

내일

기업과 직원 모두 행복한 세상



2019 09 Vol. 533

섬세한 엄마 워라벨로 직원들의 소소한 행복까지 지키는 (주)다음소프트

Contents



테마이야기:
일터에서의 행복한 동행을 위하여
오늘을 만드는 사람들



노동 현장과 정책 이야기
땀의 소중함을
아는 사람들



06 따뜻한 말 한마디

고개 숙인 동료들 외면하지 마세요

10 맞춤 솔루션

갑질·괴롭힘 우리 회사에선 아웃

14 人 스토리

행복한 간호사로 돌아갈게요

건국대학교병원 간호부

송영혜·김지선·정은혜 님

18 중장년 희망일터

늦깎이 진로탐색으로 새로운 길 발견한 최광태 님

22 청년 불패

현장 실무 경험으로 취업 길 찾은 이재석 님

영어 울렁증 극복 후 해외취업한 류정민 님

26 기술의 힘

땀과 헌신으로 채운 시간들

제일전기공업(주) 김용규 대표이사 부사장

30 정책 돋보기

추가경정예산으로 이렇게 달라집니다

34 정책 수첩

청년추가고용장려금이 더 새로워졌습니다

38 잡툰

추석 연휴 당직 서기

40 고용노동 뉴스

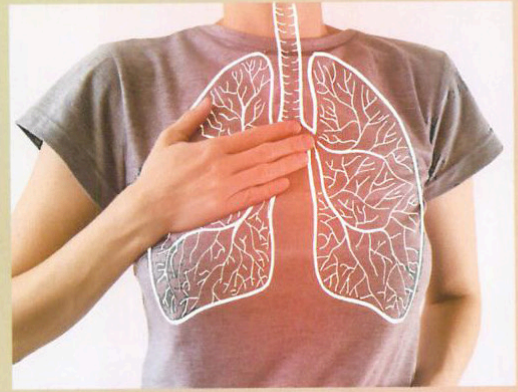




상생협력, 가치창출,
미래성장 이야기

행복을 만드는 사람들

- 46 **같이**의 가치
고장 난 장난감에 새 가치 불어넣다 코끼리공장
- 50 **해피 투게더**
임금체계 정비하고 성장의 고삐 당긴다
(주)장보고식자재마트
- 54 **하우투 워라벨**
섬세한 엄마 워라벨로 직원 행복 지킨다
(주)다음소프트
- 58 **노사형통**
작은 소통으로 갈등의 불씨 없앤다 (주)SPC GFS
- 62 **일자리 가이드**
취업·일자리 박람회
- 64 **내일 직업 사전**
보육 교육 분야 新직업
- 68 **SOS 고민 상담소**
개정된 채용절차의 공정화에 관한 법률 안내 외



여가생활 이야기

내일을 준비하는 사람들



- 70 **옛 직업을 찾아서**
시대의 소식통, 방물장수
- 72 **직장인 에너지 충전소**
좀 더 색다르게 가을 타는 법
- 74 **동의業보감**
직업성 호흡기질환
- 76 **스마트 재테크**
임금인상과 화폐환상
- 78 **내일스타그램**
사무실 안 내 최고의 애장품
- 82 **독자 마당**



고용노동부 소식지 2019 9월호 <내일>
 통권 강남 라00389(통권 533호) 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

내일

독자 맞춤 칼럼 이럴 땐, 이렇게 읽어보세요!

새내갑질 없는
행복한 일터를 꿈꾸는
노동자라면?

함께 하는 동료들과 더욱 즐겁게 일하고 싶지만 소통의 어려움으로, 서로 간의 이해 부족으로 보이지 않는 벽이 생겨 괴로운 분들이 있다면 오랜 기간 행복한 직장, 즐거운 일터를 위해 연구해온 전문가의 '따뜻한 말 한마디'를 참고해보세요.

대기업 퇴직자로서
오히려 재취업이
어렵게 느껴진다면?

퇴직 전 직장이 대기업이었거나 너무 높은 학력으로 오히려 재취업 시 어려움을 겪는 분이 있다면 '중장년 희망일터'를 펼쳐보세요. IT분야 전문가로 오랜 시간 일해 온 주인공의 사례가 새로운 희망이 될 것입니다.

작은 나눔이지만
함께 하는 즐거움을
누리고 싶다면?

'같이의 가치'에서는 고장 난 장난감을 수리하여 취약계층에 전달하고 아동기관 내 소독·방역 서비스를 함께 하면서 저소득층 청년 고용 일자리를 창출하며 나눔의 선순환을 만드는 사회적기업을 소개해드리니 함께해주세요.



2019년 9월 이야기

내 주변의 동료는 나로 인해 행복할까요?

예전에 한 드라마에서
“회사는 기계가 다니는 곳이 아니다. 회사도 사람이 다니는 곳이다”라며
비정한 회사 동료들에게 일침을 가한 대사가 떠오릅니다.

어쩌면 가족보다 하루 중 더 긴 시간을 마주해야하는 사람들이
직장 동료입니다. 회사는 일만 하면 되는 곳, 인간미나 사사로운 정은
필요 없는 곳이라는 생각으로 마음의 문을 닫고
본인의 일에만 열중하는 동료가 있다면 어떨까요?
자신의 업무 능력이나 지위가 더 우월하다고 동료나 직장 선후배를
무시하거나 괴롭히는 경우는 또 어떨까요?

동료는 소중한 나의 하루 중 오랜 시간을,
많은 일을 함께해야 하는 사람들입니다.
동료가 나로 인해 괴롭다면, 나로 인해 회사에 나오기 싫다면
나에게도, 그 동료에게도 이것은 분명 불행한 일이겠지요.

이번 9월호는 ‘나의 동료들은 나로 인해 행복할까? 불행할까?’
이런 물음과 함께 시작해봅니다.

생계를 책임지고 있는 가족이 어느 날 “회사가 싫어. 나 그만두면 안 될까”라고 묻는다면 어떻게 대답하시겠어요? “직장생활이 다 그렇지”라며 대수롭지 않게 넘어갈 문제는 아닙니다. 직장 내 괴롭힘은 간헐적 스트레스로 시작할 수 있지만 지속되는 경우 적응장애나 우울증과 같은 스트레스성 정신질환이 될 수 있고, 홀로 오래 방치되면 자살까지 이르는 심각한 고통이기 때문입니다. 그들에게는 무엇보다 주변의 따뜻한 말 한마디가 절실한 때입니다.

글 문강분(행복한 일 연구소·노무법인 대표)

고개 숙인 동료들 외면하지 마세요

행복한 일 연구소·노무법인
문강분 대표의 조언



**‘직장 내 괴롭힘’,
1980년대
처음 제시된 개념**

우리나라 직장인 73.3%는 직접 괴롭힘을 당했거나, 동료의 괴롭힘을 목격했다고 조사되었습니다(국가인권위원회, 2017). 취준생을 거쳐 어렵게 직장에 들어가지만 막상 직장은 ‘가기 싫은 곳’이 되기 십상입니다. 사실 이러한 경험은 우리나라 몇몇 사람에게 국한된 문제가 아니라 세계 공통의 현상입니다. 노동과정에서의 정신사회적 건강에 주목하는 직장 내 괴롭힘 분야에 대한 개념은 1980년대 독일 출신 스웨덴 학자인 하인츠 레이만(Heinz Leymann) 박사가 최초로 제시하였습니다. 국제기구 차원에서도 깊은 관심을 가지게 되면서 ILO(국제노동기구)에서는 1996년 32개국을 대상으로 세계적 괴롭힘 실태를 조사하였으며, 2003년에는 직장 내 괴롭힘의 위험에 대한 공식문서를 채택하였고, 최근 100주년을 맞은 총회에서는 (2019. 6.) ‘직장에서의 폭력과 괴롭힘 근절’에 대한 협약과 권고를 채택하기에 이르렀습니다. 옆 나라 일본 역시 지난 2019년 5월 관련 법률을 제정하였고 내년 4월부터 실시합니다.

이제는 '종속노동'에서
'시민노동'의
시대로

우리나라에서 올해 7월 16일부터 시행 중인 개정 근로기준법(일명 직장 내 괴롭힘 금지법)은 국제규범에 충실하게 직장 내 괴롭힘을 금지하고 괴롭힘으로 인한 질병에 대하여 보상을 실시하며 산업안전보건 차원에서 국가가 대책을 마련하도록 한 아시아 최초의 법률입니다.

직장 내 괴롭힘은 '사용자 또는 근로자가 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위'라고 정의됩니다. 누구든지 직장 내 괴롭힘 피해 사실을 회사에 신고할 수 있고, 회사는 사실 조사 후 피해근로자에게는 적절한 조치를 취하고 행위자를 징계하는 등 필요한 조치를 해야 합니다. 직장 내 괴롭힘 금지법은 근로자의 가장 든든한 힘이 될 것입니다. 잔말 말고 시키는 대로 일하는 '종속노동'으로부터 노동하는 과정에서 인격을 존중받는 '시민노동'의 시대가 된 것입니다.



선부른 충고 대신
우리가 해야 할 것

시켜서 억지로 하는 일이 잘 될 리 없습니다. 우선 좋아하는 일을 찾아야 합니다. 그리고 일을 잘하기 위해 함께 일하는 사람들과 공감하고 소통하는 능력을 키워야 합니다. 부당한 괴롭힘에 대해서는 참지 말고 바로잡아야 합니다. 그러나 근본적으로 최고경영자부터 괴롭힘에 대해 경각심이 없는 직장은 희망이 없습니다. 회사 가기 싫다는 친구나 가족이 있다면 선부른 충고 전에 물어봐주세요. '무슨 일이 직장 가는 길을 고통스럽게 하는지,' 그리고 상심한 그 분들 옆에 함께 있어 주세요. 직장은 소중하지만 더 소중한 것은 사람이니까요.

문강분 대표(공인노무사, 법학박사, LL.M.in dispute resolution)는 기업의 분쟁예방과 갈등해결시스템을 구축하는 데 주력하고 있으며, 직장괴롭힘포럼과 직장괴롭힘아카데미의 코디네이터를 맡고 있다. 고용노동부의 실태조사와 매뉴얼 연구용역을 주도하여 직장 내 괴롭힘의 법제화에 기여하였다는 평가를 받고 있다. 현재 중앙노동위원회 공익위원이며 경제사회발전노사정위원회 전문위원, 국가인권위원회 인권침해 조정위원 및 (사)여성노동법률지원센터 회장을 역임했다.



갑질·괴롭힘

우리 회사에선

아웃!

직장 내 괴롭힘 금지법으로 행복한 일터 지키기

매일 출근해야 하는 회사가 지옥 같고, 상사가 저승사자보다 더 두렵다면 이보다 더 괴로운 일이 또 있을까요? 간호계의 태움, 대기업 오너 일가의 폭언, IT업체 사업주의 직원 폭행 등 최근 몇 년간 직장 내 괴롭힘이 이슈로 떠오르면서 이는 더 이상 방치할 수 없는 심각한 사회문제가 되었습니다. 이러한 가운데 지난 7월 16일부터 시행된 개정 「근로기준법」(일명 직장 내 괴롭힘 금지법)은 그동안 알게 모르게 우리의 일터에서 행해진 직장 내 괴롭힘이나 갑질 문화를 다시금 되돌아볼 수 있는 기회가 되고 있습니다. 직장 내 괴롭힘 문화가 더 이상 우리 일터에 발붙이지 못하도록 직장 내 괴롭힘에 대해 좀 더 자세히 살펴볼까요?

정리 편집부



직장 내 괴롭힘 판단 기준이
모호할 땐

구성요건 3가지로 판단하기



Q_ 상사가 일 못한다고 스트레스를 주는데
이것도 직장 내 괴롭힘인가요?

업무에 성과를 내거나 효율성을 높이기 위해 행하는 독려나 질책은 원칙적으로 해당되지 않습니다. 다만, 그 방법이 폭언 등 인격모독에 해당할 정도로 과도한 경우 등 사회적 통념을 벗어난 수준이라면 괴롭힘에 해당할 수 있습니다. 법에 따르면 다음 세 가지를 모두 충족하는 경우 직장 내 괴롭힘으로 인정할 수 있습니다.

직장 내 괴롭힘이 되는 3가지 조건

- ① 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용할 것
- ② 업무상 적정 범위를 넘을 것
- ③ 그로 인해 신체적, 정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시킬 것

Q_ 일 잘하는 후배가 저를 무시하고 '왕따' 시키는데
이것도 직장 내 괴롭힘인가요?

상사가 아닌 동료·후배라 하더라도 업무역량 상의 우위, 수적·인적속성 상의 우위 등 '관계의 우위'를 이용하게 되면 직장 내 괴롭힘의 행위자가 될 수 있습니다. 즉, 원칙적으로는 하급자도 관계의 우위를 이용해 직장 내 괴롭힘을 저지룰 수 있지만 상대방이 저항 또는 거절하기 어려울 정도의 높은 개연성의 '관계의 우위'가 필요합니다.

관계의 우위로 괴롭힘이 인정될 수 있는 경우

(예시)

- ① 대졸 출신이 다수인 회사에서 유일한 고졸 사원에 대한 따돌림
- ② 특정학교 출신 사원이 다수인 직장에서 다른 학교 출신 사원에 대한 따돌림



직장 내 괴롭힘을 당했다면

지원·보호 정책 알아보기

Q_ 직장 내 괴롭힘을 신고했다가 불이익을 당하진 않을까요?

해당 신고를 한 사람에게 해고 또는 불이익의 처우를 하게 될 경우 근로기준법에 따라 3년 이하의 징역, 3,000만 원 이하의 벌금으로써 처벌이 내려지게 됩니다. 또한 사건 처리 과정에서 피해자는 물론 관련자의 신원에 대해 철저한 비밀 유지를 해야 합니다. 이를 위해 고용노동부는 직장 내 괴롭힘 매뉴얼을 통해 비밀유지의무를 고지하고 있으며 서약서 작성 등을 조치하도록 하고 있습니다. 더불어 근로기준법에 따라 취업규칙에 '직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치 등에 관한 사항'에 대한 부분을 필수적으로 명시하도록 하고 있으며 이를 이행하지 않은 사업주의 경우 500만 원 이하의 과태료가 부과될 수 있습니다.

Q_ 피해자들은 어떤 지원과 보호를 받을 수 있나요?

지방노동관서 별도 '직장 내 괴롭힘 전담 근로감독관'이 지정돼 전문적으로 사건 처리를 진행하고 있으며 직장 내 괴롭힘 조사의 특성을 고려해 별도의 독립된 공간에서 조사하도록 하고 있습니다. 금년 하반기 시범사업을 거쳐 2020년부터는 민간 상담기관과 연계하여 전문 상담과 교육을 확대해나갈 예정입니다. 아울러 근로복지공단에서도 피해근로자에 대한 심리상담 등 근로자지원프로그램(Employee Assistance Program)을 운영하고 있습니다.



직장 내 괴롭힘이 발생했다면

매뉴얼에 따라 대응하기

Q_ 회사에 직장 내 괴롭힘 신고가 접수됐는데 어떻게 처리해야 할까요?
 직장 내 괴롭힘 사건의 처리절차는 별도의 처리절차를 마련해도 되고, 기존 직장 내 성희롱 사건처리 시스템을 활용할 수도 있습니다. 사건의 신속한 처리도 중요하지만 상담을 통해 피해자의 의사를 묻고 고충처리 단계에서 당사자 간 해결을 먼저 모색하도록 합니다.

사고 접수	신고로 접수된 사건 인지하기		
상담 및 조사	·신고인과 피해자 상담을 통해 사건 개요와 피해자 요구 파악하기 ·피해자의 요구를 바탕으로 1차적 해결방식 결정하기		
	행위자로부터 분리만을 원하는 경우 ↓ 조사생략	당사자 간 합의를 원하는 경우 ↓ 약식조사 후 사업주에 조사 보고	회사 차원의 조사를 원하는 경우 ↓ 정식조사
조치	·괴롭힘 사실이 확인되면 이에 따른 조치하기		
	괴롭힘 상담 보고서를 작성, 사업주에게 보고하여 적절한 조치	행위자에게 피해자 요구 전달 및 합의 도출 * 합의 결렬 시 피해자 재상담 후 정식조사 의뢰 등 피해자 의사 확인	·행위자에 대한 징계 조치 ·피해자에 대한 보호 조치 등
모니터링	·합의사항 이행과 피해자에 대한 후속적인 괴롭힘 피해 여부 등을 모니터링 하기		

Q_ 회사의 조치 결과에 당사자가 이의가 있는 경우에는 어떻게 되나요?
 사업장이 조사를 실시했고, 그 결과에 따라 합리적인 절차와 방법으로 적절한 조치를 취했다면 그 자체로 유효합니다. 하지만 사업장의 조사와 조치에 범위 반이 있거나 명백하게 불합리한 경우 피해자는 사내 재심절차를 이용하거나 관할 지방고용노동관서에 진정제기가 가능합니다. 행위자의 경우 회사의 조치에 이의가 있다면 사내 재심절차 또는 노동위원회에 구제신청을 할 수 있습니다.

행복한 간호사로 돌아갈게요

건국대학교병원 간호부 송영혜·김지선·정은혜 님

그동안 간호계에 만연한 부끄러운 조직문화를 자성하며 자발적으로 개선 활동을 시작한 한 대학병원 간호부가 있습니다. 건국대학교병원 간호부는 존중 일터 구축을 위한 선포식을 진행하고 조직문화 개선을 위한 TF팀을 만들어 현장의 이야기에 더욱 귀 기울이고 있습니다. 간호부 중앙의 이러한 움직임에 발 맞춰 스스로의 변화를 다짐하는 3명의 간호사 송영혜, 김지선, 정은혜 님을 만나봅니다.

글 한경희 / 사진 스튜디오

유연한 조직문화 위해 솔선수범하는 교육수간호사 송영혜 님

간호사가 된지 올해로 25년, 신입간호사와 재직간호사의 교육을 총괄하고 간호학생들의 실습 등을 관리하고 있는 송영혜 님은 건국대학교병원의 교육행정팀 교육수간호사입니다.

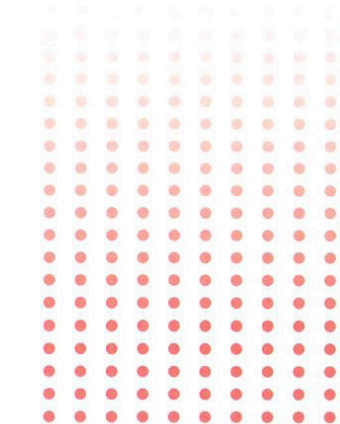
“생명과 직결된 일인 만큼 간호사는 매 순간 긴장해야 합니다. 업무에 서툰 신입간호사에게는 더 큰 스트레스지

요. 환자와 보호자에게는 정서적 지지를 제공하고, 병원이라는 복잡한 근무환경에서 다양한 직군과 의사소통을 하며, 삼교대근무로 인계도 해야 합니다. 신입 간

호사 때는 이러한 까다로운 업무 적응에 어려움을 느껴 퇴직률이 높죠.”

그렇기에 간호사들은 그 누구보다 동료들을 통해 얻는 지지가 버팀목이 됩니다. 동료들을 통해 업무의 스트레스를 잊고 다시 일할 힘을 얻곤 했다는 송영혜 님 역시 신입간호사 땐 시니어 간호사에게 호되게 혼나 집으로 가는 버스 안에서 눈물을 썩 뺀 기억도 있습니다. 그러면 서 소통에 있어 상대의 자존심은 지켜줘야 한다는 생각도 하였습니다.

“선포식 이후 간호부에서는 ‘인사하기’, ‘반말하지 않기’, ‘정확한 호칭 사용하기’를 실천사항으로 정해 노력하고 있습니다. 겸손한 태도와 품격 있는 말이 생활화된 사람들이 모인 곳이라면 그 곳이 바로 행복한 일터가 되지 않을까요?”





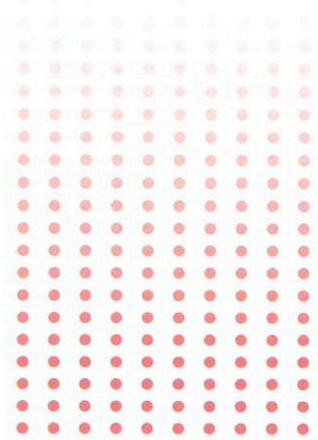
건국대학교
KONKUK UNIVERSITY



**간호 조직문화 개선 TFT 활동하는
시니어 간호사 김지선 님**

건국대학교병원 교육행정팀에서 교육 간호사로 일하고 있는 김지선 님은 입사 12년차 시니어 간호사입니다. 교육 행정팀으로 오기 전까지 약 10년 동안 내과계중환자실에서 근무했습니다. “너무 바빠서 밥을 못 먹는 경우는 말할 것도 없고 심지어 화장실도 못가는 경우도 많아요. 그래서 일부터 물을 안 먹기도 하는데, 간호사들끼리는 그런 고초를 서로 잘 알기에 작은 부분도 챙기며 포스트잇에 격려 글을 써서 락커룸

에 붙이고 가는 선·후배도 있었어요.” 건국대학교병원 간호부 중앙에서는 신입간호사 교육기간에 해당부서를 직접 방문하여 프리셉터(사수)와 프리셉티(신규간호사) 간의 관계를 잘 형성할 수 있도록 손편지와 작은 선물로 격려하고 있습니다. 김지선 님은 이번 간호부의 조직문화개선 TFT에도 참여 하였습니다. “조직문화개선 활동으로 저부터 존댓말 사용빈도가 높아졌어요. 정확한 호칭 사용이 서로 존중하는 분위기를 만들고 있습니다.”





는 간호사들을 보며 간호사로 꿈을 바꾸게 되었다는 정은혜 님은 이제 그녀 역시 많은 환자와 보호자들에게 믿음직한 모습으로 신뢰를 주며 함께하고 있습니다.

교통사고로 뇌손상을 입어 의지대로 말조차 할 수 없었던 환자가 전인간호로 호전되어 어느 날 정은혜 님의 이름을 석자를 직접 부르며 또박또박 이름을 적어주었던 그날의 감동을 잊지 못한다고 합니다. 이를 계기로 환자·보호자와 간호사의 좋은 관계가 환자 회복에 지대한 영향을 준다는 것도 깨달았습니다. “간호사와 간호사의 노동 가치가 존중받는 사회에서 환자도 더욱 건강하고 행복할 수 있다고 생각합니다. 행복한 일터, 긍정적인 간호업무 환경 조성을 위해 함께 노력하겠습니다. 대한민국 간호사 파이팅!”

**어머니 입원으로 간호사 꿈 갖게 된
특실병동 주니어 간호사 정은혜 님**
특실병동에서 근무하고 있는 정은혜 님은 입사 7년차 주니어 간호사입니다. 매 시간 환자의 상태를 체크하고 상태 변화에 따라 의사와 협력하여 치료를 돕습니다. 고3 시절, 어머니의 갑작스런 입원으로 경황이 없던 그 때 밤새 전문적 간호로 응급상황에 대처하

Mini Interview

‘태움’ 꼬리표 떼고
백의의 천사의
‘Nurse cap’을
다시 쓰는 그날을 위해

- 건국대학교병원 간호부장
오경미 님



‘태움’이란 단어가 우리 간호사들을 바라보는 일반인들의 시각 속에 자리 잡고 있다는 사실은 부끄러운 일입니다. 하지만 ‘태움’이란 부끄러운 단어 역시 우리들의 노력으로 태워버릴 수 있습니다. 이에 우리 간호부에서는 ‘간호부의 조직문화 개선’을 최우선 과제로 삼고 ‘존중 일터 구축을 위한 선포식’을 시행하였습니다. 연차별로 다양한 12명의 간호사로 구성된 조직문화 개선 TFG가 활동을 시작하였고 상호존중 포스터와 배지를 제작하여 전 부서에 배포하였습니다. 오랫동안 간호사들에게 정착된 ‘태움’ 문화가 하루아침에 사라지진 않겠지만 지금까지 진행해 온 활동을 평가하고 재설계하는 과정을 통해 장기적인 계획을 가지고 인내하고 노력하며 서로의 마음을 두드리고, 열어가는 과정을 반복해 내 집과 같은 직장을 만들어나갈 것입니다.

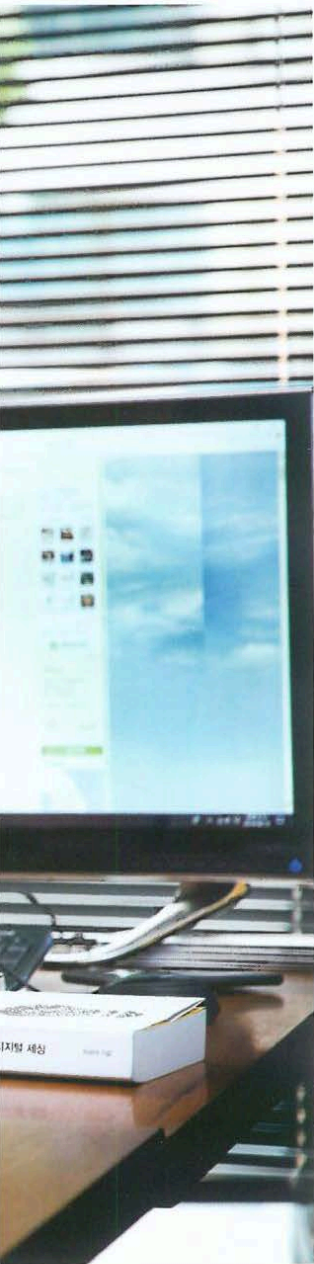


자신만의
경험자산으로
인생 3모작 설계하는
최광태 님

서울 강남 소재의 인적 네트워크 교류 관련 협회에서 사무국장을 맡고 있는 최광태 님은 이곳으로 취업 전 IT 분야 전문가였습니다. 고학력·대기업에서의 경력이 오히려 취업 장벽이 된, 소위 오버스펙의 어려움이 있었지만 이를 자신만의 자산으로 활용해 다시금 새로운 인생 3모작을 꿈꾸게 되었습니다.

글 한경희 / 사진 스튜디오

늦깎이 진로탐색으로 새로운 나의 길을 —— 발견하다



로봇공학 전공한 IT 전문가

최광태 님이 근무하는 곳은 80여 명의 전문 멘토 인력을 가지고 정부, 공공기관, 대학 등의 창업지원 기관에 실전 멘토링 활동을 지원하고 있는 곳으로 그는 회원 관리와 사업기획, 재정관리, 각종 회의 소집과 홍보 등의 협회 업무를 맡고 있습니다.

“아침에 출근하면 보통 이메일이나 톡, 밴드 등 SNS를 통해 긴급 업무를 체크하고 회의 요청을 하기도 합니다. 회원들과 임원진 근황, 활동상황, 협회에서 처리해야 할 일들을 체크하죠. 오후에는 외부 기관과의 미팅 자료도 준비해놓고, 홍보활동도 기획하고요.”

이제는 하루의 일과를 능숙하게 훑어내지만 그가 이전의 하던 일은 전혀 다른 분야였기에 많은 부분에서 새로 배우는 자세의 노력이 필요했다고 합니다.

“로봇공학을 전공했어요. 미국 대학원에서 석사 학위를 받은 후 1991년에 LG전자 중앙연구소 연구원으로 출발해 1996년 LG반도체로 이동하여 마지막 퇴사 전까지 27년을 반도체회사에서 현장지원 기술자(Field Application Engineer), 반도체제조기업 운영관리자(Foundry Operation Manager) 등으로 일했습니다. 사뭇 다른 일이었죠.”





퇴직 후 막연히 흘러간 시간과 커가는 불안감

많은 중장년 퇴직자들이 그러하듯 최광태 님 역시 갑작스런 퇴직을 맞게 되었습니다. 2017년 6월말, 회사가 경영악화를 겪으며 다니던 회사를 나와야 했습니다.

“처음에는 워크넷 등 다양한 취업포털 사이트에 이력서도 올리고, 기다렸는데 기대한 회신이 쉽게 오지 않더군요. 설령 연락이 와도 직원 몇 명을 가진 영세한 개인사업자 위주였습니다. 나이와 나름의 고스펙이 저에게는 재취업의 걸림돌이라는 걸 깨달았습니다.”

2017년 10월부터 2018년 6월까지 공백기가 이어졌습니다. 초반에는 자신을 위해 힐링의 시간을 갖고자 한 달간 스페인 배낭여행을 다녀오기도 하고 지인 방문 등으로 시간을 보내며 재취업 활동을 하지 않았습니다. 그러나 재정적 지원이 아직 많이 필요한 아이들을 둔 가장으로서 경제활동을 더 이상 미룰 수 없었습니다. 화목해야 할 가정 분위기도 점점 나빠지는 지경에 이르렀습니다.

수많은 교육 과정을 통해 얻는 자신만의 길

마음은 불안하고 어떤 일을 해야 할지 몰라 닥치는 대로 재취업 교육과 커뮤니티 활동을 이어갔습니다. 국민연금관리공단에서 진행하는 재무, 자산, 건강, 인생 2막 설계교육 강좌부터 글쓰기, 유튜브 크리에이터 강좌 등을 통해 자신만의 콘텐츠가 담긴 책(공짜로 즐기는 디지털 라이프)과 유튜브 채널(지하철로 여행가봐)을 제작하기도 했습니다. 50플러스 중부캠퍼스에서는 창직 2기 3개월 과정을 거치며 직접 '잡스디지털스쿨'을 열었습니다.

“창직을 통한 저만의 학교를 개설했어요. 스티브 잡스의 정신을 계승한 모바일기술로 멋진 디지털 라이프를 구현해 타인의 행복한 삶을 도와주는 디지털 라이프 코칭 학교의 교장선생님이 된 거죠. 명함도 만들고, 홈페이지도 구축하였습니다.”

한국무역협회 중장년희망일자리센터에서 일주일간 역량강화 강좌를 들으며 맺어진 인맥과는 밴드를 만들어 현재까지도 교류하며 방장으로 활발히 활동하고 있습니다. 용인고용센터의 경기도 일자리 재취업 강좌에도 일주일간 참여하였습니다.

최광태 님은 이러한 교육 과정에서 조금씩 자신이 하고 싶은 일과 자신의 인적 네트워크를 활용할 수 있는 방법을 깨달아갔다고 합니다. 그리고 협회 사무국에서 일한 지금의 경험을 살려 45세에서 65세 사이 쏟아져 나오는 퇴직 인력의 재취업 활동을 도와주고 싶다는 생각을 갖게 되었습니다. 그간의 다양한 경험과 인적 네트워크, 그리고 7년째 자신의 블로그에 꾸준히 쓰고 있는 500자 칼럼도 모두 훌륭한 자신만의 콘텐츠가 될 것이라 확신합니다.

“지난 50년은 앞만 보고 달려온 삶이었다면, 나머지 30년은 내가 주인공인 삶, 내가 주도하는 삶을 살고 싶어요. 영원한 청춘을 모토로 달리고 싶습니다.”

최광태 님이 말하는 재취업 성공 비결 3가지

1. 자신만의 강점을 찾아라, 퍼스널 브랜딩 시대!
2. 체력은 강력한 추진력의 원천이다, 지속적인 건강관리!
3. 커뮤니티를 통해 정보에 민감하라, SNS로 인적 네트워킹 강화!



적성과 취업의 나침반이 된 현장 실무 경험



50번의 실패가 만들어준 51번째 성공

대기업 화장품 원료 제조기업 연구원으로 2년째 재직하며 화장품에 들어가는 천연물질을 연구하고 개발하는 업무를 수행하는 이재석 씨는 50번의 도전 끝에 자신의 적성에 가장 맞는 현재 업무를 찾은 후에도 안주하지 않고 끊임없이 스스로를 돌아봅니다.

대학에서 화학생명공학을 전공하며 막연하게 연구직을 희망했지만 어떤 분야로 나갈지 정하지 못했기에 구체적인 진로 방향에 대한 고민이 많았습니다.

“군대 제대 후 3학년에 복학하면서 취업난에 대한 불안감이 밀려왔습니다. 그때 취업과 대학원 진학 사이를 고민하며 머리가 정말 복잡했어요.”

홀로 진로를 찾아나가는 과정이 외롭다는 생각이 들었지만 포기하지 않고 학교의 각 학과에서 취업진로처와 공동으로 운영하는 ‘인성, 진로세미나’를 통해 ‘대학일자리센터’를 접하게 됩니다.

“하고 싶은 공부나 정확한 목표 없이 대학원에 진학하기 보다는 일단 취업 준비를 하면서 경험을 먼저 쌓는 게 좋겠다는 컨설턴트의 조언으로 제 앞에 희미하게 놓여있던 ‘취업’과 ‘진학’의 두 갈래 길이 하나로 선명해졌습니다.”

취업으로 진로의 가닥을 잡은 이재석 씨는 취업난을 정면으로 돌파하기 위해 적극적으로 학교의 취업 관련 프로그램에 참여하기 시작했습니다. 특히 다양한 취업설명회를 들으며 적성과 취향에 맞는 직무를 탐색하고 취업한 선배들의 직무 이야기에 귀 기울였습니다.

단기현장실습으로
한 걸음 더 성장

글자로 소개된 직무를 머릿속으로만 상상하기보다는 자신에게 다소 부족할 수밖에 없는 실무의 경험을 쌓기 위해 '단기현장실습'을 활용하게 됩니다.

대학일자리센터와 연계된 회사에서 직접 근무해보는 '단기현장실습' 프로그램을 통해 실무를 경험해본 이재석 씨는 비록 짧은 시간이었지만 직접 두 눈으로 보고 체험하는 것만으로도 한 걸음 더 성장하는 계기가 됐습니다.

'단기현장실습'으로 실무 경험의 필요성을 더 절실히 느끼게 된 이재석 씨는 학부연구생에 지원해 교수님이 진행하는 프로젝트 연구팀에서 천연 약제에 방부제 성분을 확인하는 실험 및 연구 업무를 맡으면서 그 업무에 굉장한 흥미를 느끼게 됐고 자연스럽게 '화장품 원료 연구 분야'로 진로를 정하게 됩니다. 실무를 경험하고 자신의 적성을 찾기까지 쉽지가 않았지만 본격적으로 '취업 준비'라는 새로운 관문으로 진입합니다.

자신에 대해 제대로 파악하기 위해 자신의 장점, 능력, 기업에 지원하려는 이유, 원하는 직무에 대한 이유 등에 대한 본질적인 질문으로 끊임없이 스스로를 단련하였습니다.

“취업에 성공하기까지 쉽지만은 않았어요. 수많은 기업에 지원했고 탈락의 고배도 수없이 마셨지만 50번의 도전 끝에 드디어 제가 원했던 기업에서 합격 통보를 받았습니니다.”



이재석 님이 말하는 취업 성공을 위한 꿀팁!

TIP

다양한 취업설명회와 박람회 등을 통해 취업한 선배들의 조언도 얻었습니다. 대기업 공채 대비반에서 입사서류 작성과 모의 면접에 관한 특강과 기업 인사담당자에게 채용 정보를 듣고 궁금한 점을 물어보고 자기소개서 첨삭, 면접 코칭 같은 1:1 컨설팅에 참여하였습니다. '단기현장실습'을 통해 실무에 대한 감을 익혀 매우 도움이 되었습니다.



- 가천대학교 화공생명공학과 졸업
- 대학일자리센터 참여 및 단기현장실습 지원을 통해 연구 직무
- 대기업 화장품원료 제조기업 연구원으로 취업 성공



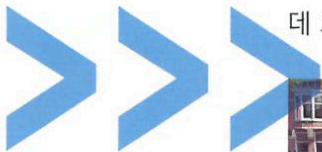
영어 울렁증 극복하고 네덜란드 디자이너 되다

배낭여행과
워킹홀리데이로
언어 장벽 극복

네덜란드 델프트에서 제품디자인 회사의 시니어 디자이너로 근무하고 있는 류정민 씨는 현재까지 많은 전시 부스, 제품 패키지 디자인과 제품 애니메이션 등을 디자인하며 성공적으로 마무리된 업무에 큰 자부심과 뿌듯함을 느끼고 있습니다.

대학 실내 건축과에 진학한 그녀는 디자인에 흥미를 느끼며 디자이너의 꿈을 조금씩 키워 나가기 시작했습니다. 몇 달간의 밤샘작업 후 공모전에 수상할 때의 성취감과 전공과목의 우수한 성적은 그녀에게 자신감을 불어넣어 주었지만, 류정민 씨의 발목을 붙잡은 것은 '영어'였습니다.

“디자인 수업은 재미있었지만 영어 수업만 되면 긴장이 되거나 무서웠어요. 교수님과 상담을 했는데 교수님께서 말레이시아 어학연수 기회가 있다며 다른 과 학생과 함께 보내주셨습니다.”



한 달 동안의 어학연수를 다녀온 후에도 사라지지 않은 영어 공포감을 없애기 위해 그녀는 휴학을 결심했고 각각 6개월간의 인도 여행과 워킹홀리데이를 통해 영어공포감을 극복하게 됩니다. 졸업 후 재미를 찾은 영어와 디자인에 대한 자신감으로 '해외 취업'을 하기 위해 싱가포르행을 택했습니다.

실패를 통해 더
단단해진
취업에 대한 갈망

류정민 씨는 아무런 연고도, 확정된 일 자리도 없었지만 꼭 해내리라는 마음만을 가지고 무작정 싱가포르로 날아가 구직활동을 시작하게 됩니다. 3개월 후 취직에 성공했지만 영어실력이 부족해 해고를 당하기도 했습니다. 류정민 씨는 초반 2년 동안 실패와 성공을 이어가면서 스스로를 단단해져 갔습니다.



“언제 해고될지 모른다는 두려움이 컸지만 제가 영어로 업무할 수 있다는 것이 신기했어요. 비록 업무 초반엔 간단한 작업과 디자인이었지만 뿌듯하고 재밌었어요. 참 무모한 방식이었지만 그때는 다른 방법을 몰랐기 때문에 더욱 열심히 할 수 있었습니다.”

여러 번의 실패와 인고 끝에 자신이 원하던 싱가포르 전시 디자인 회사에 합격할 수 있었고, 그곳에서 다양한 전시 디자인 이력을 쌓게 되었습니다. 류정민 씨는 개인 사정으로 1년 후 싱가포르의 디자인 회사를 퇴직하게 되었지만 이 때의 경험은 그간 많은 영감을 받았던 유럽디자인과 ‘유럽 진출’로 자신의 커리어를 확장하는 기회가 되었습니다.

류정민 씨는 한국에서 월드잡플러스를 포함한 구직 사이트를 통해 유럽 여러 회사에 이력서를 보냈고, 화상 면접을 진행하면서 자신에게 맞는 회사를 파악했습니다. 자신의 강점과 경력이 회사에 어떤 도움이 되는지 자세히 설명했고, 3D 그래픽과 전시부스 경력을 살려서 두가지를 모두 할 수 있는 네덜란드 회사에 취직을 하게 되었습니다.

류정민 님이 말하는 취업 성공을 위한 꿀팁!

TIP

월드잡을 포함한 구직사이트를 통해서 많은 회사에 이력서를 보냈고, 몇 번의 스카이프 면접을 보았습니다. 내가 가진 경력으로 회사에 어떤 도움이 될지 강점을 내세웠고 그 회사에 지원한 이유를 명확하게 밝혔습니다. 또한 각 회사와 맞는 포트폴리오를 만드는 것이 취업 성공에 도움이 되었다고 생각합니다.



- 싱가포르 전시 디자인 회사 근무
- 현재 네덜란드 델프트 제품디자인 회사 디자이너로 해외 취업 성공

기술인 44년, 땀과 헌신으로 채운 시간들

전기배선기구·차단기 전문 제조기업
제일전기공업 (주) 김용규 대표이사 부사장



제일전기공업(주) 김용규 대표이사 부사장(이하 부사장) 그의 인생에서 남다른 기록을 몇 개 가지고 있습니다. 그 중에서도 부장에서 상무이사 공장장까지 3년 만에 초고속 승진한 기록은 지금도 현 회사에서 깨지지 않은 기록입니다. 이러한 남다른 뒤에는 보이지 않는 노력이 있었습니다. 말단사원에서 최고 경영인의 자리에 오르기까지 땀과 헌신으로 성실히 달려온 제일전기공업(주)김용규 부사장을 만나봅니다.

글 한경희 / 사진 스튜디오



어려운 집안형편, 한 해 늦은 고교입학과 취업

1955년 창립한 제일전기공업(주)은 부산을 대표하는 향토기업으로 국내 최대 규모의 전기배선기구 및 계전기 생산 전문기업입니다. 지난 5월 기능한국인으로 선정된 김용규 부사장이 몸담고 있는 곳이지요.

김용규 부사장은 올해로 44년 동안 기술인의 길을 걸어오고 있습니다. 가난한 농부의 아들로 5남1녀 중 장남이었던 그는 끼니를 걱정할 만큼 어려운 유년 시절을 보냈습니다. 학비를 못내 '외상 공부하는 놈'이라는 별명을 얻었지만 늘 성적은 좋았습니다. 고등학교 진학은 언감생심 꿈도 꾸지 못할 형편이었지만 기술인이 되어 집안을 일으키고자

독하게 마음먹고 1년 늦게 진주기계공업고등학교에 진학하였습니다.

“진주기계공고 3학년 때 말이지. 빨리 취업해서 기술도 배우고 경제적으로 부모님을 돕고 싶은데 나이가 급우들 보다 1살 많은 관계로 실습(채용)의 기회가 좌절되는 등 힘든 시간도 있었죠.”

낙심해 있던 차에 친구가 좋은 소식을 들고 왔습니다. 국방부 조병창(현 S&T모티브)에서 군무원 모집이 있으니 함께 응시하자는 것이었습니다. 그렇게 당당히 합격하여 조병창에서 첫 직장 생활을 시작한 것은 그의 인생에 있어 커다란 전환점이 되었습니다.



주경야독하며 해낸 자격증 취득과 학업

첫 직장 입사 초기부터 김용규 부사장은 목표를 만들었다고 합니다. '부장'이 되는 것이었지요. 너무 까마득한 자리였지만 틈틈이 '부장'이라는 단어를 메모지에 적어가며 자신의 목표를 상기했습니다. 동기 600여 명 중에서 진급도 가장 빨랐습니다. 돈도, 학벌도, 소위 백그라운드도 없는 자신은 최고가 되지 않으면 살아남을 수가 없다는 절실함으로 하루하루를 매진했습니다. 이러한 상황 속에서도 김용규 부사장은 배움의 끈을 놓지 않았습니다. 품질관리기사급, 일반기계기사2급, 소방설비기사2급, 실기교사(기계)교원자격증 등의 자격취득은 물론 부산공업전문대학교 동의대학교 그리고 동의대학교 산업기술대학원까지 진학해 학업을 이어갔습니다. 이를 통해 어릴 적 자신의 꿈이었던 '선생님'을 겸임교수의 기회를 얻으며 이루기도 하였습니다.

"첫 강의 때 너무나 감격스러웠습니다. 선친께서도 제가 선생님이 되길 바라셨지만 당시 너무 어려워 학비도 못 낼 형편이니 그저 꿈만 같았는데 그 꿈을 현실로 이뤘죠."

회사를 옮기는 과정에서는 다양한 분야를 담당하며 현장 능력을 겸비한 전문 경영인으로서의 자질을 갖추어갔습니다. 그리고 지금의 회사인 제일전기공업(주)에 품질부장으로 스카우트 되면서 첫 직장 때 그가 세웠던 '부장'의 꿈을 20년 만에 이루는 결과도 얻었습니다.





성실하게 노력하면
그 분야 최고가
될 수 있어요.
기술은 더없이
성실한 보답을
줄 것입니다.



기술, 성실히 임한 만큼 얻는 성실한 보답

김용규 부사장에게는 전부터 '여시'라는 별명이 있었다고 합니다. '여시'는 '여우'의 지역 방언으로 무심코 지나가는 듯 보여도 현장의 개선점, 문제점들을 늘 콕콕 집어낸다는 데서 비롯한 별명입니다. 이러한 예리함은 회사에 대한 주인의식이 있다면 가능하다고 이야기 합니다.

'여시'라 불리던 예리함과 탁월한 관리 능력으로 당시 심각한 품질 문제에 봉착해 있던 회사를 일으켜 안정화하며 품질부장에서 생산이사, 공장장까지 3년 만에 초고속 승진을 하게 되었습니다. 그리고 지인의 부탁으로 잠시 회사를 옮겼던 김용규 부사장은 6년 만인 2010년에 다시 제일전기공업(주)에 돌아와 부사장으로 부임하였습니다.

"취임 첫 해인 2010년에 회사는 심각한 적자경영에 허덕이고 있었습니다. 기업이 존폐 위기에 있었어요. 모든 직원을 설득하고 다음해 임금을 동결했습니다. 그 대신 수익이 발생하면 성과급을 지급하기로 약속했습니다."

모두가 힘을 합쳐 한 곳을 바라보며 나갈 수 있는 분위기를

만들고 공정, 원가를 개선하고 경쟁력을 확보하는 데 주력한 결과 1년 만에 흑자로 돌아섰고, 약속대로 임직원에게 성과급을 지급할 수 있었습니다.

그 후에도 개인별 개선 성과의 3%를 인센티브로 지급하는 제도를 도입하는 등 경쟁력을 확보한 결과 지속적으로 매출 신장이 이어졌습니다. 부사장으로 취임하던 첫 해인 2011년에 412억원이던 매출액을 3년 후인 2014년에는 815억원, 2018년에는 1,282억원으로 성장하였습니다. 지금도 부사장 집무실 한쪽 벽면에는 매월 보고되는 개선활동에 따른 성과 그래프가 빼곡히 붙어 있습니다.

"저는 44년을 직장 생활을 하면서 깨달은 것이 있어요. '누군가 할 일이라면 내가 먼저하고, 언젠가 할 일이라면 지금 즉시하고, 어차피 할 일이라면 최고가 되자'라는 것입니다. 가진 것 없던 내가 기술로서 이 자리까지 올랐듯 기술은 성실하게 노력하면 그 분야 최고가 될 수 있어요. 기술은 더없이 성실한 보답을 줄 것입니다."

추가경정예산으로 고용안정 사각지대에 불을 밝힙니다

올해 고용노동부의 추가경정예산이 확정되었습니다. 정부가 국회에서 확정된 예산에 따라 재정을 집행하다가 예산 소요가 더 필요한 부분이 발생하면 예산 집행 연도 도중 추가로 예산을 더 요청하게 되는데, 올해 추가경정예산은 총 17개 사업에 8,164억 원을 더 사용하게 되어 우리사회 구석구석 고용안정 사각지대를 환히 비출 수 있게 되었습니다.

정리 편집부



01

대상별 특성에 맞게 탄탄한 일자리로

청년일자리에 대한 현장 수요를 반영하여 고용창출장려금 중 청년추가고용장려금 2,162억 원을 확대 지원합니다. 청년에게는 정규직으로 일자리를 창출을 해주면서도 고용을 한 중소기업과 중견기업에는 인건비를 지원하는 청년추가고용장려금은 기업의 인건비 부담은 줄이며 고용창출을 만들어내고 있는데요. 이를 더 활성화하기 위해 청년추가고용장려금이 확대되어 신규지원 접수를 재개한 한편, 사업의 효과성을 높일 수 있도록 제도개편 방안도 함께 추진할 계획입니다.

신중년의 인생 3모작을 위한 지원도 확대됩니다. 2,500명의 경력형 일자리는 3,000명으로 확대하고 사회공헌 일자리는 1만 명에서 1만2,500명으로 확대하여 각각 500명, 2,500명의 인원이 새롭게 일자리를 얻게 되었습니다.

고용 위기를 겪고 있는 지역 노동자와 사업주 중 4,300명에게 고용유지지원금, 1,400명에게 생활안정자금 용자를 추가로 지원합니다.

청년	신중년	고용위기지역
청년추가고용장려금 + 2,162억 원	사회공헌 1 ... 1.25만 명	고용유지지원금 + 4,317 명
	경력형 일자리 2.5 ... 3.0천 명	생활안정자금 용자 + 1,441 명



고용안전망 확충, 직업훈련 확대

지난 7월 구직급여 수급자는 50만 명으로, 지난해 같은 달(44만5,000명)보다 12.2% 증가하는 등 최근 구직급여 수급자가 증가함에 따라 실직자에 대한 사회안전망 확충을 더욱 단단히 하기 위해 3,714억 원의 예산을 확대하였습니다.

또한, 내일배움카드 지원 인원을 더욱 늘렸습니다. 구직자들이 일자리를 새롭게 얻기 위해 전문적인 교육이 필요한 경우가 많은데, 교육을 위해 소요되는 금전적 비용의 부담을 줄일 수 있는 것이 바로 '내일배움카드'죠. 내일배움카드로 당초 22만 명이 누릴 수 있었던 지원 혜택을 23만 5,000여 명으로 확대하여 실직자들의 재취업을 돕는 한편, 직업훈련에 참여하는 국민들의 생계비 대부를 1만900여 명으로 확대하게 되었습니다.

고용안전망

구직급여

+ 3,714억 원



직업훈련

내일배움카드 지원

+ 1.6만 명

직업훈련 참여자 생계비 대부

9,057 → **10,956** 명



03

기업의 노동시간 단축 현장안착 지원

2020년 1월부터 주 최대 52시간제가 적용되는 50~299인 기업을 대상으로 현장지원단을 구성하여 파견합니다. 올해 1월 기준 50~299인 기업 2만7000곳(종사자 283만 명) 중 주 최대 52시간 초과자가 있는 기업은 약 5,000곳(18.5%)으로 조사됐는데, 지난해 7월부터 300인 이상 기업에 주 52시간제 적용이 시작됐고, 지난 7월 1일부터는 300인 이상 특례제외업종에 주 52시간제가 적용되고 있으며 내년 1월부터는 50~299인 기업이 적용을 받기 때문에 기업이 이에 적응할 수 있도록 현장지원단이 업종과 기업 특성에 맞는 대응방안을 제시할 계획입니다.

아울러 기업의 일하는 방식을 개선하여 생산성 향상을 도모하기 위한 일터혁신컨설팅지원도 1,190건에서 2,090건으로 900건 확대합니다.

노동시간 단축

장시간근로 개선지원

1,146 개소 (현장지원단 운영)

일터혁신컨설팅 지원

1,190 ... **2,090** 건



04

노동자 건강보호 강화, 산재노동자 지원 확대

미세먼지 노출 빈도가 잦은 영세사업장 옥외 노동자 19만 명에게 마스크를 추가로 지원하게 됩니다. 또한, 산업재해를 당한 노동자의 재활과 그 가족의 생활안정을 뒷받침하기 위해 치료비용 지원을 확대하게 됩니다.

미세먼지

옥외노동자 마스크 지원

19만 명 대상
382만 개 지원
(1인당 20개)

산재재활

산재근로자 재활복지 지원

① 합병증 등 예방관리

4.5만 ... **5만**

② 요양종결 후 건강보험 지원

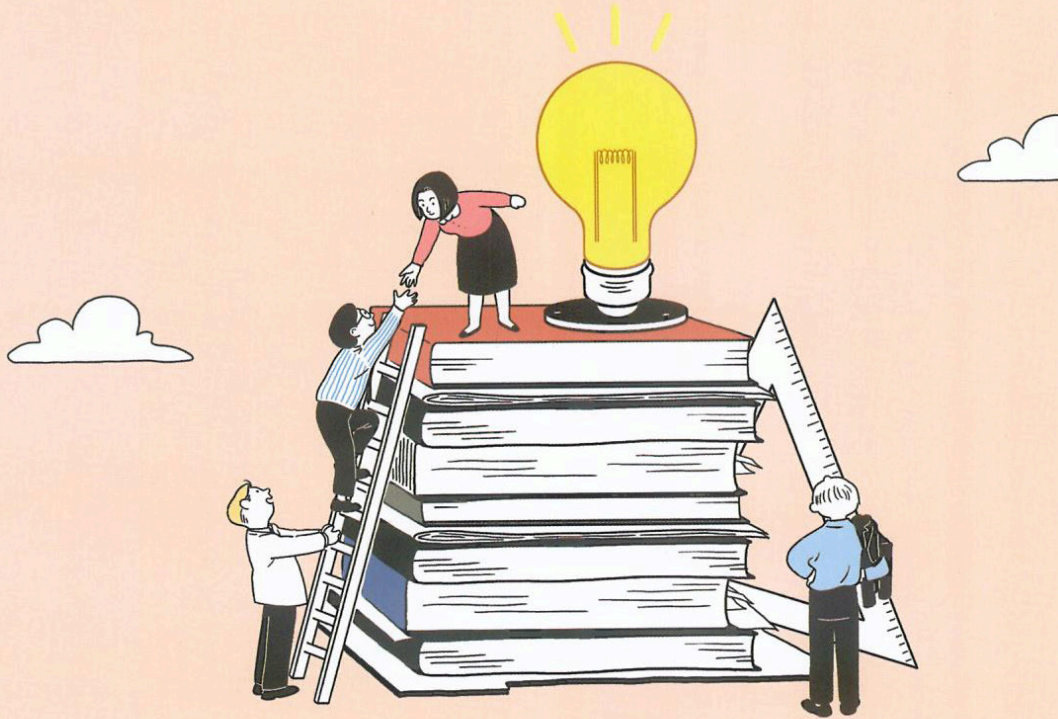
3.3만 ... **4.7만**

청년추가고용장려금, 더 좋은 청년 일자리를 위해 더 새로워졌습니다

청년 실업 문제가 극심했던 지난해 1월부터 올해 2분기까지 총 4만7,294개의 기업이 청년추가고용장려금을 통해 청년 24만3,165명이 새로운 일자리를 얻게 되었습니다. 하지만 일부 사업장에서 제도를 악용하는 사례가 발생하여 꼭 필요한 사업주에게 제대로 지원되도록 하기 위해 개편의 과정을 거치게 되었습니다. 올해 추경예산안 통과와 함께 8월 20일부터 신규 신청접수가 재개된 청년추가고용장려금, 어떤 점이 달라졌는지 함께 알아보까요?

정리 편집부





기업당 지원 한도
90 → 30명

기업당 지원 한도 줄여 더 많은 기업 지원

사업 시행 초기에는 채용 여력이 있는 기업에서 청년들을 채용하도록 기업 당 최대 90명까지 지원했으나 소수의 중견기업에만 지원금이 너무 많이 지원되는 문제를 해결하고 그 재원으로 소규모 기업에 대한 지원을 늘리기 위해 기업당 지원금 수령 한도를 30명으로 줄였습니다.

최소 고용 유지 기간
6개월

노동자의 최소 고용 유지 기간 도입

6개월이라는 최소 고용 유지 기간을 도입합니다. 기존에는 청년을 채용하고 첫 달 임금을 지급한 후 근로계약서 등의 관련 서류를 첨부하면 신청할 수 있었으나 앞으로는 청년을 채용하고 최소 6개월이 지난 후에도 재직하고 있을 경우에만 신청할 수 있도록 하였습니다. 만약, 2019년 2월 채용자라면 7월까지 재직한 이후 8월에 임금 지급 후 신청이 가능하게 됩니다.

이전에는 정규직 여부를 장려금 신청 당시의 근로계약서 등으로 판단해 왔으나, 일부 사업장에서 계약직을 채용하면서도 정규직 근로계약서를 작성해 제출하는 방법으로 장려금을 받는 사례가 발생하였습니다. 이에 정규직 채용 여부를 알기 위해서는 최소한 6개월 이상은 근무한 것을 확인할 필요가 있다고 판단했습니다.

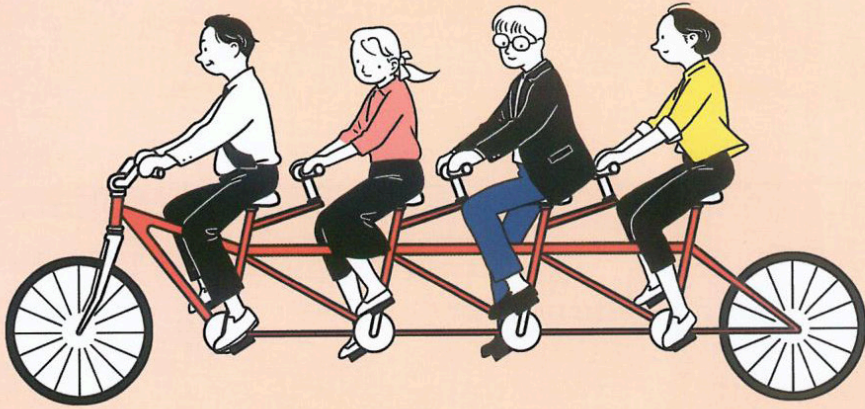
장려금 지원 없이도 통상 증가하는 수준의 인원만큼은 지원을 배제해 장려금 손실을 최소화하기 위해 기업 규모별 지원 방식도 차등화 합니다.

그동안에는 기업 규모가 30인 미만은 1명 이상, 30~99인은 2명 이상, 100인 이상은 3명 이상 채용할 때부터 채용 인원 모두를 지원했으나, 앞으로는 기업 규모가 30~99인 경우는 2번째 채용 인원부터, 100인 이상인 경우는 3번째 채용 인원부터 연 900만 원씩 지원합니다.

기업 규모별 차등

30인 미만	1명	→	1명
30~99인	2명		2번째 채용인원
100인 이상	3명 채용 시부터 채용인원 모두 지원		3번째 채용인원부터 연 900만 원씩 지원





신규 성립 사업장 당해연도 한도 설정

그동안 청년추가고용장려금을 받을 수 있는 조건을 새롭게 갖추게 된 사업장이 청년을 새로이 채용하면 조건이 성립되는 그 달 말의 피보험자 수가 1~4명인 경우 3명, 5~9명인 경우는 6명까지만 지원받을 수 있었습니다. 그러나 일부 사업장에서 청년의 채용 시기를 조정해 사업 초기의 필수 인력까지 장려금을 받아가는 사례가 발생하여 이를 방지하고자 당해연도 지원 인원 한도를 설정하게 되었습니다.

신규 성립 사업장

성립 후
다음 달 채용자 모두 지원

성립월 말 기준으로
당해연도 지원



- 피보험자 1~4인 기업: 3명까지
- 피보험자 5~9인 기업: 6명까지





추석 연휴 당직 서기

그림 정민영

추석에 당직이라니...



자~ 추석 선물 나왔습니다.
하나씩 받아가세요!



감사합니다
부장님~

하나씩 전달해주세요~

올해는 무슨
선물일까?

여기 있습니다

벌써 추석이라니.
시간이 너무 빨라.



이번 추석 연휴는
좀 짧지? 다들 열차표는
끊어놨나?

아, 그럼요. 지난 달에 추석 열차표
예매 열린 첫날 빛의 속도로
광클릭 해서 성공했습니다. 하하.

전 올해도
실패예요...
흑흑.

오 역시 홍 과장님.
게임하던 실력으로
성공하셨군요



대리님은 이번에 부모님
선물 뭐 사셨어요?

부모님 좋아하시는
갈비로 준비했시. 이번에
내려가서 갈비찜 해드리려고.

응?
박의지 씨?

오 갈비찜!!
좋아 오늘 점심은
갈비찜으로~



의지 씨는 왜 기운이 없어?
고향에 가기 싫은 거야?

입사후 첫 추석인데/
어떡해요...

그게 아니라.
저 이번 추석에
당직이에요...



어머!

앗! 눈부셔.



의지 씨. 그 당직 내가 서줄게.



구세주 과장의 오늘의 메모장



일본 정부의 백색국가 배제 관련 종합 대응 계획 발표



전략물자 159개 품목 지정 밀착 대응,
수출관리 강화 및 국제사회 공조 노력 가속도





일본 아베 정부가 지난 7월 4일 3개 품목 수출규제 시행에 이어 수출무역관리령 개정안 각의 결정을 통해 우리나라를 백색국가에서 배제하기로 결정한 것과 관련해 우리 정부는 백색국가 배제조치를 비롯해, 지금까지 발표한 수출규제 조치들을 철회할 것을 촉구하며 종합 대응 계획을 발표했습니다.

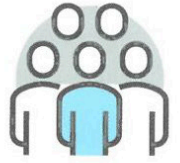
일본 정부가 지난 7월 4일 3개 품목에 대한 수출규제 조치를 전격 시행한 이후, 그 조치배경으로 양국 신뢰관계 손상, 우리 수출관리 미비, 안보상의 이유 등 명료한 근거를 제시하지 못한 채 일방적·차별적 무역보복 조치를 재차 강행한 것입니다.

우리 정부는 이번 백색국가 배제 조치로 인해 관련되는 전략물자의 수는 1,194개로 그중 159개의 품목이 영향을 받을 것으로 예상하며 이 159개 전 품목을 관리품목으로 지정해 밀착 대응해 나간다고 발표했습니다.

수출규제에 대한 대응을 더욱 강화해 나가면서 우리 정부 역시 일본을 백색국가에서 제외하여 수출 관리를 강화하는 절차를 밟을 것이며 국민의 안정과 관련된 관광, 식품, 폐기물 등의 분야에서 안전조치를 강화해 나갈 뿐만 아니라 일본 조치의 부당성에 대한 국제 공조 노력도 가속도를 낼 것으로 보입니다. 또한, 기업 피해 최소화를 위해 온·오프라인을 통해서 일본의 수출규제 제도와 그에 따른 영향, 정부 지원내용 등에 대한 정보를 정확하게 제공하고 소재·부품을 안정적으로 조달할 수 있도록 단기 공급 안정화에 최선을 다할 것이라 전했습니다. 뿐만 아니라 피해기업에 대한 예산·세제·금융 등 정부지원을 시행해나갈 방침입니다.

한편, 산업 경쟁력 강화·체질개선을 위한 근본적 조치와 대책을 마련하며 일본의 수출규제에 대한 정부의 대응체계를 보다 촘촘히 재정립할 것이라고 밝혔습니다.

충남 반도체·디스플레이 일자리 네트워크 참여 기업과 현장 간담회



일본 수출규제와 관련하여 지역의 고용상황 점검 및
현장 의견 청취 및 수렴





이재갑 장관은 8월 22일 오후 3시 천안에 위치한 엠이엠씨코리아 사업장에서 '충남 반도체·디스플레이 일자리 네트워크' 참여 기업과 현장 간담회를 가졌습니다.

'지역·산업별 일자리 네트워크'는 지역의 주요 산업을 중심으로 일자리 유관기관과 민간 기업이 참여하는 협의체로 전국적으로 66개의 네트워크가 구성되어 참여자들이 지속적으로 소통하여 지역과 산업 단위의 일자리 문제 해결을 추진하고 있습니다. 이번 현장 방문은 지난 5월 '광주·자동차 일자리 네트워크'에 이은 세 번째 방문으로 일본이 반도체·디스플레이 소재 3개 품목에 대한 수출을 규제하고 백색국가에서 한국을 배제함에 따라 지역 산업현장의 의견을 듣기 위해 이루어졌습니다.

현장 간담회에는 일자리 네트워크에 참여하고 있는 (주)엠이엠씨코리아 등 6개 기업이 참석하여 수출규제가 장기화될 경우 발생할 우려가 있는 경영상 어려움과 탄력적 인력운영의 필요성 등에 대해 의견을 제시했습니다.

이재갑 장관은 모두발언에서 수출 규제 품목의 국산화에 필요한 연구 인력의 특별연장근로 인가 방침과 재량근로제 활용에 대해 참석한 기업들에게 설명하고 이번 수출규제로 우리나라 기업에 피해가 발생하면 고용유지지원금 등을 제때에 지원할 수 있도록 전국의 일자리 네트워크를 활용해 업종별 고용상황을 집중해서 점검할 것임을 강조했습니다.

또한, "일본의 수출규제에 따라 발생할 수 있는 현장의 어려움에 대해 미리 준비하고 대응하는 것이 중요하다."라고 밝히며 "산업 현장에서 기업들이 느끼는 어려움을 제때에 해결할 수 있도록 중앙 및 지방정부와 지역 산업계가 협업하여 지역 일자리 문제 해결을 지원하는 방안을 준비하겠다."라고 말했습니다.

폭염경고 발령 시 (35°C 이상) 옥외 작업 중지 권고



- ▶ 2019. 8. 1.
- ▶ 문의: 산업보건과
고병권 사무관(044-202-7743)

고용노동부는 폭염이 심화됨에 따라 무더위 시간대(14시~17시) 옥외작업 작업중지 권고 온도를 35°C(현행 38°C)로 낮춰 지도한다고 밝혔습니다.

지난 6월 3일 지방고용노동관서에 시달한 '2019년 폭염대비 노동자 건강보호대책'의 '열사병 예방 3개 기본수칙(물, 그늘, 휴식) 이행지침'의 폭염 위험단계별 대응요령에서 폭염 시 무더위 시간대(14시~17시) 옥외작업에 대하여 심각 단계인 38°C에 작업을 중지토록 권고하였으나, 7월 31일 기준 폭염이 심화됨에 따라 경계단계인 35°C에서 작업중지를 하도록 전국 47개 지방고용노동관서에 변경 지침을 시달하고, 산업안전보건공단과 민간재해예방기관에서도 폭염 취약사업장 기술지도 시 이를 적용하도록 하였습니다.

또한, 기상청에도 '폭염 영향예보' 영향분야별 위험수준과 대응 요령 '산업' 분야에도 이러한 내용을 반영하도록 요청하였습니다. 한편, 고용노동부는 7월말부터 지방고용노동관서와 산업안전공단이 실시하고 있는 건설현장 추락재해 예방을 위한 패트롤카(27대) 순찰에서 열사병 예방 기본수칙 준수를 지도, 홍보하고 있습니다.

2020년 최저임금 시간급 8,590원으로 고시



- ▶ 2019. 8. 5
- ▶ 문의: 근로기준정책과
이재인 사무관(044-202-7970)

고용노동부는 2020년도 적용 최저임금을 시간급 8,590원(인상률 2.87%, 증 240원)으로 8월 5일(월) 고시하였습니다. 이를 월급으로 환산할 경우 1주 소정근로 40시간 근무 시(유급 주휴 포함, 월 209시간 기준) 1,795,310원이며, 업종별 구분 없이 전 사업장에 동일한 최저임금이 적용됩니다.

내년 최저임금 수준과 월 환산액 병기, 업종별 구분적용 여부는 최저임금위원회 공청회(3회) 및 현장방문(6회), 12차례의 전원회의를 거쳐, 27명의 최저임금위원 전원이 표결에 참여하여 각각 결정된 것입니다.

정부는 내년도 최저임금의 현장안착을 위해 전국 48개 최저임금 준수 지원센터를 중심으로 적극적인 홍보를 펼치고 최저임금 준수율을 높여나갈 계획입니다.

임서정 고용노동부 차관은 내년 최저임금 수준이 노동계의 기대에 미치지 못해 유감을 표명하면서, "근로장려금을 통해 저임금 노동자 생활안정을 위해 적극 노력하고, 소상공인, 영세중소기업의 지원에도 지속적으로 노력하겠다."라고 전했습니다.

법인 자금 사적 유용하고 노동자 임금 체불한 사업주 구속



- ▶ 2019. 8. 6.
- ▶ 문의 : 통영지청
하세진 근로감독관(055-650-1925)

고용노동부 통영지청은 지난 8월 5일 노동자 81명의 임금, 퇴직금 합계 약 14억 7,000만 원을 체불한 (주)창○○○ 대표 안모 씨(남, 56세)를 근로기준법, 근로자퇴직급여보장법 위반 혐의로 구속했습니다.

구속된 안모 씨는 경남 거제시 소재 대형 조선소의 하도급 업체를 운영하면서, 노동자들의 생계를 외면한 채 법인 자금을 사적으로 유용하는 등 악의적인 수법으로 임금 및 퇴직금을 체불하였습니다. 피의자는 고용보험 및 건강보험료 등을 노동자들의 임금에서 공제했음에도 납부하지 않았고, 장애인 의무 고용부담금을 면할 목적으로 허위 등록한 장애인 노동자와 근무도 하지 않은 친인척 등에게 월급을 지급한 후 본인 명의의 통장으로 되돌려 받아 유용하였습니다. 또한, 배우자와 함께 법인 카드를 사적 용도로 사용하고, 법인 소유의 고가 차량을 임의 처분하는 등 약 15억 5,000만 원의 법인 자금을 유용한 것도 드러났습니다.

그럼에도 불구하고, 임금 체불에 대한 청산 의지나 법인 자금 유용에 대한 반성이 없어, 그 죄질이 매우 나쁘다고 판단하였습니다.

청년구직활동지원금 8월부터 지원 요건 확대



- ▶ 2019. 8. 7.
- ▶ 문의 : 공정채용기반과
이호준 사무관(044-202-7344)

2019년 8월부터는 청년구직활동지원금 지원 대상을 선정할 때 우선순위를 적용하지 않고 요건만 충족하면 지원금을 지원하게 됩니다.

고용노동부는 그동안 제한된 예산을 고려하여 지원이 시급한 청년을 우선 지원하기 위해 졸업 후 기간과 유사 사업 참여 이력을 기준으로 우선순위를 설정해 지원했습니다.

2019년 3월에 지원금을 도입한 이후 지난 4개월간 우선순위가 높은 청년(1~6순위)의 수요는 많이 해결된 한편, 하반기 공개 채용이 본격적으로 시작되고, 하반기 졸업생들의 구직 활동도 활발해질 것으로 예상되어 하반기에는 우선순위를 적용하지 않고 지원 대상 요건의 충족 여부만 확인할 예정입니다. 다만 자치단체의 청년수당처럼 유사 사업에 참여했을 경우에는 종료 시점으로부터 최소 6개월이 지나야 합니다.

또한 자기주도적으로 구직활동을 하는 청년에게도 다양한 취업 지원 서비스가 취·창업에 도움이 된다는 것이 여러 사례에서 확인된 만큼 취·창업 지원 서비스와의 연계·제공을 더욱 강화할 계획입니다.

고장 난 장난감에 새 가치 불어넣다

장난감 순환 문화 만드는 코끼리공장

{ 동심을 지키는 큰 어른들 }

코끼리공장은 고장 나고 사용하지 않는 장난감을 깨끗하게 수리·소독하여 온전하게 만드는 장난감 병원입니다. 코끼리공장을 드나드는 덩치 큰 어른들은 고장 난 장난감을 수리하는 장난감 의사들인 셈이죠. 2008년 3월 장난감 수리 봉사로 시작하여 2014년 사회적기업으로 인정받았습니다. 코끼리공장에서 새 생명을 얻은 장난감들은 다시 장난감이 부족한 취약계층 아이들에게 돌아가는데 이것은 아이의 성장과 발달에 큰 도움을 줍니다.

“저희는 장난감을 수리하는 봉사단체였어요. 주축 멤버가 아동기관에서 일을 하거나 아동학을 전공한 사람들입니다. 그래서 장난감과 관련한 문제인식을 하게 되었습니다.”

아동복지시설에서 근무했던 코끼리공장의 이채진 대표는 부모의 소득 격차에 따라 각 가정의 자녀들이 가지고 있는 장난감의 질적·수적 불균형이 존재한다는 것을 알고 이러한 문제



알록달록한 꼬마 자동차며 인형, 각종 장난감이 수북이 쌓인 코끼리공장에는 덩치 큰 아저씨들이 자주 드나듭니다. 때론 상자 가득 장난감을 가득 싣고 들어오며 싱글벙글, 또 어느 때는 장난감을 종일 만지작거리며 씨름합니다. 코끼리공장은 과연 어떤 곳일까요? 사무실 가득 장난감이 모인 이곳, 코끼리공장의 '수상한 어른'들을 함께 만나봅니다.

글 한경희 / 사진 스튜디오



를 조금이나마 해결할 수 있는 방법을 찾고 싶었습니다.

“장난감이 아이들의 성장발달에 상당한 영향을 끼친다는 것은 대부분 알고 계실 거예요. 장난감이 부족한 취약계층 아동의 정서적 성장과 발달에 도움이 되고 싶었고, 아동기관과 아이를 키우는 가정의 육아비 절감에도 도움을 주고 싶었던 것이 이 사업의 첫 번째 목표였죠.”



{ “내 친구 살려줘서 고마워요” }

나눔은 실천하는 과정에서 더 많은 것을 얻게 된다고 합니다. 코끼리공장 직원들 역시 이 사업을 진행하며 진한 감동의 순간을 자주 접하곤 합니다. 하루는 장애를 가진 영유아 생활시설에 장난감을 기부하고 수리봉사를 하러 갔을 때의 일입니다.

“한 아이의 장난감을 고쳐주었더니 자기 ‘친구’를 고쳐줘서 고맙다고 하더군요. 정말 자기의 소중한 친구가 살아난 듯 기쁜 표정으로 말이죠. 마음이 뭉클하며 큰 보람을 느꼈습니다. 또한 무엇보다 코끼리공장의 활동에 동참하고자 먼 타지에서 봉사를 자처해 찾아오는 이들도 그렇고, 형편이 어려운 아이들에게 나눠주려며 기부하는 아이와 부모들 모두가 감동의 주인공들입니다.”



사업의 목적이 좋아
일하는 보람이 큼니다

- 아동기관 관리서비스 총괄
김영진 팀장

창립 멤버인 저는 아동 관련 전공이 아니었기 때문에 대표님이 이 일에 함께 하자고 했을 때 조금 고민을 했어요. 하지만 일을 진행하며 그 목적과 취지가 좋아 큰 보람을 느끼고 있습니다.



Mini Interview

세계적인 사회적기업으로

성장할 거예요

-아동기관 관리서비스
송교진 대리



코끼리공장의 사업 취지가 마음에 와 닿아 함께해보고 싶어 지원해 이제 6개월 차입니다. 코끼리공장을 통한 장난감 순환 문화가 전국을 넘어 세계로 확산되는 날까지 열심히 할 것입니다.

{ 코끼리공장과 함께 하면 '나눔의 히어로' }

매년 우리나라에서 버려지는 플라스틱 장난감은 1.1조 원어치(12만 kg)로 추정되며 순환·재사용되는 장난감은 40% 미만에 그친다(출처: 육아종합지원센터 가정양육보고서)고 합니다. 자칫 미세플라스틱과 폐기오염물질로 분류되어 환경오염을 일으킬 수 있었던 고장 난 장난감들은 코끼리공장에서 새 생명을 얻습니다.

“장난감은 고장 나거나 아이가 성장해 안 쓰게 되는 것들이 많은 반면 이를 수리해주는 서비스나 순환해주는 시스템이 부족한 것이 현실입니다. 장난감이 고장 나 슬펐던 아이들, 새로운 장난감을 사야해 부담스러운 부모들, 운영비를 추가로 지출해야 하는 아동기관들, 그리고 환경을 위해서도 장난감 순환 문화는 모두 필요한 일입니다.”

장난감 순환 문화 확산을 위해 노력하고 있는 코끼리공장은 장난감을 기부 받거나 매입하여 수리합니다. 현재까지 약 3만 개 이상의 장난감을 수리했고 소독, 재포장을 거쳐 취약계층 및 아프리카, 아시아 난민 아동들에게 약 1만 8,000개 이상을 전달했습니다. 전염성 질병에 취약한 양육원, 장애아동시설, 그룹홈단체 등 아동기관의 장난감을 소독하는 일도 합니다. 아동기관 내 소독·방역 서비스를 함께 하면서 저소득층 청년 고용 일자리 창출도 하게 되었습니다. 코끼리공장이 지금까지 해온 일은 많지만 앞으로도 해야 할 일, 하고 싶은 일은 더욱 많다고 이야기합니다.

“올해 9월쯤 온오프라인 시스템을 구축하여 한 개 1,000원이라는 가격으로 전국의 더 많은 아동복지기관과 가정에 장난감 수리서비스를 제공할 것입니다. 장난감 기부자는 필요한 다른 중고장난감을 구입할 수도 있고요. 장난감 순환 플랫폼이죠. 이 시스템을 통해 더 많은 장난감이 순환되고 더 많은 취약아동들을 도울 수 있게 되길 바랍니다. 저희 힘만으로는 못하는 일이에요. 함께 할 때 가능한 일이죠. 여러분도 나눔의 히어로가 되어 주세요.”

장보고식자재도매마트

Jangbogo Food Bank Co., Ltd

T.858-4991



임금체계·평가체계 정비하고

성장의 고삐 당긴다

(주)장보고식자재마트

국내에 식자재 전문매장이 제대로 갖춰지지 않았던 당시 표준화된 '식자재전문 유통매장'을 열어 식자재를 유통해온 (주)장보고식자재마트는 체계적인 식재료 구성과 따라올 수 없는 가격경쟁력으로 사업자뿐만이 아닌 지역주민에게도 큰 사랑을 받고 있습니다. 설립 이후 지속적인 매출 신장과 더불어 인력 또한 크게 늘면서 규모에 맞는 임금 및 평가제도 구축이 필요했던 (주)장보고식자재마트의 임금체계 개선 이야기를 들어봅니다.

정리 편집부

사진·자료 출처 노사발전재단 <2017 일터혁신컨설팅 우수사례집>

(주)장보고식자재마트 홈페이지



직원들 불만 야기되던 임금체계

2005년 설립되어 경북지역에서 식자재 전문 선두 기업으로 자리 잡은 (주)장보고식자재마트는 꾸준한 매출의 성장과 함께 전국적으로 사업을 확장할 계획을 가지고 있습니다. 매해 늘어나는 인력 운영에 있어서도 모든 직원을 정규직원으로 채용하고자 계획을 세웠습니다. 그러나 기존 직원들의 이직이 잦아 대책마련이 시급하였습니다. 이를 위해 임금과 평가제도가 개선된다면 일정부분 문제점을 해결할 수 있을 거라는 판단에 임금체계 개선을 결심했습니다. 임금은 기존의 급여규정에 맞게 운영되고 있지 않았고 임금체계 역시 경영진의 판단에 따라 임금인상액 또는 인상률이 결정되어 호봉표를 갱신하였습니다. 남성근로자의 호봉테이블도 나누어져 있었지요. 남성근로자는 부장까지 연공급제를 운영하고 있었으며 여성근로자는 소분, 캐셔, 경리 업무에 따라 호봉제로 운영되고 있었습니다. 이러한 임금체계는 직원들의 만족도를 저하시키고 인건비 통제 및 관리부분에서 많은 어려움을 가져올 수밖에 없었습니다.



임금체계 이원화하고 직무평가 기준 마련

(주)장보고식자재마트는 동기부여 효과와 인건비 관리 문제를 모두 해결할 수 있는 임금체계 설계가 필요했습니다. 우선 임금체계를 이원화하여 사원 및 대리 등 매장에서 근무하는 근로자들의 임금체계는 직무급, 과장 이상 직급의 경우 성과연봉제로 개편하였습니다. 직무급¹⁾ 설계를 위해 각 직무의 업무총괄 지점장급을 대상으로 직무조사를 실시하였습니다. 또한 직무평가 항목을 구성하여 직무평가 회의를 거쳤고 직무평가 결과, 현행임금, 동종업계 임금을 비교하는 등의 일련의 과정을 통해 직무급 제도를 설계하였습니다. 하지만 직무평가 결과 캐셔 및 경리업무는 직무가치에 비하여 낮은 임금수준을 형성하고 있었습니다. 이에 캐셔 및 경리업무는 직무평가 점수에 맞게 임금밴드를 상향 조정하였습니다.



¹⁾ 직무평가에 의해 각 직무의 상대적 가치에 따라 개별 임금을 결정하여 같은 직무를 수행하는 사람에게 연령, 근속 등에 관계없이 동일임금을 지급하는 임금체계

새 임금체계·평가제도와 함께 성장 기대

한편, (주)장보고식자재마트에서 과장급 이상은 호봉표에 따라 일괄적으로 임금이 책정되고 있었습니다. 성과가 높아도 동일 직급에 동일 근속일 경우 같은 임금을 받았지요. 이는 동기부여에 악영향을 미치고 있었습니다.

이를 개선하기 위해 과장급 이상은 연봉제를 적용하고 직급이 낮더라도 성과가 높은 직원은 그에 상응하는 보상을 받을 수 있도록 임금밴드를 구성하였습니다. 우선 과장, 차장, 부장의 초임을 기준으로 하한선을 설정하였습니다. 또한 직원들의 노력에 따라 적절한 보상을 지급함으로써 직원들의 이직률을 낮추고 동기부여를 일으키는 계기를 마련하였습니다.

평가제도는 도입초기단계이기 때문에 역량평가 및 업적평가를 시행하되 부서별 업적평가, 개인역량평가를 실시하고, 평가지표 또한 간결하게 운영하기 위해 역량평가와 성과평가로 구성하였습니다. 역량평가는 과장 이상 직원과 과장 미만 직원에 대해 역량 평가 시 평가항목을 별도로 두어 관리하도록 하였습니다. 성과평가는 현재 (주)장보고식자재

마트의 경영목표와 연계하여 각 사업부단위별 KPI설정, 이에 따른 각 지점, 부서별 KPI를 설정하여 평가하는 등의 기준을 마련하였습니다.

이를 토대로 향후에도 제도를 천천히 정비해나가며 직원들과 함께 성장할 수 있는 방법을 지속적으로 찾을 계획이라는 (주)장보고식자재마트의 임금체계 개편과 평가제도 구축 사례는 지속적인 발전을 이어오며 미래를 향해 한 걸음 더 성장하려는 기업이 거쳐야할 좋은 본보기가 되고 있습니다.



(주)장보고식자재마트
서정권 대표

전직원들의 의견 수렴이 결코 쉽지 않았지만 부서장들의 의견을 최대한 수렴하여 진행했기에 충분히 극복할 수 있었습니다. 앞으로도 (주)장보고식자재마트는 사람이 우선되는 따뜻한 기업으로 성장하며 지속적으로 노력할 것입니다.



(주)장보고식자재마트
강정표 차장

임금제도도 큰 변화가 있었지만 무엇보다 '평가'에 대한 직원들과 경영진의 인식이 달라진 것이 가장 큰 변화라고 생각합니다. 또한 구성원들의 의견을 들으려는 노력 자체에 큰 만족을 느낍니다.



직원 시선으로
워라벨 챙기는

—
(주)다음소프트

섬세한 엄마 워라벨로 직원 행복 지킨다



자유롭고 수평적인 분위기 속에서 업무 주제, 복지 제도 등 논의가 필요한 안건들을 기탄없이 주고받으며 건강한 조직체로서 생명력을 간직한 (주)다음소프트는 '2018년 일하기 좋은 중소기업'으로 선정될 만큼 직원들의 근무환경과 복지에 큰 관심을 두고 있습니다. 엄마 같은 꼼꼼함으로 직원들의 위라벨을 챙기는 (주)다음소프트를 찾아가 봅니다.

글 한경희 / 사진 스튜디오

남들보다 일찍 시작한 워라밸

다음커뮤니케이션의 검색 엔진 부문으로 출발하여 2000년 설립된 (주)다음소프트는 빅데이터 분야 '최초', '최다' 등의 수식어를 만들며 빅데이터, 인공지능 분야에서 독자적인 서비스로 기술력을 인정받고 있습니다. 이러한 성장에는 각각의 직원들이 탄탄한 전문성이 뒷받침을 해주었기에 가능한 일일 텐데요. 흔히 밤샘 작업과 야근이 많다고 알려진 IT 분야기업이지만 (주)다음소프트는 일찌감치 직원들의 워라밸에 가치를 두고 있었다고 경영기획실 김경윤 부장은 이야기합니다.

“사실 저희 회사는 워라밸이라는 단어가 통용되기 전부터 관련 제도를 자연스럽게 시행하고 있었어요. 본인의 역할에 책임감을 가진다면 일하는 시간이나 장소에는 제한을 둘 필요가 없다는 대표님의 마인드가 사내 워라밸 문화 형성에 많은 영향을 끼치고 있어요. 요즘 회식문화로 권장되는 점심회식도 저희 회사에서는 상당히 오래 전부터 실천하고 있는 일이지요.”



눈치 볼 것 없이 누리는 워라밸

(주)다음소프트의 워라밸에는 직원들을 위한, 직원들에 의한 것들이 많습니다. 자유롭게 수평적인 분위기 속에서 직원들이 필요로 하는 복지나 워라밸 제도에 대해 스스로없이 의견을 내고 논의합니다. 그래서 새로운 워라밸 제도가 마련되면 활용률 역시 굉장히 높은 편입니다.

“생일을 맞은 직원은 생일 당일엔 하루를 쉴 수 있게 해주는 생일휴가가 있는데 주말에 생일을 맞은 직원들에겐 아쉬운 일이지요. 이에 대해 의견을 주어 생일 당일의 앞이나 뒤 평일에 쉴 수 있도록 변경했어요. 시행착오가 있더라도 직원들과 맞춰가며 만들어가고 있기 때문에 만족도가 높습니다.”

근속 3년 주기로 제공되는 일주일의 안식휴가는 연차와 붙여서 사용이 가능해 2주간의 휴가도 가능해집니다. 올해부터는 근속 10년차에게 한 달의 휴가가 주어집니다. 올해 2월에는 처음으로 아빠육아휴직제도를 이용하는 직원도 생겼습니다. 눈치 보지 않고 누릴 수 있기에 더욱 만족스러운 워라밸, 이것이 (주)다음소프트가 가치를 둔 워라밸의 특징이기도 합니다.





엄마 같이 챙기는 (주)다음소프트의 워라밸

IT기술을 통해 트렌드를 분석하고, 사회 전반의 흐름을 꿰뚫을 수 있는 역량이 필요하기에 (주)다음소프트 직원들에게 인문학적 소양은 매우 중요한 부분입니다. 이런 필요에 따라 인문 분야뿐만 아니라 업무 역량 향상을 위한 다양한 강좌를 열고 있습니다. <포스트 프라이버스 경제>의 저자 안드레아스 와이겐드 박사 강연, 사내 직원 뿐만 아니라 외부인까지 초청하여 대규모 강연으로 진행했던 <오피니언 마이닝 워크숍>, 글쓰기와 읽기 등에 대한 인문학 강좌 등 주제도 다양합니다.

“카페를 오픈하고 주변 PT숍과 연계해 직원이 편하게 운동할 수 있는 환경을 제공하려는 계획도 가지고 있습니다. 직원들이 여기에 다양한 의견도 직접 주고 계시죠.”

이 외에도 사내 도서관, 당구대, 탁구대, 옥상 라운지, 지하 리프레쉬 공간을 구비하고 업무 역량강화를 위한 도서 및 교육 지원, 학자금 지원, 아침을 거른 직원을 위한 빵, 두유와 같은 다양한 간식을 제공하는 등 ‘엄마 워라밸’이라고 이름 붙여도 될 자상함, (주)다음소프트의 워라밸입니다.

Mini Interview



전예슬
인공지능랩 대리

저는 입사 4년차로 올해 안식휴가를 받게 되었고, 임직원 학자금 지원을 받아 석사과정 2학기 중에 있습니다. 일반대학원이기에 낮에 수업을 들어야 하는데 회사에서 배려를 해주니 대학원 동기들도 무척 부러워하죠. 학교에서 배운 지식과 새로이 알게 된 경향을 회사 동료들과 나누며 더 큰 발전을 이뤄가고 싶습니다.



지민경
소셜메트릭스서비스 과장

유연근무제를 활용하고 있어요 출퇴근 시간에 관계없이 일일 8시간 근무를 지키면 되기에 아이를 키우는 입장에서 정말 고마운 제도지요. 또한 일주일에 1~2회는 팀원들과 스케줄을 맞춰 재택근무제로 집이나 카페 등 편한 곳에서 근무합니다. 그 덕분인지 업무 효율이 향상되어 매출도 매년 더 좋아지고 있어요.

짚은 소통으로 갈등의 불씨 없앤다

— (주)SPC GFS

노사가 함께 그리는 큰 그림

(주)SPC GFS(이하 GFS)는 2014년 7월 SPC삼립(옛 삼립식품)에서 식자재 영업, 통합 구매, 물류사업 부문을 물적 분할해 설립한 자회사로서 SPC그룹의 국내외 식자재 공급과 물류를 두루 총괄하는 식자재 유통·물류 전문 기업입니다. 설립 5년차의 젊은 기업이지만 모회사인 SPC그룹의 70년 프랜차이즈 노하우를 바탕으로 물류 신사업을 개척해 나가고 있습니다. 전국 30여 개 지역 배송센터와 1,400여 대의 냉동차량, 하루 3회 배송시스템 등을 통해 파리바게뜨, 배스킨라빈스, 던킨도너츠, 파스쿠찌 등 전국 6,000여 개 매장에 대한 물류 노하우를 보유하고 있습니다. 이와 함께 전 세계로 흩어져 있는 그룹 외식 브랜드의 식자재 유통과 물류도 전담할 계획도 가지고 있어 식품물류 기반 토털 물류 서비스 전문기업을 목표로 성장 중입니다. 이러한 성장의 배경에는 무엇보다 건강한 노사문화가 바탕이 되고 있다고 인사팀 신홍섭 팀장은 설명합니다.

“저희 회사는 2014년 7월 1일에 설립돼 이제 6년 차인 신생기업이고 노동조합은 2017년도에 발족되었습니다. 그러다보니 앞으로 건



이번 '2019년도 노사문화 우수기업'에 선정된 (주)SPC GFS는 지난해와 올해 2년 연속 '대한민국 일자리 으뜸기업'에도 선정되는 경사를 얻었습니다. 우수한 일자리로서 인정받으며 소통하는 노사 관계로 상생 발전하고 있는 (주)SPC GFS를 찾아가 그 비결을 들어봅니다.

글 한경희 / 사진 스튜디오



강한 노사문화 구축을 위한 중장기적인 계획이 필요하다고 판단됐고 2018년부터 노동조합과 함께 상생과 협력의 노사관계를 위한 비전과 핵심가치를 설정하였습니다. 목표가 하나가 되다보니 노사파트너십이 향상되고 회사의 경쟁력이 강화될 수 있었습니다. 노사가 함께 이룬 이러한 분위기를 고취하기 위해 2019년 노사문화 우수기업에 지원하게 되었는데 좋은 결과를 얻어 모두가 함께 보람을 느끼고 있습니다.”

너는 내 운명, 공동운명체의 노사

회사는 노동조합을, 노동조합은 회사를 먼저 생각하는 상호 존중과 배려가 GFS 고유의 노사문화라고 GFS 신홍섭 팀장은 힘주어 말합니다. 현재까지 큰 마찰 없이 협력적 노사관계를 잘 유지해오고 있는 비결도 바로 이러한 노사문화 덕분이라고 하는데, GFS는 분기 말월 셋째 주마다 상생협

의회를 정기적으로 개최하여 현안에 대한 노사 각자의 의견을 제시하고 함께 고민하면서 해결방안을 찾을 수 있도록 하고 매년 5, 6월경에는 등반대회, 체육행사 등 노사동반 교류행사를 진행하고 있습니다.

“가급적이면 소통할 수 있는 채널을 많이 만들려고 애쓰고 있습니다. 실제로도 다양한 행사를 많이 하고 있고요. 조합 주도의 행사에 회사 대표가 참석하여 의견을 나누는 시간도 가지면서 화합문화 조성을 위하여 노력하였습니다.”

이러한 소통을 바탕으로 상호 신뢰를 구축하며 회사와 노동조합이 각자가 아닌 하나의 공동운명체라는 생각, 이것이 노사간 협력을 이끌어내고 가장 큰 힘이 아닐까 합니다.





현장의 소리 들으며 소통하는 문화 확대

GFS는 최근 2년간 협력사 소속 근로자 500여 명을 정규직 전환하고, 인력관리의 효율성을 증대하기 위하여 직급체계를 기존 8단계에서 6단계로 개편하였습니다. 이와 더불어 직원들의 일·생활 균형 실현을 위하여 현재 고용노동부에서 주관하고 있는 일&생활균형캠페인에 참여 중입니다. 또한 주 52시간 근무제의 안정적인 정착을 위하여 노무직 신규채용과 표준근무시간을 수립하여 저녁이 있는 삶을 누릴 수 있도록 하고 있습니다.

“전 직원들의 출산관련 휴가 사용을 적극 권장하고 있으며, 육아기단축근무 및 임산부 근로시간단축을 통해 여성근로자들을 배려하고 있습니다. 특히 육아기 근로자들은 출퇴근 시간을 자율적으로 선택할 수 있게 하여 일·가정 양립을 지원하고 있습니다.”

일하고 싶은 일터를 위해 노력하고 있는 GFS는 현장의 목소리에 귀 기울이기 위해 앞으로 노사가 함께 전국 사업장을 순회하며 근로자들과 직접 만나 소통의 자리를 만드는 등 발로 뛰는 소통 문화를 형성하기 위하여 함께 노력할 계획이라고 하는데요, 모든 이슈에 대해 함께 고민하고 해결할 수 있는 노사문화가 지속적으로 유지될 수 있도록 노력하는 모습에서 노사는 더욱 두터운 신뢰를 쌓아갈 듯합니다.

Mini Interview



원성희
사무국장
SPC GFS 노동조합

SPC 물류센터가 GFS로 통합되고 나서는 회사가 직원들의 안전을 우선으로 하며 직원들과 소통의 노력을 많이 하고 있습니다. 회사는 직원들을 먼저 생각하고 사원들은 회사를 자기 것처럼 아끼는 기업! 그 시작은 노사 간의 소통과 협업이기에 앞으로도 소통의 장이 더욱 활발해질 것 같습니다.



권재식
대리
인사총무실 노무팀

상생하고 협력하는 지금의 노사문화가 향후에도 지속되면서 한 단계 더 발전할 수 있도록 함께 노력해야 한다는 점에 공감하고 있습니다. 이번 선정을 계기로 노사관계를 더욱 견고히 하여 모범적이고 건강한 노사관계 모델이 될 수 있도록 많은 바 최선을 다하겠습니다.

일자리 관련 고급정보 가득!

전국 일자리 박람회

추수의 계절, 가을이 성큼성큼 다가오고 있습니다. 전국 각지에서 열리는 취업박람회가 규모도 규모지만 대상별 특화된 행사가 많아 눈에 띕니다. 그만큼 세분화된 양질의 일자리 박람회가 구인·구직자들을 기다리고 있다는 것이겠지요. 취업을 향한 열정에 결실을 맺는 9월이 되길 바라며 9월 일자리 박람회 소식을 전합니다.

정리 편집부



2019 생거진천 취업박람회



기업은 '키'우고 구직자를 '움'직이는 '2019 생거진천 키움 취업박람회'가 진천에서 개최됩니다. 이번 박람회는 우수기업 55여 개 업체(간접참여기업 포함)가 참여할 예정이며, 구인·구직자간 현장면접 및 채용이 진행됩니다. MBTI성격유형검사, 이미지컨설팅, 이력서 코칭, 사진 촬영, 취업정보검색대를 운영하니, 구직자들에게 유용한 자리가 될 것으로 예상됩니다.

일시 2019년 9월 17일(화) 14:00~17:00
장소 진천화랑관 주최 진천군

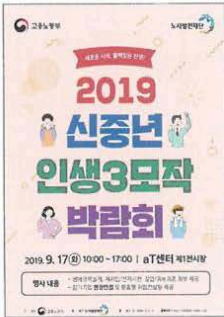
서울시여성일자리박람회



일자리 정보 제공 뿐 아니라 다양한 테마 및 프로그램으로 여성들의 꿈을 응원하는 '서울시여성일자리박람회'가 열립니다. 현장면접, 교육상담, 취·창업상담, 체험프로그램, 창업매대 운영, 창업 컨설팅 등으로 취업과 창업에 대한 정보와 체험 행사가 운영되면서 폭넓은 기회의 장이 될 것으로 기대됩니다.

일시 2019년 9월 19일(목)
장소 마포역 도화소 삼개어린이공원 주최 서울특별시

2019 신중년 인생3모작 박람회



인생3모작을 준비하는 이들을 위한 일자리 박람회가 열립니다. ‘새로운 시작, 활력 있는 인생’을 슬로건으로 개최되는 ‘2019 신중년 인생3모작 박람회’는 생애경력설계, 재취업·전직지원, 창업·귀농귀

촌 정보를 제공하며 참가기업과 구직자간에 현장면접 및 맞춤형 취업컨설팅이 진행될 예정입니다.

일시 2019년 9월 17일(화)

장소 양재 aT센터 제1전시장 주최 고용노동부

2019 외국인 취업박람회



외국인 주민 및 유학생을 대상으로 ‘2019 외국인 취업박람회’가 개최됩니다. 국내 기업 및 다국적 기업 77개사, 외국인 구직자 2,200여 명 내외가 참여하는 이번 행사는 1:1 현장면접, 이력서, 면접

접, 취업 클리닉 등 다양한 프로그램이 열리며 비자 상담, 이미지 컨설팅, 메이크업, 이력서 사진촬영 등의 부대행사가 진행될 예정입니다.

일시 2019년 09월 18일(수) 10:00 ~ 17:00

장소 COEX 3F Hall C4 주최 서울특별시

2019 특성화고&제대군인 일자리박람회



특정 대상에 맞춤형 정보와 프로그램을 제공하는 ‘2019 특성화고&제대군인 일자리박람회’는 해당 구인·구직자들에게 유용한 행사가 될 것으로 예상됩니다. 제대군인, 국가유공자 및 가족, 일반시민, 특성화

고 재학생과 졸업 예정자를 대상으로 하는 이번 행사에서는 박람회 현장면접, 부대행사관 운영, 취업지원 컨설팅이 진행됩니다.

일시 2019년 9월 24일(화)

장소 벅스코 제2전시장 4A~4B홀 주최 부산광역시

2019 주중한국기업채용박람회



중국에서 비즈니스를 운영하는 한국 기업을 지원하는 ‘2019 주중한국기업채용박람회’가 중국 상해에서 개최됩니다. 주중 한국기업 62개사 내외가 참여하는 이번 행사를 통해 기업에게는 우수인재 확보를 구직자에게는 커리어개발의 기회가 주어질 것으로 예상됩니다. 구직을 희망하는 중국인(조선족 동포 포함) 및 한국인이며 참가비용은 무료입니다.

일시 2019년 10월 19일(토)

장소 상해인재빌딩 3층 주최 한국무역협회 상해대표처

미래 세대의 바른 성장을 이끌다

보육 교육 분야 新직업



01

임신출산육아전문가

임신부터 출산과 육아는 초보 엄마들이 경험하기에 낯설고 험길 것들이 많습니다. 결혼 후 임신, 출산, 육아 과정에서 필요한 정보와 조언을 제공하는 전문 컨설턴트로 출산에 대한 계획부터 태교, 출산 준비사항, 육아용품 및 서비스 등 필요한 사항들을 체계적으로 안내합니다. 임신출산육아전문가가 되기 위해서는 특정한 전공보다는 임신, 출산, 육아와 관련된 분야에 관심과 경험이 중요합니다.



02

진로체험코디네이터

기업, 관공서 등에서 학생들의 직업 체험 활동을 기획·조정·관리하는 직업으로 진로 체험 교육이 이뤄지기 위해 직업 현장이 필요하기 때문에 여러 분야의 직업인이나 기업을 발굴하는 것이 중요합니다. 뿐만 아니라 진로를 고민하는 학생들을 상담해서 적성에 맞는 직업을 찾아주거나 해당 직업인과 만나는 멘토링 프로그램을 연결해주시기도 하며 진로 교육을 진행하는 현장에서 직업에 대해 직접 설명하기도 합니다.

우리나라는 자녀 교육에 대한 관심이 높고 저출산으로 인해 양질의 보육 서비스에 대한 필요성이 점차 높아지고 있습니다. 특히 보육과 교육에 대한 정보를 온라인에 의존하는 경우도 많기 때문에 앞으로 임신, 출산, 육아, 교육에 대한 정보와 조언을 제공하는 전문 컨설턴트가 유망한 직업으로 떠오르고 있습니다. 보육 교육 분야의 유망 직종을 소개합니다.

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



03

홈스쿨코디네이터

청소년 진로의 다양성에 대한 논의가 활발해지면서 앞으로 수요가 많은 직업으로 예상됩니다. 홈스쿨을 원하는 가정의 학생들을 관리하고, 학생의 역량, 흥미, 발달 단계 등을 고려해 적절한 홈스쿨링 프로그램이나 커리큘럼을 제공합니다. 공부 습관, 태도 등에 대해 조언하고 주기적인 평가를 통해 홈스쿨링이 잘 진행되고 있는지 점검 등의 업무를 하게 됩니다. 홈스쿨코디네이터로 활동하기 위해서는 교수 능력을 갖추어야 합니다.



04

학교부모코디네이터

학생의 학교 생활을 부모에게 전달하고 부모의 의견을 학교에 전달하는 중간자 역할을 하는 직업으로 학부모 교육의 핵심적인 역할을 할 것으로 예상됩니다. 학생들을 위한 교육공동체로 주체적인 역할을 하며 교사를 대신해 주기적으로 부모와 상담합니다. 학교 교육의 모니터링은 물론이며 교육 정책에 대한 다양한 의견을 제안하며 학부모가 학생의 교육에 적극 참여할 수 있는 가교역할을 해냅니다.



김서윤
임신출산육아전문가
(주)베이비플래너



내 아이 키우던 경험 살려 전문가로 일해요



엄마 경험이 있는 여성을 위한 직업

7살 아들과 5살 딸 아이를 키우느라 결혼 후 자신의 일을 갖지 못했던 김서윤님은 소위 경력단절로 살아온 기간 때문에 일을 하며 사회생활을 하는 것이 점점 막연했다고 합니다. 큰 아이가 5살쯤 되었을 때 우연히 고용노동부와 한국산업인력공단 주관으로 울산과학기술대학교 공동훈련센터에서 실시하는 '전액 국비지원 교육생 모집' 공고를 우연히 보게 되었다는데요, '지역·산업 맞춤형 인력양성사업인 베이비플래너 전문가 양성과정'으로 20~50대 임신, 출산 경험이 있는 고졸 이상의 구직자를 대상으로 한다는 글귀에 '이거다' 싶었다고 합니다.

“딱 제가 할 수 있는 일이겠더라고요. 그동안 아이들 키운 것이 노하우와 경력이 된다니 망설일 필요 없었죠. 경력단절이 되다보니 지금 다시 할 수 있는 일이 거의 없고 아직 아이들도 어려 육아를 병행하며 할 수 있는 일을 해야 했는데 임신출산육아전문가(이하 베이비플래너)는 제게 꼭 맞는 일이 될 것 같았어요.”



엄마
아빠가
제일 좋아!

아이 사랑하는 마음 있다면 누구나

베이비플래너가 되기 위해 120시간 교육에 참여한 김서윤님은 산전관리, 산모관리, 신생아관리, 수유관리, 부모코칭 프로그램, 육아맘코칭 프로그램, 베이비플래너 이해, 매뉴얼 교육 및 연습 등의 수업으로 전문가로 육성되어 활동할 수 있었습니다. (주)베이비플래너 소속의 전문 강사로서 임신을 준비하는 예비 부모나 출산을 앞둔 산모, 0~24개월까지의 영유아를 둔 부모와 아이 등을 대상으로 한 1대1 상담부터 지역의 방문교육지도사들을 대상으로 강의 등을 진행하였습니다. 김서윤님이 수료한 베이비플래너 교육은 현재 (주)베이비플래너에서 자체적으로 진행하고 있습니다. 총



40시간의 교육으로 이뤄져 보건복지부의 바우처사업과 민간자격증을 취득할 수 있으며 교육 수료 후에는 태교·마사지·육아·출산 강사로 등록되어 활동하게 됩니다.

“내가 잘 할 수 있을까 하는 생각에 너무 걱정하실 필요는 없습니다. 저도 처음에는 걱정을 많이 했었거든요. 사람들 앞에 나서서 가르치는 일도 두려웠고요. 그렇지만 회사에서 다른 분들이 하시는 것을 보고, 매뉴얼에 따라 하다 보니 점차 익숙해졌어요. 아이들을 좋아하고 사랑하는 마음만 있으면 되죠.”

아이 잘 키우고 싶은 엄마들을 위한 전문가

아이를 키우는 엄마들이 일하는 회사이다 보니 아이를 유치원에 매일 등원시켜야 하는 일, 갑작스럽게 아이가 아프면 병원에 가야 하는 일 등에 대해 고민하지 않아도 됩니다. 매일 같은 시간에 출퇴근해야 하는 일에 비해 본인 스케줄 관리가 수월하고 서로 이해해주기 때문입니다.

“육아로 경력단절된 엄마들에게는 정말 최적의 직업이라고 생각해요. 출산율이 점점 낮아지는데 베이비플래너가 전망이 있겠냐고 묻는 분들이 많은데 오히려 아이가 귀한 시대이기 때문에 한 명의 아이를 낳더라도 제대로 키우고 싶어 하는 분들이 늘고 있어 임신출산육아 전문가인 베이비플래너의 전망은 아주 밝다고 봅니다. 경제활동을 하니 가계에도 보탬이 되고요. 여러분도 도전해보세요.”

SOS 고민 상담소

글 우재원 노무사(재원노동법률사무소)

신입 사원을 채용하려고
입사원서 양식을 준비 중인데
채용 시 개인정보를 함부로 수집하면
안 된다고 들었습니다.
수집 금지되는 정보는 어떤 것이 있나요?

직무 중심의 채용을 위해서 직무와 관련이 없는 신체조건·출신지역·혼인여부·가족에 관한 정보 등은 요구하거나 수집하지 않는 것이 바람직합니다.

채용절차상의 공정성 확보와 구직자의 권익을 보호하기 위해 2014년에 '채용절차의 공정화에 관한 법률'(약칭: 채용절차법)이 제정되었는데, 2019년에 공정한 취업기회를 박탈하고 건전한 고용질서와 사회통합을 저해하는 채용비리 등을 방지하고 직무 중심의 채용을 유도하기 위하여 다시 개정되어 7월 17일부터 시행되었습니다. 개정된 주요 내용 중 하나는 외모중심, 성차별적 채용을 지양하고 직무중심의 채용이 이루어지도록하기 위하여 불필요한 정보의 수집을 금지하고 있습니다(제 4조의 3). 구체적으로는 직무수행에 필요하지 아니한 구직자 본인의 용모·키·체중 등의 신체적 조건(제1호), 구직자 본인의 출신지역·혼인여부·재산(제2호), 구직자 본인의 직계 존비속 및 형제자매의 학력·직업·재산(제3호)에 관한 정보를 요구하거나 수집하면 안 되고 이를 위반한 경우에는 500만 원 이하의 과태료를 부과합니다(제17조 제2항).

구직자 본인에 관한 정보 중 증명사진의 경우에는 동일성 확인을 위해서 요구하거나 수집할 수 있으며, 현재의 거주지 주소 또는 주민등록상의 주소도 대부분의 국민들이 성인이 되면 다른 지역에서 생활하는 현실을 감안하여 '출신지

역'을 의미한다고 볼 수 없으므로 수집이 가능합니다(채용절차의 공정화에 관한 법률업무 매뉴얼-고용노동부).

또한 채용절차법외에 개인정보보호법에서도 불필요한 정보의 수집을 제한하고 있습니다. 주민등록번호는 법령에 별도의 규정이 없는 한 채용단계에서는 수집할 수 없으며(개인정보보호법 제24조의2), 종교·병력·범죄경력 등의 민감정보도 법령의 규정이나 본인의 동의가 없는 한 원칙적으로 수집이 금지됩니다(동법 제23조).

채용절차법은 상시근로자수 30명 이상을 사용하는 사업장에만 적용되지만, 법의 적용을 받지 않는 사업장에서도 공정한 취업기회와 직무중심의 채용을 위해서 불필요한 정보는 수집하지 않는 것이 바람직합니다.





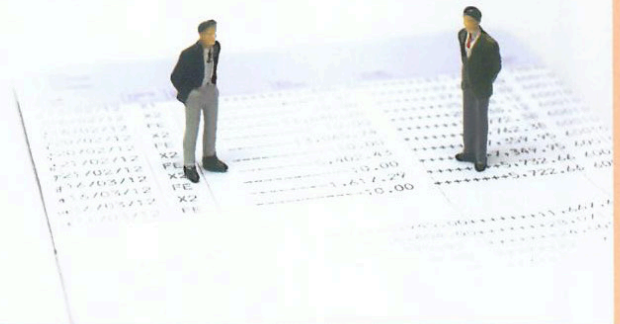
**회사가 어려워져서 월급이 두 달이나
밀리는 바람에 그만 두었습니다.
노동청에 신고해도 회사가 월급을 줄
상황이 안 되는 것 같은데
어떻게 하면 되나요?**

기업의 도산으로 인하여 퇴직한 근로자가 임금이나 퇴직금 등을 지급받지 못한 경우에는 국가가 사업주를 대신하여 체불임금 등을 지급하는 체당금제도가 있습니다.

퇴직한 근로자는 14일 이내에 금품청산을 받아야하는데, 회사의 사정으로 인하여 임금이나 퇴직금을 받지 못하는 경우가 있습니다. 이러한 경우 근로자의 생계를 보장하기 위해서 국가가 체불임금의 일부를 지급하는 제도가 있는데, 이것이 바로 '체당금'입니다(임금채권보장법 제7조). 체당금의 종류는 일반체당금과 소액체당금이 있으며, 신청요건과 지급 금액이 서로 다릅니다.

우선 일반체당금은 6개월 이상 가동한 기업이 도산한 경우에 신청이 가능합니다. 여기서의 도산이란 법원에 의한 재판상의 도산과 지방고용관서의 장이 인정하는 사실상의 도산을 말합니다. 근로자는 법률상 또는 사실상 도산의 신청일을 기준으로 1년 전 부터 3년 이내에 퇴직한 근로자이어야 합니다. 일반체당금의 지급은 최종 3월분의 임금·휴업수당 및 최종 3년간의 퇴직금중 미지급액으로 나이에 따라서 180만 원에서 최대 300만 원까지 월별 상한액을 한도로 지급합니다. 현행 일반체당금 상한액 기준으로 근로자 1인(40세 이상 50세 미만으로 가정)의 일반체당금의 최고액은 1,800만 원 {300만 원 × 6(임금 3개월치+퇴직금 3년치)}입니다.

소액체당금은 기업이 6개월 이상 가동하여야 함은 동일하나 도산하지 않고 정상적으로 운영되어도 신청이 가능합니다. 대신 법원의 확정 판결 등으로 집행권원이 있어야 하며 퇴직한 날로부터 2년 이내에 소송을 제기한 근로자가 대상입니다. 월 평균임금이 400만 원 이하인 근로자는 지방고용노동관서의 체불금등·사업주확인서 등을 발급받아 대한법률구조공단의 무료법률구조지원을 받을 수 있습니다. 소액체당금은 나이나 월별 상한액과 무관하게 총액으로 지급 받으며, '체당금 상한액 고시'의 개정(고용노동부 고시 제2019-31호, 2019년 6월 7일) 시행에 따라 2019년 7월 1일 이후 최초로 민사 확정판결 등을 받은 경우부터는 최종 3월분 체불 임금·휴업수당, 최종 3년분 체불 퇴직금 중 최대 1,000만 원(임금·휴업수당과 퇴직금을 구분하여 항목별 상한액을 각 700만 원으로 설정)을 지급 받을 수 있습니다.



물건과 함께 세상의 이야기를 팔았던 시대의 소식통



방 물 장 수

여자들의 일상생활에 필요한 물건을 팔러 다니던 행상 '방물장수'는 팔 물건을 보통이에 싸서 등에 지거나 머리에 이고 여기저기 돌아다니며 장사를 하였습니다. 이들은 물건을 팔뿐만 아니라 세상의 이야기를 전하는 소식통이기도 했지요. 그 시절, 여성들이 기다리고 기다렸던 방물장수의 이야기를 전합니다.

정리 편집부

1945년대

해방 전부터
활동

1994년대

시대 변화에 따라
기억 속으로 점차 사라짐

아름다움을 더하던 방물장수

“이건 얼마여. 지난 번 것은 가스가 오래 못 가던데...” 일회용 가스라이터와 손톱깎이 등 잡다한 물건을 파는 방물장수 앞에서 흥정을 붙이는 1990년대 한 마을의 풍경입니다. 이때만 해도 방물장수는 마을에서 흔히 볼 수 있는 직업이었습니다.

갖가지 물건을 가지고 와서 마을 사람들에게 물건을 파는 방물장수는 여자들을 위해 생겨났다고 해도 과언이 아닙니다. 내외가 엄격했던 조선시대에는 사대부집 여성의 외출이 쉽지 않았어요. 그래서 방물장수는 여자들이 쓰는 연지, 분, 머릿기름과 같은 화장품과 거울, 비녀와 같은 장식품, 바느질 도구 등 여러 가지 물건을 팔러 다녔습니다. 주로 노파들이 행상에 나서서 아파(牙婆)라고 부르기도 했습니다. TV에서 방영되는 사극만 봐도 방물장수의 모습은 쉽게 찾을 수 있습니다. 그만큼 흔한 직업이었으니까요.

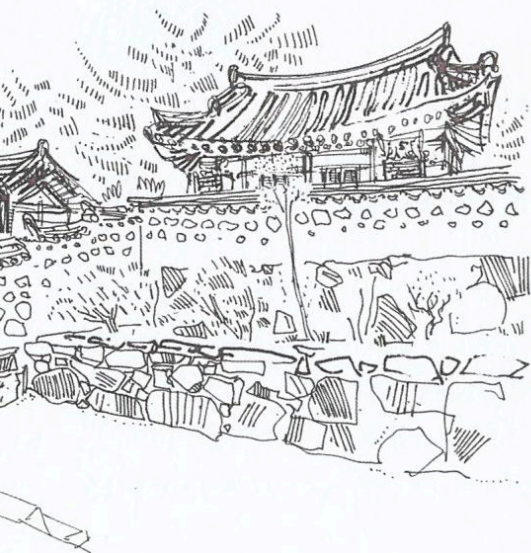
“경북 영풍군 단산면 옥대리의 강돌순 할머니는 소백산자락인 충북 단양과 경북 영풍지역 사람들에게 ‘소백산 방물장수할머니’로 불린다. 해방 전부터 시작했으니 올해로 방물장수 생활이 50년을 넘었다. 어쩌면 그가 현역 방물장수로는 마지막일지도 모른다.”

—〈한겨레〉 1994년 9월 23일

바삐 움직였던 직업

사대부집 여성에게 방물장수는 세상의 이야기를 들을 수 있는 소통 창구이기도 했습니다. 방물장수는 대갓집 안채까지 자유롭게 출입할 수 있었기 때문이었죠. 그렇게 물건을 팔러 드나들던 방물장수는 단골을 맺고 마나님의 말동무가 되어주었다고 합니다.

방물장수는 물건을 팔고, 말동무가 되는 것 이외에 집안의 혼사에 관여하는 중요한 역할을 했습니다. 집마다 드나들며 물건을 파는 게 일이었던 방물장수는, 각 집안의 내력과 형편을 꿰뚫고 있었기 때문입니다. 어느 집안에 혼기에 이른 처녀와 총각이 있는지 알고 있어서 혼인길을 여는 매파로도 활약했죠. 물건 팔라, 말동무하라, 중매인으로 나서라 그 당시 방물장수는 상당히 부지런하게 움직였던 걸 짐작할 수 있습니다.



기억 한편으로 사라지다

방물장수를 모두 반기지는 않았습니니다. 수절한 딸자식을 가진 집에서는 가문의 명예를 위해 출입을 꺼렸거든요. 과부가 방물장수의 눈에 띄면 동네방네 소문이 퍼지는 건 순식간이었습니다. 이런 차원에서 수절한 딸자식이 있는 가문에서는 방물장수의 출입을 막기도 했습니다. 시대가 시대이니만큼 혼사가 거론되어 번잡해지는 걸 미연에 방지한 셈이죠.

보통이여 팔 물건을 싸서 등에 지거나 머리에 이고 여기저기 돌아다니며 장사를 했던 방물장수. 본업 이외에 심부름꾼, 염탐꾼, 정보수집꾼으로 활동하며 대가를 받고 생활하는 사람도 적지 않았던 것 같습니다. 하지만 여성들에게 화장품을 판매하며 근대적 미를 전파하고, 근대 소비문화 창출에 기여한 건 분명한 사실입니다. 나이가 많음에도 불구하고 경제적 인 주체로 활동했던 여성으로 더욱 의미를 가집니다.

좀 더 색다르게 가을 타는 법



세월은 유수와 같다지만 시간은 참 빨리도 갑니다. 신년을 맞은 지가 엇그제 같은데 봄과 여름을 지나 가을을 맞으며 벌써 1년의 반 이상이 지났습니다. 그래도 가버린 날들에 미련을 두기보다는 새로운 마음으로 하루하루를 알차게 보내보기를 권합니다. 여러분의 마음을 풍요롭게 해줄 문화 소식과 함께 말이죠.

정리 편집부

축제

가을을 수놓는
음악의 향연



순천만국제교향악축제

VS

포항 칠포재즈페스티벌



유독 가을이 아름다운 순천에서 음악에 빠져보는 건 어떨까요? '2019순천만 국제교향악축제'가 올해도 여러분을 기다리고 있습니다. 순천만국제교향악 축제는 그동안 정상급 오케스트라의 연주와 세계적인 성악가들의 협연 무대로 관객들에게 감동을 선사했습니다. 다시 한 번 그 감동을 느껴보고 싶다면 순천만정원을 찾아보기를 바랍니다. 바닷가에서 즐기는 음악 축제도 있습니다. 칠포해수욕장에서 열리는 '포항 칠포재즈페스티벌'입니다. 국내 3대 재즈 페스티벌로 꼽히는 만큼, 재즈뿐만 아니라 다양한 아티스트들의 공연이 준비되어 있습니다.

순천만국제교향악축제
순천만국가정원, 순천문화예술회관(9/25~9/30)

포항 칠포재즈페스티벌
칠포해수욕장(9/6~9/8)

전시

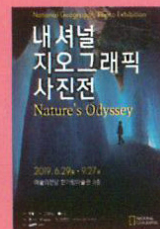
사진 속에 담긴
또 다른 의미



에릭요한슨
<Impossible is Possible>

VS

내셔널지오그래픽 사진전
<Nature's Odyssey>



주말에 뭐할까 고민되는 여러분께 두 가지의 사진전을 소개합니다. 먼저 상상을 찍는 사진작가 에릭 요한슨의 사진전입니다. 한국 스웨덴 수교 60주년을 기념해 열리고 있는 이 사진전은 상상의 풍부함이나 표현의 세심함이 사진 이상의 세계를 보여준다는 평을 받고 있습니다. 에릭 요한슨의 사진전이 톡톡 튀는 느낌이라면, 내셔널지오그래픽의 사진전은 자연과 동물, 사람, 환경에 대한 이야기를 담고 있습니다. 이번 <Nature's Odyssey>는 지구를 지키자는 메시지를 전달하고자 기획되었다고 합니다. 다르지만 어느 하나 놓칠 수 없는 두 가지의 사진전과 함께 풍성한 가을을 맞이하기를 바랍니다.

에릭 요한슨 <Impossible is Possible>

한가람미술관 제7전시실(6/5~9/15)

내셔널지오그래픽 사진전 <Nature's Odyssey>

한가람미술관 제5전시실, 제6전시실(6/29~9/27)

도서

시인의 감성이
내게로 왔다



마음이 살짝 기운다

VS

좋은지 나쁜지 누가 아는가



나태주 시인의 <마음이 살짝 기운다>와 류시화 시인의 <좋은지 나쁜지 누가 아는가>입니다. 나태주 시인의 신작 <마음이 살짝 기운다>에는 삶 곳곳에 놓여있는 아름다운 것들과 애뜻한 사랑에게 안녕을 전하고, 나의 사람들에게 안부를 묻는 시 100편이 수록되어 있습니다. 나태주 시인 특유의 다정한 감성이 짙게 담겼습니다. 반면 류시화 시인의 에세이 <좋은지 나쁜지 누가 아는가>는 인생은 다 나쁜 것이 아님을 저자 자신의 경험에 빚대어 이야기하고 있습니다. 읽는 내내 시와 에세이에 동화되어 삶을 돌아보게 만듭니다.



보이지 않게 서서히 공격하는 직업병 직업성 호흡기질환

우리나라에서 역사적으로 가장 잘 알려진 직업성 호흡기 질환은 탄가루가 폐에 들어가 폐를 망가뜨리는 탄광부들의 진폐증입니다. 하지만 석탄산업이 사양화 되면서 발병률은 점차 줄어들 것으로 예상됩니다. 그렇다면 탄광부 진폐증 이외에는 직업적으로 발생하는 호흡기질환이 없을까요? 몇 가지 중요한 직업성 호흡기질환의 원인과 종류를 알아보도록 하겠습니다.

글 강희태(연세대 원주세브란스기독병원 직업환경의학과 교수)



석면, 죽음의 섬유



석면은 열과 마모에 강한 특성으로 인해 광범위하게 사용된 물질로서 석면폐증, 악성중피종, 폐암과 같은 직업성 호흡기질환을 일으키는 것으로 잘 알려져 있습니다. 우리나라에서 직업적으로 석면에 노출되었던 경로는 크게 3가지로 구분됩니다. 첫 번째는 주로 충청남도 지역에 위치하고 있었던 석면광산 및 근처 가공 공장에서 일했던 경우, 두 번째는 슬레이트, 브레이크 라이닝, 석면사 등 석면을 포함한 제품을 만들었던 경우, 세 번째는 건설업, 조선업 및 수리조선업, 자동차 정비업 등 석면을 함유한 제품을 사용했던 경우입니다. 석면에 의한 질환은 잠복기가 수십 년에 이르기 때문에 향후에도 석면에 의한 직업성질환은 계속 문제가 될 것으로 예상됩니다. 향후 직장에서 석면에 의한 문제를 줄이기 위해서는 석면 함유가 의심되는 설비 또는 건축물을 해체·보수·리모델링 등을 하는 경우에는 석면이 들어있는지 조사를 하고, 석면이 포함되어 있는 경우에는 전문업체를 통해서 노출을 잘 관리한 상태에서 공사를 진행해야 합니다.

산업재해로 인한 직업성 폐암



석면뿐만 아니라 직장에서 일을 하다가 노출되는 각종 분진, 흙 등에 의해서 직업성 폐암이 발생하기도 합니다. 근로복지공단에서는 석면 함유 제품 제조업 근무자, 석면 광업 근무자, 선박 수리업 근무자, 지하에서 근무한 탄광부, 용접공, 석공, 주물공, 스프레이 도장공 등으로 10년 이상 일한 사람에게서 발생한 폐암은 직업에 의해 발생한 것으로 추정하고 산업재해로 인정하고 있습니다. 그 밖에도 라돈, 디젤엔진 연소물 등에 의한 직업성 폐암이 의심되어 산재보상을 신청하는 경우 직업환경연구원 등의 조사를 통해 업무와 관련이 있는지 밝혀 보상여부를 결정하고 있습니다.

암 이외의 직업성 호흡기질환



사업장에서 들이마시는 분진, 화학물질 등에 의해서 발생하거나 악화될 수 있는 질환으로는 천식, 만성폐쇄성폐질환, 간질성폐질환 등 다양합니다. 가구 공장 등에서 노출되는 이소시아네이트, 제빵업에서 노출되는 곡물 분진 등에 의한 천식 발생은 잘 알려진 직업성 호흡기질환입니다. 최근에는 지하에서 광부로 10년 이상 일했거나 석탄 및 암석 분진, 카드뮴 흙 등에 20년 이상 노출된 경우에는 만성 폐쇄성폐질환도 업무상 질병으로 인정하여 산재보상을 하고 있습니다. 화학물질에 의해 발생한 각종 간질성폐질환도 꾸준히 보고되고 있습니다.

예방을 위한 최선의 방법, 분진·화학물질 노출 줄이기



다양한 직업성 폐질환을 예방하기 위한 최선의 방법은 분진, 화학물질 등을 들이마시지 않게 하는 것입니다. 이것이 어렵다면 노출 농도를 줄이기 위해 작업공정을 개선하고, 환기시설을 잘 갖추고 가동해야 합니다. 마스크 등의 호흡보호구는 다른 방법으로 노출을 막을 수 없는 경우에 사용하는 방법으로, 아무 마스크나 사용하는 것이 아니라 노출되는 물질을 차단할 수 있는 적절한 보호구를 선택해서 사용해야 합니다.

환상 속의 그대, 임금인상과 화폐환상

‘숫자는 거짓말을 하지 않는다’라는 말이 있습니다. 백 마디 말보다 숫자와 통계가 더욱 명확한 근거가 되기는 하죠. 하지만 우리는 가끔 이 숫자의 함정에 빠지기도 합니다. 임금 인상 후 월급 통장에 찍힌 숫자를 보며 흐뭇해하는 A 직원처럼 말이죠.

정리 편집부

임금이 오른 만큼 물가도 올랐다면?

최근에 임금이 인상된 두 명의 직원이 있습니다. 우리나라 수도권 소재의 회사에서 근무하는 A 직원은 임금이 5% 올랐고, 해외에서 일하는 B 직원은 임금이 3% 올랐습니다. 얼핏 보면 A 직원의 임금이 더 오른 것처럼 보입니다. 실제로 입금되는 금액도 B 직원보다 A 직원이 더 많습니다. 그런데 누구의 임금이 더 올랐느냐를 따져볼 때 한 가지 더 고려해야 할 점이 있습니다. 바로 물가 상승률입니다.

A 직원의 회사와 집이 있는 수도권은 최근 교통비가 5% 가량 상승했습니다. 교통비뿐만 아니라, 식비, 주거비 등 대부분의 물가가 그만큼 올랐지요. 반면, B 직원이 머무는 지역의 물가는 최근 큰 변동이 없었습니다. 임금의 실질적인 가치변화를 따져본다면, 누가 더 이득일까요? 수입은 늘었지만, 물가 상승률에 따른 추가 지출이 발생하지 않는 B 직원입니다. 본인의 임금이 올랐다고 생각하는 A 직원은 ‘화폐환상’에 빠진 것이죠.





화폐환상을 둘러싼 뜨거운 토론

화폐환상은 화폐 가치의 변화를 고려하지 못해 실질적인 가치의 증감 또한 인식하지 못하는 현상을 말합니다. 물가가 5% 오르고, 임금도 5% 오르면 실질적인 가치 변화가 없는 것인데 임금이 올랐다고 생각하는 것이 화폐환상에 해당합니다.

화폐환상은 미국의 경제학자 어빙 피셔가 1920년에 펴낸 <달러 안정화>라는 책에서 처음 제시한 개념입니다. 그는 사람들이 돈의 실질 가치보다 명목 가치에 집착한다는 의견을 내 놓았습니다. 어빙의 주장은 경제학자들 사이에서 오랫동안 논쟁거리가 되었습니다.

케인즈학파의 경제학자들은 화폐환상을 근거로, 노동자는 임금 상승 폭에 만족하며, 노동 공급을 늘리고 이에 따라 생산이 증가한다고 주장했습니다. 반대로 고전학파 경제학자들은 노동자들이 물가 상승에 대해 정확하게 파악하고 있으며 따라서 화폐환상은 존재하지 않는다고 반박했습니다. 학계에서 어떤 결론이 났는지는 정확하게 밝혀진 바 없습니다만 임금을 받는 입장에서는 기억해 두는 게 좋겠습니다. 숫자에 담긴 가치를 따져봐야 한다는 것ですよ.

'가격' 못지않게 중요한 '가치' 따져보기

투자의 귀재인 워런 버핏은 이런 말을 했습니다. '당신이 내는 돈은 가격이지만, 돈을 내고 얻는 것은 가치라고 부릅니다.' 그는 가격과 가치의 차이를 분명하게 나누라고 말합니다. 우리는 어떻게 화폐환상에 빠지지 않고, 가격과 가치의 차이를 구분할 수 있을까요?

가장 쉬운 방법은 내가 가진 돈으로 무엇을 얼마나 어떻게 구입할 수 있을지 따져보는 것입니다. 지하철역에서 무심코 태그했던 교통카드 내역을 한번 들여다보고, 월별 혹은 분기별 필수품 구입비용을 산출해, 임금이 오르기 전과 비교할 필요가 있습니다. 평소 가계부를 꼼꼼하게 적어온 사람이라면, 비교하기가 훨씬 수월하겠군요.

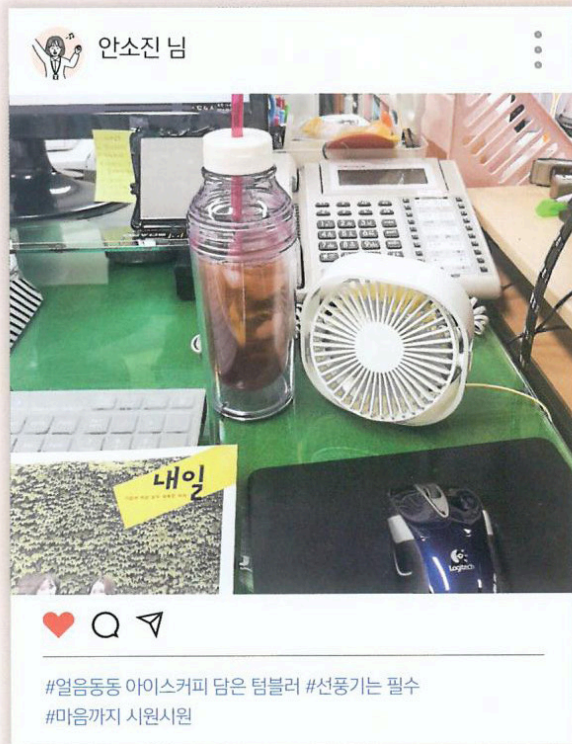
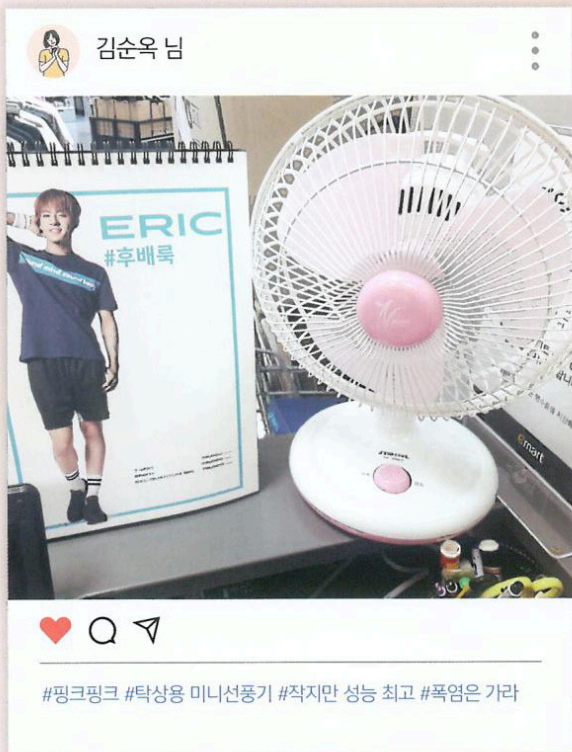
앞서 등장한 A 직원은 임금이 오른 기념으로 최신 태플릿 PC를 하나 할부로 구입할 계획을 세웠습니다. 그러다가 화폐환상에 대한 설명을 보고 냉큼, 계획을 접었지요. "왜 월급이 올랐는데도 남는 게 없지?" 하는 의문이 들지 않도록, 여러분도 수입과 지출의 흐름을 잘 따져보길 바랍니다.



사무실 안 내 최고의 애장품

사무실에 출근해 하루 종일 내내
나와 꼭 붙어 있는 물건이 있나요?
이번호에는 '이것' 없이는
하루가 무척 불편한 소중한
나의 애장품들을 공개해주셨습니다.
사무실에서는 어떤 물건들이
사랑받고 있는지 한 번 살펴볼까요?





10월호 주제

나의 일터에도 가을이 왔어요

내가 일하는 일터에도 문득 가을이 왔다고 느낄 때, 그 순간을 사진에 담아 보내주세요. 회사 가을체육대회, 가을 근무복, 단풍 물드는 출근길 가로수, 가을분위기로 단장한 일터 등 다양한 스토리를 기다립니다.

참여 방법

- ① 9월호에서 10월호 내일스타그램 주제를 확인한다.
- ② 주제에 맞는 장면을 발견하면 찰카 사진을 찍는다.
- ③ 촬영한 사진을 아래 이메일로 짧은 사연과 함께 전송한다. moel2019@naver.com
- ④ 참여자의 이름과 연락처도 이메일에 반드시 기재한다.

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



2019년 9월 직업능력의 달

영예의 장

대한민국 미래성장을 위한
직업능력개발 인식 확대

- 직업능력의 달 기념식
- 9.2(월) 10:30, 쉐라톤 서울 디큐브시티
- 인적자원개발 우수기관 인증수여식
- 9.25(수) 10:30, 쉐라톤 서울 디큐브시티

공유의 장

4차 산업혁명시대,
최신 HRD 트렌드 공유

- 제11회 인적자원개발 컨퍼런스
- 9.9(월)-10(화), 코엑스 그랜드볼룸
- 국가직무능력표준(NCS) 세미나
- 9.10(화) 10:00, 코엑스 컨퍼런스룸(북)

경연의 장

기업 현장에 기반한
우수 직업능력개발 사례 확산

- 일학습병행 우수사례 경진대회
- 9.9(월), 10:00, 코엑스 컨퍼런스룸(북)
- NCS기반 우수직업교육훈련 경진대회
- 9.9(월) 13:00, 코엑스 컨퍼런스룸(북)
- 사업내 자격검정사업 우수사례 경진대회
- 9.9(월) 13:30, 코엑스 컨퍼런스룸(북)
- 사업주 직업능력개발훈련 우수사례 경진대회
- 9.10(화) 10:00, 코엑스 컨퍼런스룸(북)
- 제10회 컨소시엄 Best of CHAMP Day
- 9.5(목)-9.6(금), 경주 대명리조트
- 제54회 전국기능경기대회
- 10.4(금)-10.11(금), 부산광역시

체험의 장

미래 일자리 모습에 대한
공감과 확산

- 제3회 미래 일자리 공모전
- 9.10(화) 13:00, 코엑스 컨퍼런스룸(북)
- 제11회 미래 내모습 그리기 대회
- 9월 중(한국폴리텍대학 주관)

1인 사업자 엄마도, 프리랜서 엄마도 이제부터 출산급여 챙기세요!

고용보험 미적용자

7월부터 고용보험에 가입하지 않았어도,
열심히 일 해온 엄마라면
출산급여를 신청하세요!

지원대상

소득활동을 하고 있으나 고용보험의 출산전후휴가급여를
지원받지 못하는 출산여성

- 사업자등록증을 소지한 1인 사업자(부동산임대업 제외)
- 출산 전 18개월 중 3개월 이상 소득활동을 한
특수형태근로자, 프리랜서 및 고용보험 미적용 근로자

지원내용

월 50만원의 출산급여를 3개월 동안 지급(총 150만원)

*유산·사산의 경우에는 임신기간에 따라 급여가 차등 지급됩니다

고용보험 가입자

고용보험에 가입된 엄마라면,
월 최대 160만원에서 **180만원으로 인상된**
출산전후휴가급여를 확인하세요!

지원내용

출산전후휴가 첫 2개월 간 통상임금의 100%를 보장
마지막 1개월은 월 180만원 한도로 급여 지급

출산전후휴가

임신 중인 여성근로자는 근속기간, 근로형태, 직종 등과 상관없이
출산 전후로 90일(다태아는 120일)의 휴가를 보장받습니다.

*유산·사산의 위험이 있는 근로자 등은 출산 전에도 휴가를 사용할 수 있지만,
90일 중 45일 (다태아는 120일 중 60일)은 반드시 출산 후에
사용할 수 있도록 보장되어야 합니다.

자세한 내용은 고용노동부 홈페이지(moel.go.kr) > 정책자료 > 대상자별 정책 > 여성 > 출산, 육아 지원 을 참고해주세요!

Quiz

8월호 퀴즈 정답 근로계약서

8월호 퀴즈 정답 당첨자

- 김대현(경기도 안산시)
- 김미선(대전시 동구)
- 박은정(서울시 도봉구)
- 박현정(서울시 송파구)
- 서명수(인천시 중구)
- 신성복(서울시 강남구)
- 이정숙(서울시 관악구)
- 정정조(서울시 송파구)
- 최정윤(대구시 수성구)
- 최중옥(대구시 수성구)

월간 <내일> 9월호 퀴즈

직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하거나, 업무상 적정 범위를 넘어서 신체적, 정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 것을 방지하기 위해 지난 7월 16일부터 시행된 이 법의 이름은 무엇일까요?

- 힌트 1. 개정 「근로기준법」 일명 □□□□□□□□(한글로 아홉 글자)
- 힌트 2. 지금 바로 10페이지를 열어보세요.

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

독자와 함께 만드는 월간 <내일>

여러분의 의견을 전해주세요

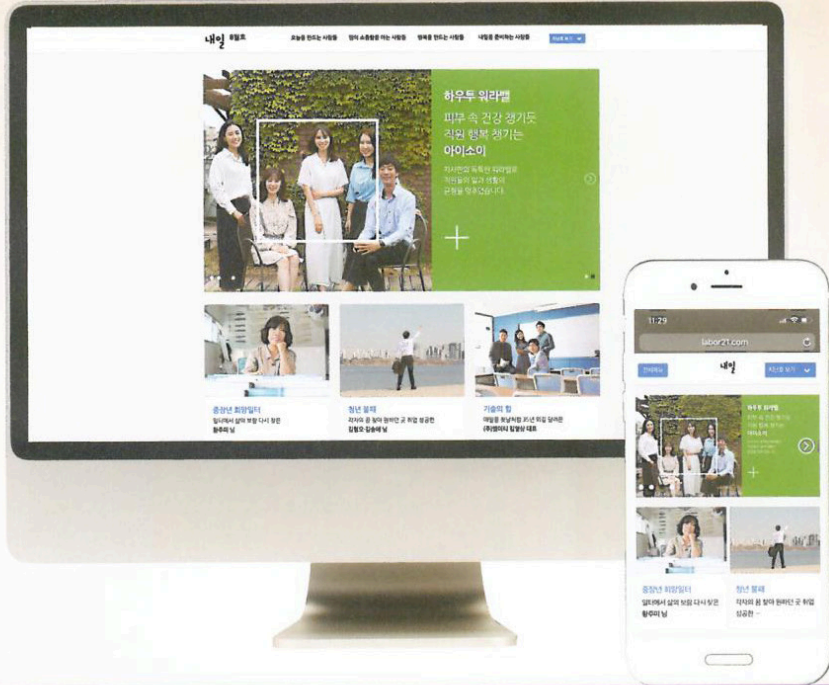
월간 <내일>은 독자 여러분과 함께 만듭니다. 알고 싶은 정책, 읽고 좋았던 기사, 또는 개선했으면 하는 아쉬운 부분 등 자유로운 의견을 엽서로 보내주세요. 여러분의 소중한 의견이 월간 <내일>을 더욱 알차게 만드는 밑거름이 됩니다.

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.



