

내일

기업과 직원 모두 행복한 세상



2019 06 Vol. 530

배움과 혁신으로 일어난 동아플레이팅(주) 이오선 대표

Contents



테마이야기:
감정노동자가 행복한 세상을 위해
오늘을 만드는 사람들



노동 현장과 정책 이야기
땀의 소중함을 아는 사람들




상생협력, 가치창출,
미래성장 이야기
행복을 만드는 사람들



여가생활 이야기
내일을 준비하는 사람들

- 06 **따뜻한 말 한마디**
마음 속 부정적인 감정 정리하기
- 10 **맞춤 솔루션**
감정노동자를 위한 따뜻하고 사려 깊은 정책 알아보기
- 14 **인 스토리**
감정노동자 보호 조치 마련에 큰 힘을 실은 김희숙 님

- 18 **중장년 희망일터**
우직함으로 빌딩관리소장 꿈 이뤄가는 박성식 님
- 22 **청년 불패**
꼼꼼한 첨삭지도로 취업 성공, 정은진 님
다양한 해외 경험, 멘토링으로 해외취업, 구자경 님
- 26 **기술의 힘**
배움과 혁신으로 일어난
동아플레이팅(주) 이오선 대표
- 30 **정책 돋보기**
취업성공패키지 10년 돌아보기
- 34 **정책 수첩**
공공부문 정규직 전환자의 만족도 및 실태 조사 시행
- 38 **잡툰**
내일개발산업의 사내잡질 단상
- 40 **고용노동 뉴스**

- 46 **같이의 가치**
모두에게 깃든 숨겨진 가능성의 힘 (주)히든그레이스
- 50 **해피 투게더**
지속적 소통 위해 노사협의회 설립한
에코바이오홀딩스(주)
- 54 **하우투 워라벨**
핀셋 복지로 일과 생활의 균형을 맞춘 (주)티문
- 58 **노사형통**
직접 소통이 만드는 무노조 기업의 행복한 상생
(주)서울에프엔비
- 62 **일자리 가이드**
취업·일자리 박람회 총정리
- 64 **내일 직업 사전**
해양분야 新직업
- 68 **SOS 고민 상담소**
감정노동자의 정신과 치료 산업재해 보상 외

- 70 **옛 직업을 찾아서**
활자 하나하나에 담긴 정성, 식자공
- 72 **직장인 에너지 충전소**
호국보훈의 달 추천 콘텐츠
- 74 **동의業보감**
감정노동과 마음의 병
- 76 **스마트 재테크**
심리적 회계를 아시나요?
- 78 **내일스타그램**
열심히 일한 나의 흔적, 자랑해요!
- 82 **독자 마당**



고용노동부 소식지 2019 6월호 <내일>
 통권 강남 라00389(통권 530호) 발행처 고용노동부
 발행인 이재갑 편집위원장 김덕호(고용노동부 대변인)
 주소 세종특별자치시 한누리대로 422 정부세종청사 11동
 전화 044-202-7777 홈페이지 www.moel.go.kr
 웹진 www.labor21.com
 제작 큐라인(02-2279-2209) www.qline.co.kr



독자 맞춤 칼럼 이럴 땐, 이렇게 읽어보세요!



나 자신을 지키고
행복한 일터를 꿈꾸는
감정노동 종사자라면?

업무 중 끊임없이 감정을 소비하거나 억눌러야 하는 감정노동자를 위해 감정의 소비로부터 자신을 어떻게 지켜야 하고, 행복한 일터를 위해 무엇을 해야 하는지에 대해 전문가의 **‘따뜻한 말 한마디’**를 전합니다.

적지 않은 나이로
재취업이 어려운
중장년이라면?

‘중장년 희망일터’의 재취업 사례로 희망을 가져 보세요. 평생을 몸담았던 군에서 전역하며 40대에 사회 초년생으로서의 막막함을 겪었지만 우직함으로 성실히 미래를 준비해 재취업에 성공한 이야기를 전해드립니다.

사업을 통해
‘함께’의 가치를
실현하고자 한다면?

‘같이의 가치’에 그 모범사례가 나와 있습니다. 고용취약계층이 능력으로 존중받는 세상을 꿈꾸며 전문적 분석으로 재능을 발견해 그에 맞는 직무교육으로 전문가로 양성하는 사회적기업을 찾아가 봅니다.



2019년 6월 이야기

눈과 눈으로 보지 않아도 마음과 마음으로 이어지는 세상

6월인데 벌써부터 초여름의 후끈함이 느껴지며 대지도 조금씩 기온을 올리고 있습니다. 그래도 아직은 햇볕을 피해 그늘에 들어서면 서늘한 바람이 기분 좋은 계절이죠.

벌써 1년의 반을 열심히 살아왔습니다. 하루하루, 매일이 기쁜 날일 수는 없었지만 열심히 살아온 만큼 보람 있는 지난 반년이 되셨는지요. 긴 문장에 심표를 찍어 잠시 호흡을 고르 듯 싱그러운 바람이 부는 계절에 잠시 나들이를 계획해 보는 것도 좋겠습니다.

즐거워 나들이 장소에서 만나게 되는 이들이 있습니다. 버스를 타면 기사님을 만나고, 고속도로 톨게이트에서는 요금수납원도 만나고 휴게소에서 먹거리를 판매하는 점원도 만납니다. 우리의 나들잇길에 편안함과 편리함을 주는 이분들께 6월의 훈훈한 바람처럼 따뜻한 인사 한 마디 건네보는 것은 어떨까요?

월간 <내일>은 나의 가족, 우리의 친구일 수도 있는 감정노동자 이야기와 함께 그들의 마음을 들여다봅니다.

고객에게 응대를 하다 보면 어쩔 수 없이 부정적인 생각이나 감정이 따리를 틀고 있다가 어느 순간 자신도 모르게 발현되기 마련입니다. 더구나 고객의 탈을 쓴 몰지각한 사람들의 비이성적인 행동이나 말을 듣고 있노라면 부정적인 감정이 점점 커지면서 그대로 의식 속에 차곡차곡 쌓입니다. 이럴 땐 어떻게 해야 할까요.

글 박종태 (한국감정노동인증원 대표)

한국감정노동인증원 대표
박종태님의 조언

마음 속 부정적인 감정 정리하기



표현하는 순간
감정은 '더'
나빠질 수 있다

본래 감정이라는 것은 솔직히 표현해야 하는데 감정노동자의 업무적 특성상 제대로 감정을 표현할 수 없으니 스스로 불쾌감이 쌓일 수밖에 없습니다. 마음에 여유를 잃게 만들어 불안은 물론 자신감을 상실하도록 합니다. 이렇게 부정적인 감정은 지속적으로 우리 자신의 삶을 부정적인 프레임에 가두기도 하고 지속적으로 우리 일상에 뿌리내려 삶 자체를 부정적으로 만들기도 합니다. 일반적으로 감정이라는 것은 슬프건 기쁘건 또는 화가 나건 즐겁든 간에 모두 표출을 해야 쌓이지 않는 법입니다.

그런데 중요한 것은 감정을 모두 표출해도 좋지만, 좋지 않은 감정이 쌓였을 경우 그것을 말로 표현하는 것 또한 자제해야 한다는 점입니다. 말로 표현하는 순간 또 다른 차원의 부정적인 감정을 불러일으키기 때문인데, 참지 못한 자신에게는 후회를 안겨 주고 타인에게는 더 큰 불만과 불편을 초래해 오히려 상황을 악화시킵니다. 부정적인 감정이 올라올 때 스스로를 타이르며 자신을 다독임으로써 더 깊은 감정으로 인한 상처의 흔적을 만들지 말아야 합니다.

자신의 마음을
들어다보는
감정 일기 써보기

또한 감정노동에 종사하는 사람들은 특히 감정 정리가 중요합니다. 감정이 정리되지 않으면 불안정한 상태가 되고, 불안정하다는 얘기는 마음에 여유가 없음을 의미합니다. 마음에 여유가 없는 상태에서는 업무를 제대로 수행하기 힘들고 집중력을 잘 발휘할 수 없어 올바른 의사결정을 내리기 어렵기 때문입니다. 일반적으로 이성이라는 것이 의식의 영역이라고 한다면, 감정은 무의식의 영역이라고 할 수 있습니다. 이렇게 무의식의 영역에 있는 감정을 스스로 조절하고 통제하기란 절대 쉽지 않습니다. 자신의 감정을 스스로 조절하고 통제할 수 있다면 많은 사람들은 자신이 원하는 바람직한 모습의 삶을 살아갈 수 있겠지요.

감정을 표출하거나 감정을 정리하기 위해서는 스스로 감정 일기를 써 보길 권합니다. 감정 일기는 시간에 제약받지 않고 가급적 혼자 있는 시간을 이용해 거짓 없이 작성하는 것이 좋습니다. 구체적으로 시기, 장소는 물론 그 당시 상황과 그로 인해 발생한 감정의 변화와 겹으로 드러난 신체적인 증상을 기록해 보고, 그 당시 감정의 변화가 있었다면 주요 원인은 무엇인지를 작성하는 것도 좋습니다. 이와 함께 감정 일기에 쓴 내용에 대한 현재 자신의 생각과 향후 계획이나 마음가짐을 적어 보는 것도 좋은 작성 방법이라고 할 수 있습니다.

일반적으로
이성이라는 것이
의식의 영역이라고 한다면,
감정은 무의식의
영역이라고 할 수 있다.
이렇게 무의식의 영역에
있는 감정을 스스로
조절하고 통제하기란
절대 쉽지 않습니다.



최근에는 스마트폰에서도 감정 일기 작성과 함께 자신의 감정 상태를 분석해 주고 관리해 주는 어플리케이션이 나왔습니다. 말 그대로 감정을 측정하고 기록함으로써 자신의 감정을 객관적으로 분석하고 감정의 분포와 변화를 한눈에 확인할 수 있도록 도와줍니다.

이외에도 스마트폰 어플에는 감정을 치유해주는 앱(App)도 있습니다. 저도 가끔 이용하는 앱인데 한 번 사용해보시기를 권해드립니다. 이러한 앱들은 남에게 의지하지 않고 스스로 자신을 케어(Care)하는 방법으로 활용되기도 합니다. 마음속에 쌓인 부정적인 감정이 자신을 죽이는 독이 되지 않도록 자신이 그 상황에 빠지지 않게 노력하는 것이 무엇보다 현명한 대처법이 될 것입니다.

내 감정 상태
객관적으로
분석하고 치유하기

박종태 대표는 16년간 감정노동자 보호 현장 전문가로 활동하다가 2011년 독립하여 주로 책 집필과 컨설팅, 강의, 기관 평가, 자격증 인증 사업을 주로 하고 있다. 국내 1호 감정노동자 보호 우수기관인 한국감정노동인증원 대표로 재직하고 있으며 감정노동자를 보호하기 위한 노력의 일환으로 감정노동자 보호 우수기업 인증체계(K-CEL)를 마련하여 인증심사를 시행하고 있다. 18권의 단행본과 수험서를 집필하였으며 주요 저서로는 <한국형 콜센터 경영>을 시작으로 <이제는 고객의 감성에서 찾아라>, <THE CALLCENTER BOOK>, <감정노동에 맞설 용기>, <블랙컨슈머 이렇게 대응하라>가 있다.

감정노동자를 위한 따뜻하고 사려 깊은 정책 알아보기

워커밸을 지키자
Worker-Customer-Balance

일과 삶의 균형을 맞추는 '워라밸'만큼이나 노동자와 고객 사이의 균형을 의미하는 '워커밸'도 중요합니다. 미디어를 통해 감정노동자들이 겪고 있는 피해 사례를 접하다 보면, 간혹 정도를 넘어선 행태가 마음을 씹쓸하게 하는데요. 이러한 문제를 해결하기 위해 다양한 정책이 마련되고 있습니다. 하나하나 자세히 살펴보면 행복한 균형을 찾아갔으면 하는 바람입니다.

정리 편집부



감정노동자의 눈물을 닦아주는 감정노동자 보호법

Q. 감정노동자 보호법의 핵심은 무엇인가요?

감정노동자 보호법은 과도한 폭언과 폭행에 시달리는 감정노동자를 보호하기 위해 정부가 지난 2018년 10월 18일부터 시행한 법안으로, '감정노동자의 안전한 일터를 보장하기 위해 사업주가 책임과 의무를 다해야 한다'는 것이 핵심 내용입니다. 사업주는 세 가지 의무를 가집니다. 첫 번째, 고객이 노동자에게 폭언 등을 하지 않도록 요청하는 문구 게시 또는 음성을 안내해야 합니다. 두 번째, 고객과의 문제 상황 발생 시 대처법을 포함한 고객응대업무 매뉴얼을 마련해야 합니다. 세 번째, 혹시라도 근로자가 피해를 입었을 경우에는 업무의 일시적 중단 또는 전환, 휴게 시간의 연장을 비롯해 적극적인 지원을 아끼지 않아야 합니다.

Q. 일시적 업무 중단을 했다가 사업주에게 불이익을 당하지는 않을까요?

감정노동자 보호법은 고객의 폭언 등으로 인해 건강장해가 발생하거나 발생할 우려가 있는 경우, 근로자가 사업주에게 업무의 일시적 중단이나 전환을 요구할 수 있도록 보장하고 있습니다. 만약, 사업주가 이를 거부하거나 오히려 불리한 처우를 행사하면 1년 이하의 징역 또는 1,000만 원 이하의 벌금에 처해질 수 있습니다.



사업주가 꼭 지켜야할 감정노동관리 10대 수칙

Q. 사업주가 감정노동자를 지키려면 어떻게 해야 할까요?

사업주의 역할을 명확히 제시한 '감정노동관리 10대 수칙'을 준수하면 됩니다. 감정노동자 보호법 제정에 따라 안전보건공단이 사업주의 역할을 제시한 자료인데요. 고객과의 문제가 발생했을 때 사업주가 어떻게 대처해야 하는지를 일목요연하게 알 수 있습니다. 감정노동관리 10대 수칙의 가장 중요한 포인트는 바로 '근로자에 대한 사업주의 관심'입니다. 문제가 발생한 후 이를 부랴부랴 해결하는 것보다 애초에 '문제가 생기지 않도록 예방하는 것'이 중요하겠죠? 근로자는 무엇보다 바꿀 수 없는 기업의 자산입니다. 고객만큼이나 근로자 역시 중요하다는 인식을 갖고, 평상시 근로자의 직무 스트레스를 관리한다면 건강한 일터를 만들 수 있습니다.

01. 감정노동자 건강보호에 관심 갖기
02. 우리 회사의 감정노동 현황 파악하기
(업무의 종류, 감정노동 업무량, 고객의 유형 등)
03. 부당한 요구는 통제할 수 있다는 내용을 고객에게 알리기
04. 폭력, 폭언 발생 시 신속하고 적절하게 대처하기
05. 감정노동자에게 업무 처리 재량권 부여하기
06. 감정노동자를 보호할 수 있는 직장문화 조성하기
07. 근로자를 위한 휴식시간을 제공하고 휴게시설 설치하기
08. 감정노동자 보호를 위한 고객응대업무 매뉴얼 만들기
09. 감정노동 관리 방법에 대해 근로자 교육하기
10. 사업장 내 고충처리를 위한 건의제도 만들기



모두 함께 공감하는 앤드유(#andYOU) 캠페인

Q. 감정노동 해결에 함께 하고 싶습니다. 어떻게 하면 좋을까요?

감정노동자를 보호하기 위한 대국민 캠페인에 동참하면 어떨까요. 각종 SNS 채널에 갑질 근절을 약속하는 해시태그를 게시하는 캠페인인데요. 감정노동 해결은 사회적 인식 변화가 무엇보다 중요한 만큼 많은 이들의 동참이 절실합니다. 방법도 간단합니다. 인스타그램이나 페이스북에 게시물을 올릴 때 #andYOU를 적어주세요. 많은 사람들이 감정노동의 고충에 공감할 수 있도록 서로의 힘을 모았으면 합니다.

감정노동자의 건강을 돕는 근로자 건강센터

Q. 감정노동으로 피해를 입은 근로자가 도움을 받을 수 있는 곳은 어디인가요?

근로자 건강센터에서 도움을 받을 수 있습니다. 현재 전국 산업단지에 21개 센터가 설치되어 운영 중인데요. 직업환경의학전문, 간호사, 산업위생기사, 인간공학기사, 물리치료사, 임상심리사 등 직업건강과 관련된 전문가들이 진단결과에 따른 사후관리를 해주고 있습니다. 운영시간은 오전 10시부터 오후 9시까지로, 노동자라면 누구나 '무료'로 이용할 수 있습니다. 또한 방문을 희망하는 사업장의 경우 단체 예약을 진행하면 '찾아가는 집단 상담'도 가능합니다.

‘감정노동’ 없는 사회를 꿈꾼다

감정노동자보호 조치 마련에
큰 힘을 실은 김희숙님

4호선 경마공원역 1번 출구.
이 길을 30년째 걸은 주인공이 있습니다.
마토 발행을 돕는 경마장 발매직원 김희숙 씨인데요.
그녀가 최근 ‘동탑산업훈장’을 수상했습니다.
이는 국가산업발전에 기여한 공적이 뚜렷한 자에게
수여하는 훈장이라고 하는데요.
어떤 공적을 세웠는지 직접 만나보았습니다.

글 이선주 / 사진 스튜디오



‘고객은 왕이다’가 강요된 사회

김희숙 씨가 동탑산업훈장을 수상한 데에는 감정노동자 보호를 위한 제도 마련에 큰 공을 세웠기 때문입니다. 그 간 ‘고객은 왕’이라는 개념 아래, 서비스를 제공하는 발매 직원들은 슬한 상처를 견뎌야만 했는데요. 이 때문에 이 직률도 높고 마음에 남은 상처는 큰 트라우마가 되기도 했습니다.

“갈수록 서비스업이 많아지고 있잖아요. 고객의 편의를 돕는다는 차원에서는 이롭지만, 다시 말하면 서비스를 제공하는 사람과 서비스를 받는 사람이 ‘정해져 있는’ 다소 불공평한 구조인 셈이죠. 서비스업이 건강하게 유지되려면 ‘서비스를 제공하는 사람’에 대한 보호 조치도 반드시 있어야 한다고 생각했어요.”

김희숙 씨는 기존 ‘고객 응대 지침서’에 ‘발매직원을 위한 보호 조치’도 반영될 수 있도록 의견을 피력했습니다. 직원이 건강해야 건강한 서비스를 제공할 수 있다는 신념이 바탕이 되었는데요. 그녀의 생각에 회사도 적극 동참했습니다. 결국 회사도 직원도 모두가 웃으면서 일할 수 있는 ‘건강한 근무 환경’이 구축된 셈입니다.



가슴 아픈 경험이 값진 결과로

고객의 폭언이나 폭행, 신체접촉이 있어도 속수무책으로 당할 수밖에 없었던 발매직원들은 새로이 정립된 표준지침서 덕분에 이제 보다 안전한 환경에서 근무할 수 있게 되었습니다. 하지만 이러한 환경을 만들기까지는 그리 쉽지 않은 과정의 연속이었습니다.

“돈을 잃은 고객들은 기분이 안 좋을 수밖에 없잖아요. 그럴 때마다 발매직원들은 화풀이 대상이 되곤 했어요. ‘야’, ‘너’라는 호칭은 예사였고, 욕도 일상다반사로 들었죠. 너무 오랫동안 욕설에 노출되어 있다 보니, 어느 순간부터는 욕을 듣는 게 당연시되는 분위기도 마음이 아팠어요. 그래서 이번 수상은 제게 그간 고생했던 것들을 한꺼번에 보상받는 느낌이 컸던 것 같아요.”

경기를 앞두고 약 20분 간 진행되는 마토 발행 시간은 발

매직원들에게 감정노동의 연속이었습니다. 화풀이 대상이 되는 순간들이 차곡차곡 쌓이다보면 마음속 깊은 곳에 생긴 상처는 쉬이 지워지지 않았습니다.

“벌써 20년이 지난 일인데도, 제 마음속에 지워지지 않는 기억이 하나 있어요. 마토 발행 시간이 마감됐는데, 고객 한 분이 왜 발행이 안 되냐면서 다짜고짜 욕을 하셨죠. 차분히 설명을 드려도 막무가내였어요. 당시 제가 임신 중이었는데, 눈물이 나는 걸 간신히 참았어요. 자존심도 상하고, 울면 뱃속 아이에게 더 미안할 것 같더라고요. 되 돌아보면 이런 경험들이 있었기에 누구보다 감정노동자들의 마음을 심분 이해할 수 있었던 것 같아요. 아이러니하게도 가슴 아픈 기억들이 고객 응대 표준지침서에 발매직원을 위한 보호 조치를 반영할 수 있었던 디딤돌이 되었네요.”

감정노동자 보호, 사후관리보다 사전예방이 우선!

환경을 탓하는데 그치지 않고, 그간의 슬한 경험들을 감정노동자를 보호하는 데 적극 활용한 김희숙 씨. 덕분에 동료 발매직원들은 감정노동에 시달리지 않고 업무에 집중할 수 있게 되었습니다. 악성고객의 폭언, 폭행, 신체접촉이 발생했을 때 회사에서 적극적으로 조치를 취하기 시작한 것입니다. 이뿐만 아닙니다. 고객의 폭언 등으로 업무를 할 수 없는 경우 30분에서 1시간 정도 휴식시간이 주어지거나 귀가 조치도 가능해졌습니다. 나아가 형사고발까지 가능합니다. 휴게공간의 마련 역시 그녀가 만든 대표적인 성과입니다.

감정노동자 보호법 제정과 맞물려 근무환경이 많이 개선돼 뿌듯하다고 전하는 김희숙 씨. 하지만 그녀는 앞으로 갈 길이 멀다고 말합니다. 특히 감정노동자를 보호하기 위해선 사후관리보다 ‘사전예방’이 무엇보다 중요하다고 강조하는데요. 그녀의 말처럼 갑과 을이라는 불공정한 구조에서 벗어나 ‘내 식구처럼’ 여긴다면 이 시대의 감정노동자는 조만간 없어지지 않을까 기대해봅니다.

TIP

경마장 내 감정노동자 보호, 이렇게 달라졌습니다

- ✓ 휴게공간의 마련
- ✓ 악성고객의 폭언, 폭행, 신체접촉 발생 시 회사에서 적극적으로 조치
- ✓ 사안이 심각할 경우, 악성고객의 영구퇴장 또는 형사고발 조치 가능
- ✓ 폭언한 고객이 발매직원에게 사과할 수 있도록 조치

직업군인의 인생3모작 아파트 관리 분야 ————— 전문가로 거듭나다

우직함으로 빌딩관리소장 꿈 이뤄가는 박성식님



●○○○

'사회초년생'이 된 전역 후 사회로의 첫발

경기도 안양의 한 아파트 관리사무소에서 일하고 있는 박성식 씨는 내 집처럼 꼼꼼하게 아파트 이곳저곳을 살피며 살뜰히 챙깁니다. 늘 한결같은 자세로 업무에 임하는 그의 성실함은 관리사무소 직원들 뿐만 아니라 아파트 주민들 사이에서도 잘 알려져 있습니다. 지난해 11월부터 이곳 아파트 관리사무소에서 일하게 된 박성식 씨는 젊은 시절 직업군인이었습니다. 20살에 육군3사관학교에 입학하여 2년 과정을 마치고 졸업 후 21년여를 통신병과 장교로 임관하다가 육군 소령으로 전역하였습니다.

“당시는 연령정년이 45세였기 때문에 1980년 소위로 임관하여 시작한 군인 생활을 제가 45세 되던 2002년에 마무리하게 되었습니다. 경제활동을 마무리하기에는 너무 이른 나이였지요.”

전역하던 당시, 아들은 고등학생이었던 대다 가장으로서 생계를 책임지고 있는 상황에서 140여 만 원의 군인연금만으로는 생활이 어려웠습니다. 45세 전역은 미리 예정되어 있던 터라 전역 전 그는 자신 있는 분야였던 정보통신 분야 자격증 10여 개를 갖추었습니다.

“국군정보사령부에 근무하다 전역을 앞두고 안양 정보사 예하부대로 배치를 받아 전역을 준비하며 자격증도 따고 취업할 수 있는 곳을 미리 알아보았습니다. 하지만 평생을 군인으로 지내온 사람이라 사회 경력도 없고 나이가 많아 만만치가 않았습니다.”

나라를 위해 죽음을 무릅쓰고 성실히 책임을 완수하는 군인의 마음가짐을 군인정신이 라고 합니다. 21년여 간을 군인정신으로 무장해 살아온 박성식 씨는 몸에 밴 근면함으로 전역 후에도 자신의 인생3모작을 성실하게 가꿔가고 있습니다. 계급장을 내려놓고 아파트 관리주임으로서 책임을 다하고 있는 박성식 씨를 찾아가 봅니다.

글 한경희 / 사진 스튜디오



'내려놓음'으로 다시 시작한 퇴직 후의 삶

전역 후의 삶을 고민하는 그에게 한 지인은 '예비군지휘관'을 권했습니다. 예비군지휘관은 예비군 대원이 유사시 임무 수행이 가능하도록 전투요원화 훈련을 시키는 훈련교관으로서의 역할을 합니다. 정보통신병과였던 자신은 불리하지 않을까 하는 생각에 준비를 망설였지만 한번 해보자는 마음으로 공부를 시작했습니다. 다행히 좋은 결과를 얻어 예비군지휘관으로서 제2의 삶을 살게 된 그는 2015년 57세의 나이로 정년을 채우고 다시금 퇴직을 고민해야 하는 상황을 맞이했습니다. 이제는 더 오래 할 수 있는 일을 찾아야겠다고 생각한 그는 시설관리에 관심을 갖게 되었습니다.

경기기술학교 내선전기 야간 과정에 등록하여 전기기능사 자격증을 취득하는 등 그는 나름의 퇴직 준비를 해두었습니다. 그리고 일반 기업의 시설관리직으로 지원을 했는데 50여 군데에 이력서를 내는 동안 단 한 곳에서도 연락이 오지 않았습니다.

“주변의 조언을 들어보니 ‘군에서 소령으로 전역한 사람이 시설관리직을 무리 없이 수행할 수 있겠냐’ 하고 생각할 수 있다고 하더군요. 자존심이나 체면 때문에 어렵다고 판단한다는 것이지요. 시설관리자로서 새 일을 시작하려 했지만 이것도 만만치가 않았습니다. 제게는 내려놓음의 과정이었지요.”



배움의 과정에서 만난 생애경력설계 지원

박성식 씨는 시설관리 분야에 종사하는 지인에게서 아파트 시설관리 쪽이 상대적으로 경쟁률이 낮을 거라는 얘기를 듣게 되어 지원 방향을 틀었습니다. 그리고 이력서를 내자마자 연락을 받아 2016년 1월부터 시설관리자로 근무를 시작하게 되었습니다. 첫 근무를 시작한 아파트는 당시 지어진지 34년이 되어 많이 낡아 있었습니다. 겨울 한 달 동안 150여 개의 수도 계량기가 동파해 거친 민원에 대응하며 시설물을 교체하는 등 해야 할 일도, 기분 상하는 일도 많았지만 일을 배우고자 성실히 임했고 전기기사 자격증 취득을 위해 퇴직을 결심했습니다.



“그만두겠다고 하니 함께 일했던 동료들이 자신들의 급여를 조금씩 나눠서 올려주겠다고 할 정도로 관계가 돈독했습니다. 하지만 전기기사 자격증이 필요하다고 생각하여 퇴사를 선택했지요.”



빌딩관리소장으로의 꿈을 향한 전진

막상 공부를 시작했지만 나이 들어 하는 공부라 너무 힘들었다는 그는 1차 시험에 합격한 뒤 2차 시험은 한 템포 쉬어가기로 하고 다시 취업을 하게 되었습니다. 한 오피스텔의 전기사로 일하다 보일러, 배관의 일에 더 지식이 필요하겠다고 판단한 그는 한국폴리텍대학 서울 정수캠퍼스에서 공조냉동과정을 수료하였으며 노사발전재단의 생애경력설계 서비스를 통해 이력서 첨삭 등을 지원받을 수 있었습니다.

“수료 이후 빌딩형 공장에 근무해 봤어요. 그리고 현재 몸담고 있는 이곳에서는 행정업무를 담당하고 있고요. 이렇게 다양한 분야의 일을 해보는 것은 빌딩관리소장으로의 목표가 있기 때문이죠. 지금까지의 이런 경험들이 제 꿈을 실현하는데 도움이 될 거라고 믿습니다.”

전역 후 사회에서의 경력이 전무한 상태에서 처음부터 다시 시작한다는 마음을 가지고 군인정신으로 성실히 임하며 차근차근 경력을 만들어온 박성식 씨, 빌딩관리소장으로 그가 품은 인생삼모작 역시 '확실해보이지 말입니다'.



꼼꼼한 탐색지도로 취업 성공, 적성과 비전 실현하다



#1 대학일자리센터 상담으로 취업목표 재정비

스타트업 교육콘텐츠기업에 취업한 정은진 씨는 상담·홍보·기획·관리 등 다양한 업무를 경험하며 자신의 역량을 차곡차곡 쌓아나가고 있습니다. 가끔씩 주변에서 ‘대기업에 가지 않았나’라는 말에 다시 한 번 되돌아보게 되기도 하지만 되돌아오는 답은 ‘역시나’입니다. 선배들과 무형의 미래를 만들어나가는 현재의 업무야말로 자신의 적성과 비전에 가장 가깝기 때문입니다.

졸업을 앞두고 취업준비를 하는 친구들과는 달리 졸업 후 곧바로 취업시장에 뛰어들었던 정은진 씨는 막상 어떻게 시작해야 할지 몰라 막막했습니다. 조급한 마음에 외부기관을 통해 취업 준비를 시작했지만 함께 호흡을 맞췄던 컨설턴트가 다른 곳으로 이동하면서 좋은 성과를 얻지 못했습니다.

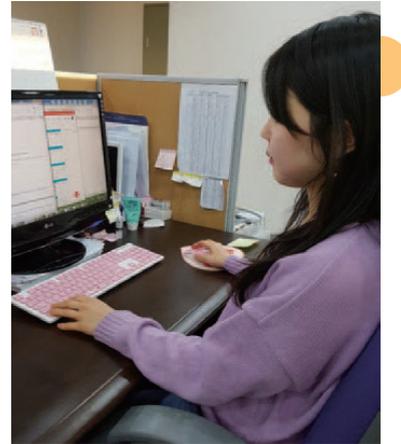
취업 준비의 제자리로 돌아오게 됐고, 불안한 마음으로 다시 학교를 찾았고 대학일자리센터에 용기 내 문을 두드렸습니다. 재학생 뿐 아니라 졸업생도 폭넓게 지원하는 대학일자리센터에서 다시 한 번 심기일전하게 됐습니다.

대학일자리센터에서 서너 차례에 걸쳐 진로 및 취업 상담을 받으며 취업목표를 재정비했고 취업을 위한 역량 관리와 입사지원서 작성법도 배우며 취업 성공을 위한 전략을 세워나가기 시작했습니다.

#2 ‘스펙쌓기’에 앞서 자신의 적성과 비전 체크

대학일자리센터에서 전문적인 컨설팅은 정은진 씨에게 큰 만족감을 안겨 줬습니다.

“대학일자리센터에서 자기소개 탐색지도를 처음 받아 봤어요. 다른 곳에서 자기소개서 컨설팅을 받긴 했지만 대부분 조언을 덧붙여 주는 정도에 불과했거든요. 하지만 대학일자리센터 컨설턴트 선생님 도움으로 일취월장하는 게 눈에 보이더라고요. 몇 번 지도를 받은 후 만족할만한 자기소개서를 완성할 수 있었어요.”
취업 컨설팅과 함께 미국취업 멘토링까지 취업에 필요한 정보를 다양하게 습득할 수 있었다고 합니다.



“단순한 스펙을 쌓기 위한 자격증 공부 대신 학원에서 아이들을 가르친 경험과 학교의 코랩과정(핵심직무전문가양성과정)에 참여해 다양한 직무를 맡으며 창의적인 일에도 흥미를 느끼게 됐는데 이는 곧 제 적성과도 결부되는 것 같습니다.”

스펙보다는 자신의 적성이 우선이라는 판단은 스스로의 고민과 함께 대학일자리센터를 통해 얻은 결론이라고 말합니다.

“취업은 결국 정보 싸움인데, 대학일자리센터에 방문하는 순간 이미 그 경쟁의 우위에 서게 된다고 확신합니다. 실력 있고 따뜻한 컨설턴트와의 인연은 덤으로 얻을 수 있고요.”

꿀팁!

정은진 님이 말하는 취업 성공을 위한

취업 준비에 있어서 면접, 자기소개서, 스펙보다 중요한 건 자신을 파악하는 겁니다. 센터의 도움을 받으며 자신의 장단점과 적성을 파악하고 전문 컨설턴트와의 상담을 통해 자기 관찰과 분석을 할 수 있습니다. 취업을 준비한다면 대학일자리센터를 내집처럼 이용하는 것도 방법입니다. 자주 찾고, 상담하고, 경험하다보면 자신에게 맞는 일을 찾을 수 있어요.



- 국민대학교 대학일자리센터 참여
- 국민대학교 영어영문학과 졸업
- 대학일자리센터의 도움으로 적성과 비전 찾은 후 교육콘텐츠 기업에 취업 성공

여행 중 만난 세계 나의 무대가 되다



#1

싱가포르 여행 티켓이 심어준 해외 취업의 꿈



쿠알라룸푸르에 위치한 세계 4대 회계법인에서 세무컨설팅 업무를 담당하는 구자경 씨는 이런 멋진 기업에 취업하는 방법에 대해 정해진 길은 없다고 말합니다. 험난하지만 다만 스스로가 원하는 길을 찾아가야한다고 말하는 구자경 씨의 특별한 이력이 눈길을 끕니다.

구자경 씨는 남들이 다 가는 대학에서 무난해 보이는 학문을 전공하며 남들과 비슷한 삶을 살아왔습니다. 졸업 이후 입사를 위

해 치열하게 준비하는 이들을 보며 그 길의 끝이 어딘지 그때까지도 알 수는 없었지만 우연히 당첨된 친구의 싱가포르 왕복 비행기 티켓이 구자경 씨가 가야할 길의 '방향'을 결정하게 됩니다.

"여행하며 보게 된 사촌이 타국(싱가포르)에서 일하는 모습도 멋졌고 우물 밖 세상은 경이로움 그 자체였어요. 우물 벽만 바라볼 게 아니라 계속 뛰어올라 우물 높이를 가능하고 더 높이 뛰어 오를 수 있게 단련해야겠다고 다짐했습니다."

구자경 씨는 귀국과 동시에 다시 한 번 장기간 배낭여행을 결심했습니다. 필리핀 마닐라의 어학원에서 반나절 근무하며 숙식과 하루 5시간 영어수업을 받고, 빠른 속도로 영어를 습득해 외국인 친구를 사귀며 필리핀 구석구석을 여행하며 값진 경험을 하게 됩니다.

#2

K-MOVE 현지 멘토링에서 연결된 해외 취업의 가능성

구자경 씨는 국내에서 준비하는 어학연수나 해외 인턴의 기존의 방식과는 달리 해외여행 중에 해외 인턴을 지원하며 해외 취업의 새로운 연결고리를 찾아나갑니다. 국내 기업의 인도법인에서 영어 상급의 인턴에 지원해 갖은 노력 끝에 30:1의 경쟁을 뚫고 합격에 이르게 됐습니다.

해외 인턴 경험 이후 다음으로 그가 택한 길은 '해외 취업'이었습니다. 인턴 계약 종료와 동시에 귀국해 취업비자를 위해 학교를 졸업하고 해외 취업 전략을 세우며 이력서와 커버 레터를 다듬어 나갔습니다. 국내에서 준비할 때 몇 번의 낙방을 겪으며 현지에서 직업을 구해보기로 결정하고 졸업과 동시에 이번에는 여행이 아닌 취업을 위해 싱가포르행을 결정하게 됩니다.

3개월간 고군분투했지만 원하는 자리를 얻기란 어려웠고 지푸라기라도 잡는 심정으로 한국산업인력공단과 KOTRA 무역관이 주최한 K-MOVE 현지 멘토링에 참여해 이전에 개인 사정으로 최종면접에 응시하지 못했던 회사의 멘토이자 면접관을 만나 자신의 역량을 어필했다고 합니다. 귀

국 후 코엑스에서 열린 해외취업박람회에 또 그 기업이 참여한다는 소식을 듣고 다시 찾아가 이력서를 전달했고 결국 해외 취업에 성공할 수 있었습니다. 여행과 해외 경험을 통해 자신의 꿈을 찾고 그 길을 개척해나간 구자경 씨의 새로운 도전이 기대됩니다.



꿀팁!

구자경 님이 말하는 취업 성공을 위한

싱가포르에서 열리는 K-MOVE 현지 멘토링에 참석해 멘토링, 채용 담당자에게 최대한 나를 어필했고 귀국 후 코엑스에서 열린 해외취업박람회에서 채용 담당자를 다시 만나게 되어 새 채용계획이 있다는 소식에 제 이력서를 전달해 합격할 수 있었습니다. 기회는 찾아나서야 하는 것을 다시금 깨닫게 된 경험이었습니다.



- 다양한 해외 경험(여행, 아르바이트, 인턴)
- K-MOVE 현지 멘토링 및 국내 채용박람회 참가
- 쿠알라룸푸르 회계법인 취업성공



배움과 혁신으로 일어난 표면처리업계 독보적 여성기업인

동아플레이팅㈜ 이오선 대표

‘혁신’에는 ‘가죽(革)을 새롭게(新) 만든다’는 의미가 담겨 있습니다. 그래서 뼈를 깎는 고통이 수반될 때 비로소 혁신을 이룰 수 있다고 생각하는 이들도 많죠. 물론 혁신을 위해 치열한 노력이 필요하지만, 그 과정이 꼭 고통스럽기만 한 것은 아니라고 얘기하는 이가 있습니다. 이오선 대표는 오늘도 끊임없는 도전을 통해 행복한 혁신을 만들어가는 중입니다.

클 박향아 / 사진 스튜디오

‘이달의 기능한국인’ 등 주목받는 여성 CEO ‘독보적이다’, 이오선 대표의 이름 앞에 늘 따라다니는 수식어입니다. 동아플레이팅(주)는 국내 기업은 물론 GM, 포드, 볼보 등 글로벌 자동차 기업들로부터 수주가 끊이지 않는 표면처리업계의 리더입니다. 그리고 이오선 대표는 이 업계의 여성 CEO로도 주목받고 있습니다. 그는 2017년 제41회 국가생산성대회에

서 생산성강소기업 부문 산업통상자원부 장관 표창을 수상한 데 이어, 이듬해인 2018년에는 부산울산중소기업인 대회에서 국무총리상을, 올해에는 스마트공장 우수기업으로 중소벤처기업부 장관 표창장을 받은 유명인입니다. 그리고 그는 지난 3월 고용노동부와 한국산업인력공단이 주관하는 ‘이달의 기능한국인’으로 선정되어 다시 한번 유명세를 치렀습니다.



“이달의 기능한국인 상패에 ‘미래를 밝히는 기술의 별’이라는 문구가 적혀 있거든요. 이렇게 멋진 말이 나를 위한 수식어라니... 이 멋진 수식어에 부끄럽지 않는 사람이 되기 위해 계속해서 도전해나가겠습니다.”

시련을 통해 알게 된 배움의 가치

이오선 대표가 표면처리업계에 뛰어든 건 지금으로부터 22년 전인 1997년의 일입니다. 부도가 난 도금회사를 채무 관계 때문에 인수한 이오선 대표의 목표는 '6개월만 버텨 자금을 회수하자'였습니다. 하지만 직원들을 보며 생각이 바뀌었다고 합니다.

“회사를 살리자, 제대로 해보자”라고 결심하고 직원들의 마음을 열기 위해 노력했습니다. 가장 먼저 출근해 현장을 지키다 제일 늦게 퇴근하는 이오선 대표의 열정과 노력은 직원들의 마음을 움직였고 한마음으로 뭉치게 하였습니다. 그렇게 조금씩 회사가 정상화되어 가던 무렵, 회사에 안타까운 사고가 발생했지만 그는 여기서 좌절하지 않고 오히려 타산지석의 기회로 삼았습니다. 그때부터 이오선 대표는 환경법과 노동법 등 관련 법규를 체계적으로 공부하는 한편, 성공한 CEO들의 강연을 듣기 위해 전국을 누볐습니다.



직원들과 함께 만들어가는 행복한 혁신

이오선 대표는 그동안의 배움을 기반으로 새로운 도전을 시작했습니다. 스마트팩토리 구현을 통해 3D 업종에 대한 편견에 맞서기로 한 것입니다. 생산관리시스템(MES)을 도입해 공정의 자동화를 꾀했고, 깨끗하고 안전한 환경을 만들어나갔습니다. 직원이 수기로 작성하던 납품 물량, 공정, 생산 계획 등을 데이터로 관리하게 되면서 4000, 5000ppm (1ppm은 100만분의 1)에 달했던 불량률은 155ppm으로 확연히 줄었고, 이는 품질 향상과 매출 증가로 이어졌습니다. 스마트팩토리 도입 이후 3년 만에 생산성 및 매출 200% 향상이라는 놀라운 성과를 달성했을 뿐만 아니라 올해는 매출 75억 원을 목표로 전력질주 중입니다.

이오선 대표는 보이는 성장보다 더 의미 있는 변화는 보이지 않는 곳에 있다고 말합니다. “직원들이 동아플레이팅(주)의 구성원으로서



갖는 자부심이 달라졌어요. 이 분야에서 최고가 되겠다는 개인적인 꿈, 더 멋진 회사를 함께 만들어가겠다는 ‘우리’의 목표가 생긴 거죠. 누군가에게 꿈을 줄 수 있다는 것, 그것이 제게는 가장 의미 있는 변화입니다.”

미래가 더욱 기대되는 기업

이오선 대표의 혁신은 지금 이 순간에도 계속되고 있습니다. 2018년부터 ‘대중소 상생형 스마트공장 구축지원사업’에 참여하는 한편, 4차 산업혁명에 발맞춰 인공지능을 어떻게

접목할 수 있을지 치열하게 고민 중입니다. 하지만 이오선 대표는 이런 고민조차 즐겁다고 말합니다.

“마치 소풍 전날 초등학교처럼 설레고 신나요. 오늘은 또 어떤 새로운 것을 배울지, 그 배움을 통해 우리 회사가 어떻게 변화해갈지 너무 기대되거든요.”

이오선 대표와 동아플레이팅(주)는 오늘도 이렇게 행복한 혁신을 만들어갑니다. 이들이 만들어 나갈 밝은 미래를 기대하며 힘찬 응원을 보냅니다.





희망의 길을 꾸준히 넓혀온 취업성공패키지 10년 돌아보기

취업에 대한 의지는 확고하나, 그 방법을 몰라 헤매는 구직자들이 있습니다.
한편 방법은 알고 있지만 막상 혼자 해나가기가 벅찬 구직자들도 있습니다.
이런 분들에게 도움의 손길을 내밀어온 '취업성공패키지'가 올해로 열 살이 되었습니다.
구직자들에게 희망을 선물해온 취업성공패키지의 성과를 돌아보고
더욱 많은 구직자를 돕기 위해 보완해야 할 점은 무엇인지 찾아봅니다.

정리 편집부



양적 질적 성장을 거듭해온 취업성공패키지

지난 10년간 취업성공패키지를 통해 일자리를 찾은 사람들의 수가 115만 명을 넘어섰습니다. 취업성공패키지는 2009년 세계적인 금융 위기 직후 저소득 구직자의 취업을 지원하기 위해 시작된 제도로, 양적·질적인 성장을 거듭해 이제는 우리 정부의 대표적 취업 지원 서비스로 자리 잡았습니다. 2009년 도입 당시에는 지원자가 9,000명 정도였는데 2018년에는 30만 8,000명으로 30배가 넘게 늘었습니다. 지원 대상도 확대되었습니다. 2009년에는 중위소득 60% 이하 가구를 대상으로 했으나, 2011년부터는 만 34세 이하 청년, 2012년부터는 만 35~64세까지, 2017년부터는 만 65~69세 중장년까지 아우르게 됐습니다. 아울러 취업률과 고용유지율이 꾸준히 상승하고 있는 점도 고무적입니다. 취업률이 2010년 59.2%에서 2018년 64.9%로 올랐고, 12개월 고용유지율은 2010년 38.6%에서 2018년 52%로 대폭 상승했습니다.

취업성공패키지 참여자 및 취업자 수(만 명)





좌절을 딛고 다시 일어난 구직자들

무엇보다 가장 중요한 성과는 숫자와 통계 너머에 있습니다. 취업을 통해 국민들의 삶을 보다 긍정적으로 변화시켜온 취업성공패키지는 구직자의 어려움을 함께 해결하고 이들이 보다 나은 삶을 펼칠 수 있도록 조력자 역할을 해왔습니다.

[사례 1]

이혼 후 홀로 5명의 자녀를 키우는 데다 항암 치료로 인해 우울증에 빠져 알코올에 의존하던 여성 가정이 취업성공패키지를 통해 주거지 근처의 제조업체에 취업하고 가정의 화목을 회복함

[사례 2]

대학을 졸업하고 2년이 넘도록 게임에만 빠져 있던 니트족(일하지 않고 일할 의지도 없는 청년 무직자를 뜻하는 신조어) 청년이 제약회사에 취업해 사회의 일원으로서 첫 발걸음을 내딛음

[사례 3]

11년간 근무한 회사에서 퇴사하고 실직 스트레스를 겪게 된 50대 여성이 직업훈련을 받고 자격증까지 취득해 노인 장기 요양보험 업무 담당자로 인생의 제2막을 열게 됨



취업 사각지대에 놓인 구직자들을 위해 개선해야 할 점

취업성공패키지가 지난 10년간 큰 성과를 거두기는 했지만, 정부는 이러한 성과에 만족하지 않고 개선점을 찾아 보완할 계획입니다. 구직자들의 의견을 청취한 결과, 사업의 지속성 여부와 지원 규모가 불투명해 구직자가 안정적으로 참여하기 어렵다는 점, 취업 지원 프로그램이 아직 제한적이라는 점, 저소득 구직자에 대한 소득 지원이 미흡하다는 지적이 있었습니다. 그래서 정부는 이러한 취업성공패키지의 한계점을 획기적으로 개선하고, 사회안전망의 사각지대를 해소하고자 '한국형 실업부조' 도입을 국정과제로 채택하여 추진하고 있습니다.



취업성공패키지와 훌륭한 짝을 이룰 한국형 실업부조

한국형 실업부조는 법적 근거를 기반으로 사각지대에 놓인 저소득층 구직자를 대상으로 취업과 생계를 지원하는 제도로 단순히 '돈'만 주는 제도가 아닙니다. 저소득층 구직자와 폐업한 영세 자영업자 등 취업에 취약한 계층을 대상으로 1:1 밀착 상담을 진행해 취업 장애요인을 심층 분석하고 맞춤형 취업 지원 서비스를 제공합니다. 취업 활동 계획을 성실하게 이행하는 참가자에게는 구직 활동 기간 중에 생계 안정을 위한 '구직촉진수당'을 지급받을 수 있습니다.

한국형 실업부조는 취업성공패키지의 미비점을 보완하여 내년에 도입되는데, 한국형 실업부조가 성공적으로 정착하면, 우리 사회는 보다 촘촘한 고용 안전망을 갖추게 될 것입니다. 이를 통해 보다 많은 국민이 실업의 위험으로부터 두텁게 보호받게 될 것입니다.





안정된 일자리에 노동자 만족도 UP!

● ● ●
공공부문 정규직 전환자의 만족도 및
실태 조사 시행

좋은 일자리란 무엇일까요? 아마도 '안정된 일자리'라는 공통분모가 존재할 것입니다.

하지만 경영 여건을 비롯한 여러 가지 이유로 모든 노동자에게
정규직 일자리를 제공하기란 쉽지 않은 현실입니다.

이와 같은 문제를 해결하고자 정부는 공공부문 정규직 전환 정책을 시행하고 있습니다.

정규직 전환 정책은 한두 해에 그치지 않고 오래도록 추진해나가야 할
중대 사업이기에 중간 점검을 시행하고자 합니다.

“정규직으로 전환된 노동자 여러분, 지금의 일자리에 만족하시나요?”

정리 편집부



정규직으로 전환된 노동자의 의견을 꼼꼼히 청취했습니다

- 한국노동연구원은 공공부문에서 정규직으로 전환된 노동자 1,815명과 정규직 전환 기관 430곳을 대상으로 '공공부문 정규직 전환자의 만족도 및 실태 조사'를 시행했습니다. 그 결과 공공부문의 정규직 전환으로 비정규직의 처우가 전반적으로 개선되었고, 정규직으로 전환된 노동자의 만족도도 높은 것으로 나타났습니다.

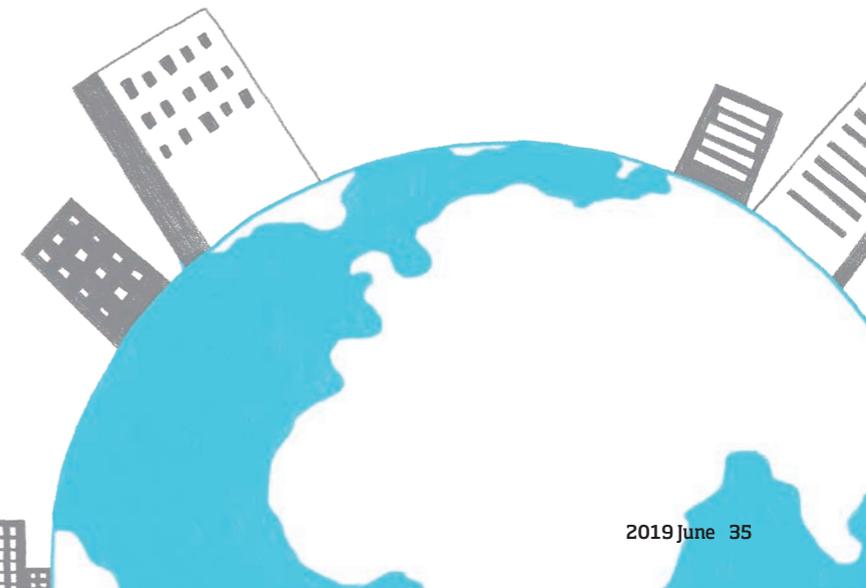
조사 대상

노동자

1,815명

정규직 전환 기관

430곳



급여 인상을 비롯해 전반적인 처우가 개선되었습니다

정규직 전환 후 임금 상승

평균
391만 원
(16.3%)

공공부문 정규직 전환 노동자 1,815명을 대상으로 한 조사 결과를 살펴보면 정규직 전환 이후의 임금 수준은 평균 2,783만 원으로 전환 이전의 평균 2,393만 원보다 391만 원(16.3%)이 올랐습니다. 또한 정규직 전환 기관을 대상으로 한 조사*에서도 월 급여(수당 포함)는 기간제의 경우 평균 16.9%, 파견·용역은 평균 15.6% 오른 것으로 나타났습니다.

한편 정부의 '공공부문 정규직 전환 지침'에 따라 명절 상여금(52.8%), 복지 포인트(62.0%), 급식비(43.4%)가 반영됐다고 응답한 비중이 절반 정도에 이르며, 일부 응답자는 교통비, 경조사 휴가, 병가 등도 추가로 받은 것으로 나타나는 등 처우가 전반적으로 개선되었습니다.

* 406개 기관이 응답, 각 기관별로 전환 규모가 큰 3개 직종 대상 조사

이직 생각이 줄어들 정도로 직업 만족도가 올랐습니다

한편, '공공부문 정규직 전환 정책 만족도 조사'를 살펴보면 5점 만점에 평균 3.93점으로 정책에 대해 긍정적으로 평가하고 있는 것으로 나타났습니다. 특히 고용안정 측면의 만족도가 4.34점으로 가장 높았고, 응답자의 89%가 긍정적(매우 그렇다~그렇다)으로 답변했습니다. 이어 정년까지 근무할 가능성(4.15점), 소속감 증가(3.99점), 업무 의욕 증가(3.87점), 업무 권한 및 책임 증가(3.79점) 등의 답변이 높은 점수를 기록했습니다. 아울러 앞으로 1년 안의 이직 의향에 대한 질문에서도 응답자의 72.7%가 전혀 없다고 답했습니다. 이러한 응답을 볼 때 '공공부문 비정규직의 고용안정'이라는 정책 취지가 상당 부분 실현된 것이라 평가됩니다.

고용안정 측면 만족도

4.34 점

향후 1년 이내에 다른 회사로

이직할 생각이 있나요?

전혀 없다

72.7%

현장 의견을 적극적으로 청취해 정규직 전환 정책을 보완해나가겠습니다

하지만 아직 보완해야 할 점도 보입니다. '전반적인 처우 개선 항목'에 대해 긍정적으로 답변한 응답자가 63.4%인 반면, 만족도는 3.67점으로 상대적으로 낮게 나타났습니다. 향후에도 점진적으로 처우에 대한 개선이 필요할 것입니다. 정부는 이번 조사를 통해 정규직 전환 정책이 공공부문 비정규직의 고용 안정과 처우 개선에 긍정적인 영향을 주고 있음을 확인하고, 앞으로도 지속적으로 정규직 일자리의 양적·질적 개선을 위해 노력할 것입니다. 지금까지 공공부문의 비정규직 노동자 18만 명 이상을 정규직으로 전환 결정한 정부는 앞으로도 현장의 의견을 적극적으로 모아 정규직 전환 정책을 차질 없이 수행해나갈 계획입니다.





내일산업개발의 사내갑질 단상

그림 정민영



여기 좀 보지. 직장 내 괴롭힘의 예시가 소개돼있네.

구타하고 욕설을 퍼붓는 경우도 있었나 보네요.

허허! 이런..., 직원에게 이러면 쓰나.

직장내 괴롭힘의 예시

다른 직원들 앞에서 자기 잘못을 말하게 하고 따돌림 시키기도 했다는구만.

이런... 쫄쫄쫄

그러게나 말입니다.

이제 저런 일은 없어야죠.

아직도 저런 회사가? 쫄쫄...

그럼, 안 될 일이지. 하하하!

음~노노!

박 부장님, 요청하신 자료 여기 있습니다. 급하게 처리할 업무가 있어 저녁에 집에서 작업해오느라 이제 드려요.

하하 고마워. 정 과장

어디보자~!

한국대학원 박사논문 박일진

잠시 후 사무실 : :

박 부장님! 지금 뭐 하시는 거죠? 부장님 박사 논문을 왜 정 과장님이!

부하직원에게 이런 사적 업무 지시는 안 됩니다.

No No

미안해...

오! 나가수 씨. 준비 잘 하고 있지?

쉬는 시간에 틈틈이 노래랑 춤 연습도하고! 의상도 새끈하게. 알지?!

김 부장님! 노래하고 춤이라뇨?

아, 이번 우리 회사 워크숍 때 분위기도 띄울 겸 장기자랑 준비를 좀 시켰지.

흠, 김 부장님 장기자랑 강요도 썩 좋은 지시는 아닌 것 같은데요?

아 그런가?

네 자발적인 참여도 아니고 강요에 의한 거라면 이 또한 괴롭힘의 소지가 있어요.

아, 그렇구면! 습관적으로 했던 이전의 행동들도 다시 돌아봐야겠어.

네 맞습니다! 직장 내 괴롭힘을 금지하는 근로기준법이 올해 7월 16일부터 시행된다고 하니 이를 계기로 각자가 자신의 행동을 다시 한번 돌아보는 계기가 되었으면 합니다.

직장 내 괴롭힘 예방·대응 업무 담당자 이 실장의 오늘의 메모장

무심코 했던 말과 행동이 직장 내 괴롭힘의 사례는 아니었나년부터 돌아보자!

일·생활 균형 제도 활성화 기업 (주)우아한형제들 방문 간담회



배우자 출산 휴가, 육아기 근로시간 단축 확대를 위한
「남녀 고용 평등법」 개정 노력 약속



이재갑 고용노동부 장관은 5월 17일 금요일 다양한 일·생활 균형 제도가 활성화된 기업인 (주)우아한형제들을 방문하여 간담회를 열고 일·생활 균형 제도의 도입 및 활용과 관련하여 사업주와 노동자들의 생생한 목소리를 듣고 허심탄회한 대화를 나누었습니다.

간담회에서 이재갑 장관은 “지난해 함께 출산율이 0.98명으로 국제협력개발기구(OECD) 국가 중에서 최초로 ‘0명대’를 기록한 가운데 정부는 그 어느 때보다 일·생활 균형을 중요한 과제로 인식하고 있다.”라고 하면서 “우리 정부는 단순히 출산만 독려하기보다는 가정을 이루고 아이를 낳아 키우는 삶이 보다 행복해질 수 있는 환경을 만들고자 한다. 국민이 생활 속에서 삶의 질이 나아졌다는 것을 느낄 수 있도록 하는 것이 정부 혁신의 목표인 만큼 앞으로도 일·생활 균형을 지원하는 정책을 중점적으로 추진해 나가겠다.”라고 다짐했습니다.

한편, 여성 인구가 2.8만 명이 줄었으나 취업자는 5.6만 명이 늘어난 것에 대해 이재갑 장관은 “여성 고용률이 상승하고 있는 지금, 무엇보다 중요한 것은 유연한 근무와 맞돌봄 문화의 확산을 위한 법적·제도적 뒷받침이다.”라고 하면서 「남녀 고용 평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」의 개정 필요성에 대해 언급하였습니다.

현재 육아기 근로시간 단축과 배우자 출산 휴가 확대를 주요 내용으로 하는 「남녀 고용 평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 개정안이 국회에서 논의 중이며, 개정안이 통과되면 육아기 근로시간 단축 사용 기간이 최대 1년에서 2년으로, 배우자 출산 휴가는 유급 3일에서 유급 10일로 늘어 노동자가 경력 단절 없이 일·생활 균형을 이루고 아이의 출생부터 부모가 함께 할 수 있을 것으로 기대합니다.

이재갑 장관은 “빠른 시일 안에 개정안이 통과될 수 있도록 노력할 것이며, 개정 이후에도 해당 제도들이 현장에서 자리 잡을 수 있도록 최선을 다할 것이고, 여러분들께서 주신 의견을 바탕으로 또 다른 개선할 점이 있는지 세심히 살펴볼 테니 지켜봐 달라.”라고 전했습니다.

‘지역 일자리 네트워크’ 문제 해결 1호 광주 현장 방문



광주시 「자동차 일자리 네트워크」의
특례보증 확대 성과 격려



이재갑 고용노동부 장관은 5월 20일 월요일 광주 광산구의 자동차 부품업체인 (주)은혜기업을 방문했습니다. 이번 현장방문은 광주시 「자동차 일자리 네트워크」 참여자들이 협력하여 지역 자동차 협력업체들의 자금난을 해결한 우수사례를 격려하기 위해 진행되었습니다.

광주시 「자동차 일자리 네트워크」는 광주지방고용노동청과 광주인적자원개발위원회가 주도하고, 광주시·광주전남지방중소벤처기업청·광주그린카진흥원 등 7개의 민·관 기관과 주요 자동차업체 대표들이 참여하는 협의체입니다. 이 협의체는 지난 2월부터 자동차 협력업체들의 자금난을 수차례 논의한 끝에, 광주시가 신용보증재단을 통해 300억 원의 특례보증을 지원하는 성과를 만들어 냈습니다. 이날 방문한 (주)은혜기업은 네트워크 참여 기업이자 기아차의 2차 협력업체로 이 특례보증의 1호 수혜 기업이 되었습니다.

이번 광주 사례는 하반기부터 기아차 신차('19년 9월 SP2, '20년 NQ5) 출시에 따라 광주시 자동차 부품업체들이 설비 교체 등을 위해 시급히 자금을 마련해야 하는 상황이었으나, 자동차 업황 악화에 따라 민간 대출이 축소되고, 중앙부처 정책자금은 지역 수요에 비해 크게 부족하여, 네트워크 첫 회의(2.26.)에서 2·3차 협력업체들이 어려움을 제기하면서 논의가 시작되었습니다.

이재갑 장관은 (주)은혜기업 현장에서 자동차 네트워크 참여자들을 만나 구체적인 협업 경과를 살펴보고, “지역 일자리 문제해결은 지역이 주도하고 중앙은 이를 뒷받침하는 방식으로 추진되어야 한다.”며, “광주 사례는 지역 내 다양한 집단의 대표분들이 지역현실에 맞는 지원방안을 직접 설계하고 추진했다는 점에서 의미가 크다. 이러한 사례가 전국으로 알려질 수 있도록, 지역의 업종별 네트워크 운영을 적극 지원해나갈 계획이다.”라고 밝혔습니다.

일터에서 배우는 일학습병행, 도입 5년만에 8만 명 넘어



▶ 2019. 5. 8.
▶ 문의: 일학습병행정책과
강나래 사무관(044-202-7224)

2014년에 처음 도입된 일학습병행 제도의 참여자가 8만 명을 넘어섰습니다. 참여기업도 2014년 첫해의 1,897개소에서 1만 4,000개소까지 크게 늘었습니다.

산업·지역별로는 일학습병행 훈련 적용이 쉬운 기계(30.3%), 전기·전자(13.8%), 정보통신(12.3%) 등 제조업 분야에서 높은 참여 비율을 보였습니다. 이러한 훈련 참여 직종은 전국적으로 비슷했으며, 일부 지역은 지역의 산업별 분포에 따라 특정 직종에서 상대적으로 높은 참여 비율을 보이고 있습니다. 기업 규모별로는 기계, 정보통신 분야 등 중소기업이 많은 20~49인 기업 비중(35.8%)이 가장 높은 편으로 나타났습니다. 또한 많은 중소기업들이 인력 양성 체계를 만들어 학습근로자의 직무 수행 능력이 좋아지고 기업 경쟁력도 높아진 것으로 나타났습니다.

일학습 근로기간이 끝난 학습근로자가 일정수준의 평가에 합격할 경우 국가자격을 주는 내용의 「산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률(안)」은 현재 국회 법사위원회에 계류 중이며, 법이 통과되면 일학습병행 제도의 활성화에 큰 계기가 될 것으로 기대됩니다.

19년도 제2차 사회적기업 65개 기관 새로이 인증



▶ 2019. 5. 12.
▶ 문의: 사회적기업과
최영은 사무관(044-202-7422)

고용노동부는 올해 두 번째로 사회적기업 인증을 위한 심사를 하고 65개 기관을 새롭게 인증하였습니다. 2019년 전체 116개소(1차 51개소, 2차 65개소)의 사회적기업이 인증되었으며, 이는 지난해 같은 기간(75개소 인증)과 비교하면 1.5배 증가한 수치입니다. 이로써 총 2,201개의 사회적기업이 활동하게 되며, 4만 6,443명(취약 계층 2만 7,991명)의 노동자가 사회적기업에서 일하게 됩니다.

이번 인증기업 중에는 노숙인 및 저소득자를 위한 일자리 창출, 청각 장애인을 위한 문자통역 제품 개발, 질병 관리 앱(App), 공정무역을 통한 저개발국 생산자 지원 등 다양한 분야의 사회적 가치를 창출하는 젊은 청년들이 창업한 곳이 많습니다.

사회적기업은 일반 영리기업과는 달리 취약계층 고용 및 사회 서비스 제공, 사회 문제 해결 등을 목적으로 다양한 사회적 가치를 실현하고 있습니다. 사회적기업 인증 신청을 희망하는 기업이나 단체는 16개 광역자치단체에 설치되어 있는 권역별 통합 지원 기관(대표번호: 1800-2012)에서 상담을 받을 수 있으며, 한국사회적기업진흥원에 신청서를 제출하면 됩니다.

사내 하청 노동자 보호를 위한 공공 기관 점검, 시정 지시 및 과태료 부과



▶ 2019. 5. 21.
▶ 문의: 산업안전과
피해근 사무관(044-202-7723)

고용노동부는 4월 10일부터 4월 30일까지 사내 하청 업체를 많이 사용하는 공공기관(104개소)을 대상으로 하청 노동자 보호를 위한 안전·보건 조치 이행 실태 및 유지·보수 작업에서 안전수칙을 준수했는지를 점검하고 그 결과를 발표했습니다.

이번 점검은 공공 기관의 도급 사업에서 하청 노동자 사망 사고 위험에 대한 국민적 우려가 커진 상황에서 관계 부처 합동으로 지난 3월 19일 발표한 '공공 기관 작업장 안전 강화 대책'의 후속조치로 이뤄진 것입니다. 이번 점검에서 원청 주관으로 안전 보건에 관한 사업주 협의체의 합동 안전점검 및 순회점검을 하지 않았거나, 유해·위험한 기계·기구에 대한 안전장치를 설치하지 않은 사례를 적발했습니다.

법 위반 사업장 91개소에 대하여 378건을 시정 지시하고 59개소에는 과태료 1억 3,000여만 원을 부과하는 한편 안전조치 없이 유해·위험한 기계·기구를 사용한 4개소에는 사용 중지를 명령했습니다. 고용노동부는 금년 하반기에도 공공 기관 도급 사업의 안전보건 이행 실태를 점검하여 공공 기관부터 생명과 안전을 먼저 생각하는 사회적 분위기가 자리 잡을 수 있도록 할 것입니다.

근무혁신 인센티브제 발대식 개최 참여기업 최초 선정, 근무혁신 10개명 발표



▶ 2019. 5. 22.
▶ 문의: 고용문화개선정책과
천민정 사무관(044-202-7497)

고용노동부는 5월 22일 포스트타워(서울 중구)에서 「근무혁신 인센티브제 발대식」을 개최했습니다. 이번 행사는 '근무혁신 인센티브제' 참여기업의 이행 계획을 공유하고 근무혁신 실천을 선언하는 자리로 최초 선정된 참여기업을 격려하고 근무혁신 분위기를 확산하기 위해 마련됐습니다. 행사에서는 참여기업 근무혁신 이행 계획서, 일·생활 균형 지역추진단 성과, 관리자가 이끄는 근무혁신 10개명 등을 발표·공유했습니다. 근무혁신 인센티브제 참여기업들은 적극적인 근무혁신과 실천을 다짐했습니다.

고용노동부는 장시간 근로 개선과 생산성 향상을 위한 중소·중견기업의 근무혁신을 이끌기 위해 「근무혁신 인센티브제」를 도입하여 지난 4월 3일부터 4월 30일까지 1차 참여기업을 모집했고 총 45개의 기업이 응모해 31개 기업을 선정하였습니다. 선정된 참여기업은 현장지원단의 이행 계획 상담(컨설팅)을 시작으로 약 3개월 동안의 근무혁신 개선 기간을 가지며, 근무혁신 우수기업은 9월에 최종적으로 선정됩니다. 근무혁신 우수기업은 정기 근로감독 면제, 각종 정부사업 참여 우대, 워크넷 홍보, 우수기업 표지 등 다양한 혜택을 받게 됩니다.

우리는 모두 저마다 다른 재능과 능력을 가지고 있습니다. 때로는 자신이 무엇을 잘할 수 있는지 알기까지 오랜 시간이 걸리는 경우도 많지요. 데이터 분석기반 사회적기업 (주)히든그race 김성은 대표는 말합니다. 가장 잘할 수 있는 일을 찾기까지의 과정이 다소 오래 걸리더라도 포기하지 말라고요. 서로를 찬찬히 바라봐주며 배려하고 소통할 때, 저마다의 진가가 빛을 발하는 날이 분명히 올 거라고 말합니다.

글 박채림 / 사진 스튜디오

모두에게 깃든 숨겨진 가능성의 힘

(주)히든그race



고용취약계층을 위한 '좋은 일'을 고민하다

'데이터 분석'과 '머신러닝 알고리즘'을 적용하여 고용취약계층의 재능을 발견하고 그에 맞는 직무를 교육해 전문가로 양성하는 사회적기업 (주)히든그race는 2013년 설립되어 올해로 7년 차가 되었습니다. '히든그race'라는 이름에는 '모든 이에게는 특별함이 있다'는 의미가 숨겨져 있죠. 김성은 대표는 장애인이나 경력단절 여성, 시니어 등 서로 가진 특성은 다르지만 잘 살펴보면 남들보다 뛰어난 능력을 가지고 있기에 이를 직무로 연결하면 좋겠다고 생각했습니다.

"저희가 추구하는 가치는 '인력 고용' 측면에서 보자면 아직 미약합니다. 하지만 자신에게 맞는 직무를 찾는 장애인

이 비장애인과 당당히 경쟁함으로써 자립할 수 있고, 어느 곳에서나 눈독 들이는 '전문가 인재'가 될 수 있습니다. 그러나 아무리 따뜻한 마음을 가지고 고용취약계층에 도움을 주려 해도 철저한 준비와 합리적인 판단이 없으면 무용지물이 되기에 십상입니다. 그래서 정확한 근거 자료를 도출하고 전문성을 확보하기 위해 '데이터 분석'이라는 도구를 활용하게 된 거죠." 깊이 분석하고 탐구하니 저마다 숨겨진 가능성이 조금씩 빛을 발하기 시작했습니다.

(주)히든그race에서 디자인 업무를 담당



하고 있는 청각장애인 우영희 씨는 시각적으로 설명하는 능력이 뛰어납니다. 평생 공직생활을 하다 은퇴한 후 세무와 행정을 맡은 김경수 씨는 회계에 대한 노하우와 식견이 풍부하죠. 그 덕분일까요? (주)히든그레이스는 지난 3월 모범납세법인으로 선정되기도 했습니다. 재택근무 중인 우종훈, 박주은 씨는 중도지체 장애인으로 거동은 조금 불편하지만, 통계 분석과 상담 업무에서 탁월한 성과를 보입니다.

끊임없는 소통과 끈기로 전문성을 키우다

물론 잘하는 일을 더 잘하게 만들기 위한 노력은 필수입니다. (주)히든그레이스에서는 직원의 전문성을 키우기 위해 회사 클라우드에 공유된 내부 강의 자료를 인턴 기간 동안 충분히 교육하고, '왜 일하는가?'에 대한 고민도 터놓고 이야기합니다. 실무 습득 기간은 충분히 두되 만약 손해가 나더라도 회사가 적극적으로 책임지는 구조를 만들어 직원들이 실패를 두려워하지 않고 업무에 임하도록 하고 있습니다.



“직원들에게 ‘함께한다’고 아무리 말해도 체감하기 어렵습니다. 그래서 직원들 개개인의 전문성은 존중하되 늘 열린 마음으로 소통하고 배려함으로써 ‘우리가 함께하고 있구나’라고 스스로 실감하게 합니다.”

(주)히든그레이스는 올해 ‘데이터분석과 머신러닝’ 사업 영역을 더욱 확장해나갈 계획입니다. 카이스트의 SEMBA(사회적기업가 양성과정)에 지원할 예정이고, 정부 지자체 데이터를 통해 ‘청년 지원금’이나 ‘취약계층 지원금’이 올바르게 시행되고 있는지 검증하는 예측 모델도 개발 준비 단계에 있습니다. 장애 유형에 따른 직무 개발 역시 꾸준히 진행 중이며 오랜 목표였던 히든스쿨(HIDDEN SCHOOL) 개교의 꿈에도 한 발짝 다가서고 있죠.

(주)히든그레이스의 데이터 분석에는 아직 자신의 진로를 찾지 못한 다양한 고용취약계층의 가능성이 담겨 있습니다. 차별이나 편견 없이 오로지 잘하는 일로 존중받는 세상, 고용취약계층을 넘어 일하는 사람 모두가 꿈꾸는 진정한 ‘평등’의 가치가 아닐까요?



히든그레이스는 사회취약계층의 재능을 분석하여 전문가로 양성하는 데이터분석기반의 사회적 기업입니다



Mini Interview

다시 돌아온 일터, 신바람 납니다



운영·사무·행정 담당
김경수 사원

오랫동안 공직에 몸담았다 퇴직 6개월 만에 다시 일터에 복귀했습니다. 새로운 조직문화에 잘 적응할 수 있을까 걱정하던 시기도 있었는데, 지금은 출근길이 마냥 즐겁습니다. 제가 가진 노하우와 식견이 회사의 성장에 도움이 되어 큰 보람을 느낍니다.

잘하는 일을 찾으니 일하는 즐거움이 느껴져요



디자인 담당
우영희 사원

‘장애를 가지고 있으니 이건 못하겠지’라는 생각은 장애인의 가능성을 가로막는 벽이 되곤 합니다. 제가 잘하는 일을 찾은 이후 자신감이 커졌어요. 앞으로는 어딜 가든 꼭 필요한 인재가 되어 마음껏 꿈을 펼치겠습니다.

임금체계 단순화로 성장 기틀 마련하다

지속적 소통 위해
노사협의회 설립한
에코바이오홀딩스(주)

복잡한 임금 체계로 인한 인적 자원 확보의 어려움

1989년에 설립된 에코바이오홀딩스(주)는 폐기물 매립가스의 생물학적 처리 과정에서 바이오황을 생산하고, 유기성 폐기물에서 전기, 차량연료 등 신재생에너지를 생산하고 있습니다. 또한 폐기물 매립가스를 활용한 수소 생산 설비를 운영하는 등 차세대 바이오 에너지화 사업을 펼치고 있습니다.

회사의 사업영역 확장으로 직원 수는 지속적으로 증가하고 있었으나 이직률이 높았습니다. 그동안 연봉제의 임금체계를 운영하며 기본급 및 연차수당, 연장수당 등 각종 수당을 매월 고정적으로 지급하였으나 법적 문제를 안고 있었습니다. 더불어 직원들은 임금의 계산방법을 확인하기 어려워하였고 회사를 신뢰하지 못했습니다.

이런 관계로 직원들의 업무능률은 떨어졌으며 회사는 우수인력을 확보하는 데 어려움이 있어 회사 분위기 개선의 필요성을 절감하였습니다.

신재생 에너지 개발 전문기업인 에코바이오홀딩스(주)는 회사와 동반 성장할 인적 자원 확보가 절실했습니다. 이를 위해 임금체계 개선 방향을 수립한 결과 취업규칙 및 근로계약서 등 제규정 개정으로 단순화되고, 사내 수직적 위계질서는 수평적 분위기로 바뀌는 등 성장을 위한 변화가 일어났습니다. 그 변화의 현장에 함께 가보시죠.

정리 편집부





노사협의회의 지속적 소통과 이해 마련



사실 임금체계 변화에 앞서 에코바이오홀딩스(주)에 필요한 것이 있었습니다. 회사와 직원 간의 소통 채널이었지요.

“직원들의 적극적인 참여를 독려할 수 있는 소통 채널을 고민했습니다. 기존의 위계질서 대신 수평적인 관계로서 부서장이 직원들의 고충을 청취하였습니다. 또한 전문 컨설턴트가 전 임직원을 상대로 임금 등 전반적인 노사관계에 대한 설문조사를 실시

하였으며 그 결과를 바탕으로 임금체계 개선을 추진하였습니다. 추진하는 과정마다 전 임직원을 대상으로 설명회를 개최하면서 직원 참여의 분위기로 전환되었습니다.” 이와 함께 전략실에서는 노사협의회를 설립하여 경영실적과 계획, 인력계획 등의 정보를 직원들의 눈높이에 맞춰 제공하여 직원들은 회사의 경영상황을 이해하게 되었습니다.

에코바이오홀딩스(주)는 이러한 다각적인 방법과 지속적이고 반복적인 노사 간의 소통으로 분쟁요소를 사전에 제거할 수 있었습니다. 무엇보다 이러한 노력은 회사가 목표로 하는 우수인력 확보의 발판을 마련할 수 있게 되었다는 점에서 매우 의미 있는 시도가 되었습니다.

임금체계 단순화하고 노사 간 신뢰 구축

에코바이오홀딩스(주) 김영민 전무는 컨설팅을 통해 당초 임금구조의 문제를 진단하고 타 기업 사례를 검토하여 임금체계 개선 방향을 수립하고자 하였습니다. 또한 임금체계 개선에 따라 취업규칙 및 근로계약서 등 제규정을 개정하여 단순화하고자 하였습니다.

“우선 임금항목을 간소화하고 임금체계를 단순화하여 회사 부담금은 최소화하면서 근로자의 임금인상 효과도 누릴 수 있었습니다. 그리고 일괄 10일로 제한했던 연차휴가 사용에 대해 연차휴가와 수당의 기준을 개정하고 일근직에 한해 근로기준법 상의 연차휴가 사용 촉진을 시행하여 일과 생활의 균형을 유지하고 휴식권을 보장할 수 있도록 하였습니다.”

임금체계를 단순화한 에코바이오홀딩스(주)는 나아가 능력 중심의 임금구조로 회사의 경쟁력을 더욱 높여나갈 예정입니다.



Mini Interview



조영지 과장(시설Q/C팀)

“떨어붙이기”식이 아니라 직원의 이야기에 귀를 기울이는 분위기의 컨설팅 과정이 가장 좋았습니다. 앞으로도 노사 간의 대화가 더 필요하다고 느끼지만 개선될 희망이 보이고, 이런 과정으로 노사 간의 신뢰가 한층 더 쌓인다면 회사도 더욱 성장할 수 있을 것이라 생각합니다.



이평수 과장(전략실)

이번 임금체계 개선은 직원들의 의견을 바탕으로 회사 내부규정에 많은 변화가 있었다는 점을 확인할 수 있었습니다. 이는 임금체계 개선뿐 아니라 노사협력관계에도 긍정적 변화를 가져다주며, 직원들의 업무 집중도 상승, 더 나아가 회사의 경쟁력이 향상될 것으로 기대됩니다.



가려운 곳 콕콕 집어 해결해주는 맞춤형 워라벨이 온다

핀셋 복지로
일과 생활의 균형을 맞춘
—
(주)티몬

때로 직장문화를 바꾸는 일이 어렵고 거창하게 느껴질 수도 있습니다. 하지만 직원의 워라벨은 특별 예산을 조성하거나 엄청난 혜택을 준다고 다 이루어지는 건 아니죠. 정말 필요한 복지인지, 직원 모두가 인지하고 있는지, 혜택을 사용하는 데 어려움은 없는지 세심하게 살피고 하나씩 실천해나가는 것. (주)티몬의 복지는 이렇듯 소박하지만, 진정성 있는 실천에서부터 시작합니다.

글·사진 고용노동부 일생활균형 블로그



거창한 이벤트가 아닌 현실적인 복지

모바일 커머스 기업으로 잘 알려진 (주)티몬은 2018년 고용노동부의 워라벨 우수기업 사례 공모전에서 대상을 받았습니다. 지난 2017년 일생활균형 우수기업 금상 수상에 이은 쾌거였죠. 이렇게 꾸준히 높은 워라벨 지수를 유지할 수 있었던 비결은 무엇이었을까요?
“대단할 게 있나요? 우리 안에서 지금 할 수 있는 것들을 실천했을 뿐입니다.”
이의현 팀장의 답변은 의외로 현실적입니다. (주)티몬은 직장 내 복지 혜택을 놓치지 않고 쓸 수 있도록 콕콕 집어 세심하게 지원하는 이른바 ‘핀셋 복지’를 실천하고 있습니다. 실

제로 (주)티몬이 운영하는 사내 복지제도들은 화려하거나 거창한 이벤트는 아닙니다. 오히려 실천 가능한 제도를 지속적으로 운영하며 워라벨 만족도를 크게 높였다는 평가를 받고 있죠.
무제한 휴가나 복지 폭탄을 던진다고 직원들의 워라벨이 지켜지는 것이 아니라는 이의현 팀장의 말은 ‘워라벨을 위해 무언가 대단한 일을 해야 한다’는 압박감을 가진 기업들에게도 솔깃한 소식입니다. 하지만 구체적으로 기업이 어떻게 나서야 기존의 복지만으로도 직원 스스로 일과 생활의 균형을 맞춰갈 수 있는 걸까요?



‘슈퍼패스’, 초단기 휴가 반반차 제도

집안 행사나 미뤄둔 공연을 보러 가기 위해 평소보다 한두 시간 일찍 퇴근하고 싶은데 말을 꺼내기 어려운 경우 있으시죠. 그렇다고 ‘금쪽 같은’ 반차를 쓰자니 아까운 마음도 듭니다. 그래서 (주)티몬에서는 반반차 제도, ‘슈퍼패스’를 시작했죠. 실제로 슈퍼패스는 (주)티몬 직원들에게 가장 인기 있는 복지 중 하나입니다. 반기에 6번 그러니까 월에 1회, 내가 원하는 하루 2시간을 개인 생활로 돌릴 수 있는 연차 외의 휴가죠.

“직장생활을 하다 보면 두 시간 정도의 여유가 필요한 상황이 의외로 많아요. 근무시간 내에 개인적인 일을 처리하거나 쉬고 싶어도 상사의 양해를 구하거나 별도로 휴가를 내야 했죠. 슈퍼패스는 바로 그런 상황을 해결해줍니다.”

거창한 이벤트가 아닌 실천 가능한 복지

하루 업무를 끝내고 운동이라도 할라치면 복잡한 퇴근길에 지쳐 포기하고 말 때 있으시죠. 그래서 (주)티몬은 회사 안과 인근에 직원 건강과 컨디션 케어를 위한 여러 혜택을 마련했습니다. 언제든지 부담 없이 운동할 수 있도록 회사 근처의 피트니스센터 이용을 지원하는 한편, 월 2회 의료진이 회사에 방문해 임직원의 건강검진을 해주는 제도도 운영 중입니다. 그뿐인가요. 예약을 하면 회사에서 전문 마사지사의 무료 마사지도 받을 수 있고, 안마의자에서 업무 중 피로를 풀 수도 있죠.

“회사에 건강과 컨디션을 챙길 수 있는 장소들이 마련된다면 직원들이 한결 편하게 이용할 수 있을 뿐 아니라, 오가면서 낭비되는 시간을 줄일 수 있으니 효과적이라고 판단했습니다.”



가족을 생각하는 회사가 진짜 ‘젊은’ 회사

사실 창립 당시에만 해도 (주)티몬은 쇼핑 트렌드를 이끌어가는 젊은 직원들이 주축이었습니다. 그리고 회사의 성장과 함께 직원들은 결혼을 하고 육아를 시작했죠. (주)티몬은 1,279명의 근로자 중 704명이 여성으로, 여성 인재들의 경력 단절이 생기지 않도록 각별히 신경 쓰고 있습니다.

“임신 시 태아 검진시간 및 2시간 단축 근무 보장, 난임 치료 휴가와 유산·사산 시 최대 90일간의 휴가를 제공하는 부분은 기본적인 데도 몰라서, 부담돼서 못 쓰는 경우가 꽤 있습니다. 남자 직원의 육아휴직도 앞서 사용한 사람이 없으면 내가 쓰겠다고 말을 해도 되나 머뭇거리게 되죠. 그런 의미에서 직원들 스스로 있는 제도를 부담 없이 사용하도록 영상 제작, 포스터 배포 등 적극적인 홍보도 하고 있습니다.”

이의헌 팀장은 지속가능한 워라밸을 위해서는 ‘너무 거창하게 시작하지 않아야 한다’고 조언합니다. 당장 실천할 여력이 없는데도 그저 ‘좋아 보인다’는 이유로 도입하면 실패할 확률이 높기 때문이죠. 좋은 워라밸이라는 답안지는 직원들을 관찰하는 데서 얻을 수 있다고 그는 말합니다.

어쩌면 행복은 거창하고 대단한 이벤트로부터 시작되는 것이 아닐지도 모릅니다. 일상에서 반복되는 ‘소소하지만 확실한 행복’이 모여 커다란 행복이 이뤄지는 건 아닐까요. 오늘도 (주)티몬이 실천하는 작지만 꾸준한 복지가 직원들에게 커다란 행복을 전해주고 있습니다.



직접 소통이 만드는 무노조 기업의 행복한 상생

(주)서울에프엔비

사내에 노조가 없다면 직원은 필요한 건의사항을 어떻게 전달할까요? 2018년 노사문화대상 국무총리상을 받은 서울에프엔비는 '노동조합'이 없는 무노조 기업입니다. 그런데도 직원과 경영진의 거리는 어느 기업보다 친밀하죠. 직원과 경영진 간의 직접적인 소통과 맞춤형 복지정책을 통해 노조 없이도 상생하는 노사 관계를 만들어가는 (주)서울에프엔비를 소개합니다.

글·사진 노사발전재단 <2018년 노사문화대상 수상기업 사례집>



격의 없는 소통으로 노사의 벽을 허물다

(주)서울에프엔비는 직원이 주체가 되는 기업입니다. 그 바탕에는 '최고의 품질은 나로부터'라는 기업 캐치프레이즈가 자리하고 있죠. 물론 직원들만 잘해주기를 바라는 것은 이치에 맞지 않습니다. 잘할 수 있는 환경을 만들어주고 개인 만족도를 높이는 일 역시 중요하죠. 회사의 크고 작은 규칙들을 직원 스스로 결정하고 소통을 통해 더 나은 방향으로 발전시키려고 노력하는 것도 바로 이런 이유에서입니다. 이때 경영진은 일방적으로 지시하기보다는 직원들이 더 현명한 판단을 하고 합의된 사항을 실행에 옮길 수 있도록 돕는 역할을 합니다.

“직원들의 불만사항이 바로 전달되도록 제 전화번호는 물론 SNS 아이디를 전 직원에게 공개했습니다. 회사의 성장을 위한 제안부터 사소한 건의사항까지 바로 전달되죠. 여름에 현장이 덥다는 의견에는 아이스팩과 제빙기 설치 결정이 내려졌고, 지게차 때문에 근무자가 위험할 수 있으니 볼록거울을 설치해달라는 의견은 수렴 후 즉시 주문에 들어가 바로 다음 날 현장에 적용했습니다. 형식이나 절차를 따졌다면 훨씬 시일이 오래 걸렸겠죠?”

직원 개인의 만족도가 우수한 품질의 제품을 생산하는 밑바탕이 되고 이는 회사의 성과로 이어진다는 것이 오덕근 대표이사의 경영철학입니다. (주)서울에프엔비의 특별한 복지정책은 이러한 경영철학을 바탕으로 만들어졌습니다.





직원의 행복이 곧 기업의 행복

● 직원만큼이나 직원 가족의 만족도 중요합니다. (주)서울에프엔비가 '이안애 직장 어린이집'을 무상으로 운영하는 것 역시 직원들이 자녀 양육에 대한 걱정 없이 일할 수 있는 환경을 마련해주기 위함입니다. 이곳은 0세부터 입학이 가능한데 이는 출산 후 경력단절로 인한 여성 직원들의 고민까지 세심하게 신경 썼기에 가능한 일이었습니다.

직원들의 장기근속과 목돈 마련의 기회를 제공하기 위한 지원도 아끼지 않습니다. 강원도 일자리 공제사업과 중소기업진흥공단의 청년재직자 내일채움공제 등의 상품에 전 직원의 36%가 가입되어 있으며, 이른 시일 내에 100% 가입을 이루는 것이 목표입니다. 또한 2018년도 10월부터는 다동이 보육, 노부모 부양, 운동선수 자녀를 지원하는 (주)서울에프엔비만의 특별한 복지제

도도 시행하고 있습니다. 일회성 지원에서 그치는 것이 아니라, 다동이는 초등학교부터 고등학교까지 12년 동안, 노부모 부양은 75세부터 90세까지 매달 지원이 이뤄집니다. 사내에 운동선수 자녀를 둔 직원들이 있다는 소식을 듣고 나서는 운동용품 구입비 명목으로 장학금도 지급하고 있죠.



꾸준한 성장의 원동력은 바로 소통과 협력

● 이런 노력 덕분이었을까요? (주)서울에프엔비는 2007년 창립 이래 매년 15% 이상의 성장을 이어가고 있습니다. 직원 수도 급격하게 증가해 현재 279명이 함께하게 되었죠. 그러나 규모가 커지면서 소통에 어려움도 생겼습니다. 이런 문제를 해결하고자 (주)서울에프엔비는 노사파트너십 프로그램을 신청해 2015년과 2016년 2년 연속 노사파트너십 프로그램 지원 사업장으로 선정되기도 했습니다. 2년의 세월은 목표를 향해 열심히 달려왔던 레이스를 잠시 멈추고, 서로의 관계를 되짚어볼 수 있는 '쉼표'가 되어주었습니다.

이때의 경험은 주52시간 근로 단축으로 인한 현장 직원들의 임금 감소 등의 변화에 대처할 수 있는 힘이 되기도 했습니다. 직원들이 감소한 임금에 대한 즉각적인 대책을 요구하자 회사에서는 곧바로 생산성 향상을 바탕으로 한 점진적인 개선을 약속했습니다. 상호 협의를 통해 성과 발생에 따른 인센티브 지급과 복지정책의 확대를 이끌어냈습니다. 또한 2015년부터는 환경미화 및 계약직 직원까지 모두 다 같이 해외여행을 떠나 화합과 단합을 이뤄가고 있습니다.

'노사 관계는 소통과 화합을 통한 신뢰'를 바탕으로 단단해집니다. (주)서울에프엔비는 바로 그 좋은 사례가 되고 있습니다. (주)서울에프엔비의 모범 사례가 우리 사회 곳곳에 널리 퍼지기를 기대합니다.

Mini Interview

소통장인
우리 회사를
칭찬합니다!



근로자 대표 권두성

노동조합이 없음에도 노와 사가 회사의 비전을 공유하고 끊임없이 소통하며 성장해나가고 있다는 사실이 뿌듯하게 느껴집니다. 소통을 통해 문제점을 극복하고 개선 방안을 함께 찾는 것이 우리의 노사 문화이며, 소통의 기반이 된 상호신뢰는 가장 큰 성장동력이 됩니다. 앞으로도 꿈을 이뤄가는 행복한 노사문화를 만들기 위해 최선을 다하겠습니다.

열린 경영으로
직원의 편에
서겠습니다



대표이사 오덕근

앞으로도 노와 사가 합심하여 상생하는 노사문화를 정착시키고 동반성장의 파트너십을 유지했으면 합니다. 저 역시 지금까지 그랬듯 직원들과의 소통을 최우선 순위로 두고, 개개인의 목소리에 귀 기울이겠습니다. 자율과 책임, 신뢰를 바탕으로 불합리한 노사관행을 없애고 직원들이 즐겁게 일할 수 있는 행복한 일터를 만들어가겠습니다.

일하는 행복
보람 있는 일터를 위한

취업·일자리 박람회 총정리

본격적인 여름이 시작되는 6월, 수도권부터 시작해 부산, 제주까지 다양한 프로그램을 담은 채용박람회 소식이 풍성하게 이어지고 있습니다. 치열하게 구인구직을 시작하는 모든 이들이 행복한 하반기가 되길 기원하며 6~7월의 채용박람회 소식 알려드립니다.

정리 편집부

2019 광명시 함께 웃는 일자리박람회



경기도 광명시가 기업과 구직자와 모두 웃을 수 있는 '2019 광명시 함께 웃는 일자리박람회'를 개최합니다. 행사에는 현장 채용관 20개, 취업상담관 2개, 부대행사관 6개(이력서 사진촬영, 메이크업, 헤어스타일링, 바리스타, 혈당검사)가 운영되면서 구인·구직을 희망하는 기업과 구직자 모두에게 유용한 시간이 될 것으로 기대됩니다. '2019 광명시 함께 웃는 일자리박람회' 참가기업에게 주어지는 다양한 혜택도 눈에 띄네요. 고용안정정보망(<http://www.work.go.kr>) 및 광명일자리 센터홈페이지(<http://gyeonggi.work.go.kr/gwangmyeong/>)를 통해 기업소개 및 구인계획을 확인할 수 있습니다.

일시 2019년 6월 20일(목)
장소·주최 광명시청 대회의실 | 광명시

2019년 영도구 채용박람회



구인업체 60여 곳이 참여하는 부산 영도구의 알찬 '2019 영도구 채용박람회'가 열립니다. '2019년 영도구 채용박람회'에서는 현장 채용면접을 비롯해 구직자를 위한 이력서 면접 컨설팅, 알짱 사진관, 면접 메이크업, 취업 타로 등 채용 관련 다양한 프로그램들로 구성되며, 취업을 원하는 누구나 참가가 가능합니다.

일시 2019년 6월 18일
장소·주최 영도구청 1층 구민홀 | 영도구

2019년 6월 성남시 청년채용박람회



성남시가 기업의 인력난 해소와 구직자의 취업성공을 위해 '2019년 6월 성남시 청년 채용박람회'를 개최합니다. '2019년 6월 성남시 청년 채용박람회'는 구인을 희망하는 30여개의 업체가 참여할 예정이며, 취업을 희망하는 청년들을 대상으로 행사 당일 구인업체와 구직자의 1:1 현장 취업면접이 진행될 예정입니다.

일시 2019년 6월 19일
장소·주최 성남산업단지공단 12층 | 성남시

2019 일본기업 채용박람회



일본에서 취업의 꿈을 펼칠 수 있는 '일본기업 채용박람회'가 개최됩니다. '일본기업 채용박람회'는 일본 현지기업 45개사가 참가 예정이며, 사진입사지원자 중 선발된 대상자에 한해서만 면접 참여가 가능합니다. 엔지니어, 영업직, 프로그래머 등 다양한 분야에서 인재를 기다리고 있으니 일본 기업 채용의 기회를 노려보는 것도 좋겠습니다.

일시 2019년 6월 28~29일
장소·주최 서울 코엑스 | 고용노동부, 한국무역협회

2019 서귀포여성취업박람회



경기도 광명시가 기업과 구직자 모두 웃을 수 있는 '2019 광명시 함께 웃는 일자리박람회'를 개최합니다. 행사에는 현장 채용관 20개, 취업상담관 2개, 부대행사관 6개(이력서 사진촬영, 메이크업, 헤어스타일링, 바리스타, 혈당검사)가 운영되면서 구인·구직을 희망하는 기업과 구직자 모두에게 유용한 시간이 될 것으로 기대됩니다.

일시 2019년 7월 5일
장소·주최 서귀포시민회관 | 서귀포시

바다에서 건져 올린 미래 유망 직업

해양 분야 新직업

해양수산 산업의 범위가 확대되면서 고부가가치 창출이 가능한 미래 신산업으로 부상하고 있습니다. 바다 환경, 해양 수산물 등의 중요성이 커지고 해양레저, 관광에 대한 수요가 증가함에 따라 유망 직종으로 떠오르고 있는 해양 분야 신직업을 알아보겠습니다.

정리 편집부(참고자료: 고용노동부 <미래가 온다 새로운 직업이 뜬다>, 교육부 <미래직업 가이드북>)



바다해설사



바다와 어촌과 관련된 이론적 지식을 바탕으로 어촌관광 현장에서 관광객에게 어촌의 역사·문화·자연자원 등을 해설·교육 할 수 있는 전문가를 말합니다. 바다해설사는 어촌관광에서 한걸음 더 나아가 자연생태, 문화학습 등과 연계하여 어촌관광의 질적 수준을 높이고, 어촌의 역사와 문화, 전통을 느끼고 체험할 수 있도록 하기 위한 목적으로 양성되며 어촌관광 부문에 특화된 전문인력으로 수요가 높아지고 있습니다.

레저선박정비수리원



안전운항을 위한 요트·보트 등 레저선박 기계의 수리점검 및 선박의 외형 유지보수를 담당합니다. 선저(배의 밑바닥)와 프로펠러, 러더(브레이크) 등의 상태를 확인하고 때가거나 수포를 제거하고 방수처리를 담당하며 수리와 점검이 끝나면 도색 작업을 통해 요트의 수명을 연장시킵니다. 레저선박정비수리원은 레저선박시설 관련 업체와 레저선박조선소 및 수리시설 등 레저선박의 제조·유통·정비·운항 분야에서 활동할 수 있습니다.

크루즈승무원



크루즈, 웨리, 유람선 등을 이용하는 승객의 안전과 편의를 위해 각종 서비스를 제공하는 직업입니다. 일반적인 여객선과는 다르게 운송 등의 목적이 아닌 관광 목적의 크루즈(선박) 숙박은 물론 각종 오락, 음식 서비스에 이르기까지 바다 위에 떠 있는 최상급 호텔로서 보다안전하게 순항하며 크루즈승무원은 크루즈 내에서 승객의 승·하선 안내에서 시작해 관광이 모두 끝날 때까지 안전과 서비스를 책임집니다.

해양플랜트안전관리자



해양플랜트안전관리자는 해양플랜트(바다 깊숙이 묻혀 있는 해양 자원을 탐사·시추·발굴·생산하는 장비)에서 발생하는 안전사고를 예방하고 각종 사고를 검토하고 사고예방을 위해 안전세부계획을 수립합니다. 또한 해양플랜트의 작업공정을 확인하여 안전에 문제가 없는지 검토하고 오염물질이 누출되지 않도록 관리합니다. 해양플랜트 사고 발생에 대한 국제적인 안전, 환경에 대한 관심 증대로 향후 수요가 증가할 것으로 전망되는 직업입니다.



매일 다른 색깔을 품은 바다 그 위의 나의 일터

고혜정

크루즈승무원

(로얄캐리비안인터네셔널 산하 로얄캐리비안 크루즈라인 소속 / 시니어 게스트 서비스 오피서)

한번 승선하면 5~7개월, 휴가 2개월

크루즈승무원 경력 4년차인 고혜정 씨는 로얄캐리비안¹⁾의 게스트서비스 오피서로서 근무하고 있습니다. 호텔의 프론트 데스크라고 할 수 있지요. 승객이 승선하면서부터 하선하기까지 가장 많이 찾는 곳이라 승객과의 직접적인 소통이 가장 활발한 업무이기도 합니다. “각 포지션마다 다르지만 저의 경우 한 컨트랙²⁾을 5~7개월 단위로 근무해요. 한 컨트랙이 끝나면 6주에서 8주 가량의 휴가를 받고요.”

고혜정 씨가 근무하는 게스트서비스 부서는 24시간 운영하기 때문에 오전, 오후, 야간 이렇게 3교대로 이루어져 약 3주 간격으로 교체됩니다. 평균 9시간 정도 일하고 승하선하는 바쁜 날에는 12시간을 일할 때도 있지만 보통 4~5시간 정도 일하고 쉬는 시간을 갖는 등 규칙적인 형태를 갖추고 있습니다.

¹⁾ 로얄캐리비안 크루즈는 1997년 설립된 회사로 총 3개의 선사를 보유, 세계 2번째 규모의 크루즈 선사, 채용은 파트너 ICCT KOREA에서 진행.

²⁾ 컨트랙(contract; 계약): 크루즈승무원들은 한 번 승선하면 보통 6~8개월을 일하는데 이를 ‘컨트랙’이라고 한다.



다양한 국적의 사람들과 함께 하는 일터

크루즈 선내는 대략 5,000~7,000명 이상의 승객과 2,000명가량의 직원이 모인 다국적 집합체로 영어, 스페인어, 프랑스어, 중국어, 이탈리아 등을 습득할 수 있는 최적의 환경입니다. 외국어능력이 있다면 그만큼 유리하다는 뜻이기도 합니다.

“크루즈승무원에게 외국어능력의 필요성은 ‘현실 조연’이에요. 근무하면서 정말 빠져서 느끼거든요. 언어는 더 넓은 세상, 더 많은 기회를 가질 수 있는 무기지요.”

외국어능력 외에도 고혜정 씨는 크루즈승무원의 자격 조건으로 튼튼한 신체와 정신, 영어회화와 외국어, 외국인 손님에게 먼저 다가가서 웃으며 인사하고 서비스를 제공할 수 있는 당당함, 다국적 동료들과 함께 어울리며 생활하고 근무할 자신감이 있다면 충분하다고 하는데요. 학력, 나이, 출신은 전혀 중요하지 않다는 것도 특징이 될 수 있겠네요.

매일 성장해가는 내 모습에 만족스러운 직업

크루즈승무원은 우리에게 다소 낯선 직업인데 고혜정 씨는 어떻게 이 직업을 갖게 되었을까요? 대학교 2학년 겨울방학 때 들은 특강에서 크루즈승무원이라는 직업을 알게 되어 꿈을 품었고 크루즈승무원 4년차가 된 지금도 여전히 만족스럽다고 합니다.

“여행, 크루즈 등의 환상만을 가지고 이 일을 한다면 분명 힘든 일이지만 저는 제 직업이 너무 좋아요, 제가 하고 있는 일에 단 한 번도 후회한 적이 없죠. 일은 고되고 힘들지만 그만큼 보람을 느낄 수 있는 직업입니다. 매일 다른 색깔의 바다를 보고, 다양한 국적의 동료들과 일하며, 일을 통해 매일 발전해가는 이 직업에 만족해요. 매번 승선할마다 너무 설레고 행복합니다.”

크루즈승무원이 되려면...



Q. 정보는 어디에서 얻나요?

크루즈승무원 관련 네이버 카페, 페이스북 페이지가 있고 전직 크루즈승무원이 낸 책도 도움이 될 것입니다. 제가 소속되어있는 로얄캐리비안 크루즈에 관심이 있다면 네이버 ‘ICCT KOREA’라는 카페에도 많은 정보와 질의응답을 보실 수 있습니다.

Q. 필요한 자격증이 있나요?

따로 토익점수나 자격증이 필요하진 않습니다. 자격증보다 중요한 것은 면접에서 증명해야 할 회화실력입니다.

Q. 근무 분위기는 어떤가요?

상하관계가 딱딱하지 않아 동료, 선배, 수퍼바이저(직속 상사), 매니저 모두 친구가 될 수 있습니다. 물론 지켜야 하는 규율이 있고 사람마다 다르지만 크루즈 직원들은 대체적으로 평등관계를 중요하게 생각합니다.

SOS 고민 상담소

글 우재원 노무사(자원노동법률사무소)

**감정노동자가 폭언으로
정신과 치료를 받고 있는데
산업재해 보상이 되나요?**

감정노동자가 고객의 폭언과 같은 업무상 사유로 인해 우울증 등의 정신적 질병을 얻은 경우에는 업무상 재해로 인정되어 산업재해 보상을 받을 수 있습니다.

감정노동(Emotional Labor)은 근로자가 사람을 대하는 일을 수행할 때 조직에서 바람직하다고 여기는 감정을 자신의 감정과는 무관하게 행하는 노동을 의미합니다. 마치 배우처럼 자신의 실제 감정과는 무관하게 형식적인 감정을 표현하기 때문에 감정적인 부조화로 인한 스트레스가 상당합니다. 더구나 감정노동자를 배려하지 않는 사회풍조 때문에 단순한 직업적인 스트레스 수준을 넘어서 우울증과 업무로 인한 소진 현상(번아웃)으로 이어지는 심각한 결과를 초래하기도 합니다.

이러한 감정노동자를 보호하기 위해서 2016년 산업재해보상보험법 시행령이 개정되어 감정노동에 의한 정신적 질병의 산업재해 인정기준을 개선하였습니다. 구체적인 인정기준을 살펴보면 ①업무와 관련하여 정신적 충격을 유발할 수 있는 사건에 의해 발생한 외상 후 스트레스장애(산업재해보상보험법 시행령 별표3 제4호 바목), ②업무와 관련하여 고객 등으로부터 폭력 또는 폭언 등 정신적 충격을 유발할 수 있는 사건 또는 이와 직접 관련된 스트레스로 인하여 발생한 적응장애 또는 우울병 에피소드(동법 시행령 별표3 제4호 사목, 개정으로 추가)로 정하고 있습니다.

또한 위 두 가지 경우에 해당되는 질병이 아니라도 근로자의 질병과 업무와의 상당인과관계(相當因果關係)가 인정되는 경우에는 해당 질병을 업무상 질병으로 봅니다(동법 시행령 별표3 제13호). 그러므로 감정노동자가 고객의 폭언으로 인해서 정신과 치료를 받는 경우에 업무와의 상당인과관계가 인정되면 업무상재해가 되므로 산업재해 보상을 받을 수 있습니다.

흔한 표현이지만 감정노동자도 누군가의 가족이고 친구입니다. 혹시나 서투르고 실수가 있어도 불만을 표출하기보다는 따뜻한 말 한마디 건네는 여유를 가지면 좋겠습니다.



**산재보험을 통해 요양급여를
신청하려고 하는데
간병인 비용도 청구가 가능한가요?**

산업재해로 인해 일상생활에 필요한 동작을 혼자 힘으로 할 수 없어서 간병인이 필요한 경우에는 그 비용도 청구가 가능합니다.

산재근로자가 3일 이내에 치유될 수 없는 업무상 부상 또는 질병에 걸렸을 경우 치유될 때까지 산재보험 의료기관에서 요양하게 하는 보상을 '요양급여'라고 합니다(산업재해보상보험법 제40조). 원칙적으로 근로자에게 돈을 지급하는 것이 아니고 의료기관에서 치료를 받게 해주는 것이며, 근로자가 요양급여 결정 이전에 지급한 비용은 근로복지공단에게 직접 청구할 수 있습니다.

요양급여의 범위는 일반적인 치료비 이외에도 간호 및 간병에 필요한 비용도 포함이 됩니다(산업재해보상보험법 제40조 제4항 제6호). 간병은 근로자의 개인적인 필요에 의해서가 아니라 부상·질병 상태에 따라 법에서 정해진 요건에 해당하는 경우에 인정되며, 중환자실이나 회복실에서 요양 중인 경우 인정되지 않습니다(산업재해보상보험법 시행규칙 제11조 제1항 단서). 간단히 설명하면 다른 사람의 도움이 없이는 일상생활에 필요한 동작을 혼자 힘으로 할 수 없는 수준이어야 합니다. 간병인은 아무나 할 수 없으며 원칙적으로 간호사, 간호조무사, 요양보호사 또는 간병인 전문 과정을 이수한 사람 등 간병에 필요한 지식이나 자격을 갖춘 사람이어야 합니다(산업재해보상보험법

시행규칙 제12조). 전문적인 간병이 필요하지 않은 경우에는 재해 근로자의 배우자, 부모, 13세 이상의 자녀 또는 형제자매가 간병을 할 수 있습니다. 의료기관에서 제공하지 않은 간병인으로부터 간병을 받은 경우에는 요양비청구서에 비용명세서를 첨부하여 근로복지공단에 별도로 청구하여야 합니다(산업재해보상보험법 시행규칙 제14조 제1항 단서).

간병인 비용은 치료 중에만 받을 수 있는 것이 아니라 요양급여를 받고 부상 또는 질병이 완치되거나 더 이상 치료효과를 기대할 수 없고 그 증상이 고정된 상태에서도 계속적으로 상시 또는 수시로 간병이 필요한 경우라면 비용을 청구할 수 있는데 이를 '간병급여'라고 합니다(산업재해보상보험법 제61조 제1항).

회사와 가족을 위해서 열심히 일하시다가 뜻하지 않게 산업재해를 당한 모든 근로자분들의 쾌유를 기원합니다.



활자 하나하나에 담긴 정성

식자공

스마트폰으로 책을 읽는 요즘, 이런 세상에 익숙해진 사람들은 책의 글자 하나하나에 누군가의 정성이 담겨 있다는 걸 실감하지 못할 수도 있습니다. 아주 오래전, 신문의 탄생부터 함께해온 이 사람들은 기자가 원고를 넘기면 빠른 손놀림으로 판을 짰습니다. 신문의 형태로 인쇄가 가능하도록 활자들을 정교하게 배치하는 게 이들의 일이었죠. 인쇄 산업에서 잊혀서는 안 되는 식자공들의 이야기입니다.

정리 최선주



인쇄물 한 권이 완성되기까지

우리는 날마다 다양한 인쇄물들을 만나곤 합니다. 간단한 홍보물부터 두꺼운 책에 이르기까지 무수한 인쇄물들이 있지요. 지금이야 컴퓨터의 도입으로 인쇄물을 만들어내는 과정이 간단해졌지만, 예전에는 하나의 인쇄물이 만들어지기까지 많은 이들의 인력이 투입되었습니다.

활자 조각공, 문선공, 식자공, 인쇄공까지 각자 맡은 바 역할을 충실히 해내는 사람들이 있었죠. 기자들이 작성한 원고를 받아 식자작업하는 이 사람들은 당시 신문사에서 절대적인 존재였습니다. 악필로 쓴 원고도 알아보며 원고에만 집중할 채, 활자를 뽑아내는 손놀림 덕분에 마감 시간을 지킬 수 있었기 때문입니다.

식자란 원고를 보면서 활자를 골라내어 판을 짜는 일. 종일 서서 일하는 고통보다 그 작업의 단조로움에 지치지 쉬운 직업이다. — <동아일보> 1963년 7월 10일

역사를 만들어온 주인공

1896년에 창간된 우리나라 최초의 민간신문인 <독립신문>에서도 식자공의 흔적을 찾아볼 수 있습니다. 독립운동가 김산은 독립운동에 뜻을 품고 상하이 임시정부로 찾아가 당시 임시정부 기관지였던 <독립신문>의 식자공으로 일하기도 했습니다. 식자공으로 일하며 안창호, 이동휘와 같은 전설적인 독립운동가들을 만나 독립운동에 만나 힘을 보탰지요. 독립운동 당시 식자공의 역할은 이뿐만이 아닙니다. 지난 4월 카자흐스탄 동포간담회에 참석한 문재인 대통령의 이야기에서도 엿볼 수 있지요. “연해주에서 1923년 창간된 독립운동가들의 신문 <선봉>이 지금까지 <고려일보>로 이어지고 있다”며 “1937년 식자공들은 이주를 당하는 황급한 순간에도 농부가 법씨를 챙기듯 한글 활자를 소중히 챙겼다”고 언급하기도 했습니다. 그만큼 역사 속 중요한 순간순간마다 식자공들의 활약이 있었기에 지금까지도 많은 인쇄물들이 보존되고 남겨질 수 있었던 것이죠.

시대의 변화에 따라 다시 역사 속으로

식자공에게는 판을 짜는 능력은 물론 빠른 판단력과 미적 감각도 필요했습니다. 속보가 들어오면 그에 맞게 기사를 줄이고, 알맞은 사진을 선택하고 배열하는 것까지 이들의 몫이었기 때문입니다. 오탁자가 나와서도 안 되기 때문에 문장 이해력 또한 겸비해야 했지요. 그래서 일제강점기 때 이들은 지식인 노동자로 불렸습니다. 그러다 1988년, <한겨레신문>의 창간으로 인쇄업은 새로운 전환기를 맞습니다. 당시 숙련된 식자공을 구하기 어려웠던 신생 매체인 <한겨레신문>은 컴퓨터 조판 방식을 도입했습니다.

CTS 시스템이라 불리던 컴퓨터 조판 방식은 식자공을 거의 필요로 하지 않았습니다. 그 후 점차 많은 신문사들이 이러한 컴퓨터 조판 방식을 도입하면서 식자공들의 일자리는 점차 줄어들었습니다. 시대 변화에 따라 역사 속으로 사라지게 된 것이죠. 그들을 지금은 만날 수는 없지만 글자 하나하나에 담긴 식자공의 정성은 우리 마음속에 오래도록 기억될 것입니다.

1890년

등장
신문 창간과 함께 시작됨

1990년

하향길
컴퓨터 조판 방식 도입으로 사라져감



호국보훈의 달, 역사를 되새기는 특별한 방법

올해는 대한민국 임시정부가 수립된 지 100주년이 되는 해입니다. 수많은 외침에도 불구하고 우리나라를 지키고자 애썼던 순국선열들의 희생을 생각하며 특별한 날을 보내보는 건 어떨까요. 역사를 되새기는 것만으로도 나라 사랑에 한 발짝 다가서는 기분을 느낄 수 있습니다. 호국보훈의 달, 6월과 어울리는 문화 콘텐츠를 소개합니다.

정리 편집부

명소

호국 영령들이 잠든 곳



국립이천호국원



국립임실호국원



국립이천호국원 경기 이천시 설성면 노성로 260
국립임실호국원 전북 임실군 강진면 호국로 420

올해의 여행 트렌드 중 하나는 '다크투어리즘'이라고 합니다. 관광과 휴식에 초점을 맞춘 여행이 아닌, 역사적인 장소를 찾아가 교훈을 얻는 여행을 뜻합니다. 이와 같은 역사여행에 잘 어울리는 명소로 국립이천호국원과 국립임실호국원을 꼽을 수 있습니다. 두 곳 모두 국가와 민족을 위해 희생한 호국영령들을 추모하기 위해 만들어졌습니다. 방문객들을 위한 교육 프로그램도 운영하고 있어 아이들과 함께하면 더욱 좋습니다. 특히 이천과 임실 주변에는 역사여행지 외에도 다양한 즐거움을 주는 명소들이 많아 추천할 만합니다.

영화

역사로 감동을 더하다



암살



말모이



영화를 통해 우리 역사를 조금 더 친근하게 만나보면 어떨까요? 일제강점기를 배경으로 한 두 편의 영화를 추천합니다. 바로 배우 하정우, 전지현, 이정재 주연의 <암살>과 유해진, 윤계상 주연의 <말모이>입니다. <암살>은 친일파를 암살하기 위해 모인 세 주인공의 고군분투기를 담았습니다. 독립운동가 김구, 김원봉 선생의 일화도 영화 속에서 만날 수 있어 흥미를 더합니다. <말모이>는 일제의 감시 속에서 우리말을 지키고자 노력했던 이들의 이야기를 그려내고 있습니다. 이 영화 두 편을 보고 나면 나라 사랑의 마음이 훈훈하게 달아오를 것 같습니다.

도서

다시 읽는 독립운동 이야기



독립운동 100주년 시집



나는 여성이고 독립운동가입니다



<독립운동 100주년 시집>은 한국인이자 한 번쯤은 들어봤을 법한 시인이자, 독립운동가 6명의 대표적인 시 100편을 담았습니다. 한용운, 이상화, 심훈, 김영랑, 이육사, 윤동주 등 이름만 들어도 마음이 잔잔해지고 포근해지지 않으시나요? 아울러 소개하는 <나는 여성이고 독립운동가입니다>는 그동안 다소 주목받지 못했던 여성 독립운동가의 이야기를 담았습니다. 기억에서 잊혔던 이들의 이야기를 살펴보면 우리 역사에 대한 애정과 자부심, 자긍심을 가지게 되길 기대합니다.



눈에 보이지 않아
더 깊은 상처

— 감정노동과 마음의 병

마음의 병은 사람을 가려서 생기지는 않습니다. 다만, 업무를 수행하는 과정에서 주어진 감정 규칙에 따라 감정을 표현하는 일을 반복하며 그 과정에서 자신의 감정과 자존감에 상처를 받는 경우가 많은 감정노동자의 경우 더 주의가 필요합니다.

글 김인아(한양대학교 의과대학 직업환경의학교실 교수)



자신도 모르게 자신이 달라졌다는 교통경찰

교통경찰로 십여 년 이상 근무하다 지구대로 배치를 받은지 약 6개월이 지난 한 남성 경찰은 지구대를 방문한 필자에게 “아무래도 저 요즘 이상한 거 같아요. 퇴근하고 집에 가면 자꾸 울컥거리고 화가 나서 별 일도 아닌데 애들한테 욕을 하고 손이 올라가요. 저 원래 안 그랬어요.”라고 하더군요. 십여 년 이상 별 문제없이 경찰 생활을 했는데 왜 이런 일이 벌어졌을까요. 야간 근무 내내 주취자를 상대하고 무리한 민원인을 응대하는 과정이 힘들다고 합니다. 경찰로서 국민의 안전을 책임지고, 인권이 중요한 것은 잘 알지만 무리한 상황에서도 마음 내키는 대로 대응을 할 수가 없으니 화가 나고 경찰로서 자괴감이 드는 상황도 많았다고 합니다.

감정의 건강한 표출이 어려운 감정노동

모든 노동자들이 감정노동을 한다고, 자기 마음 내키는 대로 할 말 다 하고 사는 직장인이 어디 있냐 할지 모르지만 이는 사회생활을 잘 하기 위한 감정관리로 감정노동과는 다릅니다. 사회생활을 잘 하기 위해 필요한 것이기는 하지만 내가 하는 노동의 핵심 요소는 아니기 때문입니다. 아이가 심하게 아파서 병원에 누워있는 상황에서도 손님한테는 미소를 지으며 제품을 소개해야하는 경우를 생각하면 이해가 쉽습니다. 감정노동자에게 마음의 병을 유발하는 핵심은 바로 이것입니다. 자신의 감정은 억누르고 경찰은 경찰답게, 의사는 의사답게, 판매원은 판매원답게 응대하는 과정에서 마음은 병들고 다치게 되는 것이죠.



내가 달라져감을 느낄 땐 나를 점검해야 할 순간

찰랑찰랑 가득 차 있는 물컵은 한 두 방울의 물만 더 떨어져도 물이 넘치듯 목까지 차 있던 감정은 더 이상 조절이 불가능한 상태로 넘치게 될 수 있습니다. 손님의 비상식적 요구나 손님의 폭언 등을 자주 접하게 되는 직업이라면 감정이 임계치를 넘는 순간 전문가 치료가 필요한 상태로 악화될 수 있습니다. 안 하던 욕을 하기도 하고, 울컥하며 감정조절이 안 되기도 하고, 짜증이 늘었다는 이야기를 듣기도 하고, 안 먹던 술을 왕창 먹어야 하는 날도 생기고, 가까운 사람에게 애정을 표현하기 어려워지기도 합니다. 서두에 언급한 교통경찰처럼 내가 달라져간다고 느낄 때는 나의 감정을 되돌아보고 점검해봐야 할 순간입니다.



감정노동자 치유는 함께 노력해야 가능한 일

최근 산업안전보건법이 바뀌면서 비행기를 타거나 콜센터에 전화를 할 때 폭언이나 성희롱 등이 발생할 경우 관련 법령에 따라 처벌할 수 있다는 안내들이 나오고 있습니다. 이런 안내가 공식적으로 나온다는 것 자체가 감정노동자에게 큰 힘이 될 수 있습니다. 우리 회사가 나를 보호해주고 있다는 느낌을 갖는 것, 문제가 생겼을 때 무조건 손님한테 사과하라고 하진 않을 거라는 것, 노동자를 이해하고 지지해준다는 느낌도 중요합니다. 흔히 자존감이라고 말하는 회복탄력성은 결국 나 혼자만의 문제가 아니라 우리 회사와 조직이 같이 만들어 갈 수 있는 것이지요. 그들의 마음을 어루만지는 사회적 지지가 무엇보다 필요합니다.





내가 나에게 속는다! 심리적 회계를 아시나요?

스스로는 똑 소리 나게 소비를 했다고 생각하지만 찬찬히 살펴보면 배보다 배꼽이 더 큰 경우들이 많이 있습니다. 일정 금액 이상을 구매하면 상품권을 준다는 홍보 문구에 필요하지도 않은 물건을 덜컥 구입하고, 여행지에서 돈이 남으면 아껴 썼구나 만족하기보단 여기서 다 쓰고 가야 한다는 의무감에 휩싸이곤 합니다. 왜 이런 어리석은 판단을 하는 걸까요? 그 이유를 찬찬히 살펴보도록 하죠.

정리 편집부

자기 합리화로 인한 비합리적 소비

잘못된 착각으로 더 많은 지출을 하는 것을 '심리적 회계(Psychological accounting)'라고 합니다. 베스트셀러 <넛지(Nudge)>의 저자 리처드 탈러 교수가 행동 경제학에서 언급한 핵심 이론 중 하나입니다. 용어는 좀 어렵지만 사실 이런 일들은 우리 생활에서 너무나 자주 일어나고 있습니다.

일례로 신차를 구입할 때 선루프나 내비게이션과 같은 옵션은 선뜻 결정하면서 중고차를 구입할 때는 한참 고민하곤 합니다. 신차에 대해서 모든 지출이 자동차 구입비라는 한 가지 항목으로 생각되지만 중고차에 대해서는 차량 구입비, 옵션 구입비로 따로따로 생각되기 때문입니다. 다른 사례를 들어보겠습니다. 집 앞의 상점에선 10만 원에 판매하는 선풍기가 십 분 정도 떨어진 상점에선 7만 원에 판매하고 있다면 어떡하시나요? 보통은 십 분인데 얼른 가야지 할 겁니다. 그런데 300만 원에 판매되는 에어컨이 297만 원이라고 하면 어떻게 하시나요? 아마도 귀찮다고 포기하고 말 것입니다. 할인 금액은 둘 다 똑같은 3만 원인데 말이지요.



어차피 그 돈은 다 내 돈

자기 합리화로 인한 비합리적 소비를 하는 가장 큰 이유는 지출 금액을 비율로 판단하는 것 때문입니다. 새 집으로 이사할 때 가구를 모두 바꾸는 경우를 흔히 볼 수 있는데요, 집값에 비해 가구값은 별로 부담스럽지 않다고 느끼기 때문입니다. 다시 말해, 큰 금액을 거래하면서 상대적으로 비율이 작은 금액은 망각하는 것입니다. 필요 없는 지출은 바로 여기서 발생합니다.

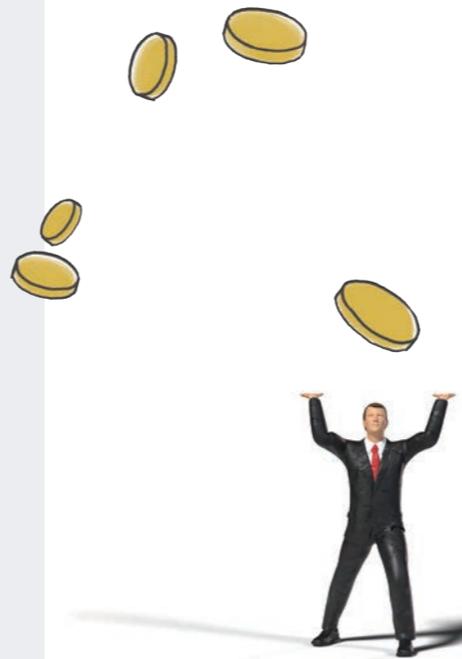
또 하나, 심리적 회계에서 자기 합리화를 하는 건 바로 소비에 대한 죄책감을 줄이고자 하는 생각에서 비롯됩니다. 이번 달에 평소보다 식비가 줄었다는 계산이 서면 계절이 바뀌었는데 마땅한 옷이 없으니 쇼핑을 해야 한다는 결론에 이르곤 합니다. 식비를 저축하기보다는 다른 곳에 사용할 공리부터 하는 거죠. 그러다가 남은 예산 이상의 비용을 지불하면서 이미 가지고 있는 종류의 옷을 하나 더 구입하게 됩니다. 그런데 잘 생각해보면 그 모든 것은 어차피 다 나의 돈입니다. 큰 지출에 가려 작아 보이는 지출이라 해도 지출이고, 남겼으면 플러스이나 써버렸으니 결국 마이너스입니다.



소비 항목을 현명하게 나누고 체크할 것

이와 같은 어리석은 소비를 줄이기 위해선 어떡해야 할까요? 가장 먼저 소비 항목을 세분화 해야 하는데요, 필수 항목과 선택 항목으로도 구분해야 합니다. 소비 항목을 크게 공과금이나 식비, 교통비 등의 필수 항목과 의류비나 여행비 등의 선택 항목으로 나눕니다. 그리고 각 항목별로 소비를 하되 특정 항목에서 예산이 남으면 절대 다른 항목으로 이관하지 않아야 합니다. 남는 금액은 따로 항목을 만들어 저축하는 것이죠. 한편, 각 항목별 금액은 일주일 단위로 체크해야 합리적인 소비가 이뤄지고 있는지 판단할 수 있습니다.

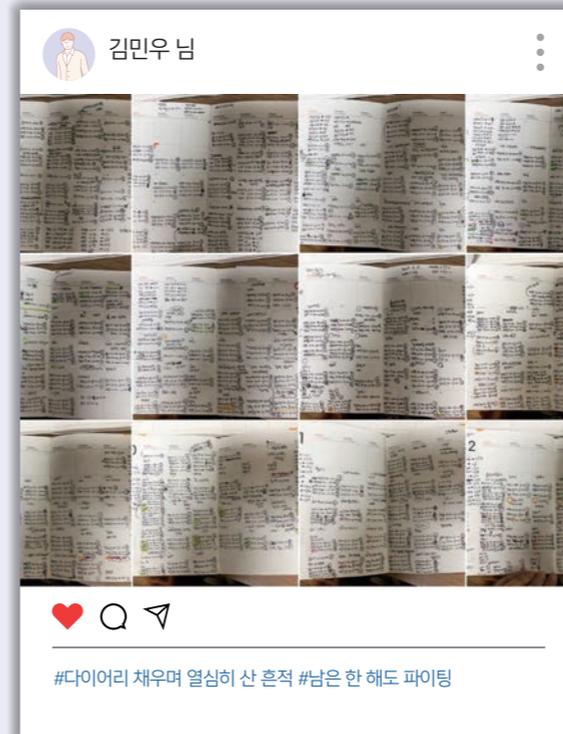
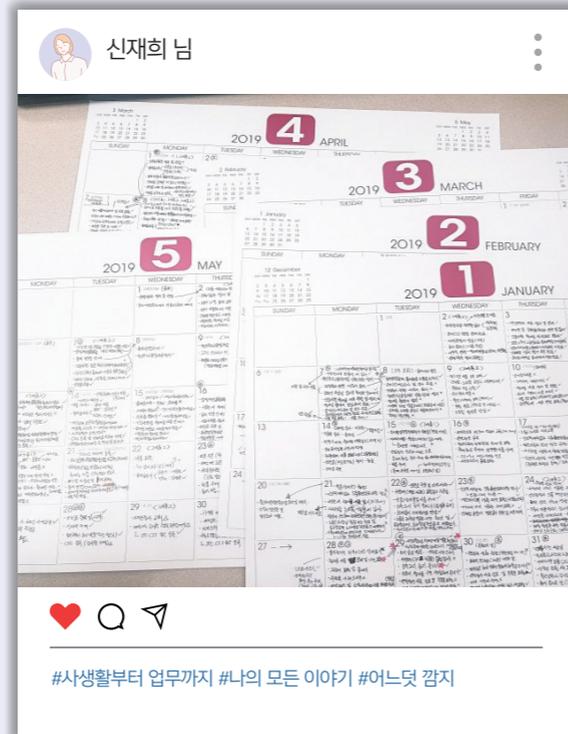
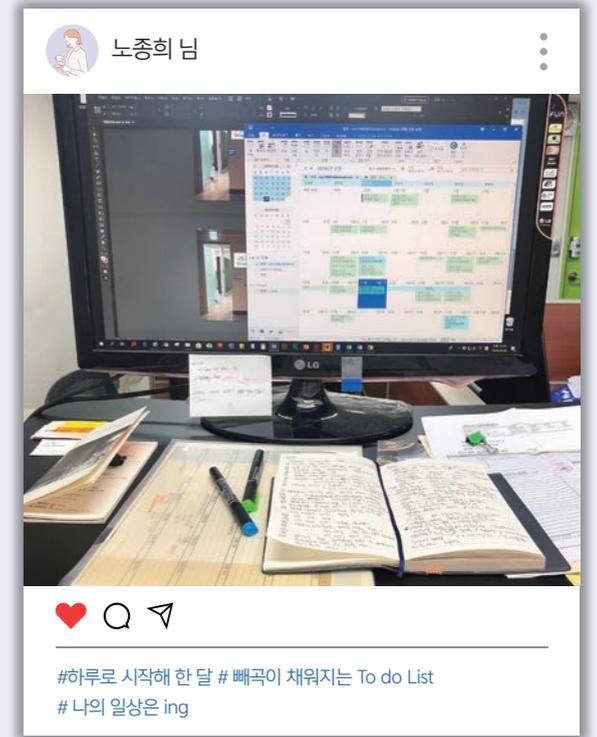
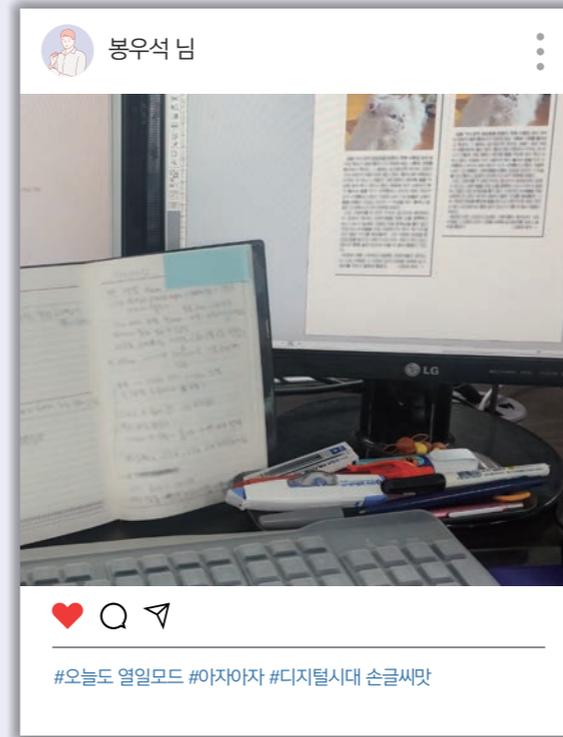
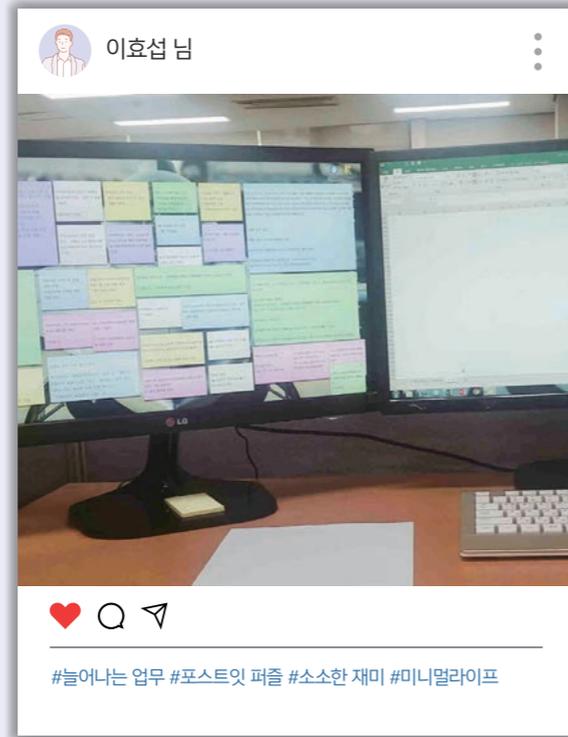
사실 이렇게 꼼꼼하게 소비한다는 건 쉬운 일은 아닙니다. 그러나 여기서 꼭 기억할 점은 단 하나입니다. 내 계좌 안에 차곡차곡 쌓인 돈은 매달 힘들게 일해서 번 노동의 대가이니 허투루 쓰지 말아야 한다는 것입니다.



열심히 일한 나의 흔적, 자랑해요!

어느덧 2019년도 절반을
달려오고 있습니다.

빠곡히 적힌 캘린더 일정이며,
다이어리 메모가 하루하루 열심히
일한 우리의 흔적으로 남았습니다.
월간 <내일>이 성실히 일한
여러분을 격려합니다.



7월호 주제

오늘도 든든히 먹고 출근 중, '나의 아침 밥 풍경'

신선한 야채주스 한 잔과 토스트 한 장, 어머니의 손맛 가득한 밥상, 빈속 달래주는 편의점 우유 한 팩, 회사 앞 카페 모닝커피 등 저마다 다양한 아침밥 풍경을 공개해주세요. 월간 <내일>과 함께 즐겨요.

참여 방법

- 1 7월호 내일스타그램 주제를 확인한다.
- 2 주제에 맞는 장면을 발견하면 찰칵 사진을 찍는다.
- 3 촬영한 사진을 아래 이메일로 짧은 사연과 함께 전송한다. moel2019@naver.com
- 4 참여자의 이름과 연락처도 이메일에 반드시 기재한다.

* 멋진 사진과 사연을 보내주신 분들 중 5명을 선발해 다음호 지면에 공개하고 2만 원 상당의 모바일 케이크 상품권을 보내드립니다.



일하는 사람이 존중받는 사회, 국제노동기구 (ILO) 핵심협약 비준으로 열어갑니다.

국제노동기구(ILO)는 국제노동기준을 수립하는 UN의 전문기구입니다.
이 중 결사의 자유, 강제노동 금지, 아동노동 금지, 차별 금지에 관한
8개 협약을 핵심협약으로 분류하여
모든 회원국이 비준해야 할 가장 기본적인 권리로 인정하고 있습니다.
8개 ILO 핵심협약은 187개 ILO 회원국 중 144개국이 모두 비준하였습니다.

ILO 핵심협약은 모든 일하는 사람들이 자신의 권리를
자유롭고 정당하게 주장할 수 있게 하는 최소한의 안전장치입니다.

가벼워진 출근길
즐거워라

이른 저녁, 딸의 재롱
귀여워라

퇴근 후 미래를 위한 시간
흥미로워라

다시 찾은 저녁이 있는 삶
반가워라

워라밸 덕분입니다!



2019년 7월부터
특례제외업종(21개)에도
주 최대 52시간이
적용됩니다.

노동시간, **1주 최대 52시간**까지만 가능!
주 52시간 = 주 40시간 + 휴일, 연장근로 포함 12시간
• 300인 이상 및 국가, 지자체, 공공기관: '18.7.1
(특례업종에서 제외된 21개 업종: '19.7.1)
• 50~299인: '20.1.1 • 5~49인: '21.7.1

특례제외업종 21개
보관 및 창고업(521), 자동차 및 부품판매업(45), 도매 및 상품중개업(46), 소매업(47), 금융업(64), 보험 및 연금업(65), 금융 및 보험 관련 서비스업(66), 우편업(611), 전기통신업(612), 교육서비스업(85), 연구개발업(70), 시정조사 및 여론조사업(714), 광고업(713), 숙박업(55), 음식점 및 주점업(56), 영상오디오 기록물 제작 및 배급업(59), 방송업(60), 건물-산업설비 청소 및 방제서비스업(742), 하수-폐수 및 분뇨처리업(37), 사회복지서비스업(87), 미용-육탕 및 유사서비스업(961) * 괄호 안의 숫자는 한국표준산업분류에 따른 중분류(2자리) 또는 소분류(3자리) 코드

Quiz

5월호 퀴즈 정답 **아빠육아휴직보너스제**

5월호 퀴즈 정답 당첨자

- 강주석(부산시 사하구)
- 강휘빈(부산시 해운대구)
- 김규원(경기도 안산시)
- 김기학(경기도 평택시)
- 김성준(서울시 강서구)
- 김수현(인천시 연수구)
- 김지혜(서울시 송파구)
- 김화순(서울시 성북구)
- 송우월(서울시 도봉구)
- 이원희(강원도 원주시)

월간 <내일> 6월호 퀴즈

감정노동자 보호를 위한 대국민 캠페인으로 각종 SNS 채널에 갑질 근절을 약속하는 해시태그를 게시하는 캠페인입니다. 이 캠페인의 이름은 무엇일까요?

힌트 1. □□□ 캠페인(한글로 3글자)
 힌트 2. 지금 바로 13페이지를 열어보세요.

퀴즈 정답을 엽서에 적어 매월 20일까지 <내일> 편집실로 보내주세요.

독자와 함께 만드는 월간 <내일>

여러분의 의견을 전해주세요

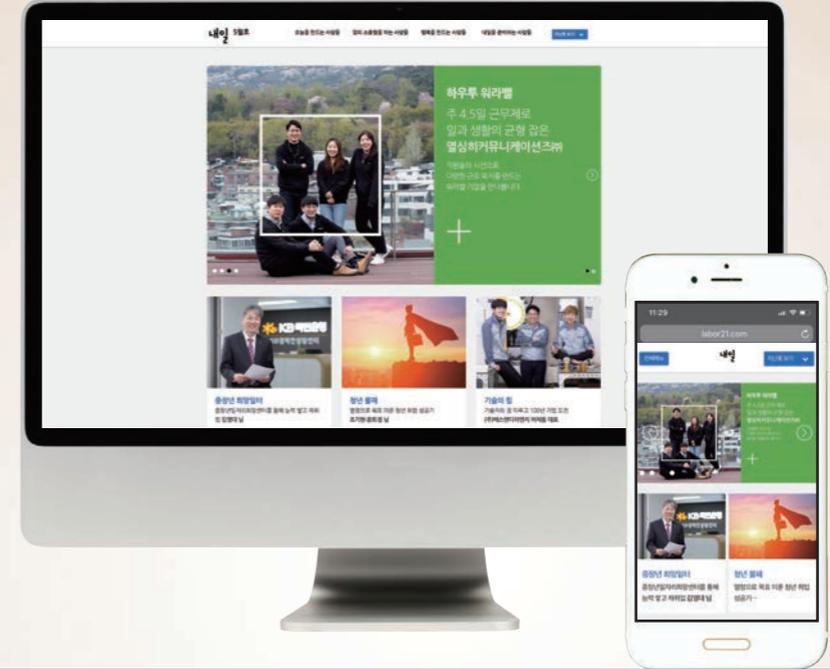
월간 <내일>은 독자 여러분과 함께 만듭니다. 알고 싶은 정책, 읽고 좋았던 기사, 또는 개선했으면 하는 아쉬운 부분 등 자유로운 의견을 엽서로 보내주세요. 여러분의 소중한 의견이 월간 <내일>을 더욱 알차게 만드는 밑거름이 됩니다.

새로운 독자를 환영합니다

회사나 기관에서 월간 <내일>을 우연히 만나셨다면, 원하시는 주소로 매월 편하게 받아보세요. 아래 1번과 2번 중 편하신 방법으로 신청하시면 됩니다. 정기구독 신청은 다음 달부터 반영돼 매달 우편으로 월간 <내일>을 만날 수 있습니다.

1. 엽서에 정기구독 신청을 표시해 우체통에 넣어주세요.
 2. 웹진(www.labor21.com)에 접속하여 신청해주세요.
- * 주소를 적어 주실 때, 빌라 또는 아파트 동·호수까지 모두 적어주세요.

온라인과 모바일에서도 월간 <내일>을 만날 수 있습니다.



www.labor21.com

월간 <내일>은 일하는 사람들과 함께
 일의 가치와 중요성, 행복과 기쁨에 대해 이야기하고자 합니다.
 고용노동부는 일하는 사람들의 목소리에 귀 기울이며 항상 곁을 지키겠습니다.
 온라인에서도 모바일에서도 월간 <내일>의 이야기는 계속됩니다.

검색창에 '월간 내일'을 입력하거나 'www.labor21.com' 사이트를 방문해보세요.
 또한 스마트폰 앱스토어에서 '월간 내일'을 다운받을 수 있습니다.
 아래의 QR코드를 인식해서 모바일 웹진 페이지에 접속하실 수도 있습니다.



