

내일

기업과 직원 모두 행복한 세상



2020 01 Vol. 537

23년의 업력으로, 신생기업의 열정으로 새로운 노사문화 만들어낸 (주)세아씨엠

Contents



테마이야기:
주 52시간 근무제로 삶을 주도하며
오늘을 만드는 사람들



노동 현장과 정책 이야기
땀의 소중함을
아는 사람들



06 따뜻한 말 한마디

주 52시간 근무제
더 나은 내일을 위한 시작입니다

10 맞춤 솔루션

주 52시간 근무제로 일과 생활의 균형 잡기

14 人 스토리

퇴근 후 공방 운영으로
소소한 행복 실천하는 이상화 님



18 중장년 희망일터

오랜 꿈으로 상담사 길 들어선 문효숙 님

22 청년 불패

알찬 방학으로 취업 길 넓은 배준열 님
상해 라이프의 꿈, 현실로 만든 신하영 님

26 기술의 힘

생각의 유연함에 기술인의 우직함 갖춘 기술인
(주)피앤티 김준섭 대표

30 정책 돋보기

2020년 고용노동부 예산 주요내용 안내

34 정책 수첩

2020년부터 달라지는 고용 관련 정책 및 제도

38 잡툰

신년 작심365일 프로젝트

40 고용노동 뉴스



상생협력, 가치창출,
미래성장 이야기

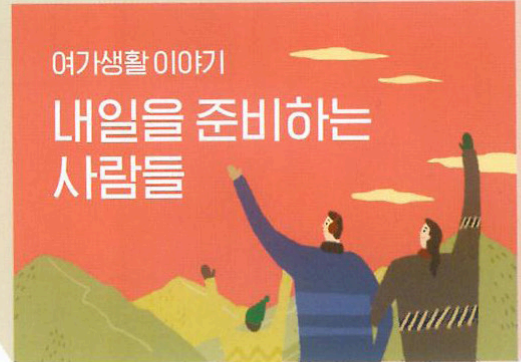
행복을 만드는 사람들

- 46 **같이의 가치**
아이들의 신나는
우리문화 배움터 (주)오투놀이학교
- 50 **해피 투게더**
합리적 임금 평가, 매출 신장, 직원 만족
세 마리 토끼 잡은 매크로통상(주)
- 54 **하우투 워라벨**
근로자 관점의 워라벨 기업
(주)국순당
- 58 **노사형통**
23년의 업력으로,
신생기업의 열정으로 새롭게 나아가다
(주)세아씨엠
- 62 **일자리 가이드**
취업캠프&취업박람회
- 64 **내일 직업 사전**
안전 분야 新직업
- 68 **SOS 고민 상담소**
임금피크제 外



여가생활 이야기

내일을 준비하는 사람들



- 70 **옛 직업을 찾아서**
타이피스트
- 72 **직장인 에너지 충전소**
2020년 새해 다짐, 올해는 공부합시다!
- 74 **동의業보감**
직업성 신경계질환
- 76 **스마트 재테크**
똑똑한 소비가 부자를 만든다
- 78 **내일스타그램**
2020년 나를 바꾸기 위해 준비한 이것은?
- 80 **독자 마당**



고용노동부 소식지 2020 1월호 <내일>

통권 강남 라00389(통권 537호) 발행처 고용노동부
발행인 이재갑 편집위원장 김덕호(고용노동부 대변인)
주소 세종특별자치시 한누리대로 422 정부세종청사 11동
전화 044-202-7782 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!

주 52시간
근무제에 대비하는
기업과 노동자라면?

노동환경을 개선하고, 노동자의 여가시간을 늘리면서 일과 생활의 균형을 가능하게 하는 주 52시간 근무제를 위해 어떤 것부터 준비해야 할지 잘 모르겠다면 해당 분야 전문 컨설턴트가 조언하는 '따뜻한 말 한마디'를 펼쳐보세요.

일과 생활의
균형을 맞추고 싶은
노동자라면?

직장에 다니면서 퇴근 이후와 주말에 자신이 운영하는 공방에서 취미활동도 이어가고 수강생들을 가르치며 멋진 '이중생활'을 이어가고 있는 주인공을 만나보세요. '스토리'에서는 취미활동을 통해 삶의 에너지를 얻고 있는 주인공을 소개합니다.

함께하는 가치를
실천하고 싶은
사회적기업이라면?

더불어 사는 세상을 만들기 위해 노력하며 나눔으로 더 크게 풍성해지는 사회적기업이 있습니다. 업종 특성상 비정규직이었던 형태를 벗어나 전직원 정규직으로 안정된 사업을 이끌어가는 사회적기업을 '같이의 가치'에서 만나보세요.



2020년 1월 이야기

2020년의 새해가 밝았습니다.
새해의 첫 달에는 직장에서도, 가정에서도 몸과 마음이 분주해집니다.
한 해 동안 달려갈 각자의 길을 점검하고 체크하며
세워 놓은 신년 계획들을 잘 지켜나가기 위해 부지런히 움직이지요.

또다시 우리에게 선물처럼 주어진 365일의 시간,
여러분의 2020년 캘린더에는 어떤 것들이 채워져 있나요?
각종 회의와 과제, 성과에 대한 목표들만 빼곡히 들어차 있는 것은 아닌지요.
가족과의 특별한 날, 친구와의 멋진 여행, 동호회원들과의 소소한 모임도
캘린더 어느 한 칸에 심표처럼 구석구석 채워져 있기를 바랍니다.

이번 1월호 월간 <내일>은 주 52시간 근무제를 이야기합니다.
삶 속에서 일과 생활의 균형을 실천하기 위한 다양한 제도와 사례들을 소개하며
우리의 2020년도 일과 생활의 균형 잡힌 한 해를 기대해봅니다.

주 52시간 근무제
더 나은 내일을 위한
시작입니다

노사발전재단
혁신컨설팅팀
김하나
책임컨설턴트의
조언



최근 2019년 IMF 연례협의보고에서 우리나라의 주 52시간 근무제 실시에 따른 영향을 분석한 결과를 보면 노동자들의 삶의 질을 높이고 생산성, 고용뿐만 아니라 출산율 증가에도 영향을 미치는 것으로 나타났습니다. 이러한 긍정적 효과를 최대화하기 위해서는 노사의 더 큰 노력과 협력이 필요할 텐데요. 이를 위해 우리가 할 수 있는 방법들을 함께 나눠봅니다.

글 김하나(노사발전재단 혁신컨설팅팀 책임컨설턴트)



주 52시간 근무제는 왜 시행하나요?

우리나라 노동자들은 그동안 장시간 노동관행 하에서 일해 왔습니다. 우리나라의 시간당 노동생산성은 \$32.9로 미국(\$63.3), 독일(\$59.9), 일본(\$41.5), OECD 평균(\$47.1)보다 매우 낮은 수준으로(OECD, 2018) 이러한 낮은 생산성 문제를 해결하고 일·생활 양립 문화 확산을 위해 '근로기준법'을 개정(2018.3.20.)했습니다. 근로기준법에서 법정 근로시간은 휴게시간을 제외하고 1일 8시간, 주 40시간을 초과할 수 없도록 규정하고 있으며, 주 12시간을 한도로 연장근로를 허용하고 있습니다. 이번 개정은 법정 근로시간은 유지되 초과 근로시간은 제한하는 형태로 2018년 7월 1일부터 기업 규모에 따라 단계적으로 근로시간 단축을 시행하고 있습니다.



근로 환경에 맞는

다양한 유연근무제도 활용

연장근로의 제한 단위가 '주(週)' 단위이기 때문에 업무의 양이 균질하지 않은 기업들은 계획적으로 업무를 수행하기 어렵습니다. 이는 업종의 특성에 따라 편차가 크게 나타나는데 집중근무가 불가피한 IT 업계나 여름 성수기에 물량이 집중되는 빙과·음료 제조업 또는 조선·건설업처럼 납기 일정을 맞춰야 하는 업종과 임상시험 등이 6개월 이상 소요되는 바이오·제약업이 이러한 특징들을 나타내고 있습니다. 이러한 예외적인 상황을 해결하기 위해서는 유연근무제도를 활용할 수 있습니다. 유연근무제도는 산업과 기업 차원에서 특성이 각각 다르고 다양한 환경의 영향을 받기 때문에 공통된 운영방식이 존재할 순 없으나, 외근이 잦은 영업직은 '간주 근로시간제', 관리직은 출퇴근 시간을 자유롭게 선택할 수 있는 '선택적 근로시간제', 연구개발직은 '재량 근로시간제'를 검토해 볼 수 있습니다.



교대제 개편으로 근로시간 단축

교대근로를 시행하고 있는 기업의 경우에는 교대제 개편을 통해 실 근로시간을 단축할 수 있습니다. 우리나라 많은 기업들이 사용하고 있는 교대제 형태는 2조 2교대입니다. 2개의 조가 2교대를 순환하는 방식이기에 주 6일 또는 주 5일을 조업하는 기업에서 많이 사용하는 유형입니다. 만약 각 조가 1일 12시간씩 주 5일을 근무한다면 60시간을 근무하게 되므로 개정 근로기준법 위반이 발생하게 됩니다. 이 경우 주 52시간 근로시간 초과 리스크를 줄이기 위해서 2조 2교대 근무에 하나의 조만 더한 형태의 3조 2교대로 또는 하나의 조와 하나의 교대시간을 추가한 3조 3교대로 개편이 이뤄지고 있습니다. 3조 2교대는 근무 스케줄 상 하나의 조가 휴무할 수 있는 구조이나 여전히 2교대로 이뤄지기 때문에 1일의 근로시간은 길게 산정되는 단점이 있는 반면 쉬는 날의 비중이 높고 연중 풀이 가능한 장점이 있습니다. 3조 3교대는 1일의 근로시간을 3등분하기 때문에 근로시간을 획기적으로 단축할 수 있지만 시간비례 근로소득의 감소가 발생할 수 있습니다.

실제로 다양한 특성을 가지고 있는 기업들이 일터혁신 컨설팅을 통해 유연근무제도 및 교대제 개편으로 근로시간을 단축하고 이와 함께 일하는 방식을 개선하여 생산성을 제고하는 우수한 사례들이 나타나고 있습니다.

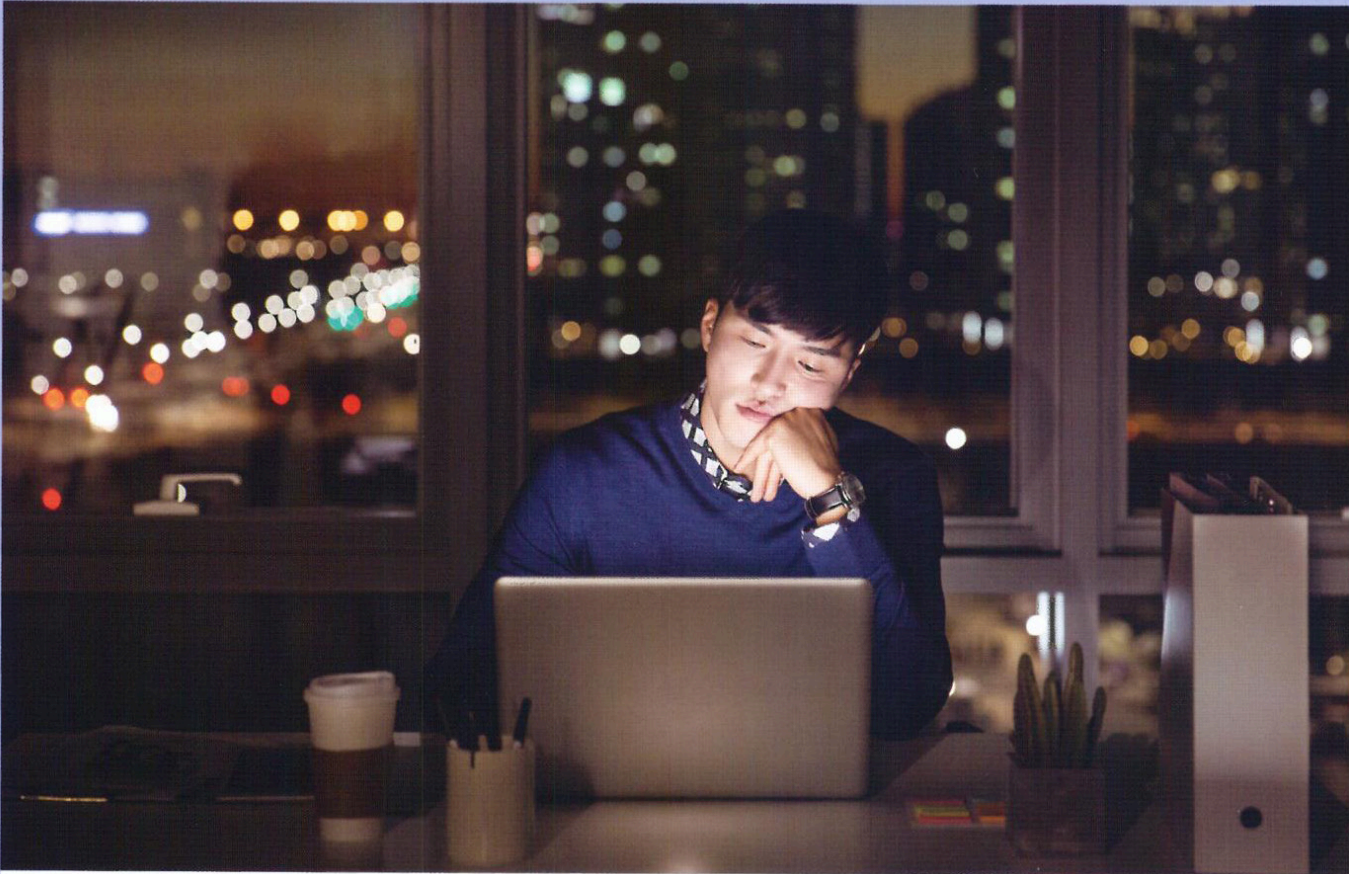
생산성 높이는 업무 방식으로

패러다임 전환

근로시간 단축은 양적인 비용축소에서 지식경쟁력을 갖추는 질적인 체질 개선을 위한 주요한 출발점이 되어야 합니다. 이를 위해서는 기업의 경영진과 중간관리자 모두 근로시간에 대한 합리적인 인식 개선이 필요할 것입니다. 단기적 관점의 일하는 시간대를 변경하는 제도를 넘어서서 장기적 관점에서 일하는 방식의 혁신을 이어가는 것이 동반되어야 합니다. 일하는 방식의 변화를 위해서는 리더십 변화가 사전적이고 필수적입니다. 권위를 앞세운 리더십이나 위계적인 업무 관행들은 합리적이고 효율적인 업무 수행을 방해하고 수직적이고 경직된 조직문화로 고착화 될 수 있습니다. 주 52시간 근무를 위한 다양한 제도들은 일하는 방식의 변화를 활성화할 수 있는 촉진제로서 역할을 할 수 있습니다. 업무 권한 위임을 통해 민첩하게 의사결정하고 변화에 신속·유연하게 대응하여 업무 생산성 향상에 기여하는 애자일(Agile) 방식의 조직 운영 및 문화 구축을 위한 노력들은 일하는 방식의 패러다임을 전환하게 될 것입니다. 기업은 효율적인 인적자원관리를 포함한 경영방식의 개선, 일하는 방식의 개선을 통해서 노동자의 생산성 향상에 전력을 기울여야 하며 노동자도 업무집중도와 효율을 높이고 스스로 인적자본의 향상을 위해 적극적으로 노력해야만 합니다. 이를 통해 노동자는 근로시간 단축으로 삶의 질을 향상시키고 기업은 생산성과 성과를 제고함으로써 사회적으로 양질의 고용이 창출될 수 있습니다. 이렇게 우리가 손 맞잡고 변화의 파도를 함께 넘을 때 모두가 '윈-윈'하며 함께 웃을 수 있는 내일의 일터를 맞이하게 될 것입니다.

김하나 책임컨설턴트는 2010년 노사발전재단에 입사하여 10년 동안 컨설턴트로 근무하고 있다. 노사 파트너십을 기반으로 일하는 방식을 개선하는 일터혁신 컨설팅 지원 사업을 임금체계·평가체계·장시간근로개선·평생학습체계 등을 중심으로 수행하였다.





가까이에서 찾는 행복, 주 52시간 근무제로 일과 생활의 균형 잡기

주 52시간 근무제의 안정적 도입을 위한 법과 제도

야근과 밤샘근무보다는 가족과 함께 시간을 보내거나 개인의 여가생활에 시간을 투자하여 일상에서의 소소한 행복을 누리고자 하는 분들이 많아졌습니다. 이러한 분위기를 대변하는 워라밸은 기업에서도 중요한 이슈가 되었습니다. 균형 잡힌 일과 생활을 원하는 근로자들의 요구를 반영해 기업도 다양한 워라밸 제도를 마련하고 있는데요, 특히 장시간 노동을 막기 위해 법정 근로시간을 주 52시간으로 단축하는 근로기준법 개정안이 2018년 2월 통과되면서 종업원 300인 이상의 사업장과 공공기관은 2018년 7월 1일부터 '주당 근로시간 52시간'이 시행되고 있습니다. 이에 기업의 효율적 근무 환경을 위한 노력이 더욱 필요한 상황인데요, 이러한 현장의 노력을 뒷받침하는 법과 제도를 알아보고 이에 관한 궁금증을 풀어보도록 하겠습니다.

정리 편집부

기업의 주 52시간 근무제 적용 준비를 돕는 노동시간 단축 현장지원단



❶ 50인 이상의 종업원을 둔 사업장이라 주 52시간 근무제를 적용해야 하는데 아직 준비가 부족한 것 같습니다. 기업이 해당 제도를 준비할 수 있도록 돕는 지원이 있나요?

고용노동부는 50~299인 기업의 주 52시간 안착을 지원하기 위해 2019년 7월, 48개 지방관서에 「노동시간 단축 현장지원단」을 설치하여 운영하고 있습니다. 노동시간 단축준비에 어려움을 겪고 있는 기업 4,000개소를 선정하여 2019년 8월 중순부터 밀착지원하고 있으며, 지원 대상으로 선정되지 않은 기업도 현장지원을 희망할 경우 최대한 지원할 예정입니다.

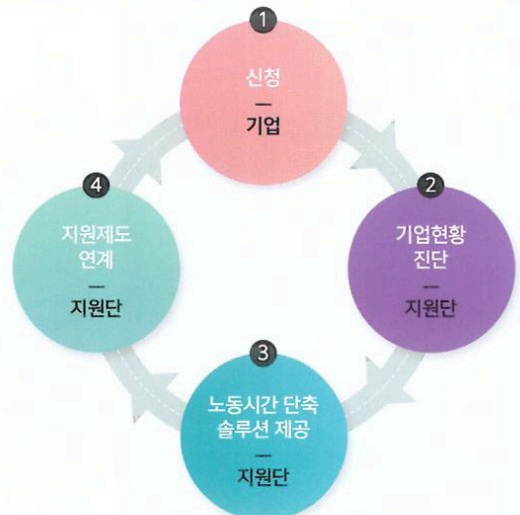
❷ 노동시간 단축 현장지원단 신청 시 어떤 지원을 받게 되나요?

지원 기업에 근로감독관과 고용지원관이 함께 기업을 방문하는 등 노동시간 단축을 위한 기업 대응방안을 제시하고, 지원제도를 안내·연계합니다.

주52시간 초과 인원, 주52시간 초과 직군별 근로형태 및 근로시간, 준비상황 등을 확인하여 기업별 상황에 맞는 노동시간 단축 방안과 지원제도를 제시합니다. 교대제 개편 또는 탄력근로제 등 유연근로제 도입을 필요로 하며 관련하여 추가 상담을 원하는 경우 노무사(전문가 지원단)와 연계하기도 합니다. 기업이 심도 있는 컨설팅을 원하는 경우 기업 전반에 대한 분석과 평가를 토대로 일터혁신 컨설팅(노사발전재단)과 연계합니다.

현장지원을 희망하는 기업은 고용노동부 홈페이지 내 노동시간 단축 페이지(www.moel.go.kr/52-hour.do) 또는 민원마당(서식민원)을 통해 온라인 신청이 가능합니다.

처리 절차



주 52시간 근무제 시행 전 사업주와 노동자 알아야 할 계도기간과 근로시간의 개념



❶ 50인 이상의 종업원을 둔 50~299인 기업으로서 주 52시간 근무제 계도기간 활용이 궁금합니다.

그 기간에 위반사항이 발생하면 어떻게 되나요?

주 52시간 근무제가 이미 시행된 300인 이상 기업의 경우 제도 시행 전 총 9개월(전체 6개월+개선계획 제출 기업에 추가 3개월)의 계도기간을 부여하였는데, 이러한 계도기간 부여가 주 52시간 근무제 안착에 도움이 된 것으로 평가되고 있습니다.

50~299인 기업 역시 주 52시간 근무제 준비가 충실히 이루어질 수 있도록 계도기간이 주어지니 이 기간 동안 주 52시간 근무제 시행을 충분히 준비하시기 바랍니다. 이 기간이 해당 제도의 연기나 법의 미집행, 처벌 유예 또는 면제를 의미하는 것은 아닙니다. 주 52시간 근무제 계도기간에 50~299인 기업은 장시간근로감독 대상에서 제외되며 근로자 진정 등을 통해 위반사항 적발 시 충분한 시정기간이 부여됩니다.

❷ 주 52시간 근무제 계도기간이 끝나고 주52시간보다 초과근무가 발생하면 노동자도 처벌을 받나요?

노동자는 처벌 받지 않으며 사업주만 2년 이하 징역이나 2,000만 원 이하 벌금에 처해질 수 있습니다. 사업주가 주 52시간보다 더 일할 것을 강요하거나 요구했다면 이를 신고(고용부 대표번호 1350)할 수 있습니다. 또는 각 지방노동청에 찾아가 직접 신고할 수 있으며 신고자는 익명으로 보호됩니다.

❸ 주 52시간 근무제의 근로시간 계산에 있어 휴게시간과 대기시간에 대한 개념이 궁금합니다.

휴게시간은 사용자의 지휘·감독에서 벗어나 자유롭게 사용할 수 있도록 보장된 시간을 말합니다. 자유로운 사용이 어렵다면 대기시간에 해당돼 근로시간에 포함됩니다. 예를 들어 휴게시간 도중 돌발 상황이 발생한 경우 이를 처리해야 한다면 대기시간으로 근로시간에 포함되며, 휴게시간 중 돌발 상황에 응대할 다른 근로자가 있거나 처리 시 휴게시간으로 인정됩니다.

❹ 주말에 이뤄진 워크숍도 근로시간인가요?

업무와 관련된 교육이나 회의 시간도 근무시간에 포함되므로 주말 워크숍도 근로시간으로 인정됩니다. 소정 근로시간을 넘어 토의가 계속됐다면 연장근로로도 인정받을 수 있습니다. 다만 워크숍 프로그램 중 직원 간 친목 도모 시간이 포함돼 있다면 이 시간까지 근로시간으로 보긴 어렵습니다.



기업의 주 52시간 근무제 안착을 돕는 시간선택제 신규고용 지원금과 특별연장근로제도



Q 주 52시간 근무제 적용을 위해 신규 채용을 하려는데 정부의 지원이 있나요?

시간선택제 신규고용 지원금이 있습니다. 일반적인 근로형태인 전일제 근로자보다 짧은 시간을 근무하는 일자리를 만들어 근로자를 신규 채용하는 기업에게 인건비의 일부를 지원하는 고용 창출 장려금 제도입니다. 아르바이트 형태로 근무하는 근로자를 신규 채용하는 사업자에게 인건비의 일부를 지원해주는 것으로 이해할 수 있습니다.

우선지원대상 중소기업은 월 60만 원의 지원금을 1년간 720만 원 받게 됩니다. 근로자 1인당 인건비의 80% 한도에서 월 최대 60만 원입니다. 2019년부터 기업 규모에 관계없이 대기업도 짧은 시간이라도 신규 일자리 창출을 하면 2018년 30만 원에서 60만 원으로 인상하여 지급받습니다. 우선지원대상기업인 중소기업을 대



상으로 최대 120만 원의 간접노무비를 지원하며 직전년도 기준 피보험자 수의 30%이내로 지원합니다.

Q 한시적으로 허용되는 ‘특별연장근로제도’는 어떤 제도인가요?

특별연장근로제도는 상시근로자 수가 30인 미만 영세 사업장의 사업주에게 근로시간 단축에 따른 충분한 준비기간을 부여하기 위해 마련된 제도입니다. 근로자 대표와 서면 합의를 통해 연장근로(1주 12시간)를 초과하여 근로할 필요가 있는 사유 및 기간과 대상 근로자의 범위를 정하여 1주 8시간의 연장근로를 추가적으로 할 수 있도록 허용합니다.

이 제도는 한시적 제도로 2021년 7월 1일부터 2022년 12월 31일까지 30인 미만 사업장에만 적용됩니다. 참고로, 30인 미만의 사업장이 특별연장근로를 도입하여 적용하던 중 30인을 초과하였다면 그 시점부터 특별연장근로는 허용되지 않습니다.

신규 채용
정부의 지원

시간선택제
신규고용 지원금
고용 창출 장려금 제도

바쁜 업무 속에서도 일·생활의 균형을 잡았습니다

퇴근 후 공방
운영으로
소소한 행복 실천하는
이상화님





이상화님은 하루에 두 번 출근합니다. 아침엔 자신의 직장인 평생교육 전문 기업 (주)휴넷으로, 퇴근 후엔 서울역 인근 동자동 캔들공방 '온에어 아틀리에'로 향합니다. 손재주가 남달라 취미로 캔들공예를 배웠다가 만드는 일이 너무 재미있어 덜컥 공방까지 차렸다는데요. 이 모든 것이 가능했던 건 주 52시간 근무제를 넘어 주 36시간 근무제가 회사에 도입되었기 때문입니다. 몸은 바쁘지만 매일이 행복하다는 이상화님을 만나봅니다.

글 이지연 / 사진 스튜디오



퇴근 후 나만을 위한 시간,
너무 소중한

시간을 허투루 쓰는 걸 좋아하지 않는다는 이상화님은 거짓말 조금 보태나 노단위로 시간을 쪼개 씁니다. 이상화님은 (주)휴넷 평생학습사업부 브랜드 커뮤니케이션팀에서 일하고 있는데요, (주)휴넷으로 이직하기 전부터 퇴근

후 시간이 나면 문화생활을 즐겼다고 합니다. 영화를 보는 것도 하루 이틀이라 '새로운 취미생활을 가져보자'라는 생각으로 마음먹고 시작한 것이 '컬러링북이었고, 손으로 만드는 것을 좋아한다는 그는 컬러링북에 이어 '캔들공예'를 배우기 시작했으며, 한국양초공예협회(KCCA), 디자인아트센터(IDAC)를 찾아가 캔들공예와 양공플라워 수업을 들으며 관련 자격증을 모두 취득했습니다. 이쯤 하면 대부분 회사를 그만두고 공방을 차리는 게 수순일 텐데 그는 일과 취미를 철저히 분리했습니다.

“(주)휴넷으로 오기 전에는 야근이 일상이어서 언감생심 공방을 차리는 건 꿈꾸지도 못했어요. 그저 틈 나면 좋아하는 것들을 배우면서 힐링의 시간을 가졌죠.”

그가 이직을 결정한 계기도 개인시간이 너무 없다는 데서 출발했습니다. 새벽

1~2시까지 일하고 퇴근해도 다음날에는 오전 9시까지 출근해야 하는 일상의 반복에 몸과 머리가 쉴 수 있는 시간이 필요했습니다. 그러다 채용 사이트에서 여러 회사들의 근무조건을 살펴보던 중 (주)휴넷의 근무제도가 눈에 확 들어왔는데요, 금요일 오전 근무 후 자유롭게 퇴근하는 4.5일제, 8~5시, 9~6시, 10~7시 등 일 단위로 자유롭게 근무시간을 조정할 수 있는 시차출퇴근제, 무



제한 자율휴가제라는 글귀를 보고는 믿을 수 없었다고 합니다.

“과연 이 제도들이 현실에 적용 가능한가, 실제 지켜지고 있을까 의심했어요. 막상 입사해 근무해보니 신기하게도 다 지켜지고 있더라고요. 자율 책임 문화로 프로들이 일하기 좋은 회사, 구성원들이 행복한 행복경영 회사를 만들고자 한다는 대표님의 말씀이 공수표가 아니라란 걸 느꼈죠.”





나도 모르게 나오는 말 ‘행복하다’

이상화님은 지금의 회사에서 인스타그램, 페이스북, 유튜브 등 다양한 SNS 채널과 커뮤니티 운영관리를 맡고 있습니다. 대행사 없이 본사 관리체계로 운영되기에 만만치 않은 업무량입니다.

“그런데도 회사 나오는 것이 즐겁다고 하면 거짓말 같을까요(웃음). 회사에서는 말은 바 일에 집중하고, 퇴근 후에는 공방으로 달려가 예약한 수강생들과 만나 수업을 진행하는 것이 제일 상입니다. 수업을 마치고 집에 돌아가면 늦은 시간이긴 하나 퇴근 후 개인 시간이 보장되는 근무 여건 덕에 하고

싶은 일, 좋아하는 일을 해서인지 피곤한 줄 모르겠어요. 요즘은 ‘좋다’, ‘행복하다’라는 말을 습관처럼 자주 쓰는 것 같아요.”

퇴근하고 공방에 가서 누군가를 가르치는 게 피곤하지 않은지, 체력이 소진되어 오히려 삶의 만족도가 떨어지는 것은 아닌지 걱정하는 이들도 있지만 이상화님은 공방에 와서 조용히 홀로 작업하거나 수강생들을 만나 얘기를 나누다 보면 오히려 힐링이 된다고 합니다.

“공예라는 것이 하나의 결과물을 만드는 과정이기에 성취감도 느끼죠. 수강생들이 자기 작품을 들고 돌아갈 때 행복해지는 모습을 보면서 저 또한 행복을 느낍니다.”

새해에는 자신 위한 일 하나씩 실천하기

공방에서 새롭게 만나는 손님들과 얘기를 하다보면 자연스럽게 회사 이야기로 이어집니다. 회사 다니며 공방 운영한다고 하면 깜짝 놀라는 손님들이 많다고 하는데, 그의 그런 라이프 스타일을 보며 부러워한다고 합니다.

“일과 개인의 행복을 함께 누리는 삶이 이상적인 삶이라 생각해요. 주변에서 ‘부럽다’는 말씀을 많이 하시는데요. ‘내가 행복함을 누리려면 지금 하고 있는 일을 더 잘해야 한다’는 생각에는 변함없습니다.”

‘시간 사냥꾼’ 이상화님의 2020년 바람은 다양한 플랫폼을 통해 회사의 알찬 정보들을 잘 빠르게 전달하는 것입니다. 또 온에어 아틀리에가 더욱 번창해 다양한 수강생들을 만나는 것, 좋은 배우자를 만나 행복한 가정도 꾸리고 싶다고 합니다.

“직장인, 일반인들이 많이 놓치고 있는 ‘국민내일배움카드’를 널리 알려서 전 국민이 자기계발의 기회를 확장해 갈 수 있도록 (주)휴넷의 사업들도 열심히 홍보하겠습니다. 모두 새해 복 많이 받으시고 새해에는 자신이 행복해지는 일 하나씩은 꼭 실천해보시기 바랍니다.”

새 삶으로의 징검다리를 건너다

오랜 꿈이던 상담사길 들어선

문호숙 님



인생 3모작
결심한 상담대학원 진학
설계하며

문호숙 님을 만난 곳은 서울 방배동 모 대학의 상담대학원 강의실입니다. 매주 강의를 듣기 위해 이곳을 찾고 있는 문호숙 님은 지난해 3월부터 상담학 석사과정을 시작했습니다. 이과생이었고 대학에서 식품영양학을 전공한 문호숙 님이 상담 분야에 관심을 가지게 된 것은 그녀가 다니고 있는 교회에서 오랜 기간 중등부 교사를 맡으면서 질풍노도의 시기의 아이들을 좀 더 잘 보살피고 싶다는 생각을 하면서부터였습니다.

“제가 맡았던 학생 중 심리적으로 불안정한 아이가 있었는데 그때는 제가 상담에 대한 전문적인 지식이 없다 보니 그 아이를 조금 더 안정적으로 이끌지 못했어요. 안타까운 상황을 겪으며 전문상담에 관심을 가지게 됐고, 상담 프로그램이나 세미나를 혼자 찾아다니기도 했죠.”

막연히 상담을 배워보고 싶다고 생각은 했지만 선뜻 본격적으로 나서지는 못했습니다. 자신의 새로운 길을 위해 투자를 하는 것이 노후 준비보다 더 가치 있는 일인지 판단이 서지 않았기 때문입니다. 하지만 문호숙 님은 자신이 찾아가던 집단상담 프로그램의 교수님으로부터 2차례나 상담자의 길을 권유받으며 마음을 굳히게 되었습니다.

무엇보다 그런 결심에는 2017년 자신이 인상 깊게 들었던 인생3모작에 대한 노사발전재단에서의 교육이 큰 영향을 주었다고 합니다.

“수중에 있는 돈은 모두 연금에 넣고 아르바이트를 하며 살면 노후대책이 가능하지 않을까 생각하던 차에 들었던 인생3모작 이야기는 지금 이후의 삶을 다시 생각해보게 되었습니다. 나를 위한 삶, 보람을 느끼는 생활을 살아보고 싶은 의지가 생겼지요.”



자신이 꿈꾸던 일을 하며 인생을 사는 경우는 사실 그리 많지 않습니다. 대학에서 점수에 맞춰 선택한 전공을 살리다 보니, 생각지 않은 분야에서 일하고 있거나 수입을 위해 선택하게 되는 경우도 종종 있죠. 그러다 자신이 정말 꿈꾸던 일을 다시 하게 된다면 어떨까요? 이번 호 주인공 문호숙님은 생각만 해오다가 선뜻 나서지 못했던 오래된 자신의 꿈을 향해 첫발을 내딛었습니다. 요즘 누구보다 행복하다는 그녀를 함께 만나볼까요?

대학 졸업 후 곧바로 결혼을 했고 아이들을 키우며 수학과외도 하고, 지인으로부터 영어보습학원을 인수 받아 운영했던 문효숙님은 저녁에는 한 고등학교의 기숙사 사감으로 일하며 밤 근무까지 하는 무리한 생활을 한 적이 있었습니다. 이때 가정에 어려움도 함께 겪으며 급격한 정신적·신체적인 스트레스로 건강에 무리가 왔고, 급기야 입원까지 할 정도로 몸과 마음이 심하게 지쳐있었습니다.

“안 좋은 일을 한꺼번에 겪으며 극도의 스트레스를 겪다 보니 무기력증과 우울감을 느끼게 되더라고요. 이때 친구가 ‘공연예술코디네이터 양성 과정 1기’ 모집 공고를 보내줬는데 보자마자 너무 끌렸습니다.”

많은 공연에 자신을 이끌고 다닌 어머니와 기타 연주자였던 아버지의 영향으로 음악이 자신의 정서 깊숙이 자리 잡고 있음을 깨달았고 음악이라면 자신의 깊은 상처를 치유해줄 수 있을 거라는 생각이 들었습니다. 마음은 간절했지만 전공도 너무 다르고 경험도 없는 자신이 과연 받아들여질까 싶어 주저되었으나 과감히 문을 두드렸고 해당 과정에 당당히 선발되었습니다.



계약 기간을 모두 채우고 공연장을 나올 때
 마지막 공연이 <웃는 남자> 였어요.
 그 뮤지컬에 ‘모두의 세상’이라는 곡이 있는데
 그 곡을 들으며 가슴에 희망이라는 단어를 떠올렸습니다.

음악을 통해 새 희망 얻기
 다시 시작된 삶

공연예술코디네이터는 공연장에서 최상의 관람 분위기가 만들어질 수 있도록 서비스를 제공하는 전문직입니다. 공연장이 점차 대형화·전문화 되면서 고품격서비스를 제공하려는 극장의 노력이 있어 이에 중장년층에게 극장공연서비스 교육을 실시해 취업까지 연결될 수 있도록 구성된 교육이 ‘공연예술코디네이터 양성과정’입니다. 문호숙 님은 오랜 기간 교회 안내팀장을 맡고 있어 친절한 미소로 사람을 대하는 일에 익숙하던 차에 좋은 인상과 태도가 무엇보다 중요한 이 직업의 책임자로 일찌감치 눈도장을 찍었다고 합니다.

“워낙 사람을 좋아하고 긍정적으로 살려고 노력하는 편이라 현장에서 교육 온 매니저님들이 제 인상을 좋게 보셨나 봐요. 교육이 끝나고 국내 최대 규모의 뮤지컬 전용 극장에 면접 기회가 왔고 그곳에서 10개월간 일할 수 있는 기회를 얻게 되었습니다.”

한때 낙락으로 떨어졌던 자신의 삶이 다시금 생기를 얻을 수 있게 된 것은 바로 이 10개월간의 치유의 시간을 통해서였다고 말합니다. <프랑켄슈타인>, <맨 오브 라만차> 등 실 새 없이 울려진 명작들을 실컷 볼 수 있었고 때로는 공연장의 암흑 속에서 입을 틀어막고 끼이끼이 울며 주인공 공 대사 속에서 자신의 상처를 치유 받을 수 있었습니다. 그렇게 실컷 울고 나니 더 이상은 울지 말고 행복한 내일을 만들어 가고 싶다는 용기도 생겨났다고 합니다.

“계약 기간을 모두 채우고 공연장을 나올 때 마지막 공연이 <웃는 남자> 였어요. 그 뮤지컬에 ‘모두의 세상’이라는 곡이 있는데 그 곡을 들으며 가슴에 희망이라는 단어를 떠올렸습니다. ‘하늘이 준 기회, 하늘이 준 오늘, 되찾은 내 삶에 세상 밝히리라’ 그 곡의 마지막 소절이죠. 이 노래의 가사가 2020년 새해에 여러분에게도 희망을 주는 곡이 되었으면 합니다. 저도 제가 꿈꿔 왔던 상담사의 길을 위해 다시 시작한 공부를 잘 마치고 많은 사람들에게 희망을 주는 상담사가 되겠습니다.”



알찬 방학으로 취업의 길을 넓히다



방학 중 전공과 관련한 다양한 프로그램 참여

대학 경영학부에서 경영학을 전공하고 있는 배준열님은 제대 후 대학 2학년 겨울방학 중 무의미한 방학 생활을 탈피하기 위해 무엇을 하면 좋을까 고민하였습니다. 전역 후면 3학년이 되니 마음도 무거워 대학일자리센터로 찾아가 진로상담을 받게 되었습니다.

“대학일자리센터에 좋은 강의나 진로탐색 프로그램이 많았는데 방학이 끝나갈 무렵이라 그런 것들을 다 놓쳤지만 이러한 사실을 알게 된 것만으로도 큰 수확이라고 생각했습니다.”

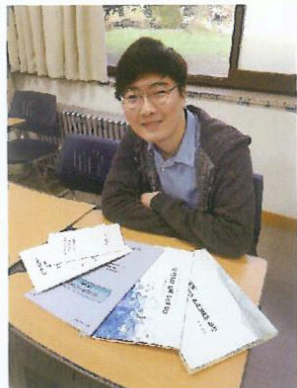
3학년 1학기는 정규수업이 있어 참여하지 못했지만 여름방학부터는 본격적으로 취업에 필요한 프로그램에 참여할 수 있었습니다. 특히 ‘경영정보시스템’ 교과목 수강 시 교수님이 강조하셨던 기초 프로그래밍 기술을 습득할 수 있는 ‘프로그래밍 단기스쿨’이 개설돼 있어 신청했습니다. 이 시간을 통해 기초 프로그래밍 뿐만 아니라 분석실무 2급 자격증도 취득할 수 있었고 여기에 자신감을 얻는 배준열님은 정규수업에서 ‘R 프로그래밍’을 수강하며 자격증 취득에 도전해볼 계획도



세웠습니다. 이 외에도 전문가가 직접 강의하는 ‘식스 시그마 GB(그린벨트)’ 과정, 공기업과 사기업 취업에 필수적인 NCS 및 국가직무능력 시험에 대비한 ‘대기업 직무적성검사 대비반’ 등에도 참여하여 성적 향상에 큰 도움을 얻었습니다.

인턴 활동으로
역량 키우며 취업에
한 발 더 가까이

여름방학 동안 역량을 키우며 공부를 한 만큼 배준열 님은 겨울 방학 동안 기업이나 공공기관에서 실무 경험을 쌓아보고 싶습니다. 그러던 중 지역경제와 창업을 지원하는 경기도경제과학진흥원(GBSA)의 동계 방학 인턴십 프로그램을 발견하게 되었고 서류전형을 무사히 통과하여 일해볼 기회를 얻어 2개월여를 근무하게 되었습니다.



“그곳에서 예비 창업자들을 위한 공간인 창업 베이스캠프에서 매니저로 일했는데 매니저에게 중요한 역량은 부지런함과 꼼꼼함이라는 것을 깨달았습니다. 제가 세부적인 것까지 챙길수록

이용자들의 평가가 올라가고 센터 직원분들이 본업에 집중할 수 있는 환경이 만들어졌습니다. 계속 걸어 다니면서 넓은 공간을 관리하다 보니 몸무게도 5kg나 감량했어요.”

배준열 님은 인턴들을 대상으로 한 창업 지원 아이디어 공모전에서 기존 클라우드 펀딩 플랫폼들과 연계하여 초기 창업자들을 지원하는 아이디어를 제시해 좋은 평가를 받았습니다.

“그동안 배운 마케팅 기법과 일하면서 얻은 GBSA에 대한 정보들을 최대한 활용했습니다. 정책소비자인 창업자들의 니즈와 한정된 예산을 최대한 효율적으로 사용해야 하는 GBSA 입장을 고려하여 둘 다 만족시킬 수 있는 방향을 제시했습니다.”

인턴 활동을 통해 사회생활의 기초를 배우고 무엇보다도 낯선 사람을 만나도 주눅 들지 않고 친절하고 조리 있게 말하는 경험을 한 것이 가장 좋은 수확이었다고 말하는 배준열 님은 자칫 무의미하게 흘러보낼 뻔한 방학을 알차게 채우며 취업의 길은 더욱 넓힐 수 있었습니다.



배준열 님이 말하는 취업 성공을 위한 꿀팁!

진로상담을 받는 것에 소극적인 친구들이 많은데 용기를 내어 찾아가 보시기 바랍니다. 저는 '인문계열 개인별 취업준비 설계과정'을 통해 맞춤형 진로상담을 받은 것이 도움되었습니다. 진로 방향이 뚜렷해지니 준비와 그 이후의 계획도 더욱 명확해졌습니다.



- 아주대학교 대학일자리센터 참여
- 아주대학교 경영학부 경영학 전공
- 대학일자리센터의 다양한 프로그램 및 GBSA 인턴 참여

대학 시절 꿈꾼 상해 라이프 현실이 되다



국내 직장 경험 2년 후 동종업계 중국지사 취업

2018년 3월 중국 취업연수 프로그램을 통해 상해에 온 신하영님은 현재 한 국내 화장품 제조 및 판매 기업의 중국 지사에서 근무하고 있습니다. 회사 업무, 동료들, 근무 환경과 분위기 모두 적성에 잘 맞아 매우 감사하게 하루하루 출근하고 있다는데요, KOTRA 채용상담회에서 입사지원하여 2개월가량 시간제 근무와 취업비자 준비 후 입사하게 되었습니다.

“한국에서 안정적인 직장을 포기하고 대학 시절 꿈꾸던 상해 라이프를 이뤄보기 위해 도전하였고 취업 준비부터 정식 입사까지 기나긴 여정 속에서 고된 인내가 필요했습니다.”

2016년에 대학을 졸업한 후 2년간 화장품 회사를 다닌 업무 경력이 이번 취업에 크게 작용하였습니다. 처음에는 다른 분야로 이직해보고자 다양한 분야의 회사에 지원하기도 했습니다. 그 중 어떤 회사는 그녀가 기혼자라는 이유로 전화로 입사 취소를 통보하기도 했다고 합니다. 좋은 회사도 많지만 정말 이상한 회사도 많으니 해외 취업 시 신중한 고민을 통해 회사를 선택해야 한다고 신하영님은 조언합니다.

“면접의 기회는 현지 취업 알선 업체에 의지하기 보다는 스스로 만들어야 해요. 자신의 적성에 맞는 회사 구인 광고나 박람회 등에 참여하여 적극적으로 찾아봐야 하죠. 저는 상해에서 열리는 큰 박람회는 되도록 모두 참가하여 제 적성과 흥미를 파악하려고 노력했습니다. 그리고 LinkedIn, Indeed, Boss, KOTRA 등 다양한 사이트를 통해 구인 정보를 찾아볼 수 있습니다.”

자다 깨서도
술술 나올 만큼
자기소개 준비

지금의 회사에 취업을 하는 데 있어 중국과 미국 교환학생 때부터 차근차근 쌓아온 중국어, 영어 실력이 큰 도움이 되었다고 합니다.

“실제 면접에서는 쓰거나 읽기보다는 말하기와 듣기가 가장 중요한 것 같습니다. 하지만 업무가 시작되면 쏟아지는 업무용 중국어 읽기·쓰기는 본인의 노력에 따라 달라지죠.”

면접을 위해서는 자다 깨서도 술술 외울 정도로 완벽하게 중국어 1분 30초 자기소개를 준비했습니다. 선생님과 친구들 앞에서 많이 연습해 보는 것도 도움이 되고 마음에 드는 중국 명언이나 사자성어 하나를 외워 지원한 업무 분야에 적용해 이야기하기도 하였습니다.

면접은 인사팀-실무진-임원진까지 3차례로 진행되었습니다. 인사팀에서는 이력서를 바탕으로 진행되었고, 실무진 면접에서는 직무 관련 경험부터 희망 연봉까지 전반적인 질문과 답변이 오갔습니다. 마지막 관문이었던 임원 면접 시작 전에는 중국인 인사팀 직원과 간략한 중국어 면접과

희망연봉 등을 이야기하고, 중국인 임원진과 1:1 면접을 진행했습니다. 이 분야의 일을 선택하게 된 계기, 포부, 상해에서의 미래 계획 등 좀 더 거시적인 질문들이었습니다. 소신 있는 그녀의 답변이 통했을까요? 일주일 후 최종 입사 제의를 받은 신하영님은 이제 해외취업을 준비하는 분들께 즐거운 마음으로 도전하라는 응원의 말을 전합니다.



신하영 님이 말하는 취업 성공을 위한 꿀팁!

저는 중국사이트에서 이력서를 검색하여 기본적인 영문, 중문 이력서를 준비해 놓았고, 월드잡플러스 양식으로 한국어 이력서를 만들었습니다. 그리고 각 회사를 지원할 때마다 지원 분야 및 업무 내용에 맞추어 강조할 내용을 바꾸어 이력서를 재 작성하며 스스로가 회사에 적합한 지 판단해보았습니다.



- KOTRA 채용상담회에서 아모레퍼시픽 지원
- 아모레퍼시픽 중국지사 영업관리 업무



생각의 유연함에 기술인의 우직함을 더하다

소재산업 및 반도체 장비제조업 ㈜피앤티 김준섭 대표



(주)피앤티는 롤투롤 장비 분야에서 세계적인 기술력을 확보하고 있는 곳으로 ‘이달의 기능한국인’ 152번째 수상자인 김준섭 대표가 이끌고 있는 기업입니다. 수입에 의존하던 광학용 필름 및 프리즘 시트 코팅설비를 국산화하고 이차전지 광폭 프레스 설비와 광폭 코팅 설비를 세계 최초로 개발하는 등 최고의 기술력을 인정받고 있는 김준섭 대표를 만나봅니다.

글 한경희 / 사진 스튜디오

국내 롤투롤 장비 시장 점유율 1위 업체로 등극

경북 구미에 위치한 (주)피앤티는 2003년 설립되어 IT 및 배터리용 자동화설비를 전문적으로 생산하는 기업입니다. 신성장 녹색에너지 산업인 2차전지의 분리막, 전극 등 핵심소재 가공 설비의 국산화를 이뤄낸 기술 혁신형 중소기업이기도 하지요.

(주)피앤티의 김준섭 대표는 다니던 회사가 부도가 나면서 2003년 창업을 하게 되었고 그 해 롤투롤 형태 장비인 프리즘&광학필름 코팅설비 개발에 성공하면서 세계에서 두 번째로 이 기술을 가지게 되었습니다. 롤투롤은 회전하는 두 개 이상의 롤러를 이용해 각종 소재를 감고 자르고 코팅하는 장비로 코팅머신과 반도체 웨이퍼 가공장비, 2차전지 핵심소재인 분리막 생산장비, 구리 동박 생산장비 제작 등 다양한 사업에 활용되고 있습니다.

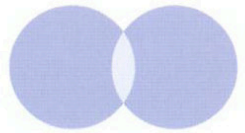
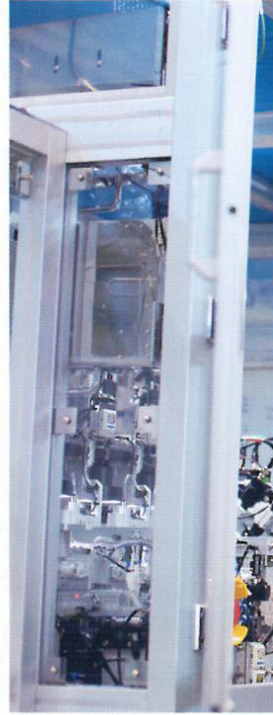
국내에서는 최초로 롤투롤 기술을 이용한 장비들을 개발하면서 품질 유지 및 불량률 측면에서 우수한 기술경쟁력을 갖춰 해외업체 대비 30~40% 저렴한 가격경쟁력으로 괄목할만한 성장을 기록하기도 하며 국내 롤투롤 장비 시장 점유율 1위 업체로 등극하였습니다.

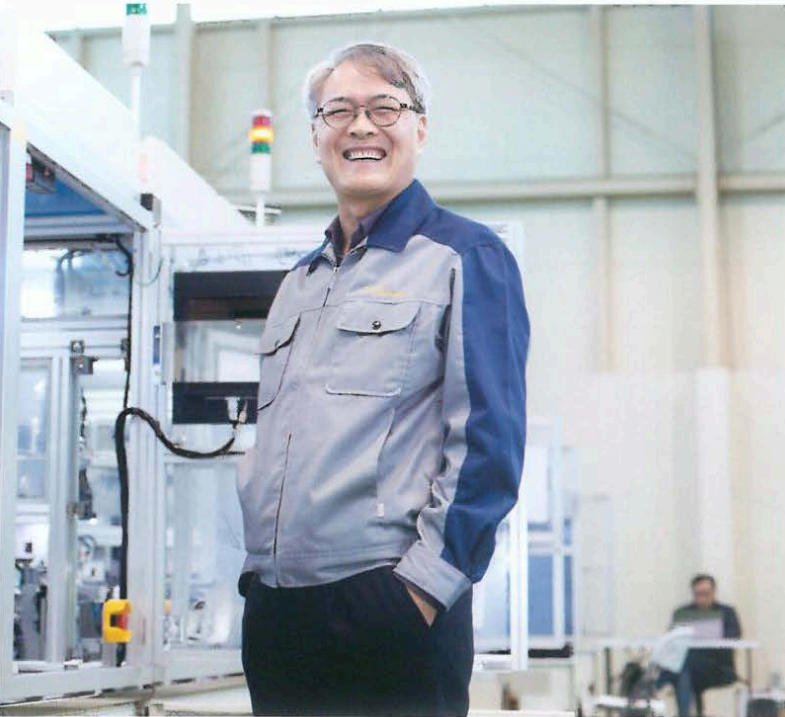
경북 안동 풍천이 고향인 김준섭 대표는 농사를 지으시던 부모님이 농업계 고등학교 진학을 권유했지만 성공하고 싶다는 생각에 당시 선망하던 직업이었던 기술인이 되기로 결심하고 경북기계공고를 입학하였습니다. 7남매 중 삼남이었고 그리 어렵지 않은 가정형편과 늘 붓글씨를 쓰며 책을 가까이하시던 아버지의 영향으로 생계를 책임져야 하는 절실함은 없었지만 돈을 벌고 성공하고 싶다는 생각에 시작한 기술인의 길은 그에게 다양한 가능성을 열어 주었습니다.

어려워서 인력 충원했던 발상의 전환은 적중

다니던 회사가 부도 나는 바람에 동료 4명과 함께 회사 창업을 하게 된 것도, 롤투롤 기술을 가지고 사업을 하게 된 것도, 2차전지 설비에 뛰어든 것 역시도 그저 운이 좋아 가능했다고 말하는 김준섭 대표는 사실 부단히 연구하고 끊임없이 고민하는 기술인입니다. 2005년 일본으로부터 100% 수입에 의존하던 광학용 필름 및 프리즘 시트 코팅설비를 개발하여 국산화에 성공하고, 2007년 동박 생산설비, 2008년 이차전지 분리막 코팅설비, 2010년 이차전지 전극용 코팅설비의 국산화를 차례로 성공시킨 것은 결코 우연이 아닌 운이 통해서만은 아니겠지요. 2011년 세계 최초로 이차전지 전극용 광폭 다단 프레스설비를 생산하게 된 (주)피엔티는 이차전지 전극공정소재 제조장비의 고도화

를 추진하며 국내 105건, 해외 3건의 특허로 원천기술도 확보하고 있습니다. 2016년에 세운 5천만불 수출탑도 2년 만에 두 배인 1만불 수출탑 수상으로 기록을 갱신하였습니다. 김준섭 대표는 이러한 성공이 생각의 유연함을 통해 가능한 일이었다고 말합니다. 작은 장비제조업체가 살아남기 힘든 국내 산업구조에서 오히려 인력을 충원하고 기술인재를 확보하여 장비를 필요로 하는 국내외 기업들이 '전 공정 설비를 납품할 수 있는 유일한 기업'으로서 (주)피엔티를 믿고 맡길 수 있도록 전향하였고 그의 생각은 적중하였습니다. "아마도 (주)피엔티가 올해 구미에서 가장 많은 인력을 충원한 기업일 겁니다. 상황이 어렵다고 축소하기보다 역발상으로 규모를 갖추니 일을 더 많이 수주하게 되었어요. 대표는 부지런히 뛰어다니며 일을 찾고 직원들은 또 열심히 일하면 되는 일이죠. 때론 역발상, 생각의 전환과 유연함이 필요합니다."





기업을 키우는 인재, 인재를 키우는 기업

창업 당시, 사람과 기술(People & Technology)을 뜻하는 '피엔티'로 기업명을 쓰게 된 것을 보면 오늘날 인재 개발과 기술인력 양성을 중요시하는 (주)피엔티의 모습이 우연이 아님을 깨닫게 합니다.

(주)피엔티는 경력 엔지니어의 멘토링으로 연구소 및 기술팀의 역량을 향상시키고 일학습 병행제 및 사내 기술교육 등으로 현장형 인력을 키워내고 있는데요, 김준섭 대표의 주관으로 열리는 '혁신공정회의'는 2010년부터 9년째 이어오고 있는 것으로 각 팀 단위의 업무경험과 기술 비법을 공유하며 팀간 융합 아이디어와 협업을 통한 시너지를 유도하고 있습니다. 실제로 여기에서 도출된 아이디어는 직무보상발명과 연계하여 특허 출원·등록으로 이어지기도 하고, 제품개선에 적용되는 등 (주)피엔티의 기술력 향상에 원동력이 되고 있습니다.

직원 수가 계속 늘고 규모가 커지다 보니 관리의 필요성도 느끼게 됐다는 김준섭 대표는 핵심인재관리를 위한 복지제도 개선과 능력 중심의 보상체계, 사내 교육 등으로 보다 체계를 갖추며 다시금 기업 성장의 발판을 다져갈 예정입니다.

(주)피엔티는 지난해 8월 중국의 'Huizhou EVE United Energy Co.,Ltd'와 총 416억 원 규모의 2차 전지 관련 설비 공급 계약을 맺는 등 2018년 대비 2차전지와 소재 관련 매출이 늘면서 성장세입니다. 김준섭 대표는 지난해 10월 '대한민국 엔지니어상'도 수상했는데, 그 자리에서 새로운 시장을 창조하고 선도하는 기업이 되기 위해 신기술 개발에 끊임없이 매진하겠다는 그의 다짐이 세계 속에 기술 강국으로서의 한국을 기대할 수 있게 하기에 더없이 든든합니다.



더 나은 고용환경을 위해 2020년 예산이 확정되었습니다

2020년 고용노동부 예산
주요내용 안내



‘2020년 고용노동부 예산’이 확정되었습니다. 고용안전망 확충, 취약계층 지원, 미래인재 양성, 안전한 노동환경 조성 등을 통해 국민이 체감할 수 있는 다양한 지원책을 마련되어 있는데요, 2019년 대비 약 14.2% 증액된 약 30조 5,139억 원의 예산이 우리의 고용환경을 어떻게 바꾸어줄지 함께 살펴볼까요?

정리 편집부

국민취업지원제도 도입 등 고용안전망 대폭 확충

고용보험 사각지대에 있는 저소득 근로빈곤층 등을 대상으로 취업촉진 및 생활안정을 지원하는 ‘국민취업지원제도’를 도입·시행(2,771억 원, 20만 명)합니다. 또한 공공 고용서비스의 질적 개선과 접근성 제고를 위해 공공 고용서비스의 인프라를 확충(‘19년 309억 원→’20년 407억 원)하고 실업급여는 지급액을 평균임금의 60%로 상향(종전 50%)하는 한편 지급 기간을 30일 연장(90~240일→120~270일)하는 등 보장성을 대폭 강화하였습니다. 그간 분리 운영 하였던 실업자·재직자 내일배움카드를 통합·개편한 ‘국민내일배움카드’를 도입(‘19년 7,819억 원→’20년 8,777억 원)합니다.

저소득 노동자 지원 강화

체불노동자의 임금채권보장 강화를 위해 일반 체당금 상한액을 인상(‘20.1월)하고, 소액체당금 대상을 재직자까지 확대(‘20.10월)하며, 지급절차를 간소화(‘20.10월)합니다. 임금체불로 어려움을 겪는 퇴직 노동자를 대상으로 체당금 지급범위를 초과하는 체불에 대해 저금리(2.5%) 융자를 신규로 지원(‘20.10월, 28억 원)합니다. 또한 고용보험 가입인원 증가에 따라 10인 미만 소규모 사업장의 사회보험료 지원인원을 확대(237만→274만 명)합니다.

취업취약계층 대상 맞춤형 일자리 지원 확대

청년 취업지원을 위한 청년일자리 핵심사업은 지속 추진하면서 사업의 효과성을 높이기 위해 제도개선을 병행합니다. 청년내일채움공제에 보다 많은 청년들이 가입할 수 있도록 지원 인원을 확대하면서, 3년형은 뿌리산업에 중사하는 청년에게 집중해 지원합니다. 청년을 추가로 채용하는 사업주에게 청년추가고용



장려금을 지속해 지원합니다.

신중년의 일자리 기회를 다양화하기 위한 방안도 마련됩니다. 정년 이후에도 정년연장·재고용 등을 통해 노동자를 계속 고용하는 사업주를 위해 '고령자 계속고용장려금'을 지원('20년 246억 원, 9,000 명)합니다.

일하는 여성의 출산·육아지원을 확대하기 위해 육아휴직급여, 아빠육아휴직보너스, 육아기 근로시간단축급여, 배우자출산휴가급여 등에 대한 모성보호지원을 확대('19년 1조4,553억 원→'20년 1조5,432억 원)합니다.

장애인의 능력개발과 취업지원을 강화하기 위해 발달장애인들이 우리 사회의 일원으로 함께 할 수 있도록 직업훈련 시설을 확충('19년 182억 원, 13곳→'20년 223억 원, 19곳)하는 한편 장애인 의무고용률(3.1%)을 초과하여 장애인을 고용한 사업주에 대한 지원을 강화하고, 중증장애인이 안정적으로 직업생활을 유지할 수 있도록 근로지원인 지원도 확대합니다.

환경변화에 선제 대응하는 적극적 노동시장 정책 강화

기업과 산업계의 직업훈련 수요를 적극 반영한 맞춤형 인재양성 지원을 대폭 강화('20년 1,132억 원)할 예정으로 공동훈련센터를 활용하여 신산업분야 중소기업의 채용예정자 등을 대상으로 고품질 훈련을 지원합니다. 업종·산업별 협·단체 등의 수요를 적극 반영하여 청년 구직자·재직자 중심 훈련을 지원합니다. 노동시장 진입의 첫 관문인 특성화고 단계부터 신산업 인력수요에 적합한 인력양성을 위해 4차 산업 혁명 분야에 도제학교를 시범운영('20년 29억원, 5개교)합니다. 선취업 후학습 활성화를 위해 도제학교 졸업생을 대상으로 고속권 일학습병행(P-TECH)도 확대('19년 120억 원→'20년 160억 원)합니다.

또한 지역의 고용위기에는 선제적으로 대응할 예정입니다. 고용위기 우려 지역이 주도적으로 중장기 일자리 사업을 추진할 수 있도록 지역

의 '고용위기 선제대응 패키지' 사업을 지원 ('20년 403억 원)합니다.

노동시간 단축 사업장에 대한 지원 확대

근무체계 설계(교대제 개편, 유연근로제 도입) 관련 전문가 상담 지원을 확대하여 노동시간 단축 현장안착을 밀착 지원합니다. 기업·근로자의 일하는 방식을 개선하여 노동시간 단축 등 근로조건 개선 및 생산성 향상을 도모하기 위한 일터혁신컨설팅 지원도 확대합니다.

노동시간을 단축하면서 노동자를 추가 채용한 사업주와 임금이 감소한 노동자에 대한 지원을 확대('19년 347억 원, 1만 명→'20년 661억

원, 1만 4,000명)하고 모범적으로 노동시간을 단축한 기업을 선정하여 장려금을 지원하는 '노동시간 단축 정착지원사업'도 신설('20년 46억 원, 500개소)합니다.

산재예방지원 대폭 확대 및 직장 내 괴롭힘 상담·교육 강화

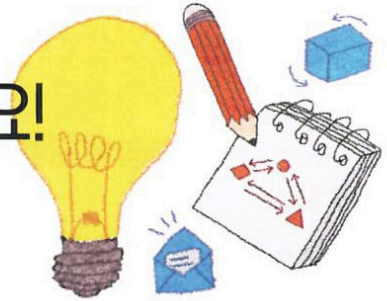
소규모 건설현장에 추락사고 예방효과가 높은 '시스템비계(추락방지발판)' 설치 지원을 대폭 확대('19년 321억 원, 4,000곳 →'20년 554억 원, 6,900곳)하는 한편 노후 화학설비 보유 사업장 등 산업재해 고위험사업장에 대한 산재예방 기술지원을 확대('20년 569곳)합니다. 건강관리가 상대적으로 어려운 소규모 사업장 노동자를 위해 산업단지 중심으로 근로자 건강센터를 증설('19년 148억 원, 21곳→'20년 174억 원, 23곳)하고, 산업재해로 인해 정신적 고통을 겪는 노동자가 트라우마 증상을 조기에 극복할 수 있도록 '직업적트라우마 상담센터'를 운영(8곳)합니다. 산재병원의 내구연한 도과 의료장비를 현대화하여 의료서비스 질을 높일 것입니다('19년 23억 원 → '20년 61억 원, 대전·정선·순천·동해 산재병원). 아울러, 밝히기 어려운 폭언·갑질 등 직장 내 괴롭힘에 대한 상담을 지원하고, 대국민 인식개선, 사업장 안내·교육 등 '직장 내 괴롭힘 금지법'의 현장 안착을 지원('20년 13억 원, 신규)합니다.

2020년 고용노동부 예산이 우리 고용환경 구석구석 소외되는 곳 없이 행복한 일터, 질 좋은 일자리를 위해 쓰여질 수 있기를 기대해 봅니다.



새해부터 달라지는 우리 고용 정책 미리 체크하세요!

2020년부터 달라지는 고용 관련 정책 및 제도



새해를 맞이하며 꼼꼼히 챙겨야 할 것 중 하나가 달라지는 각종 정책과 제도입니다. 더 나은 삶을 만들기 위해 변화하는 정책과 제도를 놓쳐 혹여 불이익이 생기지 않도록 미리미리 체크하는 것은 신년 과제 중 하나지요. 우리 사회 고용과 관련하여 2020년부터 달라지는 주요 정책과 제도는 어떤 것들이 있는지 살펴볼 수 있도록 한 데 모아보았습니다.

정리 편집부

영세사업주의 부담 완화하는

「일자리 안정자금」 지원 지속

최저임금인상에 따른 영세사업주의 부담 완화를 위해 인건비를 지원하는 일자리 안정자금이 2020년에도 계속 지원됩니다. 2019년에는 월 평균보수 210만 원 이하 노동자를 고용한 30인 미만 사업주를 지원하였으나 최

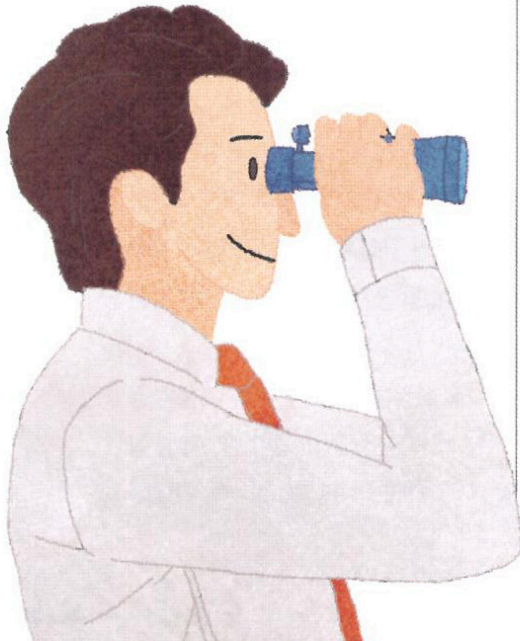
01

저임금 인상에 따라 2020년에는 월 평균보수 215만원 이하 노동자를 고용한 30인 미만 사업주를 지원합니다. 지원금액은 낮은 최저임금 인상률(2.87%)을 고려하여 노동자 1명당 월 9만 원이며, 5인 미만 사업체에 대한 추가 지원도 계속합니다.

실업자·재직자 내일배움카드 통합한

국민내일배움카드 시행

기존 실업자와 재직자로 분리·운영되었던 내일배움카드가 국민내일배움카드로 통합됩니다. 재직, 휴직, 실업 등 경제활동 상태에 따라 카드를 바꾸는 불편 없이 하나의 카드로 계속 이용할 수 있습니다. 유효기간을 기존 1~3년에서 5년(재발급 가능)으로 연장하여 정부 지원 훈련비를 본인이 필요한 시기에 탄력적으로 활용할 수 있도록 하였습니다. 지원 한도도 유효기간 연장에 맞추어 현행 200~300만 원에서 300~500만 원으로 높아집니다. 훈련비 자비부담률은 현행, 실업자 30% 수준, 재직자 0~40%에서 직종별 취업률에 따라 15~55%로 개편됩니



다. 취업성공패키지 I 유형 및 근로장려금 수급자 등은 자비부담률이 경감됩니다.

퇴직 전 미리 준비할 수 있도록

재취업지원서비스 제공 의무화

고령화에 따라 비중이 증가하는 50~60대 신중년들이 퇴직 전 미리 인생의 2·3모작을 준비할 수 있도록 제도적 기반을 조성합니다. 사업주로 하여금 정년퇴직 등 아직 예정인 노동자에게 경력·적성 등의 진단 및 향후 진로 설계, 취업 알선, 재취업 또는 창업에 관한 교육 등 재취업에 필요한 서비스 제공 노력을 의무화합니다. 또한 대통령령으로 정하는 일정 규모 이상의 기업은 50세 이상 비자발적 이직 예정자에게 재취업지원서비스를 의무적으로 제공해야 합니다.

28년 만에 전부 개정된 산업안전보건법

「개정 산업안전보건법」 시행

산업안전보건법이 28년 만에 전부 개정되어 2020년 1월 16일부터 시행됩니다. 법의 보호대상이 노무를 제공하는 자로 확대되어 캐디 등 특수형태근로종사자와 배달 앱 등을 통한 배달종사자에 대한 안전 보건조치가 신설됩니다.

사업주뿐만 아니라 대표이사('21.1.1. 시행), 건설공사 발주자, 프랜차이즈 가맹본부에도 산재예방 책임이 부여됩니다. 하청노동자의 안전을 강화하기 위하여 도급인(원청)의 책임범위 확대, 의무사항 부여 및 의무이행 등을 강화하였습니다. 유해·위험한 물질 관련 작업의 사내 도급을 금지·제한하여 노동자의 생명과 안전보호를 강화하였으며 사고재해가 다발하는 건설업의 안전도 강화하였습니다.

02



장애인 고용의무 이행 강화를 위해

장애인 고용부담금 부담기초액 인상

상시 근로자 100인 이상을 고용한 사업주 중 고용한 장애인 수가 고용 의무인원에 미달하는 경우 미달 인원에 부담기초액(월)을 곱하여 연간 합산한 금액을 고용부담금으로 신고·납부해야 합니다. 2019년 적용 부담기초액은 104만 8,000원이었으나, 2020년 적용 부담기초액은 107만 8,000원으로 인상됩니다.

취업 취약계층의 고용촉진을 위한

고용촉진장려금 지원대상 확대

중장년층의 지속적인 고용상황 악화 및 일반고 특화과정 수료자의 취업난을 고려하여 취업 취약계층에 대한 고용촉진 지원을 위해 고용촉진장려금의 지원대상을 확대합니다. 기간 지원되지 않았던 취업성공패키지 II 유형에 참여한 중장년과 일반고 특화훈련과정을 수료한 사람을 채용한 사업주에게 고용촉진장려금을 지원합니다. 고용촉진장려금은 지급요건에 맞는 대상자를 고용하고 6개월 이상 고용이 유지되는 경우 지원됩니다. 1인당 월 60만 원씩 6개월 단위로 지원되며, 연간 지원규모는 우선지원대상기업은 720만 원, 대규모기업은 360만 원입니다.



그외 더 나은 고용 환경을 위해 바꾸는 다양한 제도들

워라밸과 중장년

01

- 노동자의 필요에 따라 근로시간 단축을 도입하여 노동자의 일·생활 균형을 지원하는 '시간선택제 전환 지원금'이 '워라밸일자리 장려금'으로 명칭을 변경하고 지원요건을 완화합니다.
- 정년을 맞은 노동자를 계속 고용하는 제도를 도입한 중소·중견기업에 장려금을 지원합니다.
- 정년을 정하지 않은 사업장에서 고용기간 1년 이상인

60세 이상 노동자를 업종별 지원기준율(1~23%) 이상 고용한 사업주는 고용 노동자 1인당 분기별 30만 원을 지원합니다.

- 300인 미만 중소기업 노동자, 국가·자치단체·공기업·300인 이상 기업의 저소득(전년도 월평균소득 258만 원 이하) 노동자, 특수형태근로종사자, 산재보험 특례적용자이면 누구나 근로자 휴양콘도를 이용할 수 있게 됩니다.
- 가족돌봄휴가(무급)가 신설됩니다. 노동자는 가족의

질병, 사고, 노령 또는 자녀의 양육을 목적으로 가족 돌봄휴가를 청구할 수 있으며, 하루 단위로 연간 최대 10일을 사용할 수 있으며 가족의 범위도 조부모와 손 자녀를 포함하여 더 넓어졌습니다.

- 정부에서 지원하는 출산전후(유산사산)휴가급여 상한액을 200만 원으로 인상합니다.

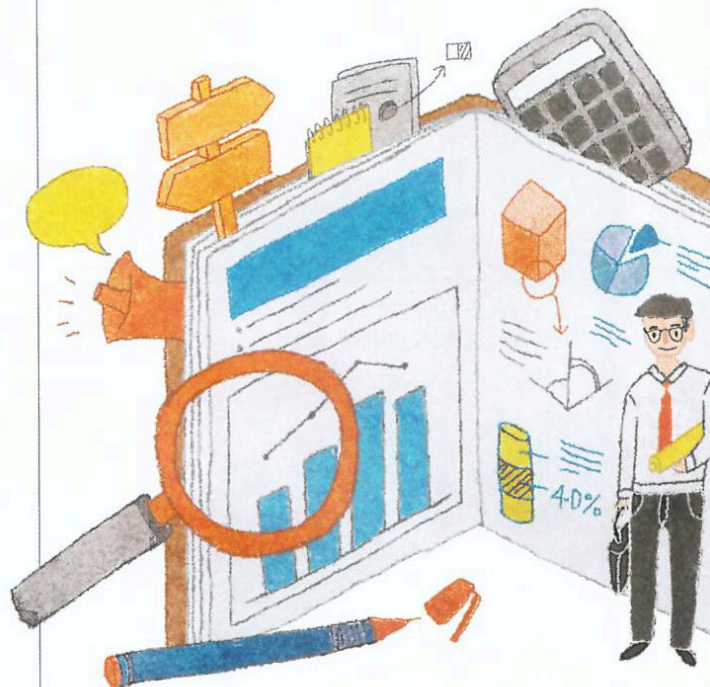
장애인

02

- 그동안 국가 및 지자체의 공무원이 아닌 노동자 부문에서 장애인 고용부담금을 적용하였지만 2020년부터는 공무원 부문에서도 적용됩니다.
- 장애인 의무고용률을 초과하여 장애인을 고용하는 사업주에게 지급되는 장애인 고용장려금의 지급단가를 인상하여 월 30~80만 원을 지원합니다. 다만 지급단가와 월 임금액의 60%를 비교하여 낮은 단가가 지급됩니다.
- 공공기관의 장애인 표준사업장 생산품 구매목표 비율이 상향됩니다.
- 근로지원인의 시간당 임금(8,350원→8,590원)이 인상되며, 근로지원인 서비스 대상도 확대됩니다.
- 중증장애인 지원고용 현장훈련기간이 현행 최대 7주에서 최대 6개월로 연장되며 중증장애인의 장애 정도, 특성에 맞는 개인별 맞춤형 취업지원 서비스 제공이 강화됩니다.
- 취업 사각지대에 놓인 중증장애인과 장년장애인에 대한 맞춤형 서비스를 제공하기 위해 중증장애인 인턴제를 확대하여 장년층에 해당하는 경증장애인을 포함하여 총 400명을 지원합니다.
- 비경제활동 또는 실업 상태에 있는 중증장애인의 경

제활동을 촉진하는 중증장애인 지역맞춤형 취업지원 사업을 확대 시행합니다. 2019년에는 동료지원가 200명, 서비스 대상 9,600명에게 서비스를 진행하였으나, 2020년부터는 동료지원가 500명, 서비스 대상 1만 명으로 확대하고, 참여자 수당도 신설합니다.

- 장애인 취업성공패키지에 저소득층 장애인 특화 유형을 신설하여 취업 준비 위주의 취업서비스 보완이 필요한 중위소득 50% 이하 저소득층 장애인에게 별도의 지원 제도를 운영합니다.
- 저소득층 장애인 특화 유형은 기존 수당과 별도로 구직촉진수당 월 30만 원(최대 3개월, 총 90만 원)이 지급됩니다. 또한 취업 준비 위주 심층 상담과정을 운영하고, 경비 등 특수 직무 관련 자격과정 등 기존 과정에 추가된 취업지원프로그램 참여가 가능합니다.



- 신년계획
1. 영어공부
 2. 운동하기
 3. 해외여행
 4. 술 줄이기

신년 작심365일 프로젝트

그림 정민영





박이지 사원의 신년 연하장



청년과의 소통으로 청년의 <내일을 연결하다!>



신기술 직업훈련 확대해 청년 취업 적극 지원 약속





고용노동부는 11월 26일 국민대학교 '무한상상실'에서 청년과의 자유로운 소통의 장 <내일을 연결하다!>를 개최하였습니다. 이날 행사는 '대한민국 청년'이라면 누구나 참여할 수 있도록 미리 신청을 받아 신청자 중 취업 준비 중인 청년, 취업한 선배, 재학생 대표 등 약 50여 명이 참여했습니다. 행사에서 청년들은 정부에 대한 건의 사항과 궁금증 등을 해결하고 취업한 선배에게 직접 준비 사례와 경험을 듣는 시간을 가졌습니다.

이 자리에서 이재갑 고용노동부 장관은 "앞으로는 신기술 직업훈련과정을 확대하고 공정 채용 기반을 구축해 누구라도 실력대로 취업할 수 있는 문화를 만들겠다"고 하면서 그 내용을 세 가지로 나누어 이야기했습니다.

첫째, 인문·사회 계열 학생과 같은 이공계 비전공자도 산업계 수요에 적합한 훈련을 받을 수 있도록 교육 과정을 전공자 과정과 구분하여 개설, 운영하면서 취업에까지 도달할 수 있도록 지원할 것입니다.

둘째, 빅 데이터, 사물 인터넷 등 4차 산업 혁명 관련 인력을 키우는 훈련을 대폭 확대하고 학교와 기업을 오가며 이론과 현장을 연계하는 훈련 사업도 강화할 것입니다.

셋째, 일자리의 시작은 채용이므로 채용에서 기회가 평등하게 보장되고, 공정한 과정을 거쳐 누구나 실력으로 경쟁할 수 있도록 공정 채용의 기반을 확립할 것입니다.

이 장관은 "정부가 어떻게 하면 청년을 도울 수 있을까"라는 고민을 항상 하고 있다고 말하며 청년들과 만나서 이야기할 수 있는 소통의 장의 중요성을 다시 한번 강조 하였습니다.

‘취업성공패키지 시범센터’ 성과보고회 개최



국민취업지원제도 도입 앞서 시범센터 성과 발표





고용노동부는 11월 27일 포항고용센터에서 지난 7월부터 약 4개월간 운영해 온 '취업 성공패키지 시범센터'의 성과보고회를 가졌습니다.

시범센터는 올해 하반기에 시행될 예정인 '국민취업지원제도' 수혜자의 취업 성과를 높일 수 있도록, 취업지원서비스 우수모델을 개발·확산하기 위하여 시행된 것으로 국민취업지원제도는 취업취약계층을 대상으로 하여 취업지원서비스와 소득지원(월 50만 원, 최대 6개월)을 결합하여 지원하는 제도입니다.

이번 성과보고회에는 시범센터(부산, 전주, 포항, 김해) 담당자, '고용 복지 클러스터'를 운영하는 '경북사회적기업협의회'와 취업성공패키지 참여자 등이 참석하여 시범센터의 참여자와 비참여자 간 취업률 등 취업 성과를 비교하고 각 센터별 중점 과제 추진 성과 및 우수 사례를 발표했습니다. 시범센터의 주요 추진사항으로는 첫째로 밀착 상담 강화와 참여자의 취업 장애요인을 파악하기 위해 상담 인력을 추가배치하고 상담횟수와 시간을 늘렸습니다. 둘째로는 취업지원프로그램 연계 다양화와 일자리 발굴을 위해 유관기관의 협업을 강화했습니다. 셋째로는 고용복지센터와 멀리 떨어진 지역의 서비스 접근성을 높이기 위해 출장 상담 서비스를 운영하였습니다. 시범센터 운영 성과 및 우수 사례로는 시범센터 참여자의 취업 성과를 비참여자와 비교한 결과, 양적 질적 측면에서 모두 우수한 것으로 나타났습니다.

한편, 이 장관은 취업성공패키지에 참여했던 청·장년층이 다수 취업한 기업체인 ㈜티시테크를 방문하여 현장 간담회를 개최했습니다. 이날 경영진과 '취업성공패키지' 서비스를 통해 이 사업체에 취업한 노동자들이 참석했으며 어려운 제조업 경기에도 불구하고 청년·중장년 고용을 창출한 점에 대하여 감사를 표했습니다.



함께하는 여성 일자리, 내 일(work)을 연다! (주)한독에서 타운홀 미팅 개최



- ▶ 2019. 11. 22.
- ▶ 문의: 여성고용정책과
김영덕 사무관(044-202-7473)

이재갑 고용노동부 장관은 11월 21일 남녀 고용 평등 우수 기업인 (주)한독을 방문하여 공개 회의(이하 타운홀 미팅)를 가졌습니다. (주)한독은 여성 관리자 비율이 높고 노동자의 일·생활 균형을 위한 다양한 제도를 운영하고 있습니다. 이러한 노력을 인정받아 지난 5월에는 남녀 고용 평등 우수기업으로 대통령 표창을 받았습니다. 타운홀 미팅에는 (주)한독 외에도 일·생활 균형제도를 활용해 본 여러 기업의 노동자, 사용자와 관련 전문가 등 50여 명이 참석했습니다. 이날 회의에서는 모성보호 및 일·생활균형제도의 혜택을 누린 노동자들의 생생한 목소리와 전문가의 의견을 들을 수 있었습니다. 미팅에서 이 장관은 “여성의 시간제의 근로조건이 지속적으로 개선되고 있다”고 말했습니다. 덧붙여 이 장관은 “정부의 노력이 기업과 사회 전반의 문화를 변화시킬 수 있는 ‘촉매제’가 될 수 있도록 최선을 다할 것”이라고 말하였습니다. 이어진 ‘여성 일자리 정책 추진 성과와 향후 계획’ 발표에서는 실제로 육아휴직을 사용해 본 노동자를 대상으로 시행한 만족도 조사 결과를 소개하고 육아휴직 등 관련 제도의 개선 계획을 발표했습니다.

2019년 제2기 청년 고용 정책 대학생 후원단(서포터스) 수료식 및 시상식 개최



- ▶ 2019. 11. 29.
- ▶ 문의: 청년고용기획과
김선영 사무관(044-202-7444)

고용노동부는 ‘2019년 청년 고용 정책 대학생 후원단(서포터스) 2기 수료식 및 우수 참여자에 대한 시상식’을 11월 29일 엘더블유 컨벤션 그랜드볼룸에서 개최했습니다. 이날 시상식에서는 2019년 제2기 후원단의 수료식과 우수 활동팀에 대한 시상을 진행했습니다. 우수 활동팀은 후원단 간 평가와 활동 실적 평가 등에 따라 정해졌고 최우수팀에는 엠씨피알(MCPR)팀(순천향대학교 5명)이 선정되는 등 총 3개 팀에 상장이 수여됐습니다. ‘엠씨피알(MCPR)’은 청년 고용 정책 설명회, 충남 취창업 카페 내 홍보물 비치, 순천향대학교 일학습 병행제 설명회 연계 홍보 등의 활동을 진행하였습니다. 2등과 3등팀은 각각 꽃구름(성균관대학교)과 레이버(충북대학교)가 차지했습니다. 이날 행사에 참여한 양정열 청년 고용기획과장은 “후원단은 청년이 직접 참여하고 참신한 생각을 내서 정책을 널리 알리는 데 그 의미가 있다”며 “앞으로도 청년과 소통하며 정책을 알리는 데 노력할 것이다”라고 밝혔습니다. 고용노동부는 청년의 방식으로 청년 고용 정책을 알리기 위해 홍보대사 역할을 하는 후원단을 지난 8월에 선발하였습니다.

2019년도 '노사 문화 대상' (주)케이비국민카드, 디와이파워(주) 등 10개 업체 수상



- ▶ 2019. 11. 26.
- ▶ 문의 : 노사협력정책과
배봉관 사무관(044-202-7590)

2019년도 '노사 문화 대상'에 (주)케이비국민카드와 디와이파워(주)가 대통령상 수상 업체로 선정됐습니다. 전체 10개 수상 업체 중 (주)아이마켓코리아, (주)코렌스, 한국승강기안전공단 등 3개사는 국무총리상을 수상했고 유한킴벌리(주), (주)에스피씨 지에프에스, 신성델타테크(주), 영남산업(주), 부산항만공사 등 5개사는 고용노동부 장관상을 수상했습니다. 노사 문화대상은 상생의 노사 문화를 모범적으로 실천한 기업을 선정하고 있으며 2019년에는 10개사를 선정했습니다. (주)케이비국민카드는 2011년 이후 노사 갈등이 2017년까지 수년간 지속된 사업체로 노사 공존과 바람직한 노사 문화 정착을 위해 '노사가 함께 그리는 하모니'라는 비전을 만들었습니다. 하모니 에이전트 운영 등을 통해 노사 소통을 활성화하였고 장시간 근로를 개선하기 위한 노력을 통해 고용 확대, 해외 시장 진출의 경영 성과를 달성했습니다. 또한 디와이파워(주)는 26년간 노사 분규 없이 노사 상생 협력의 일터를 만들었다는 평가를 얻었습니다. 김민석 노사협력정책관은 "정부는 앞으로도 더 나은 노동 환경을 바탕으로 기업의 경쟁력이 확보될 수 있도록 적극적으로 지원하겠다"라고 밝혔습니다.

사내 하청 노동자가 많은 공공·대형 사업장의 안전·보건 조치 이행 여부 불시 점검



- ▶ 2019. 12. 2.
- ▶ 문의 : 산업안전과
피해근 서기관(044-202-7723)

고용노동부는 10월 21일부터 11월 8일까지 사내 하청 노동자가 많은 공공 사업장과 대형 사업장 399개소를 대상으로 하청 노동자 보호를 위한 안전·보건 조치 이행 여부를 불시 점검하고 그 결과를 발표했습니다. 이번 점검은 2019년 3월 19일 발표한 '공공기관 작업장 안전 강화 대책'의 후속 조치로 사고가 많이 발생하는 공공발주 건설 현장과 노동자 100명 이상 대형 사업장을 대상으로 실시하였습니다. 점검 결과 원청 주관의 안전보건 협의체 미운영, 원·하청 합동 안전 점검 미실시 및 추락 방지 조치 미실시 등 안전·보건 조치 의무를 이행하지 않은 사례가 많이 적발됐습니다. 이에 고용노동부는 353개소에 1,484건을 시정 지시하고 260개소에 과태료 3억9,000여만 원을 부과하고 유해·위험 기계·기구를 방호 조치 없이 사용한 12개소에 사용중지를 명령했습니다. 박영만 산재예방보상정책국장은 "공공기관이나 대형사업장이 모범적으로 하청 노동자의 생명과 안전을 보호하는 기업 문화가 될 수 있도록 정기적인 지도와 점검을 매년 추진하겠다"라고 밝혔습니다.

우리 함께



신명 나게 놀아볼까요

아이들의 신나는 우리문화 배움터 (주)오투놀이학교

(주)오투놀이학교는 강사들을 모두 정규직으로 채용해 안정된 교육으로 양질의 교육서비스를 제공하고 있습니다. 강사들에게 안정된 일터는 교육의 질이 높아지고 책임감 있는 수업과 차별화된 분위기가 만들어지며 (주)오투놀이학교를 찾는 유치원들이 더 많아졌습니다. 좋은 일터가 성공적인 사업을 만들었다는 사회적기업 (주)오투놀이학교의 이야기를 들어봅니다.

글 한경희 / 사진 스튜디오



안정된 직장이 책임감 만들어 좋은 인상

우리나라 전통음악과 전래놀이부터 도예, 원예 등 다양한 체험놀이를 아이들에게 풍부한 정서 교육을 하고 있는 (주)오투놀이학교는 2015년 강원도 춘천에 문을 열었습니다. 초창기 4명으로 시작된 학교는 현재 12명으로 선생님이 늘

었고 (주)오투놀이학교와 계약을 맺은 어린이 집, 유치원, 초등학교도 2016년 32곳에서 현재 100여 곳까지 늘었습니다. 이것은 강사들이 안정된 일터에서 안정된 교육을 할 수 있도록 근무환경이 주어진 덕분이라고 (주)오투놀이학교 최형구 대표는 이야기합니다.

“방과후교사나 각종 파견 강사 등 동종업계 종사하는 분들은 대부분 월별 고정수입이 없어요. 매달 수업한 만큼만 강사료를 지급 받는 구조입니다. 4대보험과 퇴직금도 보장되어 있지 않죠. 더구나 1년에 2개월에 이르는 방학주간에는 수입이 없습니다. 이러한 불안정한 구조 때문에 선생님들은 퇴직과 이직이 많은 편이죠. 저희는 이 구조를 변화시켰고 저소득계층에게는 시중 단가보다 저렴하게 특별활동 프로그램을 공급하여 입소문을 타면서 수업 요청이 꾸준히 늘어나고 있습니다.”

한 해 한 해 쌓여가는 선생님들 경험이 자산

최형구 대표는 원래 토목설계 엔지니어 출신으로 토목설계회사에서 20년간 근무했습니다. 당시 업무상 술을 가까이하는 일이 많았지만 종교를 가지게 되면서 점차 그런 생활이 부담스러웠고 우연한 기회에 사회적기업을 접하게 되면서 (주)오뚜놀이학교를 설립하게 되었습니다. 어린이집 원장이었던 아내는 유아국악을 전공하고 유아교육 박사 과정에 있으며 (주)오뚜놀이학교 소장으로 든든한 동역자이기도 합니다.

“설립 초기 아내는 어린이집 원장의 시선, 저는 엔지니어의 시선으로 의견이 상충하기도

했지만 이제는 상호 보완하며 더 큰 시너지가 되고 있죠.”

(주)오뚜놀이학교의 프로그램은 소리와 놀이, 흙놀이를 주요 활동으로 하여 각 연령대를 아우르는 기획과 프로그램 구성이 돋보입니다. 찾아가는 프로그램, 현장학습인 체험장 프로그램 등 잘 짜인 커리큘럼은 (주)오뚜놀이학교의 자랑인데, 계약은 1년 단위로 이뤄지는데 오뚜놀이학교에서 오래 함께 한 선생님들이 있기에 그간 수업을 하며 아이들의 호응이나 영향력 등을 고려해 업그레이드된 프로그램들을 만들기 때문에 해마다 각 유치원에서는 만족도가 높은 편입니다.





선생님들 자립할 수 있도록 프랜차이즈 계획

현재 (주)오투놀이학교는 춘천 본사에 9명, 원주 지점에 1명, 인제지점에 2명이 상주하고 있습니다. 이는 거리상 멀어 수업을 가지 못하는 일이 발생하지 않도록 하기 위함이라고 하는데요.

“먼 거리를 한 타임 수업을 위해 가자니 수지타산이 맞지 않지만 저희는 사회적기업으로서 마땅히 해야 할 사회서비스라고 생각하기에 수업 프로그램을 제공하고 있습니다.”

이러한 대응에 선생님들이 감동을 받으며 다른 원으로 전근을 가셔도 다시 (주)오투놀이학교에 수업을 의뢰하는 일이 많아졌고, 그렇게 계약이 늘어나 2019년 각종 행사 등을 개최한 것이 110건에 이릅니다. 안정적인 선생님들의 모습이 신뢰감을 만들어 사업의 원동력이 되었다고 합니다.

“(주)오투놀이학교에는 취약계층, 한부모가정 직원도 함께 하고 있습니다. 아이들을 돌보아야 하는 엄마들도 있어 본인이 원하는 시간대에 맞춰 근로계약을 하고 있어요. 나중에는 선생님들이 프랜차이즈 사업장을 맡아서 자립할 수 있도록 도와주고 싶습니다. 저희처럼 부부가 함께 할 수도 있으니 더없이 좋겠지요?”

Mini Interview

아이들의

변화시키는 모습에
보람 느껴요



- 1년 3개월차 고지나 선생님

선생님의 가르침에 따라 아이들이 변화하는 모습은 제게 보람되고 기쁜 일이에요. 다른 지역에서 보육교사로 일했는데 춘천으로 이사를 오면서 (주)오투놀이학교와 인연이 됐어요. 짜여진 커리큘럼 외에도 자유롭게 시도해볼 수 있는 열린 수업이라 더 많은 뿌듯함을 느낍니다.

육아와 일을

병행할 수 있어
좋아요



- 2년차 이은영 선생님

육아와 일을 병행할 수 있는 곳을 찾고 있었는데 아이를 낳고 경력단절로 다시 일할 수 있을지 걱정하던 중 근무시간이 탄력적인 (주)오투놀이학교에서 일하게 됐습니다. 순수한 영혼을 가진 아이들을 보면서 삶의 활력을 찾고 있어요. ‘선생님 내년에 또 봐요’, ‘재미 있었어요’라고 말하면 더없이 보람 되죠.

임금·매출·직원 만족 세 마리 토끼를 잡다

매크로통상(주)





1992년 개인사업자인 ‘대화통상’으로 출발해 1995년 법인으로 전환한 매크로통상(주)은 수입식품업계 선도기업입니다. 유통회사다 보니 매출에 따른 인센티브 지급 기준에 민감할 수밖에 없었는데요. 이에 매크로통상(주)은 2018년 노사발전재단 컨설팅을 통해 영업직, 관리직 모두가 공감할만한 공정한 평가제도를 수립할 수 있었습니다.

글 이지연 사진 스튜디오

공정한 평가의 필요성 대두

양재동 aT센터 내 자리한 매크로(Macro)통상(주)은 소스, 조미료 식자재, 과자, 초콜릿 등 전 세계 85개 브랜드, 650여 개 제품을 수입해 국내에 유통하고 있습니다. 유럽, 미주, 일본에 이르기까지 인지도 높은 브랜드를 직수입해 백화점, 마트, 편의점 등 모든 유통채널에 공급하고 있는 대규모 수입식품 유통기업입니다. 그간 오프라인 유통만을 해오다 2019년 온라인사업에도 진출하며 사업 범위를 넓혀가고 있습니다. 서울 본사와 용인물류센터에 지점을 두고 있는 매크로통상(주)은 해외소싱팀, 영업관리팀, 영업지원팀, 경영지원팀, 물류팀, 온라인팀으로 조직이 구성되어 있습니다. 크게 매출을 직접 발생시키는 영업팀과 이를 지원하는 관리팀으로 구분하고 있습니다.

2015년 ERP를 도입한 매크로통상(주)은 인별 실적 및 매장

별 매출 실적을 도출해 실적에 따른 인센티브를 지급하고 있었는데 이 또한 내부적으로 ‘공정한 평가인가’라는 의문점이 생겼다고 합니다. 마침 일터혁신컨설팅 지원사업을 통해 임금체제 개선과 평가체제 구축을 지원받게 되었습니다.





매출액에서 영업이익 기준으로 평가 기준 세분화

“기여도에 따른 정확한 인센티브 지급을 위해 먼저 공정한 평가를 하는 것이 컨설팅의 핵심이었습니다. 기존에는 매출액 기준으로 인센티브가 결정되었는데요. 컨설팅 후에는 영업이익에 포커스를 맞춰 실적을 분석하는 쪽으로 방향을 바꿨습니다. 개인별, 팀별 이익 증대 기여도, 비용절감에 따른 기여도, 발렌타인데이와 같은 특정 시기에 따른 매출액 증대와 감소 부분에 대한 형평성 부분, 신제품 소싱 정도, 근무 성실도와 같은 정량, 정성적인 측면 모두를 평가체계에 담아냈습니다.”

경영지원팀 박이순 차장은 컨설팅을 통해 팀의 특성에 따라 동기부여가 될 수 있도록 합리적인 평가기준을 수립할 수 있었다고 설명합니다. 이 과정에서 설문조사를 통해 현행 보상체계에 대한 직원들의 의견을 수렴했고, 과정은 예승유 대표에게도 고스란히 보고되었습니다. IMF 위기를 겪으며 ‘빨리 성장하는 것보다 안정적으로 기업을 키워가는 것’에

경영의 초점을 맞춰 왔다는 예승유 대표는 ‘함께 벌어들인 이익에 대해서는 임직원들과 나눈다’는 생각을 누누이 강조할 만큼 직원복지에도 관심을 기울이고 있었기에 컨설팅을 계기로 직원들의 임금체제에 대한 평소 생각을 알게 된 귀한 시간이었다고 합니다.





노사가 한마음으로 임금체제를 개선하다

임금체제 개선 과정에서 엿볼 수 있듯 평소 매크로통상(주)은 직원복지, 이익분배에도 세심한 배려를 기울이고 있습니다. 3년 이상 근무자 대상으로 시행했던 한 달 무급휴가제는 백업 인력 보강이라는 현실적 문제에 부딪힘에 따라 2020년부

터 2주 휴가제로 변경, 시행할 예정이라고 합니다. 금요일 1시간 30분 조기퇴근, 생일자 1시간 조기퇴근 등도 회사 다니는 재미를 주는 센스 있는 제도라 할 수 있습니다.

70여 명의 매크로통상(주) 임직원들은 임금체제 개선과 평가체계 구축 과정에도 적극 참여했습니다. 개개인의 연봉, 인센티브와 관련 있는 중요한 제도의 변화였기 때문입니다. 노사 모두가 만족할만한 성공적인 컨설팅 수행을 위해 TFT를 구성한 매크로통상(주)은 새로운 평가시스템을 직원들에게 상세히 설명했고, 바뀐 제도 시행 후에도 실적분석표 등 평가 근거자료들을 당사자들과 공유하며 피드백을 받고 있습니다.

“개선 이후 직원들의 근무 만족도가 대체로 높아졌습니다. 실적도 개선되었고요. 임금체제는 회사의 인사정책, 인센티브제도 등과 밀접한 관련이 있고, 개개인의 노력에 대한 보상하기에 무엇보다 평가가 공정해야 합니다. 그 지점에서 노사의 의견이 같았기에 임금체제 개선이 원활이 이뤄질 수 있었습니다.”

매크로통상(주)은 시대의 변화에 따라 평가요소들을 수정·추가하면서 열심히 일한 직원들에게 정당한 대가가 돌아갈 수 있도록 임금체제 고도화를 지속적으로 해나갈 계획입니다.

Mini Interview



경영지원팀
박이순 차장

실질적인 매출을 발생시키지 않는 지원부서에 대해서는 전체 매출액 대비 비용 감축 등으로 기여도를 평가한 항목들이 마음에 들었습니다. 컨설팅 후 기여도 평가 항목이나 기준들이 보다 촘촘해져서 일하는 데 충분한 동기부여가 돼주고 있습니다.



경영지원팀
지윤주 대리

저는 실제 매출을 발생시키는 영업관리부서의 실적 분석을 담당하고 있는데요. 이전에는 실적 분석을 하면서도 기준에 대한 의구심이 종종 들었지만 컨설팅을 통해 기준들이 명확해지면서 업무에 대한 확신과 자신감이 생겼습니다.

술은 만남의 자리를 부드럽게 하고 사람과 사람 사이의 마음을 열게 하여 어색하던 분위기도 사르르 녹이곤 합니다. 한국 전통주 제조기업 (주)국순당은 '술을 빚기 전 먼저 사람을 생각한다'는 기업철학을 가지고 있는데요, 이것은 기업이 운영하는 워라벨 제도에도 잘 반영돼 있습니다. 자사 근로자들이 삶 속에서 소소한 행복을 빚어갈 수 있도록 고민하는 (주)국순당을 찾아가 봅니다.

글 한경희 / 사진 스튜디오



향기 그윽한 술을 빚듯 행복 가득한 삶을 빚다

근로자 관점의 워라밸 기업 (주)국순당

업무 담당자의 시선이 아닌 근로자의 시선으로

대표 브랜드인 ‘백세주’를 비롯한 한국을 대표하는 우리 술을 만들기 위해 노력하고 있는 (주)국순당은 지난해 11월, 기업과 근로자 모두에게 의미 있는 상을 받았습니다. (주)국순당은 ‘일·생활 균형 우수기업 사례 공모전’에서 수상했는데, 우수한 일·생활 균형 현장 사례를 발굴하여 사회적 분위기 확산과 기업의 실천을 유도하기 위해 고용노동부가 개최하고 있는 공모전으로 (주)국순당이 대상인 고용노동부 장관상을 받으며 근로자가 행복한 기업으로 주목을 받았습니다. 이 같은 결과는 관점의 변화를 통해 워라밸을 함께 만들었기에 가능했다고 (주)국순당 혁신사업본부 기업마케팅팀 박민서 팀장은 말합니다.

“업무 담당자로서 일·생활 균형을 위해 어떤 점을 개선하면 좋을까 고민하던 중 접근 방식의 관점을 다르게 해보자는 생각이 들었습니다. 업무 담당자의 입장이 아닌 근로자로서 일·생활의 균형을 생각하자 가족과 함께할 수 있는 시간, 집중하는 환경 조성의 중요함을 깨닫게 되었죠.”

이번 공모전을 준비한 (주)국순당 생산본부 생산지원팀 배영과장 역시 같은 생각이었습니다. 황성양조장에서 근무하다 보니 현장의 소리를 직접적으로 듣는 배영 과장은 일방적인 워라밸 제도는 현장의 상황과 괴리가 생길 수밖에 없기에 직

원 개개인에게 충분한 피드백을 얻고 개별 인터뷰를 통해 근로자들의 의견을 반영하려고 노력했다고 합니다.

“황성양조장은 생산라인 가동으로 근로자들의 쉬는 시간이 제각각이기 때문에 회사에서 어떤 행사를 진행해도 참여도와 관심이 많이 떨어지는 편이었어요. 이를 해결하기 위해 의견 수렴을 했고 행사나 제도 시행 자체가 주가 되는 것이 아닌 참여자가 함께 할 수 있는 것에 의미를 두었습니다. 일례로 황성에서는 2주에 한 번 생일파티를 하는데 별도의 시간이나 장소로 모이기보다는 점심시간에 각자의 시간에 편하게 즐길 수 있도록 간식을 준비했어요. 각자 먹고 싶은 간식이 있는지 사전에 물어 전달하니 반응이 좋았습니다.”





조직 분위기 살아나고, 개인의 삶의 질 좋아지고

(주)국순당의 황성양조장의 근로자들은 대부분 원주에서 출퇴근을 하는데 약 40분 거리로 매일 아침저녁 통근버스가 운영됩니다. 퇴근 시간인 오후 5시 30분에 맞춰 5시 40분에 한 번, 8시 30분에 한 번 운행하고 있지만 매주 금요일에는 5시 40분에 한 차례만 운행합니다. '가족 불금데이'이기 때문입니다. 장시간 근로 관행을 바꿔보고자 시행하고 있지만 일의 효율화가 선행되지 않으면 근로자에게는 불편만 더 초래하겠지요. 이에 박민서 팀장은 일을 좀 더 효율화할 수 있는 방안을 동시에 고민했다고 합니다.

회의는 하루 전 공지하고 30분 이내 끝내는 '130'원칙을 비롯해, 휴일근무신청서 필수 작성 제도 등으로 '장기간 근무관행 바꾸기'와 다양한 문화·제도 개선을 통해 사내 스트레스를 줄여주고 그 에너지를 직원 스스로에게, 그리고 자신의 가정에 쓸 수 있도록 하였습니다.

그 중 하나로 '일과 3배터리 충전' 캠페인을 통해 점심시간과 퇴근 후, 연차에는 업무연락을 자제해 충분한 휴식과 재충전을 보장하고 직원참여 및 가족초청 행사, 남성 육아 휴직 장려, 자체 단합대회를 지원하고 있습니다. 그 중에서도 가장 호응이 좋은 건 '반반차제도'로 휴가를 2시간으로 쪼개 사용할 수 있어 점심시간에 2시간을 붙여 삼삼오오 동료들끼리 외부로 멀리 맛집을 다녀오기도 하고 퇴근 시간을 두 시간 당겨 러시아워를 피해 여유로운 퇴근길을 즐기기도 합니다.

이전에는 연차를 쓰게 되면 다른 동료들에게 피해가 가지





않을까 싶어 눈치가 보이던 것이 사실이지만 연차를 쓰는 횟수가 많아지고 쉽고 자유롭게 사용하게 되니 혼자하는 일이 아닌 협업도 활성화 되면서 조직의 분위기도 더욱 살아나고 있습니다.

“상명하달의 탑다운 방식 워라벨 제도였다면 절대 일어날 수 없는 변화지요. 술은 혼자 먹는 게 아니라 여럿이 어울려 함께 즐길 때 좋은 것처럼 직원들의 생활 속에도 가족과의 여유, 어울림 등의 시간이 자리잡을 수 있도록 계속 노력해 나갈 것입니다.”

Mini Interview

재택근무로 계속
일할 수 있게
됐어요

이은숙
영업본부 과장



회사에서 재택근무제도를 시험 도입하고 저에게 재택근무의 기회를 주셔서 현재 모두의 부러움을 받으며 재택근무 중에 있습니다. 자녀 교육과 남편 사업을 위해 회사를 포기하려고 했으나 이 제도를 통해 일도, 가정도 지키게 됐지요.

딸이
이제 아빠를
더 좋아하죠

강태경
생산본부 과장



육아단축근무로 오후 3시반 퇴근하여 2살 된 딸아이의 어린이집 픽업을 하고 있어요. 집이 용인이라 그동안은 주말부부였는데 이제 매일 집으로 퇴근하고 아이와 함께 하는 시간도 길어지니 아이가 아빠를 더 좋아하네요. 저도 행복합니다.

23년의 업력으로, 신생기업의 열정으로 새롭게 나아가다

(주)세아씨엠

끝없이 이어진 새만금방조제와 선유도를 비롯해 수십 개의 아름다운 섬들이 장관을 이루는 고군산군도 옆으로 군산2국가산업단지 내에 위치한 (주)세아씨엠은 지난해 ‘노사문화 우수기업’으로 선정되며 기업과 근로자가 상생 발전하는 모범 사례로 알려졌습니다. 2017년 신생기업이지만 23년의 업력을 가진 (주)세아씨엠의 탄탄한 노사문화를 소개합니다.

글 한경희 / 사진 스튜디오



신기업문화 마스터플랜으로 체계적 노사문화 구축

1997년 세아제강 판재사업부문으로 건축용 철강제품인 컬러강판의 생산을 시작한 지 약 20년 만인 2017년 7월 업종 전문화와 핵심 역량을 높이고, 수익성 강화를

위해 세아제강으로부터 독립한 (주)세아씨엠은 국내 컬러강판시장에서 점유율 9~10%를 차지하고 있습니다. 경쟁한 동종 회사들과 경쟁하기 위해 24시간 365일 생산라인이 가동되고 시장, 제품, 고객 등 다양한 측면에서 연구하고 사업의 전문성과 경쟁력 확보하기 위해 노력하고 있습니다. 특히 2017년 세아제강으로부터 분사해 홀로서기를 한 후 어려운 철강 시장 속에서도 신생회사로서 노사화합을 무기로 슬기롭게 역경을 헤쳐나가고자 노력한 것이 ‘노사문화 우수기업’ 선정이라는 명예로운 결과로 이어졌다고 (주)세아씨엠 이치송 공장장은 설명합니다.

“회사 설립 시부터 가장 중요한 것은 ‘사람’이라고 생각



했습니다. 공장에 아무리 좋은 설비를 갖춰놔도 이를 운영하는 것은 사람이죠. 게다가 1997년 당시 심한 노사분규를 겪으며 신생사업부가 이에 휩싸이면 생존이 어렵다는 판단에 사업부와 근로자가 함께 갈 수 있도록 신기업문화라는 마스터플랜을 구축했습니다. 이를 통해 성과급제도며 복리후생제도 등을 정비해 직원들이 피부에 와닿도록 개선하였지요. 또한 협력업체와 동호회, 콘도 이용 제휴 등 상생협력 파트너십 협약을 체결해 윈·하청이 상생할 수 있는 다양한 제도를 도입하고 있습니다.”



공유와 공감대 형성의 기회 가지며 상호 이해

(주)세아씨엠은 세아제강의 한 사업부문에 속해 있었지만 강관제조사인 세아제강과는 완전히 다른 산업군에 속해 있어 독립기업의 형태로 운영되었기 때문에 신생사업부 때부터 독자적인 노사문화를 만들어왔다고 볼 수 있습니다. 그렇기 때문에 노와 사의 소통의 노하우가 23년은 쌓인 셈이라고 업무지원팀 정명재 팀장은 말합니다.

“오랜 경험을 거쳐 사내 근로자, 협력사, 팀 리더 등 모든 주체들과 다양한 소통이 이뤄질 수 있도록 소통 채널을 운영하고 있습니다. 한가죽협의회, 생산성협의회, 관리자워크샵, 안전보건협의회, 팀빌딩 등이 운영되고 있으며 이를 통해 세아공동체 문화를 확립하고 있습니다.”

최근 이슈가 되고 있는 주 52시간 근무제, 최저임금 등의 중요한 현안을 근로자들과 공장장이 직접 소통하는 시간도 갖습니다. 이치송 공장장은 이러한 시간을 통해 일방적인 통보가 아닌 의견 조율과 공감의 과정을 거치기 때문에 사업장 가동 후 20여 년간 무분규로 상생의 노사관계를 유지하고 있다고 이야기합니다.

“매월 경영설명회를 개최하고 있어요. 최근 이슈가 되고 있는 사안에 대해서 공유하며 공감대를 형성합니다. 이 시간을 통해 경영진은 직원들의 생각을 읽고, 또 반대로 직원들은 회사가 처한 경영환경과 업계의 시장 변화 등을 공유하며 함께 나아갈 방향을 모색합니다. 서로에 대한 물이해가 갈등을 만들기 때문에 이러한 소통의 과정은 대단히 중요하지요.”

노사 간 터놓고 얘기하는 진심 대화법

365일 24시간 생산라인이 가동되어야 하는 (주)세아씨엠과 같은 현장은 직원들이 쉴 수 있는 시간을 확보해 주는 것이 가장 큰 숙제입니다. 규모가 작은 중소기업으로 4조 3교대를 하기에는 부담이 커지기 때문에 경영진으로서는 이에 대한 해결책을 찾기 위한 고민이 가장 큼니다.

“현장 근로자들은 제조업 특성상 가족들과 함께 할 수 있는 시간이 많지 않아요. 그래서 가족들을 초청해 상반기에는 도라산 전망대로 다녀오고 전쟁기념관도 가는 등 회사에서도 할 수 있는 노력을 하고 있지만 요즘 젊은 직원들은 개인의 시간을 더 원하잖아요. 저희 기업도 이제 주 52시간 근무제에 맞춰야 하고 직원들도 가족과 더 많은 시간을 함께 보낼 수 있도록 하기 위해 머리를 맞대고 있습니다.”

여러 가지 어려운 상황 속에서도 회사는 직원을, 직원은 회사를 생각하는 이런 모습에서 노사는 신뢰가 만들어지고 두터운 믿음이 생기게 마련입니다.

요즘 TV 모 채널에는 사연을 가진 두 사람이 침묵한 채 서로의 눈을 가만히 바라보는 프로그램이 있습니다. 두 사람은 5분간 아무 말 없이 서로를 바라보는데 이내 두 사람의 눈에는 촉촉이 눈물이 고입니다. 굳이 긴 설명이 없이도 눈빛만으로 전달되곤 하는 것이 바로 진심이죠. 다양한 소통의 채널을 통해 노사 간의 아이콘택트의 기회를 만드는 (주)세아씨엠, 상생하는 노사문화를 가진 기업의 모습입니다.



Mini Interview



오세연 직장
근로자 대표

어려운 시기를 노사 소통으로 슬기롭게 극복하고 있습니다. 근로자 대표로서 직원들의 고충을 해결하며, 신바람 나는 일터를 만드는 데 기여하고 싶습니다. 요즘 평생직장이라는 말이 없어지고 있지만, 경쟁력 확보를 통해 후배 사원들에게 ‘평생직장’을 만들어주고 싶습니다.



이기호 과장
업무지원팀

앞으로도 모범적인 세아만의 공동체 문화를 확립해나가고 싶습니다. 세아제강으로부터 분사하여 설립한 지 2년이 되었지만 소통과 협력을 통해서 50년, 100년의 성장하는 기업, 훌륭한 기업문화를 가진 기업을 만드는 데 구성원 모두가 초석이 되리라고 생각합니다.



희망으로 시작되는 새해

취업캠프&취업박람회

취업캠프

2020 SJ 동계 취업캠프



사진 출처: 세종대학교

세종대학교 취창업지원처(대학일자리아업단)가 1월 16일과 17일 양일간 'SJ 동계 취업캠프(SJ Jump up)'를 진행합니다. 2020년 공개 및 수시채용 대비 1차 서류부터 최종 면접까지 이를 준비하는 세종대 학생들을 대상으로 취업을 효과적으로 준비할 수 있도록 엘리트 코리아와 함께 1박2일 일정으로 진행될 예정입니다.

이번 동계 취업캠프(SJ Jump up)는 변화된 채용동향 및 취업 전략, 입사지원서 작성법, 입사지원서 클리닉, 1분 자기소개 및 면접 전략 수립, 모의면접 등 특강 및 실습이 이뤄질 예정으로 캠프에 참가하는 모든 학생에게는 취업지원관의 취업상담이 무료로 제공되고 추후 별도로 서류전형, 면접전형을 준비할 수 있는 기회가 주어집니다.

일시 2020년 1월 16~17일
장소 미정
주최 세종대학교

캠코 희망 Replay, 대학생 취업잡(Job)이 프로젝트



캠코(한국자산관리공사)는 취업을 준비하는 대학생들의 취업역량 강화를 위해 '캠코 희망 Replay, 대학생 취업잡(Job)이 프로젝트' 4기 참가자 150명을 1월 5일까지 모집합니다. 이번 행사는 취업에

어려움을 겪는 대학생들의 취업역량 강화를 위해 캠코가 지난 2017년부터 시행하고 있는 청년층 취업 지원 프로그램으로 전국 4년제 대학교 재학생 및 졸업생은 누구나 참가를 신청할 수 있으며, 기초생활수급자 등 저소득층 대학생을 우대해 총 150명을 선발할 예정입니다.

최종 선발된 프로젝트 4기 대상 대학생들은 2020년 1월 20일부터 2박 3일간 직군별 채용 트렌드 분석, 자기소개서 및 국가직무능력표준(NCS) 특강, 취업 계획서 작성 ▲면접 대비를 위한 금융권 인사 담당자와의 만남 등으로 구성된 '취업캠프'에 참가하게 되며, 이후 5개월간 금융전문가 양성을 위한 수행과제 발표 대회 등 개인 맞춤형 오프라인 취업컨설팅 등을 지원받게 됩니다.

일시 2020년 1월 20~22일까지
장소 미정
주최 한국자산관리공사

새해 첫 달인 1월에는 방학을 맞은 학생들과 취업준비생들이 더욱 바빠집니다. 본격적인 취업 준비를 위해 학교나 기관에서 개최하는 취업캠프에 참여하고 대규모로 열리는 취업박람회도 놓칠 수 없지요. 신년 첫 달에 열리는 취업 캠프와 취업박람회 소식을 전합니다.

정리 편집부

취업박람회

2020 공공기관 채용정보박람회



공공기관의 투명하고 공정한 채용과정을 약속하고, NCS기반 블라인드 채용, 청년인턴, 고졸채용, 지역인재채용, 장애인채용 등 공공기관의 2020년도 채용정보와 취업준비생들에게 실질적으로 도움이 되는 다양한 프로그램을 제공하고자 2020 공공기관 채용정보박람회가 열립니다.

2020 공공기관 채용정보박람회에는 141개 주요 공공기관이 참여하며 2020년 1월 8일 수요일부터, 9일 목요일 오전 10시부터 오후 6시까지의 기간 동안에 진행됩니다. 서울 양재동 aT센터 제1, 2전시장에서 실시될 예정입니다.

컨설팅관은 채용설명회관, 직업기초능력검사관, 블라인드공개모의면접관, 인성검사체험관, 블라인드취업지원관이 있습니다. 부대행사로는 나의 직무능력 알고 취업하자, 공공기관 취업준비 올인원, 블라인드채용 전략특강, 공공기관 인사담당자와 함께 속시원히

털어바웃, 지역인재 취업성공전략, 전략적의사소통을 위한 공공기관 집단토론면접 등이 있습니다.

2020 공공기관 채용정보박람회 참관을 위해서는 사전등록을 해야 합니다. 2020 공공기관 채용박람회 사전등록은 2020 공공기관 채용정보박람회 홈페이지를 통해 가능하며, 사전등록 신청서를 작성하고 등록 버튼을 누르면 기재된 핸드폰 번호로 등록 완료 문자 메시지가 발송되며, 박람회 현장에 도착하여 수신받은 문자를 등록데스크에 보여주면 팔목밴드 입장권을 교부받을 수 있습니다.

2020 공공기관 채용정보박람회는 단체관람도 가능합니다. 전국고교 및 대학교, 취업동아리, 커뮤니티 등의 단체관람이 가능하며, 단체관람 사전등록을 하면 됩니다. 2020 공공기관 채용정보박람회 홈페이지 내에서 단체관람 사전등록 신청서를 다운로드한 후 양식에 맞춰 작성해 2020년 1월 3일 금요일까지 2020 공공기관 채용박람회 사무국 이메일로 신청하면 됩니다.

일시 2020년 1월 8일

장소 서울 양재동 aT센터 제1, 2전시장

주최 기획재정부

안전은 곧 행복의 지름길

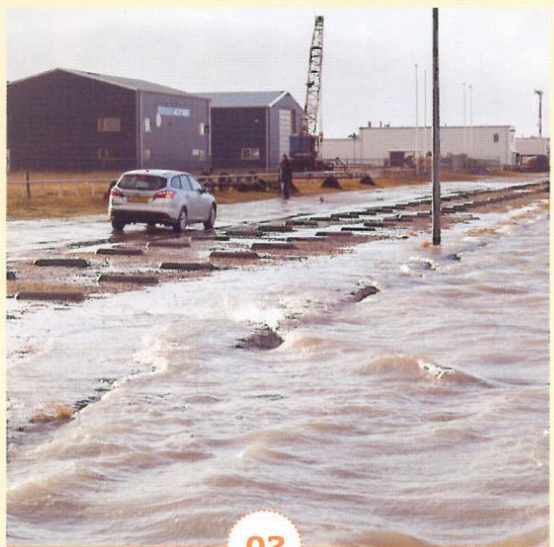
안전 분야 新직업



01

범죄예방환경전문가

선택된 사업이 실시되면 해당 대상 지역의 범죄 및 무질서에 대한 자료를 수집하고, 범죄예방을 위한 건축물 또는 시설 및 공간 등의 다양한 환경을 설계합니다. 범죄예방환경전문가는 범죄를 예방하는 환경설계를 통해 범죄 발생 수준을 낮추고 범죄에 대한 공포를 감소시키는 역할을 합니다.



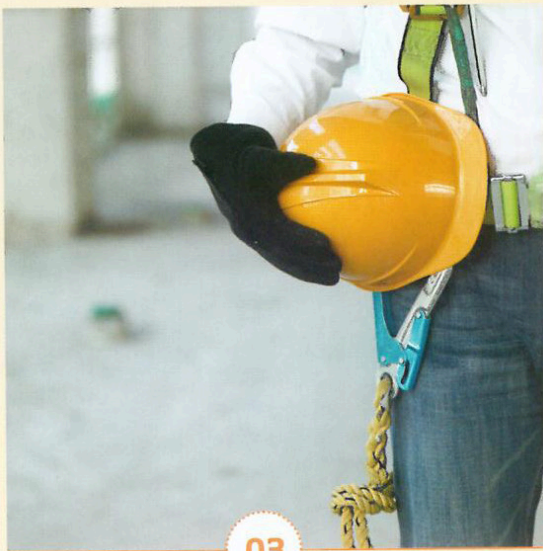
02

방재전문가

자연재해, 전쟁, 기술적 재난, 인질 발생 등 재난에 대한 계획을 수립하고 절차를 마련하는 전문가입니다. 방재 관련 교육과 훈련을 실시하는 한편, 재난 발생의 양상을 분석하고, 재난 발생 원인을 규명하는 등의 활동을 합니다. 평상시에는 위기관리계획 등을 세워 예방 활동으로 국가 위기 및 재난 상황에 대비합니다.

안전은 현대인이 추구하는 행복에 필수적인 조건 중 하나입니다. 안전하지 않은 상황에서 자신이 행복하다고 느끼는 사람은 그리 많지 않기 때문이지요. 앞으로 안전과 관련한 직업은 미래에도 꾸준히 관심을 받게 될 텐데요. 이번 호에서는 안전 분야 새로운 직업들을 소개합니다.

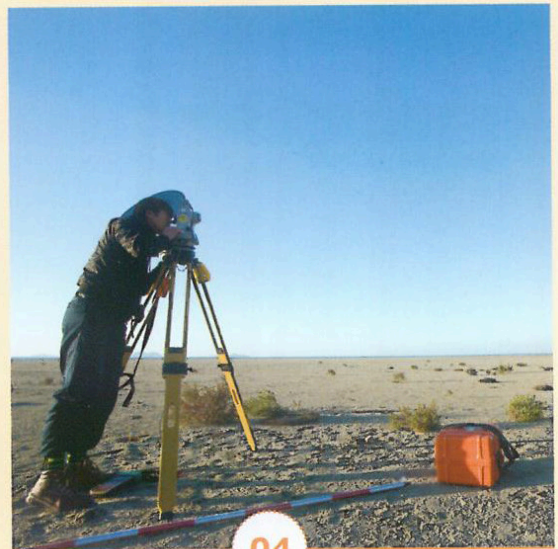
정리 편집부(참고자료: 고용노동부 <미래가 온다 새로운 직업이 뜬다>, 교육부 <미래직업 가이드북>)



03

안전작업승인전문가

산업현장구역의 안전도를 평가하고 승인하는 일을 합니다. 그 외 안전보건을 확보하기 위하여 작업자 교육 등의 업무를 수행하며 특히 사업장 내에서 이루어지는 작업 중 중대재해나 중대산업사고가 발생할 수 있는 유해·위험작업에 대해 작업 전 안전작업계획을 수립하는 역할을 합니다.



04

공간정보분석가

지상, 지하, 해양, 대기 등의 공간에 존재하는 자연 또는 인공적인 객체의 위치정보를 공간정보라고 하는데 공간정보전문가는 측량, 항공사진, 위성 영상, 위치 확인 시스템 등 다양한 방법으로 이러한 공간 정보를 수집하고 지도 제작 외에 재난 상황에 대비하는 수단으로 정보를 제공합니다.

셉테드에는 다양한 분야의 융복합적 협력이 필요합니다

박현호

셉테드 전문가/용인대학교 경찰행정학과 교수

셉테드 분야 석박사 1세대

박현호님은 우리나라에 셉테드라는 개념이 생소하던 시절 영국 포츠머스대학교에서 '셉테드(CPTED)' 이론을 접하게 되었다고 합니다. 전북 익산이 고향인 그는 고교시절 낙후지역에서 자취를 했기 때문에 지역 내 절도·강도·강간사건 소식을 자주 접하곤 했습니다. 경찰대 졸업 후 전주 일선 경찰서 형사과와 파출소장으로 근무하며 혼자 사는 여성들을 상대로한 성폭행 사건들을 솔하게 처리하며 돈 없고 힘 없는 이웃을 안전하게 지켜줄 대안을 고민했다고 합니다.

영국 포츠머스대로 유학을 간 그는 그곳에서 '셉테드

(CPTED)' 이론을 바탕으로 연구를 이어나갔습니다. 셉테드는 주택·사무실·공원 등을 생활환경을 설계부터 범죄예방의 관점에서 접근하는 것으로 자신의 석사와 박사 논문의 주제를 셉테드로 정했을 만큼 이 분야에 큰 관심을 가지게 되었습니다.

“셉테드로 석박사 논문을 제출한 범죄학자 중에는 제가 1세대일 거예요. 경찰로 15년 동안 범죄예방 분야에서 근무를 했고, 범죄과학연구소에서 관련한 연구도 지속해오고 있고요. 셉테드 분야에서는 꽤 오래 몸담아 왔네요.”

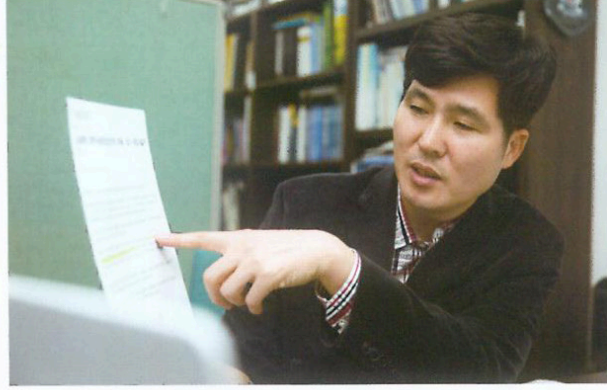
국제 공인된 범죄예방환경 표준화 연구

박현호님은 단순히 마을의 흥미진 곳에 가로등을 설치하거나 허름한 곳에 벽화를 그려 환경을 개선하는 등의 물리·환경적인 측면만을 다루는 것이 셉테드가 아니라고 말합니다. 셉테드는 범죄 전문가부터 도시계획·건축설계·공공디자인·조경·경관·조명 등 다양한 분야의 전문가들의 참여가 필요한 분야인 것이지요.

“환경을 개선하고 마을을 아름답게 가꾸는 일도 물론 셉테드에 포함이 됩니다. 다만 그것이 작은 셉테드라면 다양한 분야의 전문가들이 협업을 통해서 비용 대비 효과가 높은 솔루션을 찾아내는 일이 더 큰 범위의 셉테드라고 할 수 있는 일이지요.”

셉테드 전문가를 양성하기 위해서는 구체적이고 체계적인 교육과정이 있어야 할 텐데요, 아직 관련 자격제도 등이 마련되어 있지는 않지만 범죄예방환경 국제표준화를 통해 그 틀을 잡아가는 일 또한 박현호님의 연구입니다.

이러한 것들이 국제표준화가 된다면 범죄예방을 위한 도시건축환경의 개발과 계획·설계·관리·사용 등의 과정에서 그 가이드에 따라 시행착오를 줄일 수 있게 될 텐데요, 박현호님은 이 작업이 마무리된다면 물리적 접근과 사회적 접근 간의 균형이 이뤄지며 더욱 직접적이고 실효적인 해결책을 마련할 수 있을 것으로 기대하고 있습니다.



자신의 전문분야에서 범죄예방 환경 접목

셉테드 전문가가 되기 위해서는 전문 교육프로그램을 이수하고 해당 분야 실무 경력 등이 있어야 하지만 워낙 다양한 전문가들의 협업으로 이뤄지는 분야이니만큼 접근할 수 있는 방법도 다양합니다. 범죄 전문가 측면에서 본다면 경찰이 관련 데이터를 가장 많이 확보하며 해당 경험도 풍부하므로 그 분야 셉테드 전문가가 될 수 있겠지요. 경찰에서는 2016년부터 CPO(Crime Prevention Officer, 범죄예방진단팀)를 창설하여 운영 중에 있고 경찰인재개발원에서는 2주 정도의 셉테드 교육과정을 진행하고 있습니다. 박현호님도 이곳에서 강의를 진행합니다.

“CPO는 전국적으로 약 1,200명 정도 활동하고 있어요. 각 경찰서 소속으로 범죄예방진단 업무를 전담수행하고 있지요. 셉테드 전문가가 되기 위해서는 경찰이 되어야만 하는 것은 아닙니다. 이 외에도 작은 셉테드라고 할 수 있는 활동들이 있으니 자신이 할 수 있는 분야에서 범죄예방 환경에 관심을 갖는다면 그 분야의 전문가가 될 수 있습니다.”



박현호님이 알려주는

셉테드 전문가의 가능 취업처

- 경찰청 특채(일반연구직), 시험연구기관(KCL 등), 도시·건축·IT 분야 보안관리 및 보안솔루션 기업, 자치 경찰 등

SOS 고민 상담소

글 우재원 노무사(재원노동법률사무소)

고령화 사회를 대비한 고용안정과
고령인력 활용을 위해 임금피크제를
실시하라고 하는데
임금피크제가 무엇인가요?

임금피크제는 ‘일정 연령’을 기준으로 임금·근로시간·근로일수 조정 등을 통해 임금을 감액해 나가는 대신, 일정 기간 동안 고용을 보장하는 제도입니다.

임금(기본급)을 결정하는 기준으로는 크게 연공급(호봉급), 직능급, 직무급, 역할급 등이 있습니다. 연공급은 근속연수에 따라서, 직능급은 개인의 직무수행 능력에 따라서, 직무급은 개별직무의 가치·난이도에 따라서, 역할급은 역할의 무게·책임·성과·생산성 등에 따라 임금을 결정하는 것입니다. 우리나라는 과거 고성장의 시기에 근속에 따라 생산성 및 숙련이 상승한다는 전제에서 설계된 연공급(호봉급)이 지금까지도 주된 임금결정 기준입니다. 하지만 고령화, 저성장 시대에 들어서면서 호봉급 체계는 일자리의 양과 질에 악영향을 주는 요소로 지적되었습니다. 중장년의 고용안정 및 기업의 신규채용 여력 확보를 위해서는 임금체계를 연공급에서 직무·능력·성과 중심으로 개편하는 방법을 고려할 수 있으나 상당한 시간·노력이 소요되므로, 이를 단시간에 보완하기 위한 제도가 임금피크제입니다. 임금피크제는 ‘일정 연령’을 기준으로 임금·근로시간·근로일수 조정 등을 통해 임금을 감액해 나가는 대신, 일정기간 동안 고용을 보장하는 제도입니다. 정년을 연장하면서 임금피크제 적용기간 동안 임금을 단계적으로 감축하거나, 도입 시점에 임금을 감축하고 이후에는 감액 없이 임금 수준을 유지하는 방법 등이 있습니다. 장년층에

게는 임금을 감축하는 대신에 고용을 보장하고, 남은 여력으로 신규 일자리를 창출하는 상생고용을 실현하는 것입니다. 임금피크제 도입을 위해서는 노사 간에 도입 필요에 대한 공감대를 형성하는 것이 필요합니다. 형성된 공감대를 바탕으로 노사 간에 성실히 협의해서 구체적이고 세부적인 내용을 설계하여야 합니다. 임금피크제는 일반적으로 임금의 삭감이 수반되므로, 근로조건의 불이익한 변경으로 보아서 노동조합(근로자의 과반수가 가입한 노조가 없으면 근로자 과반수)의 동의를 얻어서 취업규칙을 변경하여야 합니다(근로기준법 94조 제1항). 이와 관련하여 최근 대법원은 노동조합의 동의를 얻어서 개정된 취업규칙이라 하여도, 기존에 이미 유리하게 근로계약을 체결한 근로자가 이에 동의하지 않는다면 임금피크제를 적용할 수 없다고 판시하였습니다. 따라서 성공적으로 임금피크제를 도입하기 위해서는 도입의 필요성에 대한 충분한 공감대 형성하는 것이 가장 중요합니다.



2개월

수습기간

해고



입사 후 3개월은 수습기간이라고 하여 급여의 90%만 받고 일했는데, 2개월 만에 해고되었습니다. 수습은 아무 이유 없이 해고될 수 있는 건가요?

수습근로자에게도 근로기준법이 전면 적용되고, 합리적 이거나 정당한 이유 없이 해고할 수 없습니다.

수습근로자의 명확한 정의는 없지만 일반적으로 확정적 근로계약을 체결한 후 일정기간 근로자의 작업능력이나 업무 적응능력을 키워주기 위해서 학습이나 훈련을 받게 하는 근로자를 말합니다. 비슷한 의미의 '시용'은 정식채용 계약 전에 정식채용 여부를 결정하기 위한 기간인데 기업현장에서는 혼용되어 사용됩니다. 수습기간의 길이에 대해서는 법적으로 정해진 바가 없으므로, 업무의 성질에 따라 사회통념상 인정되는 범위로 정하면 됩니다. 다만 계약기간이 1년 이상이고 단순 업무에 종사하지 않는다면 3개월 이내에는 최저임금의 90%만 지급할 수 있으므로(최저임금법 제5조 제2항) 사업현장에서는 통상 3개월로 정하는 경우가 많습니다. 수습기간은 평균임금산정기간에는 포함되지 아니하고(근로기준법 시행령 제2조), 퇴직금이나 연차유급휴가 등을 산정하기 위한 계속 근로기간에는 포함됩니다. 수습근로자 여부의 판단은 반드시 별도의 수습 계약서가 필요한 것은 아니지만 근로계약서나 취업규칙에 수습 규정이 필요하고, 관련 규정이 없다면 정식사원으로 채용된 것입니다. 수습근로자도 근로기준법이 전면 적용되므로 원칙적으로 해고를 위해서는 '정당한 이유'가 있어야 하고(근로기준법 제23조), 3개월 이상 근무했다면 해고예고도 필요합니다.

(동법 제26조). 다만, 판례는 수습이 '시용'과 유사한 의미로 사용되는 경우에는 '당해 근로자의 업무능력, 자질, 인품, 성실성 등 업무적격성을 관찰·판단하려는 시용제도의 취지·목적에 비추어 볼 때 보통의 해고보다는 넓게 인정되나, 이 경우에도 객관적으로 합리적인 이유가 존재하여 사회통념상 상당하다고 인정되어야 할 것이다'라고 판시하였습니다(대법원 2001.2.23. 99두10889). 즉, 이미 정식채용이 확정되고 업무적응력을 키우는 의미의 수습근로자는 일반근로자와 마찬가지로 '정당한 이유'가 있어야 해고할 수 있고, 정식채용 여부를 판단하는 '시용'의 의미로서 수습근로자는 조금 완화된 '합리적인 이유'가 있어야 해고가 가능합니다. 따라서 수습근로자라고 하여 아무런 이유 없이 해고되었다면 부당한 해고를 당한 것이므로 노동위원회에 구제 신청을 할 수 있습니다.

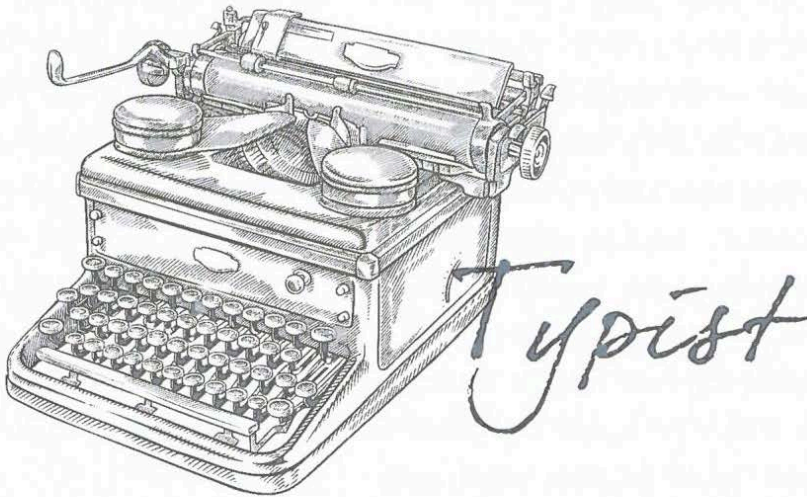


1분에 300자, 산업화를 이끈 여성의 힘

타 이 피 스투

타닥, 타닥. 경쾌한 소리를 내며 글자를 하나씩 종이에 눌러 담던 타자기를 기억하시나요? 산업화 시대, 타자기를 빠르고 정확하게 다루며 문서 작성을 전문적으로 해내던 사람들이 있습니다. 우리나라 여성들의 사회 진출에 크게 기여한 직업, 타이피스트를 소개합니다.

정리 편집부



다양한 공문서를 작성하던 전문가들

영화 <라이언 일병 구하기>를 보았다면 타자기를 두드리던 여성들을 기억하실 겁니다. 제2차 세계 대전에 참전한 병사들의 전사 소식을 위로의 말과 함께 가족들에게 보내기 위해 공문서를 작성하던 그들이 타이피스트입니다. 이와 같은 타이피스트는 우리나라에서도 그 예를 찾을 수 있습니다. 우리나라 최초의 세벌식 한글 타자기는 1949년 공병우 박사에 의해 탄생했습니다. 하지만 타이피스트는 그 이전부터 존재했습니다. 해방 직후 미군 부대에서는 타이피스트가 있었다고 하고요, 당시 우리나라 사람들은 미군 부대에서 일하는 타이피스트를 최고의 직업으로 손꼽았습니다. 정확하고 신속하게 공문서를 작성해야 했기 때문에 타이피스트는 없어서는 안 될 중요한 인력이었습니다.

조그마한 기계에 부드러운 손이 어루만지듯 닿으면 '리드미컬'한 음향과 함께 깨알 같은 글자가 수 놓이듯 찍히어 가게 마련이다. (...) '타이프'를 찍는 기술은 여성의 새로운 기술직업의 하나로서 등장하게 되고 그 기술은 여성에게 좋은 직장을 마련해주게 되었다.

- 1958년 12월 4일 동아일보 -

기업에 반드시 필요한 인재

1950년대부터 1970년대 타이피스트는 가장 인기 있는 직업 중 하나였습니다. 1960년대에는 여성 배우 직업 순위 4위에 오르기도 했습니다. 타이피스트는 타자원 혹은 타자수라고도 불렸는데, 컴퓨터가 없었던 시절에 문서 작성을 위해서는 타이피스트가 반드시 필요했습니다. 그러다 보니 1970년, 서울에만 타이피스트 학원이 50개나 운영되고 있었을 만큼 인기가 높았다고 합니다. 또한 기업의 사무능력 향상을 위해 서울상공회의소가 타이피스트 대회를 개최하기도 했습니다.

보통 타이피스트들은 1분에 150자에서 200자 정도의 글자를 입력할 수 있었는데, 일류 타이피스트는 1분에 300자의 글자를 입력하기도 했습니다. 비서를 겸직하는 타이피스트들은 더 많은 급여를 받을 수 있었죠. 여성들이 할 수 있는 일이 많지 않았던 시절, 타이피스트들은 많은 기업에서 일하며 우리나라의 성장을 이끌어왔습니다.



컴퓨터의 등장과 타자기의 종말

이러한 호황도 얼마 가지 못했습니다. 1981년 발행된 신문 기사에 따르면 타이피스트라는 직업이 곧 없어질 것이라 예측했는데, 그것은 이내 현실이 되었습니다. 1990년대 컴퓨터가 상용화되면서 타이피스트의 역할은 점차 줄어들었습니다. 워드프로세스를 통해 누구나 쉽고 빠르게 문서 작업을 할 수 있게 되었기 때문입니다.

그러나 사람들은 아직 타자기와 타이피스트의 추억을 잊지 않고 있습니다. 타자기의 경쾌한 소리를 그리워하며 중고 타자기를 수집하기도 하고, 다른 사람의 말을 대신 전해주는 타이피스트는 많은 영화나 드라마에서 매력적인 소재로 등장하기도 합니다. SNS를 통해 셀 수 없이 많은 텍스트가 급세 탄생하고 소멸되는 요즘, 한자 한자 콕콕 짚어가며 제대로 전하기 위해 최선을 다하던 그들을 떠올려봅니다.

2020년 새해 다짐, 올해는 공부합시다!

하루하루가 고단하다고 해서 그냥 흘려보내기만 하면, 어느새 한 해가 가고 새로운 해가 다시 찾아오게 됩니다. 2020년, 마음 굳게 먹고 공부를 시작해보는 건 어떨까요? 어제와는 다른 내일을 맞이하면 분명 2020년은 그 어느 때보다 풍성한 결실을 가져올 것입니다.

정리 편집부

강의

언제 어디서나
유튜브로 보고 듣는
명강연



플라톤 아카데미TV

VS

세바시 강연



플라톤 아카데미TV
youtube.com/platonacademytv
세바시 강연
youtube.com/cbs15min

유튜브를 이용하면 어디서나 유익한 강연을 시청할 수 있습니다. ‘플라톤 아카데미TV’는 재단법인 플라톤 아카데미가 운영하고 있는 유튜브 채널로, 국내 대학 및 방송사와 협업을 통해 다양한 인문학 강연 영상을 제공하고 있습니다. 각 분야 전문가들의 강연을 통해 어렵게만 생각했던 인문학을 보다 친근하게 배울 수 있습니다. (주)세상을바꾸는시간15분의 ‘세바시’ 강연에서는 국내 여러 분야 저명인사들의 강연을 공유합니다. 영상 길이가 약 15분에 불과해 출퇴근길이나 식사 중에 간편하게 볼 수 있으며, 2,000개가 넘는 다양한 주제의 영상들은 세상을 보는 우리의 눈을 넓히고 창의력을 높여줄 것입니다.

체험

우리 아이를 위한
겨울방학 캠프



한생연과학캠프
DS
양평영어캠프



한생연과학캠프

hlsi.co.kr > 커뮤니티 > 공지사항 확인, 온라인 접수
문의: 1566-5071

양평영어캠프

yea.or.kr > 온라인 신청
문의: 031-770-1300

자녀들의 겨울방학, 교육도 되고 추억도 만들 수 있는 캠프를 다녀오는 건 어떨까요? 미취학 아동 및 청소년을 위한 과학교육 프로그램을 운영하는 '한생연'이 겨울방학을 맞아 과학캠프를 운영합니다. 자연과학부터 코딩까지 다양한 주제의 과학캠프를 진행하니 홈페이지를 통해 확인해보세요. 10년 전 인기를 끌었던 경기영어마을은 최근 '경기미래교육캠퍼스'로 이름을 바꾸고 경기도 양평에서 연령별 영어캠프를 운영하고 있습니다. 특히 매주 주말 영어캠프가 진행되고 있으며, 가족소통캠프도 운영하니 주말을 이용해 가족과 함께 캠프를 다녀오는 것도 좋을 것 같습니다.

도서

400년 전
현자에게 듣는
격언 한마디



삶의 변화를 이끄는 한마디

DS

삶의 주인이 되는 한마디



삶의 변화를 이끄는 한마디
라 브뤼에르 지음 / 다룬상상 펴냄
삶의 주인이 되는 한마디
라 로슈쿠포 지음 / 다룬상상 펴냄

때로는 누군가의 말 한마디가 삶에 큰 영향을 미치기도 합니다. 2020년에는 우리 삶에 변화를 줄 좋은 책 한 권 읽어보는 것은 어떨까요? 철학자 라 브뤼에르가 쓴 잠언집 <인간성격론>을 현대적 감각으로 재편집한 <삶의 변화를 이끄는 한마디>는 스스로를 반성하고 변화를 꾀하는 데 도움이 될 것입니다. 플로베르, 니체, 톨스토이 등 지성인들이 애독했던 <잠언과 성찰>을 현대적으로 편역한 <삶의 주인이 되는 한마디>는 17세기 작가 라 로슈쿠포의 격언집으로, 인간의 삶을 깊이 있게 통찰한 촌철살인의 문장들로 가득합니다. 이 현자의 문장들이 새해를 설게하는 훌륭한 나침반이 되길 기대합니다.

조기 발견, 조기 치료 중요한 직업성 신경계질환



대표적 직업성 신경계질환

말초신경질환과 중추신경(뇌)질환

말초신경염은 노말핵산 같은 유기용제나 납 같은 중금속에 고농도로 노출되어 말초신경이 손상돼 생기는 병입니다. 손이나 발에 감각이 없어지거나, 찌릿한 느낌을 경험하거나, 움직이지 못하게 되는 경우가 있습니다. 국내에서는 10여 년 전에 외국인 근로자들이 전자부품 세척공정에서 노말핵산에 과다하게 노출되어 말초신경염이 발생하여 다리를 못 움직이게 된 사례가 언론에 보도된 적이 있지요.

그 다음으로는 뇌질환을 들 수 있는데, 뇌질환은 운동기능에 이상이 생기는 질환과 인지기능에 이상이 생기는 질환으로 분류할 수 있습니다. 운동기능에 이상이 생기는 질환은 뇌의 어느 부위가 주로 손상을 받았느냐

에 따라 나타나는 증상이 달라집니다.

뇌의 기저핵이라는 부위가 손상을 받으면, 파킨슨병과 유사한 운동기능장애가 생기는데, 대표적인 것이 망간중독으로, 망간광석을 분쇄하는 작업, 용접봉을 만드는 작업, 용접하는 작업 등에서 망간에 과다노출되어 생길 수 있습니다. 망간중독이 되면, 파킨슨병과 유사하게 동작이 느려지거나, 손발이 떨리거나, 손발의 근육이 경직되는 증상이 나타납니다. 이런 경우 직업력을 물어보는 것이 중요한데, 직업력을 통하여 망간노출작업을 확인하지 않으면 일반적인 파킨슨병으로 오진할 수도 있습니다.

그 외에 소뇌가 손상 받으면 보행기능이나 운동기능에 장애가 생깁니다. 유기주석 중독이나 유기수은 중독이 대표적인 질환이라 할 수 있습니다.

마지막으로는 뇌의 인지기능이 주로 손상되는 질환인

현재 지구상에는 약 500만 가지 화학물질이 존재하고 있고, 수많은 유해 화학물질 중 1/3에서 1/4이 신경계에 나쁜 영향을 미치는 독성물질(신경독성물질)로 추정되고 있습니다. 직업성 신경계질환이란 이러한 신경독성물질에 의한 신경계질환을 말합니다. 직업적 환경에 의한 신경계질환의 종류와 진단, 치료법을 알아보겠습니다.

글/사진자료 김양호(울산대학교병원 직업환경의학과 교수)

만성독성뇌증이 있는데, 유기용제에 만성적으로 과다 노출되게 되면 나타날 수 있습니다. 이 질환의 특징은 기억력 및 집중력 감퇴, 감정 또는 기분의 변화, 수면장애 등 비특이적인 뇌증상이 나타나는 것이며, 뇌 MRI나 CT검사에서는 정상인 경우가 많고, 기억력, 집중력 등 인지기능을 검사하는 신경행동검사에서만 이상이 발견되는 경우가 많습니다. 직업력을 물어보아 질병에 대하여 의심을 하고, 신경행동검사를 실시하여야 발견되는 경우도 많습니다. 조기에 발견되면 다시 정상으로 회복될 가능성이 높지만 너무 늦게 발견되면 뇌 기능에 후유증을 남기는 경우도 적지 않습니다.

정확한 진단과 치료 위해 직업력 파악 가장 중요

직업성 신경계질환의 진단은 여타 직업과 관련 없이 생기는 질환과 구별이 되지 않으므로 직업력을 잘 파악하는 것이 가장 중요하며, 신경과적 진찰, 신경행동검사 등을 실시하여야 제대로 진단을 내릴 수 있습니다. 필요에 따라서 신경전도속도 및 MRI 검사를 하여 진단에 도움이 되는 정보를 얻을 수 있습니다. 비교적 특이적인 증상을 나타내는 운동기능장애는 그나마 진단하기가 용이하나 만성독성뇌증은 비특이적 증상을 보이므로 진단이 쉽지 않습니다.

치료는 신경독성물질에 더이상 노출되지 않는 것이 제일 중요하고, 중금속 중독으로 인한 신경계질환의 경우에는 중금속을 몸 밖으로 배출시키는 착화제를 쓰는 경우도 있지만, 유기용제 중독으로 인한 신경계질환에는 특별한 약이 없습니다. 직업성 신경계질환을 발견하고 조기에 치료하면 건강한 상태로 회복할 수 있으나 진행된 상태에서 진단하면 후유증을 남기는 것이 대부분입니다.

그러므로, 직업성 신경계질환은 예방이 가장 중요합니다. 즉, 작업장에서 신경독성물질에 노출되는 공정을 밀폐시키거나, 국소배기장치를 설치하여 노동자에게 노출되는 것을 줄여야 합니다. 또, 현실적으로는 마스크 등 개인보호구를 잘 착용하여 노출을 줄이는 것도 중요합니다. 그밖에 유산소운동이나 체조 등의 규칙적인 운동과 식이섬유 섭취가 몸 안에 이미 들어온 신경독성물질을 배출하는 데 도움이 될 수 있습니다.





똑똑한 소비가 부자를 만든다

대부분의 직장인들이 이런 생각을 꽤 자주 할 것으로 생각합니다. “왜, 돈은 벌어도 없는 것일까?!” 월급은 눈 깜짝 할 사이에 빠져나가고, 통장은 ‘텅장’이 되기 일쑤입니다. 이런 불상사는 이제 그만! 술술 새어나가는 돈 없이 똑똑하게 소비하고 부자의 꿈에 다가가 보는 것은 어떨까요?

나를 가난하게 만드는 나쁜 소비습관

사소한 게 중요해요

간혹 통장 잔액을 봤을 때 내가 생각했던 것보다 훨씬 더 적은 금액에 놀란 적이 있을 것입니다. 그래서 부랴부랴 지출 명세서를 확인해보면 정말 사소한 것들에 지출을 많이 한 나 자신을 발견하게 됩니다. 쓸 때는 금액이 적어 몰랐지만 분명 내가 지출한 거죠. 은행 수수료나 몇천 원짜리 저렴한 제품들이 바로 그 예입니다. '싸니까 무조건 사고 보자'는 생각은 버리는 게 좋습니다. 필요해야 사는 거죠. 이런 소소한 금액들이 쌓이다 보면 몇만 원이 되니 무시하면 안 됩니다.

자동결제를 경계하세요

요즘은 참 돈을 쓰는 게 쉬워졌습니다. 스마트폰에 카드를 등록해 한 번만 클릭하면 바로 결제가 되니 말입니다. 예전에는 공인인증서를 깔고, 보안프로그램을 깔고 참 복잡했는데 한 번에 일사천리로 진행되다니! 그러다 보니 예전엔 오히려 돈 쓰기가 어려워 돈을 아낄 수 있지 않았나 싶습니다. 매달 자동으로 결제되는 음악이나 영상 스트리밍 서비스부터 정기배송 서비스까지. 한 번의 클릭이 내 지갑에는 독이 됩니다. 자주 사용하지 않거나 반드시 필요한 것이 아니면 정기결제는 해지하는 것이 좋습니다.

더 이상 속지 마세요

우리의 지갑을 열게 하는 상황들은 너무 많이 발생합니다. 살 생각이 없던 물건이었는데도 세일을 한다고 하면 사두어야 할 거 같은 기분. 다들 공감하시죠? 이런 세일 마케팅에 현혹되어서는 안 됩니다. 불필요한 지출을 하는데 한 몫 하거든요. 1+1 같은 경우도 마찬가지죠. 당장 필요하지 않으면 구매를 멈추세요.

돈이 척척 쌓이는 현명한 소비습관

생활비는 현금이나 체크카드를 사용하세요

직장인이 되고 나면 신용카드를 발급하라는 권유를 많이 받게 됩니다. 하지만 돈을 모으고 싶다면 체크카드를 고집하는 게 좋아요. 신용카드는 사용한 금액을 한 번에 갚기 때문에 내가 어디에 어떻게 지출했는지 알 수 없거든요. 그렇지만 체크카드는 다릅니다. 얼마나 지출했는지 바로 알 수 있고 내가 보유한 금액 안에서만 쓸 수 있으니까요. 특히 사회 초년생은 명심하시길 바랍니다.

저축은 먼저, 소비는 그다음에 해요

월급날만을 기다리며 사는 직장인들이 많으리라 생각합니다. 월급날에는 목돈이 들어오기 때문에 잠깐은 부자가 된 것 같은 기분이 들곤 해요. 그래서 월급날이 되면 이것저것 장바구니에 담아놔던 물건들을 구매하곤 합니다. 그런데 이렇게 소비하면 돈을 모으기가 힘들어요. 월급을 받자마자 절반은 먼저 저축하고 남은 금액 안에서 소비하는 습관을 기르도록 합시다.

가계부를 반드시 작성하세요

한 달 동안 나의 지출 내역을 알고 싶다면 가계부는 필수입니다. 한 달 지출 목록뿐만 아니라 매달마다 얼마나 지출했는지 알 수 있기 때문입니다. 내 소비 패턴을 파악할 수도 있죠. '돈 쓸 때마다 언제 정리해?'라며 귀찮아하지 마세요. 요즘에는 은행 애플리케이션과도 연동되는 가계부 애플리케이션이 많이 나와 있어요. 간편하게 가계부 작성이 가능하니 더 이상 미루지 마세요.



2020년 나를 바꾸기 위해 준비한 이것은?

특별히 값을 지불하지도 않았는데
우리에게 또 이렇게 365일의
새 날이 주어졌습니다.

여러분의 365일은 어떤 것들로
채워가실 계획인가요?

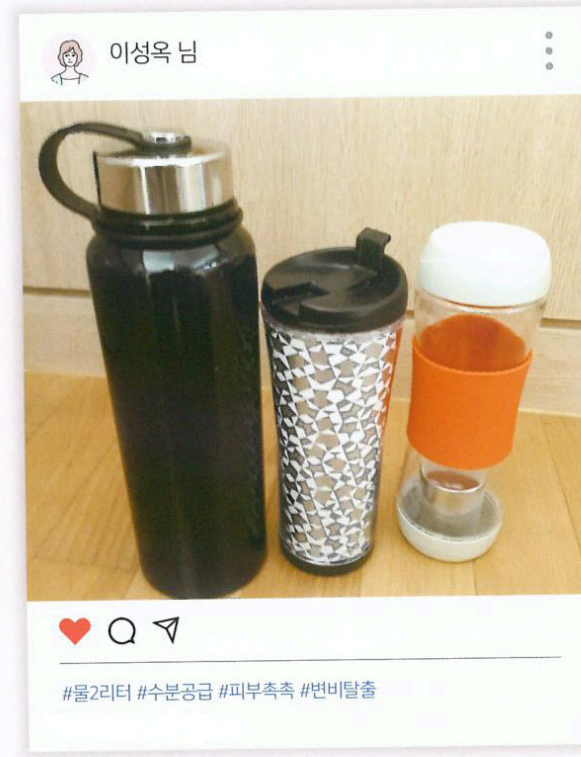
2020년 한 해를 좀 더 보람 있고
의미 있게 채우기 위한
나의 준비물들을 소개해주세요.



#여행이 있는 삶 #2020가족여행프로젝트
#유럽여행자금 저금통



#출퇴근 자전거 #돈&건강&환경 일석삼조 #세 마리 토끼



그 동안 내일스타그램에
참여해주신 독자님께 감사드립니다

월간 <내일>에서 제시하는 주제에 맞게 다양한
사연으로 참여해주신 많은 독자 여러분 덕분에
풍성하고 재미있는 페이지가 될 수 있었습니다.
더욱 새로운 모습으로 독자 여러분들과 공감할
수 있도록 노력하겠습니다.

Quiz

12월호 퀴즈 정답 K-Move

12월호 퀴즈 정답 당첨자

김민지(경기도 안산시)
 박선영(서울시 강북구)
 박진아(경북 포항시)
 박혜정(서울시 도봉구)
 신승남(인천시 부평구)
 유영숙(경남 의령군)
 이창윤(경북 포항시)
 전호재(경기도 의정부시)
 조향원(경기도 의정부시)
 진남영(서울시 성북구)

월간 <내일> 1월호 퀴즈

고용노동부는 50~299인 기업의 주 52시간 안착을 지원하기 위해 2019년 7월, 48개 지방관서에 이것을 설치하여 운영하고 있습니다. 기업의 주 52시간 근무제 준비를 돕는 이 지원단의 이름은 무엇일까요?

힌트 1. □□□□ □□ □□□□□ (한글로 열한 글자)

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

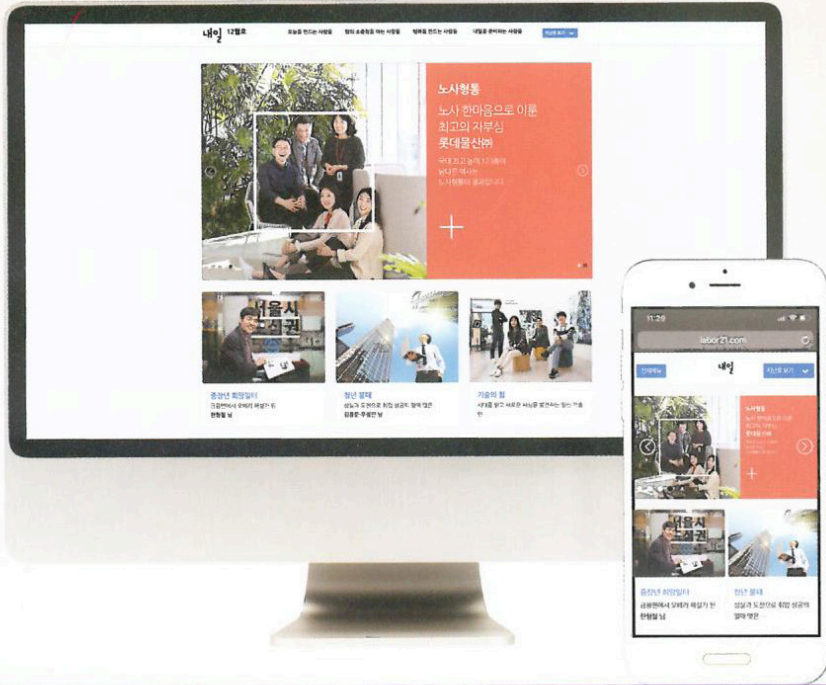
회사나 기관에서 월간 <내일>을 우연히 만나셨다면, 원하시는 주소로 매월 편하게 받아보세요. 아래 1번과 2번 중 편하신 방법으로 신청하시면 됩니다. 정기구독 신청은 다음 달부터 반영돼 매달 우편으로 월간 <내일>을 만날 수 있습니다.

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.



