초과시간을 사용해 단축근무를 할 수 있다. 미국은 기업에 해고와 고용의 자유를 보장하는 나라이다. 사용자는 사전 통보 없이 근로자를 해고할 수 있고, 근로자 또한 원하면 언제든지 그만둘 수 있다. 조르바는 일할 때는 쉬지 않고 매진하되 놀 때는 미친 듯이 논다. 요즘으로 치면 워라밸이 확실한 캐릭터다. 일자리를 부탁하면서도 자신의 자유만큼은 지켜달라고 요청할 정도다. 왜? 자유를 상실한 사람은 인간이 아니니까. 타인을 의식하거나 눈치 보거나 체면 차리지 않고 시선으로부터 초월하는 자유, 사회 통념과 기대와 소망에서 해방되어 자신의 의지대로 행동하는 삶이 자유로운 삶이다. 자유는 조르바 삶의 핵심이자 영원한 화두였다. 내 삶은 얼마나 자유로운지 한 번 살펴볼 일이다.

회의, 끝날 때까지 끝난 게 아니다!

똑똑한 회의록으로 핵심만 공유하는 법

업무의 큰 방향이 결정되는 회의 시간은 잔잔한 물결처럼 흐르다가도 순식간에 폭풍우처럼 발언이 마구 뒤섞이기도 합니다. 어디로 튈지 모르는 긴 회의 속에서 필요한 알맹이만 쓱쓱 잘 골라내는 것은 직장인의 필수 역량이라고 해도 과언이 아닌데요. 그래서 준비했습니다. 회의가 끝나고 난 뒤 업무에 바로 몰입할 수 있는 회의록 작성의 꿀팁! 회의록의 구성과 종류부터 작성요령까지 알수록 알차게 적용할 수 있는 가이드라인을 소개합니다.



일시/장소/참석자



회의주제



회의결과



회의록에는 어떤 걸 적어야 하지?

회의록 다룬 회의록을 쓰기 위해선 먼저 '기본'을 지켜야 합니다. 필수 내용이 누락되지 않도록 다음의 내용을 꼭 포함하여 작성해 보세요.

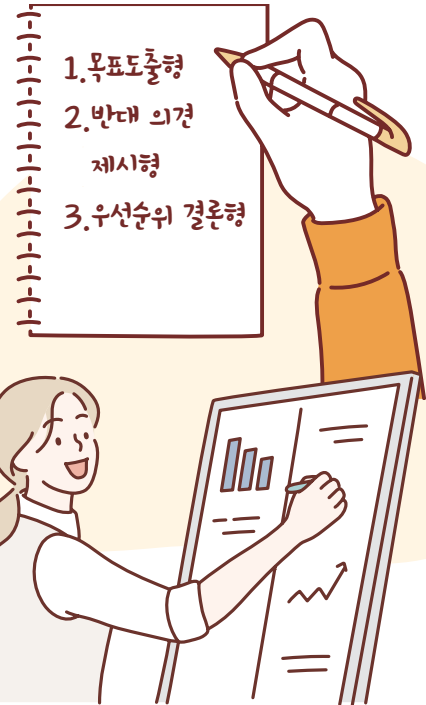
첫째는 '일시/장소/참석자'입니다. 너무 당연한 내용이지만, 혹여라도 빠뜨리게 된다면 추후 혼동이 생길 수 있기 때문에 제일 먼저 정리해두고 시작하는 것이 좋습니다. 특히 참석자의 경우 본래 참석해야 하는 대상자와, 실제 참석한 인원을 비교해 기록하면 적시 적소에 활용(회의록 공유, 책임 명시 등)할 수 있습니다.

둘째는 '회의 주제'입니다. 프로젝트 진행이나 이슈 해결 등 특정 안건이 부각되는 경우뿐 아니라, 월간회의와 주간회의 등 정기적으로 열리는 회의 또한 주제를 꼭 기록해야 해요. 어떤 주제의 이야기들이 오갔는지 하이라이트를 중심으로 분류하면 회의록을 훨씬 명료하게 구성할 수 있습니다.

다음은 '회의 결과'입니다. 모든 회의의 말미에는 회의를 통해 결정된 사항들이 분명히 거론되기 마련인데요. 기존의 업무 진행 방향에서 변화된 부분이나, 새롭게 등장한 과제는 목록화하여 따로 기재해두면 큰 도움이 됩니다. 업무별 책임자와 담당자, 완료 기한, 과업 특이사항이 보기 좋게 정리돼 있으면 혼선 없이 바로 일에 집중할 수 있죠.

종류도 다양한 회의록의 몰랐던 세계

조직의 특성에 따라, 작성자의 개성에 따라 회의록의 양식은 천차만별이지만, 회의의 성격에 맞춰 회의록을 다음과 같은 3가지 유형으로 구분하기도 합니다. 우선 '목표도출형 회의록'이 있습니다. 하나의 큰 주제를 설정한 이후에 필요성 ▶ 문제점 ▶ 의견 ▶ 실행 총 4단계의 과정을 거치는 것이 특징인데요. 새로운 목표를 세우거나 목표 달성 방안을 구상할 때 효율적인 회의록 유형입니다. 다음으로는 '반대 의견 제시형 회의록'이 있습니다. 다수결의 원칙에 따라 의사 결정되는 경우에 활용하기 좋은 유형으로서, 상반된 의견을 한눈에 비교할 수 있어요. 다수의 의견에 바로 휩쓸리지 않고 소수의 반대 의견을 계속 동등한 비중으로 바라봄으로써 균형 잡힌 타협점을 찾을 확률이 높아지게 됩니다. 마지막 유형은 '우선순위 결론형 회의록'입니다. 회의가 마무리된 뒤에도 어떤 업무를 먼저 해야 할지, 중요 시해야 할지 감을 잡기 어려울 때가 있는데요. 그럴 때 이 유형을 활용하면 고민 없이 우선순위를 바로 실행할 수 있습니다. '시급함'과 '중요함'을 기준으로 1순위(시급하고 중요한 일), 2순위(중요하지만 시급하지 않은 일), 3순위(시급하지만 중요하지 않은 일), 4순위(시급하지도 중요하지도 않은 일)의 업무를 명확히 분류함으로써 업무에 투입해야 할 시간과 노력을 효율적으로 분배할 수 있습니다.



회의록 작성을 위한 실전 조언

회의 도중에는 쏟아지는 말들을 모두 일렬로 줄 세우는 게 아니라 '선택과 집중'에 유념해야 합니다. 듣는 동시에 바로 틀을 짜고 정리하는 게 쉬운 일은 아니지만 여러 번 경험으로 숙달하고 나면 회의의 줄기(주제)와, 열매 같은 아이디어들을 주렁주렁 연결하고 있는 자신을 발견하게 될 거예요. 또한 회의록은 회의에 참석하지 않은 사람이 봐도 한 번에 이해할 수 있도록 쉽게 작성해야 합니다. 우선 오타자와 띄어쓰기 검토는 기본인데요. 직종별 전문용어의 경우 숫자 하나, 글자 하나로 큰 혼선이 생길 수도 있으니 반복 점검해야 합니다. 이외에도 여러 개로 나열된 사항을 표로 분명히 구분하면 전달력이 높아지고, 핵심 문장을 눈에 띄게 강조하면 업무 소통 시 큰 도움이 됩니다.



한 번에 이해할 수 있도록 쉽게

오타자와 띄어쓰기 검토

표의 구성, 핵심문장 강조

바쁜 업무 사이사이 열리는 회의는 팽팽히 당겨진 긴장감을 잠시 풀고 업무를 되돌아볼 수 있는 소중한 시간입니다. 끄적이는 메모에서 끝내지 않고 똑똑한 회의록 작성을 위해 노력한다면, 수북이 쌓인 업무 앞에서도 망설이지 않고 단숨에 몰입하는 자신을 발견할 수 있을 거예요.

넬툰

글:그림 박정호

아버지의 뒷모습

오늘은 친구와 술 한잔했다.
알바를 하다 보면 스트레스 받는
일이 너무 많기 때문이다.



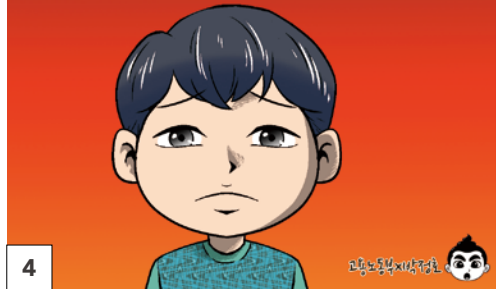
술 먹고 게임도 하고 수다도 떨고 잘 놀다가
집으로 가는데 낮익은 뒷모습이 보인다.



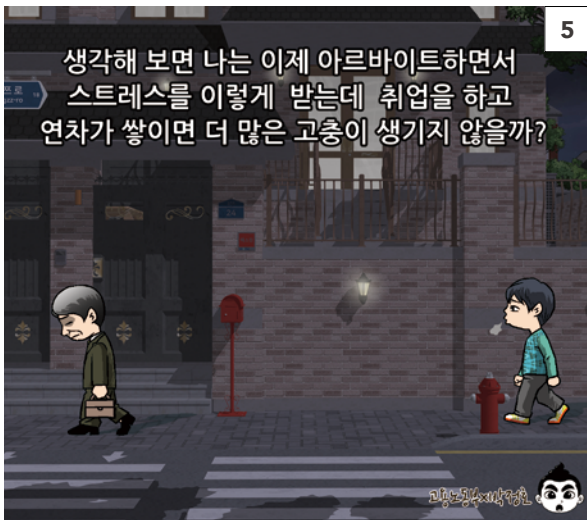
아버지다.
그런데 아버지는 가다가 한숨을 쉬며 걸어간다.



직장에서 무슨 일이 있으셨나?
고민거리가 많으신가?
아버지는 한 번도 집에서
힘든 내색을 한 적 없으셨다.



생각해 보면 나는 이제 아르바이트하면서
스트레스를 이렇게 받는데 취업을 하고
연차가 쌓이면 더 많은 고충이 생기지 않을까?



지금 이 순간 내 스트레스는
아무것도 아니겠다는 생각이 든다.
조만간 아버지랑 술 한잔해야겠다.
하~ 나도 이렇게 조금씩 철이 들어가는 건가?



최신형 투명 폰



법정 휴일이더라도 그 성질은 각기 다르다



근로자라면 누구나 손꼽아 기다리는 날이 바로 달력의 빨간 날, 휴일이 아닐까 하는데요. 휴일은 다 쉬는 날이지 무슨 차이가 있을까 싶지만, 휴일이라고 똑같은 휴일은 아닙니다. 그래서 법정 휴일의 종류와 각 휴일이 가지는 그 성질 및 차이점을 알아보고, 특히 근로자가 헛갈릴 수 있는 법정 휴일에 대한 의문점을 쉽고 간단하게 Q&A로 풀어보겠습니다.

법정 유급휴일, 그것이 알고 싶다!!!

법정휴일은 주휴일, 공휴일 및 대체공휴일, 근로자의 날 등 크게 3가지 종류입니다. 모두 유급으로 보장하도록 규정하고 있으나, 일정한 요건 충족한 경우와 충족 여부에 상관없이 유급으로 처리되는 등 각 휴일마다 조금씩 차이가 있습니다.

구분	주휴일	공휴일 및 대체공휴일	5.1 근로자의 날
법 제정 취지	연속된 근로에 따른 피로·건강회복 및 사회문화적 생활 향유	관공서가 쉬는 빨간날에 민간기업의 근로자들도 임금손실없이 공평한 휴식권 보장	근로조건 개선 등을 위해 세계 각국의 근로자들이 이날을 기념하고 연대의식 고취
근거	근로기준법 제55조제1항 및 시행령 제30조제1항	근로기준법 제55조제2항 및 시행령 제30조제2항	근로자의날 제정에 관한 법률
유급 요건	1주 소정근로일 모두 개근	소정근로일과 겹치는 경우	소정근로일과 겹치지 않더라도 무조건 유급



무엇이든 물어보세요

Q 일요일도 법정 공휴일에 해당하는가요?

A 법정 공휴일은 관공서의 공휴일에 관한 규정 제2조에서 규정하고 있으나, 근로자들에게 적용되는 법정 공휴일에서 일요일은 제외하고 있습니다.(근기법 시행령 제30조제2항)
 ※ (이유) 「근로기준법」상 주휴일 제도 취지를 인정해 일요일은 공휴일에서 제외

Q 대체공휴일은 모든 사업장에 적용되나요?

A 공휴일 뿐만 아니라 대체공휴일도 동일하게 2022년 1월 1일부터 5인 이상 사업장까지 확대되었으며, 아쉽게도 5인 미만의 사업장은 사업주의 부담능력 등을 고려하지 현재 적용되지 않고 있습니다.
 ※ (시행시기) △300인 이상 및 공공부문: '20.1월, △30~299인: '21.1월, △5~29인: '22.1월

Q 대체공휴일에 근무하면 어떻게 되나요?

A 대체공휴일도 법정 휴일이기 때문에 쉬는 것이 원칙입니다. 부득이하게 근무할 수밖에 없는 경우에는 근로자의 동의를 받고 휴일근로를 시킬 수 있으며, 이때 **휴일근로가산수당***을 포함하여 임금을 지급받을 수 있습니다.
 *8시간 이내→통상임금의 50% 이상 가산 / 8시간 초과→통상임금의 100% 이상 가산

한편 근로자 대표와 서면합의를 통해 대체공휴일에 근무하는 대신 다른 특정한 근로일과 대체할 수도 있으며,('휴일대체'라 함) 이렇게 휴일이 대체된 경우에는 원래의 대체공휴일은 통상의 근로일이 되어 휴일근로로 보지 않아 휴일근로가산수당을 받을 수 없습니다.

#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 클릭
 하고 '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.

