

월간 내일



국민내일배움카드 우수사례자
송성관 씨의 인터뷰는 40p에서
만나볼 수 있습니다.

공정한 노동전환

대전환의 시대
다같이 점핑점핑

행복 일터

Intro

Prepare for a
new paradigm

희망 일터

슬기로운 한국판뉴딜 생활
K-디지털 인재의
스마트한 요람

힐링 일터

미디어 속 노동자기
오징어 게임 속 서바이벌
우리의 현실과 얼마나 닮았나요?



표지이야기
대전환의 시대
다같이 점핑점핑

고용노동부 소식지 <내일>
 통권 강남 라 00389(통권 558호)
 발행처 고용노동부
 발행인 고용노동부 장관
 편집위원 고용노동부 대변인
 주소 세종특별자치시 한누리대로 422
 정부세종청사 11동
 전화 044-202-7782
 홈페이지 www.moel.go.kr
 웹진 www.labor21.kr
 기획·제작 큐라인



04
Prepare for
a new paradigm

행복 일터

- 04 Intro
Prepare for a new paradigm
- 08 Topic
대전환의 시대
저탄소·디지털 경제는 우리 일자리를
어떻게 바꾸고 있을까요?
- 10 Plus
늘봄이가 답해드립니다!
공정한 노동전환 Q&A
- 14 System
고용노동부 청년특별대책 돋보기
- 20 People
대전환의 시대
어떤 변화가 생길지 궁금한가요?
-김승택 한국노동연구원 부원장

희망 일터

- 28 슬기로운 한국판뉴딜 생활
K-디지털 인재의 스마트한 요람
-GIST(광주과학기술원)
- 32 굿&굿 오피스
개인이 성장해야
회사도 성장합니다
-(주)하이브랩
- 36 인생 2막
전문 엔지니어로, 평생 현역을 꿈꾸며
-정순안 자동차 쿨링 시스템 엔지니어
- 40 청년꿈터
활짝 날개를 편
'꿈 개발 프로젝트'
-송성관 국민내일배움카드 우수사례자
- 44 내일잇슈
정책기자단이 전하는
흥미진진 고용노동 정책 이야기
- 48 고용노동 뉴스



힐링 일터

- 60 미디어 속 노동읽기
오징어 게임 속 서바이벌
우리의 현실과 얼마나 닮았나요?
- 64 JOB톤
빠르다 빨라 현대사회·
회사에서 꾸미지 않는 이유
- 66 직장탐구생활
직장인을 위한
상황별 추천 유튜브 채널
- 68 고민타파
대전환의 시대
우리는 어떻게 해야 할까요?
- 72 직장인 건강상식
환절기 건강 관리
잘 하고 계신가요?
- 74 주말에 뭐 할래?
11월 영화·도서·음반 추천
- 80 #내일스타그램
월간내일 독자들의 사연
- 82 애독자 퀴즈

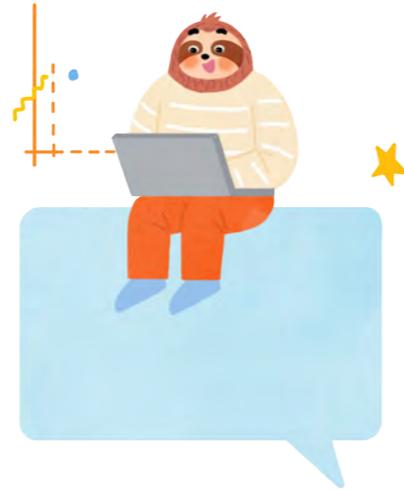
Prepare for a new paradigm

＊

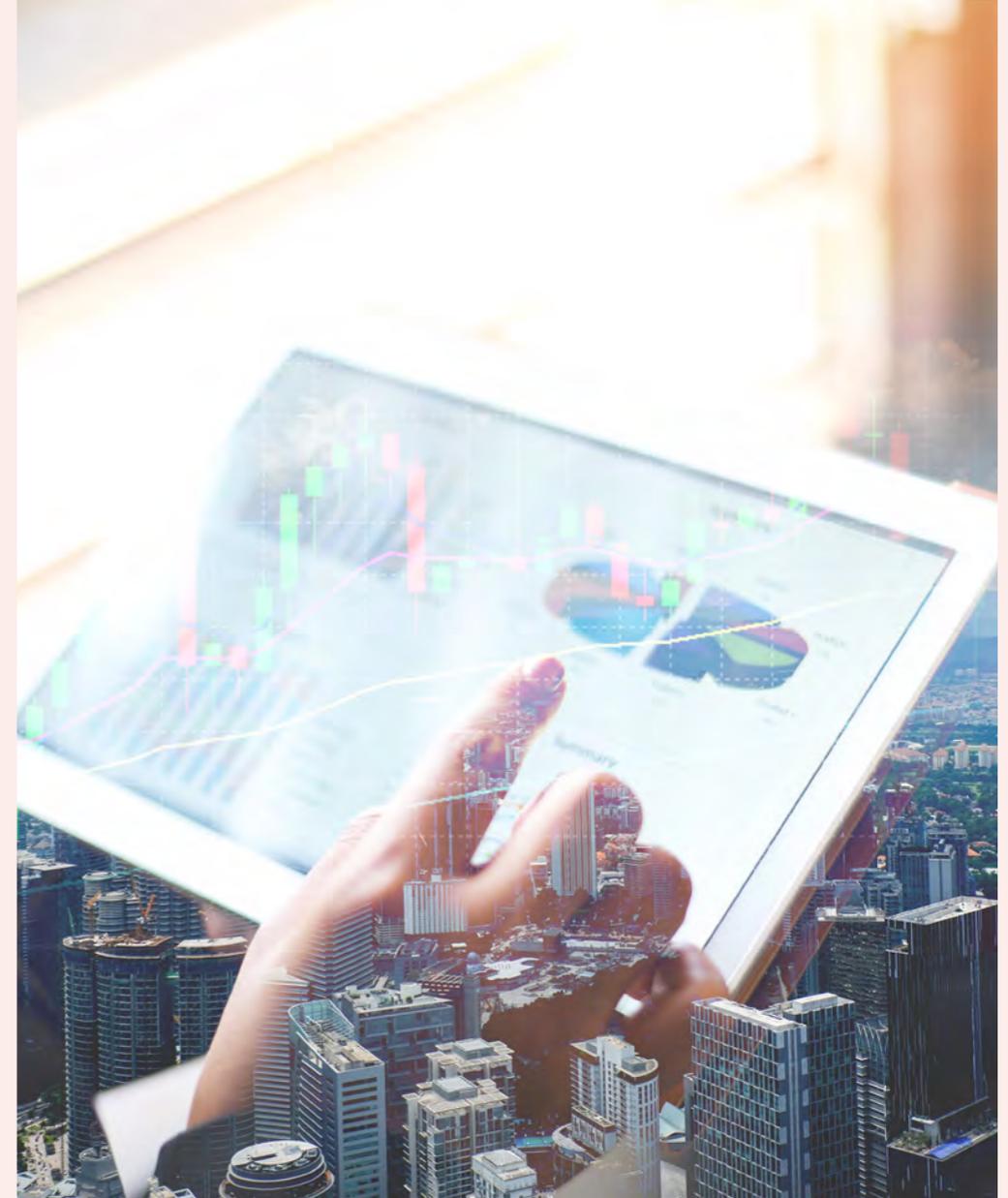
산업의 변화가 어느 때보다도 빠른 나날입니다.
특히 **저탄소화**와 **디지털화**라는
전 세계적인 흐름은 새로운 패러다임이 되었죠.
새로운 패러다임 속 우리의 일과 삶은
어떤 변화를 맞이하게 될까요? 또 전환점 앞에선 우리는
어떤 준비를 해야 할까요?



변화라는 단어는 언제나 두 가지 이면이 존재하기 마련입니다. 산업의 변화도 마찬가지입니다. 새로운 변화에 잘 적응하여 혁신을 일으키고 산업을 이끄는 주역이 될 수도 있지만, 실업이나 경제 침체 등으로 일자리를 잃거나 위기에 처하는 경우도 발생하기 마련이죠. 실제 국제적인 흐름인 탄소중립과 디지털화 과정에서 고탄소 노동집약 산업의 정체와 축소는 다양한 수치를 통해서 현실화 되고 있습니다.



이같은 변화의 흐름에 발맞춰 우리나라는 한국판 뉴딜, 2050탄소중립 등 산업구조의 전환 전략을 발표하고, 경제구조 변화에 대한 적극적인 노력을 통해 경제성장과 양질의 일자리를 창출할 것을 약속했습니다. 구체적으로 저탄소와 디지털 분야에 대해서 2025년 까지 총사업비 160조 원을 투자하여 일자리 190.1만개를 창출할 것을 발표했죠. 고용노동부 또한 ‘공정한 노동전환’이라는 기치를 걸고, 산업별·직종별 일자리 전망을 살피며 기업과 근로자, 지역사회를 연계한 종합적인 지원체계를 마련하고 있습니다. 피해부문 기업의 사업전환, 근로자의 고용안정, 지역의 경제활성화를 모두 챙길 수 있도록 예산을 책정하고 인프라를 마련하고 있죠. 이를 통해 노동전환 과정에서의 실업 불안을 완화하고 산업별 피해를 최소화하는 종합적인 지원을 할 예정입니다. 공정한 노동전환이란 과연 어떤 것이고 이를 위한 고용노동부의 노력에는 어떤 것이 있을까요? 11월호 <월간내일>에서 함께 살펴봅니다.



대전환의 시대 저탄소·디지털 경제는 우리 일자리를 어떻게 바꾸고 있을까요?



탄소중립 이행에 따른 산업별 일자리 전망

재생에너지, 기후산업, 순환경제 등 신산업 분야에서는 새로운 일자리가 창출될 것으로 전망됩니다. 반면에 내연기관 자동차, 석탄화력 발전 분야는 이미 사업축소·전환 목표*가 확정된 만큼 상대적으로 빠른 시일 내에 노동전환이 발생할 것으로 예상됩니다. 또 철강, 석유화학, 시멘트, 정유, 반도체, 디스플레이 업종의 경우 탄소저감을 위한 원료 및 공정개선 등에 일정 기간이 소요되므로 중·장기적으로 노동전환이 나타날 것으로 예측되었습니다.

* (석탄화력발전) '34년까지 석탄화력발전소 28기 폐지(24기 LNG 전환)
(자동차) 수소·전기차 신차 판매 비중: '20년 2.8% → '25년 18.3% → '30년 33.3%

저탄소 디지털 경제로의 대전환으로 인해 산업에 많은 변화가 생기고 있습니다. 특히 코로나로 인해 온라인 비대면화가 앞당겨졌고, 글로벌 기후 위기에 대응하기 위한 탄소중립 경제로의 전환도 가속화되고 있는데요. 고용노동부를 포함한 관계부처와 연구기관이 참여하는 「노동전환 지원 TF」에서는 논의를 통해 산업별 일자리 전망을 도출했습니다. 「노동전환 지원 TF」에서 제시한 산업별 일자리 전망을 함께 살펴볼까요?



디지털화에 따른 산업별 일자리 전망

디지털화는 산업 전반에 알고 넓게 영향을 미치며, 특히 코로나19로 인해 비대면 수요와 결합하여 일자리에 미치는 영향이 가속화될 것으로 보입니다. 디지털화의 영향으로 정보통신 등 신기술 분야, 바이오·보건 등 삶의 질 분야에서 일자리가 만들어질 것으로 예상되는 반면, 자동화·온라인 대체가 용이한 일부 제조업 저숙련 직종과 유통·금융 등 오프라인·대면서비스업 중심으로 지속적인 일자리 감소가 발생할 것으로 예측되었습니다.

* 자동화 → (산업) 금속제품제조(뿌리산업), (직종) 장치·기계조작 및 조립, 단순노무 종사자
* 온라인 → (산업) 도소매·숙박음식 및 금융, (직종) 판매종사자, 금융사무원, 콜센터 등

늘봄이가 답해드립니다! 공정한 노동전환 Q&A

고용노동부를 포함한 관계부처와 연구기관이 참여하는 「노동전환 지원 TF」에서는 산업별 일자리 전망을 도출하고 공정한 노동전환이 이루어지도록 각종 지원 정책을 마련하고 있습니다. 지금 왜 공정한 노동전환이 필요하고, 또 어떤 방식으로 공정한 노동전환이 진행되는 걸까요? 늘봄이가 답해주는 Q&A로 알아보까요?



Q1

현 시점에서 공정한 노동전환의 지원이 필요한 이유는 무엇일까요?

탄소중립·디지털화 가속화가 진행 중인 상황에서, 고탄소·노동집약 산업의 정체와 축소가 가시화되고 있는 상황이기 때문이죠. 이러한 흐름에 미온적 대응 시, 경제·산업구조 전환이 지연되고 구조적 실업이 증가하며, 사회적 갈등이 유발되는 등 우려가 있습니다. 본격적인 산업구조 전환이 이루어지고, 실제 피해가 발생한 이후에 정책이 투입되면 사회적 비용은 커지고 효과는 저하될 것이니 선제적인 노동전환 지원체계 구축을 통해, 향후 더욱 빠르게 다가올 산업구조 변화에 대비가 필요하답니다!

Q2

공정한 노동전환을 위해서 어떤 지원을 하나요?

이러한 일자리 전망을 토대로 산업별 맞춤형으로 지원체계를 구축하고 있습니다.
단기적이고 집중적인 노동전환이 예상되는 내연기관 자동차, 석탄화력발전 분야에 대해서는
민-관 협업을 통해 직무전환과 재취업을 위한 교육훈련에 적극적인 재정투자와 제도개선을
추진할 예정입니다. 중·장기적인 노동전환이 예상되는 업종에 대해서는 구조전환 속도·규모
등을 상시 모니터링하고 일자리 감소 징후 포착 시, 내연기관 자동차 등에 적용되는 재정지원
프로그램을 즉각 적용할 것입니다.
디지털화에 대응해서는 노동자의 디지털 역량 강화와 함께 상시적 직업전환에 대비하기 위한
전 국민의 전 생애에 걸친 직업훈련 지원체계를 구축할 거예요!



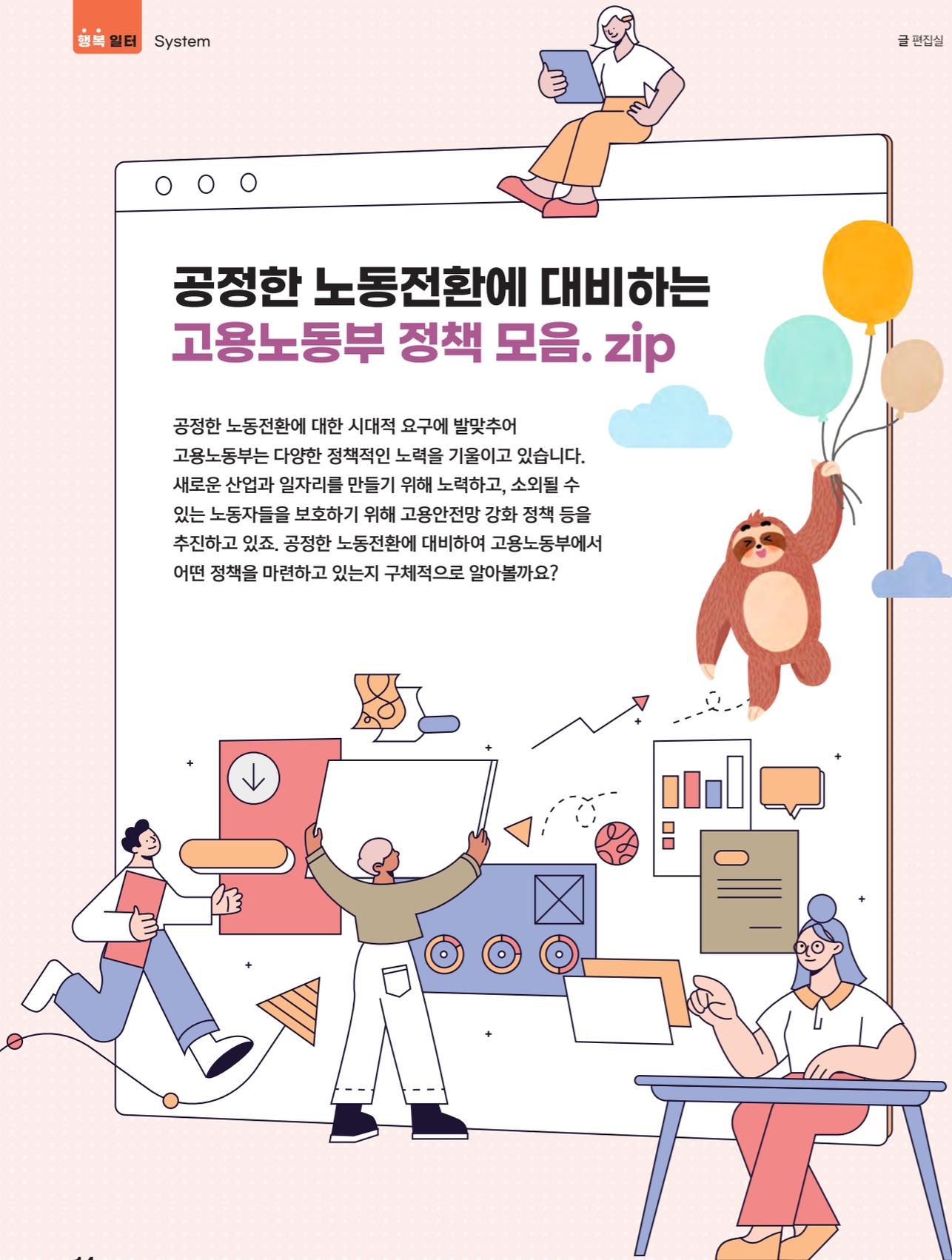
Q3

공정한 노동전환 지원방안 추진으로 달라지는 점은 무엇인가요?

노동전환 수요에 대한 선제적·종합적 대응을 할 예정이에요.
먼저 노동전환 분석센터('22년, 신설)의 고용전망 분석을 토대로 노동전환 징후를 미리 파악
하고 훈련 및 전직지원을 확충하는 등 선제적 대응체계를 가동할 예정입니다.
또 기업-근로자-지역을 연계한 지원체계를 통해서 종합적 대응을 할 것입니다. 기업에는
사전적 사업전환 수요를 파악하여 전략적 컨설팅과 인센티브를 지원합니다. 근로자에게는
재직 중 직무전환 훈련 및 사전적 이·전직 준비를 지원합니다. 지역에는 고용위기 징후 발생시
선제적으로 유망·대체산업 육성하도록 지원합니다.
또 정부 지원에 대한 전달체계 구축을 통해 전략적·체계적 지원할 예정이에요.
중앙은 「선제적 기업·노동전환 지원단」을 구성, 사업재편·전환과 노동전환을 위한 각 부처
정책들을 상호 연계·협업합니다. 또 지역은 전담 지원센터 신설·운영을 통해 사업전환·재편
지원부터 교육훈련·전직지원까지 통합 컨설팅 제공 등 패키지로 지원합니다.
마지막으로 공정한 노동전환을 위한 특화 훈련 및 각종 지원금 신설 등 지원을 강화합니다.
▲산업구조 대응 특화훈련 ▲고용안정 협약지원금 ▲노동전환 지원금 ▲자동차·석탄화력발전
이직자 채용보조금 ▲재직자 디지털 역량 강화 특화훈련 등의 지원이 있습니다.

공정한 노동 전환에 대비하는 고용노동부 정책 모음. zip

공정한 노동 전환에 대한 시대적 요구에 발맞추어 고용노동부는 다양한 정책적인 노력을 기울이고 있습니다. 새로운 산업과 일자리를 만들기 위해 노력하고, 소외될 수 있는 노동자들을 보호하기 위해 고용안전망 강화 정책 등을 추진하고 있죠. 공정한 노동 전환에 대비하여 고용노동부에서 어떤 정책을 마련하고 있는지 구체적으로 알아보까요?



장기유급휴가 훈련

기업이 석탄화력발전, 자동차 분야 재직자*에 유급휴가**를 통해 사업주 훈련을 지원하는 경우 기업에 인건비·훈련비 등을 지원합니다.

* 동일 업종 근무기간이 1년 이상이면서 해당 사업장에서 6개월 이상 재직 중인 근로자
** 연차 유급휴가가 아닌 유급휴가로서, 휴가기간 중 통상임금 이상의 임금을 지급한 경우

산업구조 변화 대응 특화훈련(신설)

산업구조 변화 분야 대상으로 지역인자위*가 상시 훈련 수요조사 통해 훈련과정을 개설합니다. 근로자는 훈련비 자부담 면제 등 우대**를 받을 수 있습니다.

* (現)직업능력평가위원회 2회 훈련과정 승인 → (改) RSC에서 근로자 수요조사 통해 상시 승인
** 내일배움카드 훈련 참여시 1회 한해 자부담 면제, 훈련기관 훈련비 우대 지원 등

대중소상생형 공동훈련센터

대기업이 중소기업과 협약을 체결하여 노동 전환 분야 대상으로 대기업 훈련시설 등을 제공·활용하는 훈련을 실시할 경우 시설장비·운영비 등의 지원을 확대합니다.(최대 20→39억 원) 공동훈련센터 중 협약기업 외 재직자·청년 구직자 등에 대한 훈련 등을 제공하는 K-디지털 Platform을 저탄소분야까지 설치 확대합니다.(’21년 5개소)

노사단체 주도 전직훈련(신설)

노사단체가 중장년 근로자의 고용안정을 지원하기 위하여 협약을 맺고 훈련과정을 공동개발하여 운영하는 경우 국민내일배움카드 특화훈련과정으로 개설을 허용하고, 각종 우대조치(훈련비 우대 등)를 통해 훈련의 활성화를 지원합니다.

* 현재 대한상의-한국노총 간 협의 통해 훈련과정 설계 등 진행 중

일터혁신 컨설팅

노사발전재단 주관으로, 수행기관(공인노무사회 등) 등을 선정해 기업 대상 9개 영역*의 컨설팅을 지원합니다.

* ▲노사파트너십 ▲작업조직·환경개선 ▲고용문화개선 ▲임금체계개선 ▲평가체계개선 ▲장시간근로개선 ▲평생학습체계 구축 ▲장년고용안정체계구축 ▲안전일터조성

노사파트너십 지원

상생·혁신의 일터조성을 목적으로 협력적 노사관계를 구축하기 위해 노사가 공동으로 참여하는 프로그램*을 추진하는데 소요되는 비용을 지원합니다.

* 노사 워크숍, 우수사례 견학, 원·하청 협력 프로그램, 임금체계 개편 등



NCS 컨설팅

산업인력공단 주관으로, 중견·중소기업을 대상으로 NCS 기반 컨설팅을 진행하여, 기업 맞춤형 채용도구·교육훈련 프로그램 등을 제공합니다.

사업전환 고용안정협약 지원금

산업구조 전환에 따라 고용조정이 불가피하게 된 사업장의 노사가 합의를 통해 직무전환·고용유지 등 상생의 고용안정 조치를 취하기로 한 경우 고용환경의 개선(기숙사·통근버스 등) 등을 지원합니다.

워라밸 장려금

전일제 근로자가 필요한 때(임신, 육아, 가족돌봄, 본인질병, 은퇴준비, 학업 등)에 근로시간을 단축하여 근무할 수 있도록 허용하는 사업주 지원입니다. 근로시간 단축인정 사유에 '전직 및 재취업준비'를 포함하고, 기업에 임금감소액 보전금·간접노무비·대체인력지원금 등 지원합니다.

노동전환 지원금(신설)

산업구조 전환 등에 따라 고용조정이 불가피하게 된 사업주가 소속 근로자에 자체 또는 위탁하여 전직 지원서비스*를 제공하는 경우 지원합니다.

* 생애경력설계교육, 재취업세미나, 창업 상담, 면접 교육, 심리지원, 적성검사, 취업알선 등

자동차 ISC 신설(신설)

자동차 분야 인력·훈련수요를 파악하고 교육·훈련기관 등에 전달하여, 수요자 중심의 인력양성체계 구축하는 전달체계를 신설합니다.

* 현재 정보기술, 경영·회계·사무 등 18개 ISC 구성('21년 현재), 전체 산업범위 66.6% 포괄
- 정보기술, 경영·회계·사무, 금융·보험, 기계, 재료, 뿌리, 화학, 섬유·패션, 전자, 전기·에너지·자원, 방송·통신기술, 디자인, 조선·해양자원, 건설, 음식서비스, 상담, 관광·레저, 환경

고용촉진장려금(신설)

석탄화력 발전, 내연기관 자동차 기업 장기실업자 채용기업에 고용촉진장려금을 지원합니다. (고용촉진장려금 대상 확대)

* 석탄화력발전, 내연기관 자동차 기업 이직자로서 재취업 프로그램(예: 직업훈련6개월 이상 참여 등) 이수자를 채용한 기업에 인건비 일부 지원

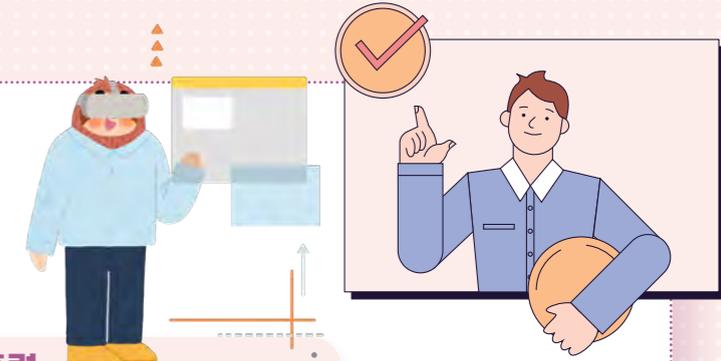
노동전환 분석센터(신설)

한국고용정보원 내에 노동전환 분석센터를 신설(1센터, 4팀, 30명)합니다. 노동전환 분석센터에서는 산업·직종별 전망을 파악하고, 산업별 생성·소멸과 직무분석하며 산업·지역고용동향 모니터링, 프로그램 개발 역할 등을 수행합니다.

디지털 특화훈련

중소기업훈련지원센터(대한상의·경총·생산성본부 등)가 중소기업 디지털 역량 강화를 위한 맞춤형 훈련프로그램*(S-OJT) 설계하고 지원합니다. 기업은 사업주 훈련을 통해 동 프로그램 참여가 가능합니다.

* (훈련방식) 프로젝트 수행방식(PBL), (지원) 컨설팅 및 훈련과정 개발비, 훈련비 등



재직자 디지털 융합훈련

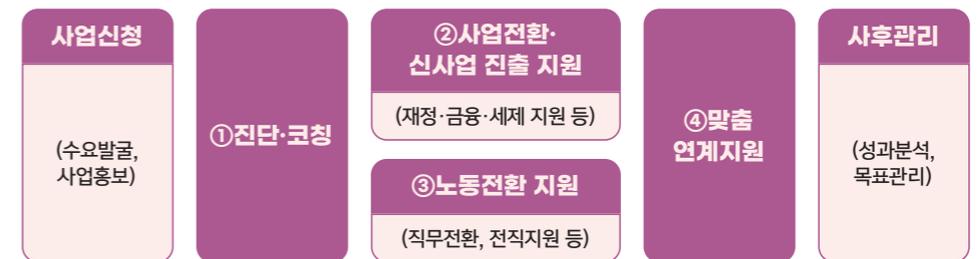
사업주 훈련에 참여하는 재직자를 대상으로 원격으로 AI·SW 등 디지털 융합 초·중급 훈련을 제공합니다. 디지털뉴딜, 인공지능, 빅데이터, 클라우드, 사물인터넷 등 신기술 관련 정책 및 기술 관련 내용을 원격 훈련과정에 포함합니다.

K-디지털credit 확대 → 국민평생크레딧

국민내일배움카드 계좌 지원 한도(5년간 300~500만 원) 외에 디지털 등 직무기초능력 개발 교육을 위한 비용을 추가로 지급합니다.

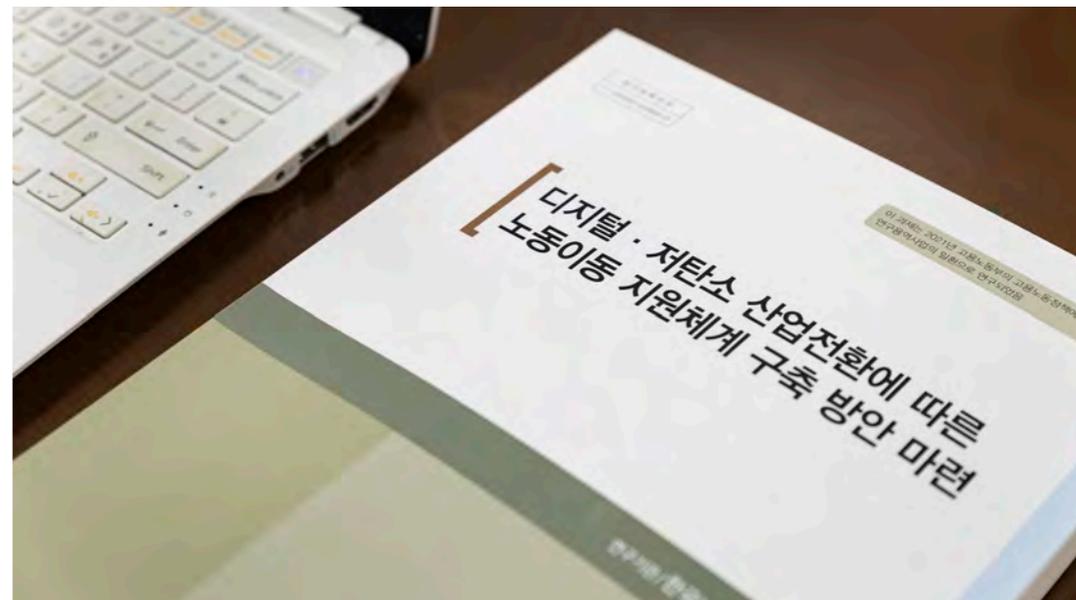
전담 지원기관

사업전환 및 사업재편을 추진(진행) 중인 기업에 재직자의 직무전환 및 신속한 재취업지원을 위한 각종 지원사업을 컨설팅·설계합니다. 또 기업의 사업전환·재편과 근로자의 직무전환 등을 연계할 수 있도록 돕습니다.



대전환의 시대 어떤 변화가 생길지 궁금한가요?

김승택 한국노동연구원 부원장



4차 산업혁명과 함께 시작된 디지털화라는 요인 뿐만 아니라 탄소중립이라는 새로운 요인이 주요 산업의 키워드로 떠오르면서 저탄소를 위한 국제적인 움직임이 거세지고 있습니다. 이로 인한 국내의 산업과 노동은 어떻게 변할지 주목하고 있고, 특히 고용의 양과 질에 미치는 영향에 대해서 중점적으로 관심을 가지고 있습니다.

Q_ 한국노동연구원에서 연구하고 계세요. 오랜 기간 많은 연구를 해오셨는데요. 최근 부원장님의 가장 큰 관심 연구 분야는 어떤 것인지 여쭙고 싶습니다.

저를 비롯한 한국노동연구원의 주요 관심사는 산업구조의 대전환과 관련된 것입니다. 전세계적인 추세와 더불어 우리나라에서도 산업구조의 대전환기를 맞고 있기 때문이죠. 특히 4차 산업혁명과 함께 시작된 디지털화라는 요인 뿐만 아니라 탄소중립이라는 새로운 요인이 주요 산업의 키워드로 떠오르면서 저탄소화를 위한 국제적인 움직임이 거세지고 있습니다. 이로 인한 국내의 산업과 노동은 어떻게 변할지 주목하고 있고, 특히 고용의 양과 질에 미치는 영향에 대해서 중점적으로 관심을 가지고 있습니다.

Q_ 말씀하신 것처럼 최근 전 세계적으로 '공정한 전환'에 대한 관심이 높습니다. 특히 대한민국에서는 디지털·저탄소화 등으로 인한 산업구조의 변화에 따른 노동전환이 뜨거운 감자인데요. '공정한 노동전환'에 대해서 어떤 것인지 쉽게 설명을 부탁드립니다.



전세계적으로 내건 슬로건은 애초에 '정의로운 전환'이었죠. 그런데 '정의롭다'라는 말은 사람마다 기준이 모두 다른 주관적인 표현이기 때문에 정책을 실시할 때 절차를 중요시 한다는 의미에서 '공정한 전환'이라는 단어를 사용하고 있는 것으로 압니다. 공정한 전환은 산업전환의 절차에서 누구도 피해를 보는 사람이 없도록 사회적 대화를 강조하고 있습니다.

Q_ 몇 년 전부터 4차 산업혁명으로 인한 노동시장의 변화가 예견되기는 했지만, 예상치 못한 코로나19라는 변수가 디지털화를 더욱 빨리 앞당겼다는 평가가 많은데요. 실제 디지털화로 인한 산업계의 변화에는 어떤 것이 있을까요?

디지털화에서 먼저 피부로 접하는 것은 아무래도 전자상거래 산업의 큰 증가로 볼 수 있죠. 전자상거래가 활성화 되면

서 플랫폼 노동자가 증가하며 실시간으로 노동에 대한 주권이 오가기도 하고요. 직접적으로는 그렇게 볼 수 있지만 사실 디지털화는 모든 사업조직에서 일을 하는 부분에 영향을 주고 있습니다. 예를 들어서 해외 출장이 잦은 업종이 비대면 화상회의로 비용절감을 하는 경우도 있고요. 이에 따라서 사업자의 시각도 빠르게 바뀌는 추세입니다.

Q_ 디지털화로 인한 노동시장의 전환에 대한 유의미한 연구 결과나 수치도 있을까요? 그렇다면 독자들에게 공유 부탁드립니다.

일단 두 가지 측면의 변화가 있을 것 같습니다. 먼저 새로운 노동의 출현으로 기존의 노동이 대체된다고 보는 것이 맞을 것 같아요. 유통산업을 예로 들어보면 진열, 캐셔 등 대면업종이

많이 줄어들 것으로 보이고, 기술관리자, 데이터 관리자의 인력 수요가 더 늘어날 것입니다.

또 다른 변화는 소득의 양극화가 커진다는 점입니다. 과거에는 회사 간, 업종 간의 임금 격차가 있었지만 같은 조직 내에 소득 양극화는 크게 없었는데요. 앞으로는 개발자, 웹 디자이너 등의 업종은 더욱 고임금 체계가 되고, 같은 회사 내에서도 기술 유무에 따라 임금의 격차가 커질 것으로 보입니다.

Q_ 노동전환의 또 다른 큰 축에는 저탄소화로 인한 노동 전환이 있는데요. 저탄소화로 인한 노동전환은 현재 어떻게 이루어지고 있나요? 이로 인한 업계의 변화에는 어떤 것이 있는지도 궁금합니다.

탄소중립적으로 산업이 변화되면 영향을 받는 산업의 종류는 두 가지로 나뉩니다. 먼저는 기술의 변화로 인해 영향을 받는 산업이 있고요. 그런 산업의 경우 철강, 화학 산업 등이 있는데, 생산 과정에서 탄소를 배출하지 않도록 기술적인 문제를 해결하는 지원이 필요하겠죠. 자동차 산업의 경우도 전기차와 수소차로 전환을 하고 있고 자동차 산업계에서는 부품 협력업체들이 어떻게 사업전환을 하여 기술을 바꿔나갈 것인지가 핵심이라 할 수 있습니다. 또 다른 변화는 탄소중립 과정에서 아예 일자리가 사라질 위기에 있는 산업도 있습니다. 석탄화력발전, 전력산업 등이 있죠. 이 과정에서 노동자들의 어떻게 이동할 것인가에 대한 액션 플랜도 마련을 해야 할 것입니다. 시설 관리자 등을 다른 곳으로 재배치하거나 적극적으로 전직 지원을 돕는 식으로 말이죠.

이처럼 저탄소화로 인한 전환에는 각 산업별로 다양한 양상이 있기 때문에 공정한 전환을 위해서는 관련된 모든 산업에 대해서 디테일한 모니터링을 해야 합니다. 그리고 이와 같은 변화에 대비하기 위한 연구가 활발히 진행되어야겠지요.

Q_ 노동전환이 세계적인 흐름이다보니 주요국에서도 이에 대한 각각의 대응을 하고 있는 것으로 아는데요. 각국의 대응 방식에 어떤 것이 있는지 궁금합니다.

디지털화에서 먼저 피부로 접하는 것은 아무래도 전자상거래 산업의 큰 증가로 볼 수 있죠. 전자상거래가 활성화 되면서 플랫폼 노동자의 증가하고 실시간으로 노동에 대한 평가가 오가기도 하고요. 직접적으로는 그렇게 볼 수 있지만 사실 디지털화는 모든 사업조직에서 일을 하는 모든 부분에서 영향을 받고 있습니다

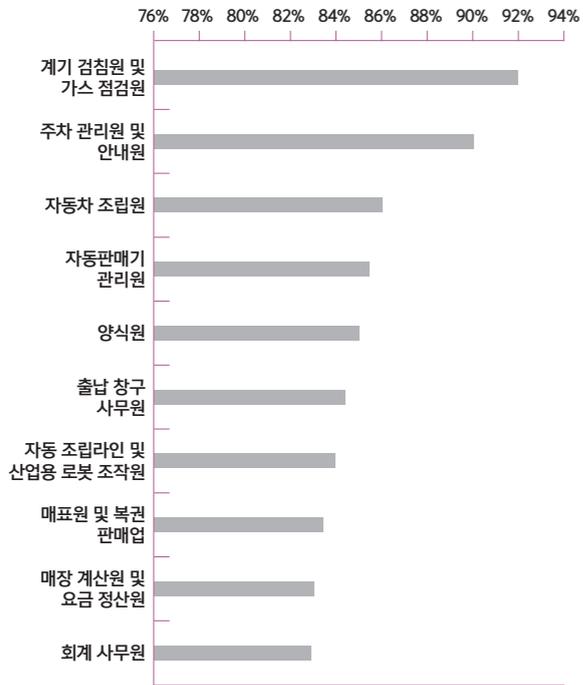
5개 발전공기업 인력수급 전망

연도	대체 예정(1)	폐지발전 (2)	차이 (1)-(2)
2020	170	99	71
2021	17	112	△95
2022	191	293	△92
2023	99	0	99
2024	247	525	△278
2025	180	128	52
2026	249	0	249
2027	340	362	△22
2028	220	438	△218
2029	205	64	141
2030	129	130	△1
2031	132	296	△164
2032	168	129	39
2033	-	-	-
2034	-	-	-

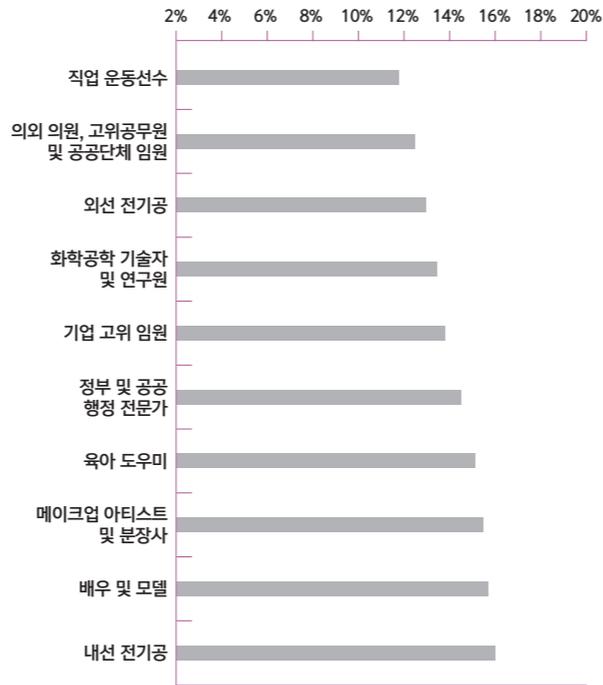
출처: 5개 발전공기업 내부자료 취합

한국표준직업분류 세분류 직업별 대체 가능성 상·하위 10개 직업

<업무 대체 가능성 상위 10개 직업>



<업무 대체 가능성 하위 10개 직업>



가장 눈에 띄는 것은 독일과 EU입니다. 독일의 경우 노사정이 협조를 해서 협의도 잘하고 문제를 해결하는 협력적인 노사정 관계가 배경이 되죠. 또 EU의 경우 교육훈련에 대한 지원, 소득에 대한 지원이. 지역의 경제 부흥을 위한 지원이 이미 시스템으로 잘 만들어져 있어서 얼마나 많은 재원을 투입해서 노동자들을 숙련화할 것인가 등의 문제만 논의하면 되는 단계입니다.

Q_ 현재 고용노동부에서도 다양한 지원 정책을 마련하고 있는데요. 어떤 정책이 있었나요?

고용노동부에서 다양한 고용안정망 정책을 마련하고 있는 것으로 알고 있습니다. 실제 코로나19로 인해서 위기가 닥쳤을 때 실제 실업급여 연장 등의 노력을 했죠. 또 수요가 줄어드는 노동자들이 새로운 지식이나 기술에 숙련될 수 있도록 다양한 숙련 교육 등을 시도 하고 있습니다.

Q_ 앞으로 직장과 일에 대한 개념이나 관점도 전과 달라질 것 같다는 생각이 듭니다. 연구자로서 이에 대해서 어떻게 전망하고 계시나요?

과거에 '평생직장은 없고 평생직업은 있다'는 말이 IMF 경제 위기가 왔을 때 나왔습니다. 이제는 그 다음 단계라는 생각이 듭니다. 즉 '직업도 평생 직업이 없는 시대'라는 생각이 듭니다. 평균수명도 길어지고 있기 때문에 한 사람이 평생에 여러 개의 직장 뿐만 아니라 여러 직업을 가지게 될 것입니다. 또 직업이 달라지기 위해서는 직업훈련이 업그레이드 되어야겠죠. 지금은 현장경험으로 숙련된다면 평생교육훈련이라는 말이 이제는 교양적인 부분이 아닌 직무에 꼭 필요한 시스템으로 자리 잡아야할 것으로 보이고, 이는 디지털 기술로 인해서 습득할 가능성이 높습니다. 앞으로는 많은 직업이 플랫폼 노동으로 가계될 수도 있고, 개



인이 자신의 능력을 가지고 여러 일을 할 수 있는 시대가 오고 있다고 봅니다. 그 과정에서 낙오되지 않도록 하는 것이 고용노동부와 우리 사회시스템의 역할이라는 생각이 들고, 전환기에 이와 같은 능력을 가지는데 도움을 주는 여러 정책 프로그램이 필요하다고 생각합니다.

Q_ 노동자의 입장에서 이처럼 빠른 변화는 두렵기도 한데요. 노동전환으로 인한 변화에 노동자들이 어떻게 대비하는 것이 필요하다고 내다보시지도 궁금합니다.

두려움은 당연한 것 같습니다. 변화가 빠르게 크게 오니까 두려운 것이죠. 하지만 두려움이 클수록 기회 또한 클 것이라고 생각합니다. 예로 최근 벤처창업으로 IPO를 하고 주가가 올라서 부를 축적한 사람들이 많아졌죠. 전체 경제구조가 기술을 중심으로 급격하게 발전한다고 하면, 함께 모험과 챌린지

를 해보는 모습이 나타날 것이라고 보이고, 경제와 사회가 함께 발전할 수 있을 것입니다. 전체 노동시장이 긍정적인 방향으로 갈 수 있도록 생태계가 만들어지기를 바랍니다.

Q_ 다가오는 충격을 함께 맞이하는 노동자로서, 또 노동을 연구하는 연구자로서 독자 여러분에게 한 말씀 부탁드립니다.

새로 다가오는 노동 전환 추세에 사업주와 노동자가 어떻게 함께 발전할 수 있을 것인지 고민을 해야 할 것 같습니다. 함께 정보를 교환하고 극복하려는 노력이 첫 번째고, 그것을 바탕으로 중소기업이 어떻게 사업전환을 해나가야 할지 빨리 발견을 해야 하죠. 그런 노력으로 다같이 위기를 극복할 수 있을 것이라고 생각합니다. 국가와 고용노동부에서는 최선의 지원을 하고, 사업주와 노동자들도 함께 협력하여서 이 대전환의 시기를 함께 극복해나갈 수 있기를 바라고 기대합니다.

삼성 청년 SW 아카데미 7기 모집

대한민국의 SW를 이끌
청년들을 찾습니다



모집 요강

대상 만 29세 이하(92.1.1 이후 출생자)
국내외 4년제 대학 졸업자 및 졸업예정자(22.2월), 전공무관
현재 미취업자 대상

모집기간 2021년 10월 25일 - 11월 8일

교육기간 2022년 1월 - 2022년 12월

교육장소 전국5개 지역(서울, 대전, 광주, 구미, 부산)

지원내용

- SW 교육 무료 제공 및 교육지원금 **100만원 지급**
- 대전, 광주, 구미, 부울경(부산 소재) 캠퍼스는 국민내일배움카드를 통해 정부 훈련 장려금 추가 지급 가능
- 진로상담 및 개인별 **취업지원 서비스** 제공
- 우수교육생 연수 기회부여, 교육중 삼성SW테스트 응시

기 타 교육기간 중 통학 가능한 자(별도 숙소 제공 없음)
병역필 또는 면제자로 해외여행에 결격 사유가 없는 자

※ 본 교육과정은 삼성이 주관하고 고용노동부와 함께 합니다. (교육운영은 멀티캠퍼스에 위탁 실시)

교육 과정

기본과정 ▶ **1차 Job Fair**
5개월 ▶ 1개월
- 코딩 중심 교육

심화과정 ▶ **2차 Job Fair**
5개월 ▶ 1개월
- 프로젝트 실습 중심

모집 프로세스

STEP 01 ▶ STEP 02
지원서 접수 ▶ **SW적성진단**

STEP 03 ▶ STEP 04
Interview ▶ **교육시작**

* SW적성진단
SW개발에 기초가 되는 사고력과 추론 능력 확인

www.SSAFY.com

SSAFY@ssafy.com 02-3429-5100 hellossafy hellossafy hellossafy SSAFY

주관 | SAMSUNG 후원 | 고용노동부

Hopeful

+

함께 가면 멀진 않습니다

- 28 K-디지털 인재의 스마트한 요람
- 32 개인이 성장해야 회사도 성장합니다
- 36 전문 엔지니어로, 평생 현역을 꿈꾸며
- 40 활짝 날개를 편 '꿈 개발 프로젝트'
- 44 정책기자단이 전하는 흥미진진 고용노동 정책 이야기
- 48 고용노동 뉴스





K-디지털 인재의 스마트한 요람

GIST(광주과학기술원)



* 본 촬영은 코로나19 이전에 촬영된 것으로 광주과학기술원으로부터 제공받은 사진입니다.

모든 분야에 걸쳐 디지털 대전환이 발 빠르게 일어남에 따라 인공지능, 빅데이터, 네트워크 등 디지털 직무능력을 갖춘 인재에 대한 수요가 급증하고 있습니다. 인공지능연구소를 중심으로 AI와 다양한 디지털 기술의 융합을 선도하고 있는 GIST(광주과학기술원)가 K-디지털 플랫폼 사업에 참여, 미래 인재를 양성하는 ‘스마트 요람’을 만들어 가고 있는 이유입니다.

GIST는 이들 모두의 운영기관으로 낙점됐음은 물론, 한 발 더 나아가 올해 전국 5개 기관에 설치되는 K-디지털 플랫폼 중 가장 먼저 운영을 시작함으로써 최고 수준의 디지털 교육 역량을 갖추고 있다는 사실을 대내외에 널리 알렸습니다.

GIST, 새로운 파트너를 만나다

#K-디지털 사업

양질의 디지털 신기술 교육으로 4차 산업혁명 시대에 어울리는 인재를 양성하고 있는 GIST(광주과학기술원)이 지역과 국가의 지속 가능한 성장 동력을 확보하기 위해 고용노동부와 손을 맞잡았습니다. 지난 5월 고용노동부가 주관하는 ‘K-디지털 사업’의 운영기관으로 당당히 선정된 것입니다.

K-디지털 사업은 디지털 신기술 인프라를 구축하는 K-디지털 플랫폼(Platform) 사업과 온·오프라인에 걸쳐 디지털 실무 인재를 양성하는 K-디지털 트레이닝(Training)·크레디트(Credit) 사업으로 구성되는데요. GIST는 이들 모두의 운영기관으로 낙점됐음은 물론, 한 발 더 나아가 올해 전국 5개 기관에 설치되는 K-디지털 플랫폼 중 가장 먼저 운영을 시작함으로써 최고 수준의 디지털 교육 역량을 갖추고 있다는 사실을 대내외에 널리 알렸습니다.

“GIST는 인공지능 시대의 도래에 따라 관련 역량을 강화하고 AI와 다른 디지털 신기술을 유기적으로 융합하는 수요 연계형 AI 교육훈련체계를 운영해 왔는데요. 올 5월 K-디지털



사업 운영기관으로 선정됨에 따라 학생, 주민, 기업에게 보다 나은 디지털 신기술 교육을 제공할 수 있는 훌륭한 발판을 마련했습니다.”

광주 지역에서는 자동차, 에너지, 헬스케어 등 인공지능산업 융합 3대 특화 분야를 육성하고 있는데요. GIST의 K-디지털 사업 담당자는 “K-디지털 산업이 제공하는 양질의 교육훈련이 지역의 신성장 동력을 확보하는 데 큰 힘이 될 것”이라며, “이를 뒷받침하기 위해 내실 있는 디지털 인프라 확충과 교육 커리큘럼 구성에 힘쓰고 있다”고 밝혔습니다.

디지털 신기술 교육의 허브 플랫폼

#누구든 개발자가 될 수 있어요

GIST는 K-디지털 플랫폼 사업을 통해 현장과 동일한 수준의 디지털 인프라를 갖추고 있습니다. 5년간 총 30억 원이 인프라 구축에 쓰일 예정인데요. 이렇듯 대대적인 투자를 바탕으로 각 기업의 실질적 프로젝트 진행에 도움을 줄 수 있는 문제 해결 중심의 교육훈련을 진행합니다. 아울러 각종 평가·인증 체계, 채용연계형 인턴십 등의 취업 지원체제도 갖추고 있습니다. 올해는 총 90명의 훈련수료생 배출을 목표로 삼고 운영 중입니다.

한편 인근 산업단지 재직자들과 지역 주민들을 대상으로 하는

인공지능 기술 체험 프로그램과 중·고등학교 학생들 대상의 인공지능 체험 교육도 차근차근 마련하고 있습니다. GIST에 구축되고 있는 K-디지털 플랫폼이 말 그대로 디지털 신기술 교육의 허브 플랫폼으로서 그 역할을 다하게 되는 것입니다.

진로 및 취업에 대한 고민으로 대학 휴학을 선택했다는 한 훈련생은 GIST의 K-디지털 플랫폼을 만난 후 인공지능 및 클라우드 분야의 프로그래머를 꿈꾸게 됐습니다. “이 분야의 비전공자이지만, 교육훈련을 받을수록 프로그래머로 한 사람 몫을 충분히 할 수 있겠다는 자신감을 얻고 있다”는 그는 수료 후 개발자로서 사회 생활의 첫 발을 땀 예정입니다. “면접에서 ‘어려움이 있겠지만 끝까지 포기하지 않고 교육을 수강하겠다’는 강한 의지를 전달한 끝에 선발될 수 있었습니다. 아직 많이 부족하지만, K-디지털 플랫폼과 함께라면 충분히 개발자의 꿈을 이룰 수 있겠다는 확신이 들었는데요. 그날이 올 때까지 최선을 다해 교육훈련에 임하겠습니다!”

디지털 대전환의 중심에 서다

#미래 기술 리더 육성

K-디지털 플랫폼을 통해 교육훈련을 받은 수료생 중 더욱 깊게 배우기를 원하는 이들은 선발과정을 거쳐 K-디지털

트레이닝 사업 연계 교육을 받을 수 있습니다. 정규과정 4개, 프로젝트 과정 2개로 구성된 350시간의 교육훈련을 통해 디지털 신기술 전문가로 나아갈 수 있는 징검다리를 제공합니다. 더불어 K-디지털 크레딧 사업을 통한 온라인 교육훈련도 진행하는데, 그 규모가 연간 2천여 명에 달합니다.

“저희는 CJ올리브네트웍스, 메가존클라우드, 드림에이스, 인공지능협회 등 관련 기업 및 기관과의 협업을 통해 K-디지털 사업을 운영합니다. 덕분에 훈련생들은 ‘데이터(Data)-인공지능(AI)-운영 및 관리(Management)’로 연결되는 산업의 전 주기를 체계적으로 이해할 수 있으며, 현장에 발맞춘 실무 능력 함양을 통해 취업과 전문성 발휘의 폭을 한층 넓힐 수 있습니다.”

몇 년 전만 해도 영화 속 기술 같았던 인공지능, 빅데이터, 초연결 기술이 우리의 일상 속으로 빠르게 스며들고 있습니다. 디지털 대전환과 이에 따른 인재상의 변화는 이제 거스를 수 없는 거대한 흐름입니다. 그렇기에 첨단 디지털 인프라를 갖춘 K-디지털 플랫폼을 바탕으로 새 시대의 인재를 양성하는 데 앞장서고 있는 GIST에 많은 관심이 쏠리고 있는데요. 그 안에서 탄생하게 될 미래 기술 리더들의 활약상이 벌써부터 기대됩니다.



늘봄이's Advice GIST의 'K-디지털 플랫폼'에 대해 알고 싶어요!

K-디지털 플랫폼이란?

디지털 전환 및 경제 구조 변화 등에 따라 노동시장 참여자 누구나 기초 디지털 직무능력을 확보하고 디지털 신기술을 현장에서 적용, 활용할 핵심 실무인재가 될 수 있도록 디지털 융합 훈련시설·장비를 구축합니다. 이를 기업 재직자, 구직 청년, 영세 자영업자 등 지역 내 다양한 훈련 수요자에게 개방해 디지털 인프라를 공유하고, 수준별 맞춤형 디지털 융합 훈련 과정을 제공합니다.

신청 대상

대한민국 국민이라면 누구나

신청 비용

전액 무료

신청 및 문의

GIST 인공지능연구소

홈페이지: gaii.kr

문의전화: 062-715-6917(GIST 인공지능연구소)





‘하이브랩’이라는 즐거운 문화

2012년 설립한 하이브랩은 프론트엔드 분야를 시작으로 UX/UI 디자인, 게임, 브랜딩, 웹·모바일 서비스, 전략기획, 브랜드 마케팅 등 사용자 경험 관련 분야를 다루는 종합 디지털 대행사입니다. 김현우 하이브랩 인재개발실장은 “업무 강도와 스트레스가 높은 직종인 만큼 일과 삶의 균형을 찾는 데 더 큰 노력이 필요하고, 이는 개인만의 노력으로는 어려운 일”이라고 설명합니다.

모름지기 ‘한 명의 천재보다 뛰어난 집단지성’은 이들을 두고 하는 말일 것입니다. 하이브랩은 구성원들의 성장을 위해 다양한 제도와 프로그램을 운영하고 있습니다. 업무 관련 외부교육 참석을 지원하는 ‘직무 지원 교육’을 비롯해 업무스킬 향상 및 기술 고도화를 위한 ‘스터디 지원’, 외부강사를 초청해 세미나를 여는 ‘Hi-Day Special’ 등이 대표적입니다. 연1회 최우수 사원을 선발해 해외연수를 지원하는 ‘우수사원 해외연수’도 큰 호응을 얻고 있고, 하이브랩의 인재상을 실현한 우수인재를 선발·시상하는 ‘Best HIVELAB Award’도 좋은 자극제가 되어주고 있습니다.

신입사원의 안정적인 육성을 위한 프로그램도 주목해야 합니다. 하이브랩에 입사하면 크게 3가지 절차를 밟게 되는데요. 첫 단계는 ‘HI-BEE’입니다. 한 달에



직원 평균연령 30세인 젊은 기업

30세

최소 근로시간 하루 5시간

5시간

한 달에 한 번 2시간의 오아시스

2

개인이 성장해야 회사도 성장합니다

(주)하이브랩

공통의 꿈이 있는 사람들은 마침내 그 꿈을 닮아갑니다. “조직장 한 명이 할 수 있는 일은 한계가 있지만, 좋은 조직문화의 파급력은 한계가 없다”고 단언하는 하이브랩의 변치 않는 철학은 개인의 성장이 곧 동료, 고객, 나아가 사회의 성장까지 이어질 것입니다.

* 본 촬영은 방역지침을 준수하여 진행되었습니다



한 번, 전월에 입사한 직원들이 같은 기수로 뭉쳐 같이 게임하고 기본교육도 받으며 소통하는 신개념 간담회입니다. 행동유형검사인 'DISC 검사'도 인기입니다. 이를 통해 참가자들은 자신도 몰랐던 개인의 성향을 알게 되고, 그 정보를 업무 진행 및 조직생활에 적용할 수 있게 됩니다. 자신뿐만 아니라 조직 내 다른 직원의 행동유형도 파악할 수 있어 서로에 대한 이해도를 높일 수 있습니다. 마지막 절차는 '핵심가치 워크숍'입니다. 하이브랩이 추구하는 '존중·소통·열정·창의·고객·성과' 6가지 가치를 심화 교육해 '존중과 소통을 기반으로 열정과 창의를 가지고 고객을 만족시키는 성과'를 끌어냅니다.

구성원들의 성장을 돕는 소통창구, 'HI-TALK'도 빼놓을 수 없습니다. 장소·시간·주제에 구애받지 않고 즐겁고 편안한 분위기에서 진행되는 면담인데요. 조직장과 조직원이 1:1 혹은 여럿이 대화하는 시간으로, 일방적인 질의응답이 아니라 깊은 대화를 통해 과거를 돌아보기도 하고 미래를 내다보기도 합니다. "직무지원 교육과 스터디 지원 제도의 경우, 직원 개

개인이 필요를 느낄 때마다 신청해 365일 꾸준히 운영되고 있습니다. 성장의 동력이 되는 보상 관련 프로그램도 매년 긍정적인 피드백이 돌아옵니다. 특히 즐겁고 흥미로운 분위기 속에 진행되는 성격유형검사는 구성원 사이에서 뜨거운 반응을 얻어 고정 프로그램이 된 케이스인데요. 상시 검사를 희망하는 조직이 생길 정도로 좋은 반응을 얻고 있으며, 실제로 프로그램이 도움이 되었다는 후기가 많습니다."

구성원 성장 돕는 인큐베이터

직장이 즐거운 놀이터가 되느냐 따분한 일터가 되느냐의 단초는 전적으로 조직문화에서 출발합니다. 서종혁 대표가 창립 시점부터 지켜가시는 'Grow up together with HIVE LAB'이라는 슬로건 아래 개인의 성장과 복지를 경영원칙으로 천명한 하이브랩은 '일과 삶의 양립'을 위해 전폭적인 지원에 나섰습니다. 이러한 노력을 인정받아 고용노동부 인적자원개발우수기관(2018) 인증에 이어 청년친화강소기업(2021)에 선정되기도 했는데요. 현재 시행하고 있는 하이브랩의 모든 복지제도는 끊임없는 보완과 혁신을 통해 지금도 진화 중이라는 사실을 주목해야 합니다.

하이브랩의 근태관리 제도인 'Hi-FLEX'도 호평받고 있습니다. 하이브랩은 '부분 선택적 근로시간제'를 도입했는데요. 직원들은 출근 가능 시간 범위 안에 출근한 후, 자신이 출근한 시간부터 최소 5시간을 선택적으로 근무할 수 있습니다. '일' 단위가 아닌 '월' 단위로 업무 시간을 채우며, 자신이 원하는 날에 최소 5시간을 근무하고, 일이 많은 날에는 오랜 흐름으로 일할 수 있다는 게 장점인데요. '오아시스'는 한 달에 한 번, 2시간 늦게 출근하거나 2시간 먼저 퇴근할 수 있는 제도로, 최소 근로시간 기준인 5시간 근로 시에도 함께 사용할 수 있어 유용합니다. 황정윤 하이브랩 인재개발실 사원은 "업무 특성, 업무 진행상황, 개인 사정에 따라 업무시간을 자율적으로 조절할

수 있는 만큼 업무 몰입도가 올라 직원 만족도가 높다"고 귀띔합니다.

여성 임직원 비중이 66%에 이르는 하이브랩은 연 5회 '유급 보건휴가' 사용 가능, '임신부 근로시간 단축', '임신 알림', '태아검진 휴가' 제도를 운영하며 일과 육아의 병행이 가능하도록 지원하고 있습니다. 회사의 든든한 지원에 힘입어 출산·육아휴직을 마치고 복귀해 조직장, 실장으로 승진한 구성원이 많답니다. 또한, 아무리 여가가 주어져도 이를 즐길 체력이 없다면 무용지물일 텐데요. 직원들의 건강을 살뜰히 챙기는 하이브랩은 월 2회 사용할 수 있는 'Health Care' 프로그램도 운영합니다. 사내에 전문 마사지 매니저가 상주하고 있어 하이브랩 구성원이라면 언제든지 몸과 마음을 충전할 수 있습니다.

직원들이 직접 하이브랩의 조직문화를 만들어가는 'HIKER(HIVE LAB MAKER)'도 빼놓을 수 없습니다. 관심 있는 구성원들이 모여 건강한 조직문화를 만들기 위해 무엇이 필요한지 논의하며, 즐거운 회사생활을 위해 크고 작은 이벤트를 직접 기획·운영·진행하기도 합니다. 최근에는 'Cookie Day'를 론칭해 코로나19로 지친 구성원들에게 즐거움을 안겼답니다.



상승기류 제대로 타고 "We Make Surprises!"

최근 하이브랩과 제일기획의 협약 체결 소식이 업계의 주목을 받았습니다. 하이브랩은 2015년부터 제일기획 협력회사로 삼성전자의 '삼성닷컴 프로젝트' 등에 참여해왔는데요. 이번 협약으로 하이브랩이 보유한 디지털 역량을 활용해 제일기획의 전시·이벤트·리테일 마케팅 등 기존 사업의 디지털 전환을 추진할 계획입니다.

'클라이언트의 비즈니스에 추진력을 달아주는 로켓'이 되어줄 디지털 플랫폼을 개발·구축하며 전문성과 신뢰성을 인정받아온 하이브랩은 최근 4년간(2017~2020년) 연평균 매출 성장률 24%를 기록했습니다. 무릇 세상을 이끌어가는 건 '원하는 환경을 만들어나가는 사람들'이라는 믿음을 하이브랩은 꾸준한 성장으로 증명해내고 있습니다. 창립 10년 차인 지금, 직원 수 200명 이상의 중견기업으로 성장한 하이브랩은 다양한 분야로의 사업 확장을 추진하고 있습니다. 사용자들에게 더 나은 환경과 경험, 나아가 새로운 가치를 전달하며 종합 디지털 업계 최고라는 목표를 향해 다시 한번 견고하게 스크럼을 짜고 있습니다. 새롭게 도약하는 하이브랩, 그 중심에 하이브랩의 '행복한 직원들'이 있을 것이라는 약속에 믿음이 갑니다.

전문 엔지니어로, 평생 현역을 꿈꾸며

정순안 자동차 쿨링 시스템 엔지니어

세종시에 위치한 단독주택단지.
평온함이 감도는 이곳에 위치한 정갈한
집에서 정순안 씨는 취재진을 반갑게
맞아주었습니다. 31년 직장생활 후의
은퇴, 잠시의 공백기를 가진 후 다시
현역으로 일하고 있는 자신의 이야기를
가장 편안한 공간에서 이야기하고 싶다면
집으로 취재진을 초대할 것이죠.
그의 집 곳곳에는 자동차 엔지니어로
31년 이상을 일한 그의 흔적들이
여기저기 담겨 있었습니다.

* 본 촬영은 방역지침을 준수하여 진행되었습니다



한 회사에서, 한 직업으로 31년

정순안 씨는 1988년 12월, 대학교를 졸업을 앞두고 한라공조에 입사해 전문 엔지니어로 일하기 시작했습니다. 자동차 엔진 쿨링 시스템 설계 업무로 사회생활을 시작한 그는 은퇴 전까지 같은 분야의 일을 계속 했습니다. 무려 31년 6개월의 시간 동안 말이죠. 자동차 쿨링 시스템 전문가로서 인정받으며 임원으로 승책을 맡은 그는, 회사에 입사한 지 31년 6개월 만에 은퇴라는 단어와 마주해야 했습니다. 하지만 그 단어가 두렵지는 않았다고 했습니다. 오랜 시간 동안 성실하고 치열하게 가장의 역할을 해왔으니 이제는 조금 쉬어보자는 마음도 있었기 때문이죠.

“1988년부터 작년 2020년까지, 31년이 넘는 시간 동안 한 회사에서 한 업무로 일한 경력도 흔하지 않을 거예요. 저는 자동차에 들어가는 쿨링 시스템에 관한 모든 일을 다 했다고 할 수 있어요. 실내를 차갑고 뜨겁게 만드는 모든 열 관리에 대한 일을 한 셈이죠. 회사 생활 동안 힘든 일도 많았지만 보람되고 뿌듯한 일도 많았어요. 해외에 제품을 수출할 때, 새로운 기술을 배울 때 등등 제 역할과 역량이 확장된다고 생각될 때 일의 의미를 찾을 수 있었죠.”

세 딸이 점점 자라고 어느덧 품을 떠나 독립을 하는 모습을 보면서 자신의 세월도 실감하게 됐다는 정순안 씨는 어쩌면 그 시간 안에서 자신의 은퇴도 담담하게 바라볼 수 있게 된 것 같다고 말했습니다. 그리고 남들과는 조금 다른 그만의 특별한 ‘은퇴 철학’도 갖게 됐죠.

“언젠가 찾아올 은퇴를 미리부터 준비하기 보다는 은퇴 직전까지 현재 내가 맡은 일에 최선을 다하자고 생각했어요. 이후의 삶은 이후에 고민하기로 했죠. 실제로 지난해 5월 회사를 나오기 전까지, 저는 회사 내에서 맡은 제 업무에 집중했어요. 그렇게 일하고 회사를 나오니 아쉬움도 있지만 그곳에서 할 수 있는 일을 다 했다는 생각이 들면서 훌기분하더라고요.”

아직 은퇴를 말하기에는, 마음에 가득한 일에 대한 열정
은퇴 후 한 달 만에, 정순안 씨는 동종업계의 한 회사에서 임원으로 와줄 수 있겠냐는 제안을 받았습니다. 전기차로 바뀌는



자동차 시장 안에서 중책을 맡아달라는 요청이었습니다. 하지만 정순안 씨는 이를 정중하게 고사했습니다. 31년 동안 열심히 일했으니 잠시 쉬었다는 가는 시간을 자신과 가족에게 선물하고 싶어졌죠.

“그동안 한 번도 제대로 쉬어본 적이 없었기 때문에 이 시간을 좀 더 잘 보내면 좋겠다는 생각이 들었어요. 물론 무한대로 주어진 시간이 두렵기도 했지만, 생각을 바꿔서 기대감으로 이 시간을 보내자는 마음이 들었죠. 어떻게 시간을 보낼까 하다가 이용 학원을 다녔어요. ‘미용 학원’은 여성의 머리를 다루는 기술을 알려주고 ‘이용 학원’은 남성의 머리를 다루는 기술을 알려주는데 저는 예전부터 이용 기술을 배워보고 싶었어요. 때문에 이때다 싶어 학원에 등록했죠. 6월부터 9월까지 학원에서 기술을 배웠는데 이게 만만치 않더라고요. 정말 어려웠어요. 수업을 듣고 집에 오면 피곤이 확 밀려올 정도였죠.”

이용 학원 수강을 마친 후, 그는 두 번의 시험에서 고배를 마신 후 세 번째에 합격했습니다. 딱 1년 만의 합격이었죠. 이 시간 동안 정순안 씨는 이용 시험을 준비하며 동시에 운동도 배우고 그동안 가지 못했던 여행도 가족과 여유롭게 다녔습니다. 삶과 일에 치여 충분히 만끽하지 못한 가족과의 시간을 정성스럽게 보내는데 집중했죠.

물론 새로운 일자리를 구하기 위한 활동도 소홀히 하지 않았습니다. 은퇴 후 만난 지인의 소개로 고용노동부에 다양한 프로그램이 있다는 것을 소개 받았고, 곧장 중장년일자리센터를 찾아갔습니다.

“센터를 찾아가 첫 날은 진도를 딱히 못나갔어요. 무엇을 하고 싶은지, 제 안에 뚜렷한 상이 있어야 했는데 저한테는 그게 없다는 걸 알았거든요. 어떤 일을 하고 싶은지, 제 안에서 명확하게 세워진 기준이 없다보니 당시 컨설턴트께서 일주일 동안 생각을 충분히 한 후 다시 오는 게 어떻겠냐고 하셨어요. 그렇게 집으로 돌아가서 제가 진짜 원하는 게 뭔지 돌아보기 시작했죠. 하지만 1주일 만에 제가 원하는 일을 찾는 것은 쉽지 않았어요.”

정순안 씨의 속마음을 들은 컨설턴트는 그가 관심분야를 파악할 수 있도록 적성카드 프로그램을 진행했습니다. 그 결과

정순안 씨는 의외의 이야기를 듣게 됐습니다. 그가 아직 일에 대한 열정이 크다는 것이었죠.

“아직도 현역과 같은 열정이 제 안에 있다고 하더라고요. 은퇴를 맞은 다른 분들과는 조금 다른 결과라고 했어요. 그 이야기를 듣고 내심 고개가 끄덕여졌어요. 그런 저에게 컨설턴트께서 이력서를 미리 준비해보자고 하시더군요. 새로운 회사와 언제 만나더라도 바로 제출할 수 있도록 말이죠.”

인생 2막, 다시 현역 엔지니어로

이력서를 만들면서 정순안 씨는 지나온 삶을 일목요연하게 정리하는 시간을 가질 수 있었다고 말했습니다. 오랫동안 한 회사에서 쌓아온 일을 통해 스스로 어떠한 삶을 살았는지 깊이 들여다보았다고 이야기했죠.

“이력서를 쓰지 얼마 안됐을 때, 과거 고객으로 함께 일했던 지인이 함께 일하자고 연락이 왔어요. 회사의 비전과 포부를 새롭게 다지는 상황인데 제가 그 여정을 함께 하면 좋겠다면 서요. 그 제안에는 관리자가 아닌 실무자로 다시 일해 줄 것에 대한 내용이 있었습니다.”



30여년의 기술과 경험을 그대로 이어서 일할 수 있다는 것은 국가나 회사나 저에게 큰 이득이라고 생각을 합니다. 모두에게 원인이지만, 무엇보다도 저에게는 일을 계속 할 수 있다는 것이 감사한 일이지요.



인생 2막을 시작하는 순간이었습니다. 제안을 받은 정순안 씨는 큰 고민 없이 수락했습니다. 일부 주변에서는 임원이 아닌 현역으로 재취업 한 것에 대해 우려를 표하기도 했지만 정순안 씨는 전혀 개의치 않았습니다.

“고용노동부에서 상담을 받으며 저에 대해 확고히 알게 된 부분이 있었기 때문에 큰 고민이 없었어요. 상담을 하면서 ‘그래, 난 아직 일해야 할 때다’ 라는 생각이 굳게 자리 잡은 것 같아요. 때문에 다시 현역으로 입사하는 것에 전혀 거부감이 없었고 오히려 자부심이 있었죠. 실무자로 초대 받았다는 것은 제 실력이 인정받은 거라고 생각하거든요. 지금도 실력이 녹슬지 않았다는 거죠. 많은 임원들은 실무를 할 줄 모르지만 저는 달라요. 임원으로서의 일도, 실무자로서의 일도 모두 해낼 수 있죠. 그게 좋았던 것 같아요. 여전히 필드에서 인정받았다는 점이요.”

현재 정순안 씨는 만족스러운 일상을 살아가고 있다고 말했습니다. 한 업무를 30년 이상 하고 나니, 모르는 일이 거의 없기 때문에 일이 쉽고 덕분에 스트레스도 없으면서 말이죠. 물론 지금의 만족감은 지난 30년간의 숱한 어려움의 시간이 있었기에 가능한 것이겠지요.

“지금 회사에서 제 몫을 충분히 하고 싶어요. 대표님의 포부와 의지가 제 마음을 움직인 것 같아요. ‘뭔가를 해보고 싶다’는 말은 참 좋은 말인 것 같아요. 함께하는 사람의 마음을 뜨겁게 만들어주니까요. 저도 이곳에서 함께 ‘뭔가를 하고’ 싶습니다. 그 이후의 삶은 그 이후에 또 만들어지겠죠. 지금은 현재에만 충실하고 싶어요.”

현재에 집중하는 삶을 사는 그는, 은퇴를 두려워하는 사람들에게도 같은 이야기를 전했습니다. 은퇴 준비를 미리 하느라 현재의 일에 소홀히 하지 말 것을 당부한 것이죠.

“충실하게 보낸 현재의 시간들이 은퇴 이후의 삶을 준비시켜 줄 거예요. 그러니 자신을 믿고 미래를 너무 두려워하지 말고 지금에 집중하세요.”

수많은 현재의 시간이 모여 미래를 만든다는 진리를 되뇌이며 정순안 씨는 오늘도 자신에게 주어진 ‘지금’의 순간을 충실히 살아가고 있습니다. 어쩌면 이것이 그가 계속 현역으로 일할 수 있는 비결이 아닐까요.



국민내일배움카드 우수사례자 송성관 씨

활짝 날개를 편 '꿈 개발 프로젝트'



제주도에서 나고 자란 송성관 씨는 국제개발협력 분야에서 다양한 사업을 수행하는 프로젝트 전문가로 일하고 싶었습니다. 하지만 관련 역량을 쌓을 수 있는 기회가 흔치 않아 고민이 컸는데요. 국민내일배움카드와 만나자 마치 마법처럼 문제가 하나둘 해결됐습니다. 그의 '꿈 개발 프로젝트'가 기지개를 켜 순간이었습니다.

* 본 촬영은 방역지침을 준수하여 진행되었습니다

프로젝트 전문가를 향한 도전

대학교에서 경영학을 전공한 송성관 씨는 해외 봉사 활동, 대학교 국제개발협력센터 서포터즈 활동 등 국제개발협력과 관련된 경험을 유독 많이 쌓았습니다. 이러한 여정은 그를 국제개발협력 프로젝트 전문가라는 꿈으로 인도했고, 작년 8월로 예정된 졸업을 준비하면서 취업, 대학원 진학, 자격증, 직업훈련 등 관련 전문성을 쌓기 위한 다양한 방법을 모색했는데요. 이때 그의 눈에 띈 것이 바로 해외건설협회에서 운영하는 ‘2020 글로벌 건설프로젝트 전문가 양성과정(이하 건설프로젝트 전문가 양성과정)’의 포스터였습니다.

“이 교육은 해외건설 분야의 취업을 희망하는 사람들을 위해 마련된 과정이었습니다. 사실 저는 건설과는 거리가 먼 전공을 가지고 있었지만, 국제개발협력 안에 건설 분야도 존재하기에 제 꿈을 이루는데 도움이 될 거라고 생각했습니다. 하지만 제가 가장 주목한 단어는 ‘프로젝트’였는데요. 분야를 막론하고 대부분 프로젝트의 진행 과정에는 공통점이 존재하기에, 건설프로젝트와 관련된 교육을 받더라도 국제개발협력 프로젝트 전문가로 거듭날 수 있는 역량을 쌓을 수 있겠다 싶었습니다.”

건설이라는 낯선 분야에 도전해야 한다는 부담감이 송성관 씨를 짓눌렀습니다. 하지만 변화를 위해서는



도전에 임해야 했죠. 건설, 프로젝트, 금융, 입찰, 취업 교육 등 프로젝트 및 취업 관련 지식을 아우르는 커리큘럼을 꼼꼼하게 살펴본 끝에, 그는 국민내일배움카드를 통해 건설프로젝트 전문가 양성과정 참가 신청서를 제출했습니다. 그리고 졸업을 한 달여 앞둔 7월, 서울행 비행기에 몸을 실었습니다.

전문성과 취업 역량을 동시에 높이다

6주 동안 평일 아침 9시에서 저녁 6시까지 교육을 듣는 강행군이 이어졌습니다. 하지만 송성관 씨는 교육이 진행될수록 ‘이곳에 오길 잘했다’는 생각이 굳어졌습니다. 친절하고 이해하기 쉬운 강의 덕분에 가장 큰 어려움이 예상됐던 건설 관련 교육을 무사히 통과했죠. 그는 국제개발협력 분야 취업과 실무에 실질적인 도움을 줄 수 있는 프로젝트 수행 및 관리, 금융 지식, 입찰 과정, 실무 영어 등을 빠르게 흡수했습니다. 특히 다양한 실제 사례를 바탕으로 프로젝트 수행 과정 전반을 배울 수 있다는 점이 흡족했습니다.

“프린스(Prince), PMP 등 프로젝트 수행과 관련된 자격증 시험에 응시하려면 일정 정도의 교육을 이수해야 하는데요. 건설프로젝트 전문가 양성과정을 통해 응시 자격을 갖추 수 있었다는 것도 커다란 수확입니다. 이렇듯 건설프로젝트 전문가 양성 과정은 건설 분야 종사 희망자뿐 아니라 저처럼 프로젝트 수행 및 관리에 관심이 많은 사람들에게도 큰 도움이 된 양질의 교육이었습니다.”

건설프로젝트 전문가 양성과정은 송성관 씨의 구직활동도 다각적으로 지원했습니다. 그는 교육에 참여하면서도 틈틈이 국제개발협력 기관에 지원서를 제출했지만, 처음에는 서류전형조차도 통과하지 못했습니다. 이력서와 자기소개서 작성이 서툴



렀던 탓인데요. 커리큘럼 내에 포함된 취업캠프 프로그램을 통해 효과적인 취업 서류 작성법과 토론 면접, PT면접, 다대다면접 등 다양한 면접 유형을 심도 깊게 공부할 수 있었습니다. 그가 8월 초 건설프로젝트 전문가 양성과정 수료와 동시에 서울의 한 국제개발협력 비영리기관에 취업할 수 있었던 배경입니다.

미래에 설렘을 더하는 마법, 국민내일배움카드

꿈에 그리던 국제개발협력 분야에 입문한 송성관 씨는 식수, 보건과 관련된 개발도상국 개발 프로젝트의 사무를 보조하는 일을 맡았습니다. 건설프로젝트 전문가 양성과정을 통해 배운 다양한 분야의 실전적 지식이 업무 진행에 큰 도움을 줬다는 것이 그의 설명입니다. 선배 직원들의 칭찬이 뒤따른 것은 당연지사였죠.

“어느 날 잠깐 잠이 나서 인사 담당자에게 저의 합격 이유를 물어본 적이 있는데요. 대학을 졸업하자마자 서울로 교육을 받으러 왔다는 점, 교육 간 프로젝트 수행 및 관리 능력을 길렀다는 점, 자기소개서를 잘

썼다는 점을 꼽아 주셨습니다. 모두 국민내일배움카드 덕분에 거둘 수 있었던 성과였죠. 그 이야기를 듣고 난 후, 취업을 준비하는 지인들에게 국민내일배움카드를 적극적으로 추천하고 있습니다. 자신의 꿈과 공부하고 싶은 내용을 명확하게 파악한 뒤 교육과정을 찾아보면 저처럼 분명히 큰 도움을 얻을 수 있을 테니까요.”

송성관 씨는 올 1월 한층 폭넓은 프로젝트를 수행하는 기관으로 이직한 뒤 라오스 농업개발 프로젝트의 실무자로 활약하고 있습니다. 프로젝트 관리, 사업비 집행, 성과 창출 및 보고, 한국국제협력단(KOICA)과의 협업 등 다양한 업무가 맡겨졌지만, 국민내일배움카드를 통해 배운 지식을 바탕으로 한 사람 몫을 충분히 해내고 있습니다.

“업무를 진행하는 동시에 자격증 취득 및 석사 과정 입학 준비도 조금씩 하고 있습니다. 전문성을 지속적으로 높이기 위한 노력이지요. 국제개발협력 분야 내에 건설도 포함돼 있는 만큼, 언젠가는 건설 지식도 활용할 수 있을 것 같아요. 그때가 되면 저의 전문성이 더욱 빛날 수 있겠지요? 이 모든 상황을 국민내일배움카드와 함께 만들었습니다. 그러니 저의 이야기를 읽으셨다면 지금 바로 국민내일배움카드를 신청하세요. 미래에 설렘과 기대가 더해질 겁니다!”

<유경험자's 꿀팁>

교육과정을 고를 때 자신의 전공 분야만 고집할 필요는 없습니다. 저도 건설 분야의 전공자가 아니지만 커리큘럼에서 프로젝트 전문성을 높일 수 있는 길을 발견했고, 용기 내어 도전한 끝에 좋은 성과를 거뒀는데요. 앞으로 국민내일배움카드를 활용하실 분들도 다양한 분야의 커리큘럼을 꼼꼼히 살펴보는 걸 추천드립니다. 분명 그 안에 반짝이는 보석과 같은 교육 내용이 숨어 있을 것입니다.

고숙련화 단계에 진입한 베트남 노동시장



더 많은 정책기자단의 글은
고용노동부 공식 블로그
(https://blog.naver.com/molab_suda)를
통해 확인하세요!



베트남은 전 세계적으로 고령화, 저출산 현상이 가속화되는 상황 속에서 꾸준한 인구성장을 기록하고 젊은 인구를 다수 보유해 기업과 투자처 입장에서 매력적인 노동시장으로 불립니다. 이와 더불어 경제활동인구가 2020년 기준, 약 5,337만 명을 기록하며 전체 인구의 절반을 넘었습니다. 오늘은 이러한 베트남 노동시장의 현재 상황과 앞으로의 방향성에 대해 소개합니다.

베트남 노동시장 현재 상황

베트남은 전체 고용인구가 약 4,900만 명에 달하는 높은 고용률을 자랑합니다. 2020년 1분기부터 2021년 1분기까지의 산업별 고용 인구 비중을 살펴보면, 3차산업이 약 39%로, 가장 높은 비중을 차지하는 것을 알 수 있습니다. 이는 부가가치 창출이 높은 산업 규모가 커지고 있으며 이에 따라 기업들의 투자가 증가하는 것을 의미합니다.

또한, 베트남은 2015년부터 2020년까지 2%대의 실업률을 유지하며 최저임금도 2021년 1분기 기준, 근로소득자 월평균 소득 720만 동(약 310달러, 남성 근로자의 경우 760만 동, 여성 근로자의 경우 660만 동)을 유지하여 투자처 기준으로 봤을 때, 안정적인 고용시장이며 적당한 임금수준을 나타냅니다.

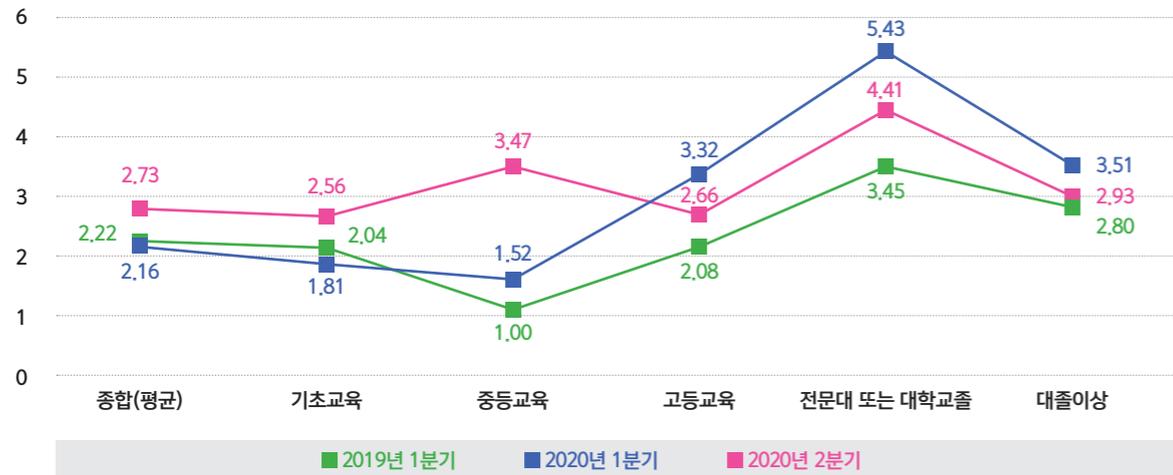
고숙련 노동력 육성을 위한 베트남 노동시장의 과제

실업률과 임금수준을 기준으로 하는 문제가 없어 보이는 베트남 노동 시장이지만, 고숙련 노동력 육성을 위해 몇 가지 과제가 있습니다. 이러한 문제들은 코로나19로 인해 더욱 드러나 베트남 정부의 정책 추진 의지를 앞당긴 것으로 보입니다.

베트남 노동시장의 첫 번째 과제는 고학력 청년들의 실업률 문제입니다. 베트남은 전문대~대학교 졸업 그리고 그 이상의 교육을 받은 청년의 실업률이 기초(초등) 및 중등교육을 수료한 인구의 실업률보다 높습니다. 이러한 베트남의 고학력 청년의 실업률은 산업 구조적 문제뿐만 아니라 높아지는 교육열과 대학 졸업인구의 증가와 관련됩니다. 소득 수준이 높아지고, 경제가 성장하면서 겪게 되는 문제인데요, 교육 수준이 높은 국가일수록 이러한 문제가 발생합니다.

구분	2020년 1분기	2020년 2분기	2020년 3분기	2020년 4분기	2021년 1분기
1차산업(농림, 어업 등)	28%	27.7%	27.9%	27.4%	28.2%
2차산업(제조업, 건설업 등)	33%	33.3%	33.3%	33.6%	32.3%
3차산업(금융, 관광, 서비스업 등)	39%	39%	38.8%	39%	39.5%

베트남내 교육수준별 청년실업률



교육정도별 실업자 및 실업률

단위: 명, ()는 실업률%



* 실업률: 15세 이상 전체 경제활동인구 중 실업자의 비율

자료: 통계청



한국의 경우도 상황이 비슷합니다.

통계청 자료에 따르면, 실업률 집계기 시작된 2000년 이후 2017년 처음으로 대학교 졸업 이상의 학력자의 실업률이 고등학교 졸업 학력자의 실업률보다 높았습니다. 이러한 현상에 대해 서울대학교 행정대학원 정광호 교수는 “대기업이나 금융권처럼 대졸 이상이 선호하는 일자리는 줄어들고 있지만, 중소기업 등 상대적으로 고용 여력이 있는 부문으로는 대졸 이상 학력자가 취업을 원하지 않는 ‘일자리 mismatch’가 뚜렷해졌기 때문”이라고 설명했습니다.

베트남 노동시장의 두 번째 과제는 낮은 노동생산성 문제입니다. 산업구조 개편과 고학력 노동인구 공급 증대에 따른 실업률 증가는 다른 나라도 경제성장기에 겪는 현상이지만, 베트남은 여기에 더불어 ‘노동생산성 증대’라는 과제가 남아있습니다.

2018년 베트남의 전체 노동생산성은 1만 1,142달러로 추정되는데 이러한 수치는 싱가포르의 7.3%, 말레이시아의 19%, 태국의 37%에 불과하고 주요 경쟁국인 인도네시아의 44.8%, 필리핀의 55.9%에 불과한 수준입니다. 아시아생산성기구(APO)의 2020년 노동생산성 보고서에 따르면, 베트남의 노동생산성은 일본과는 60년, 말레이시아와 40년, 태국과는 10년 차이 나는 것으로 나타났습니다. 최근의 노동생산성 증가율은 높지만, 주변국과의 격차를 따라잡기에는 아직 부족하다는 평가를 받았습니다.

베트남 정부의 앞으로의 방향

베트남 정부의 입장에서 고학력 청년실업률을 해결하면서 동시에 노동생산성을 향상시킬 수 있는 방법으로 고숙련 노동력을 육성하는 방법을 선택하고, 이를 통해 고부가가치 산업에 대한 투자유치를 연결시킬 수 있을 것입니다.

이처럼 제조업을 기반으로 성장을 이룬 베트남은 다음 단계로 나아가야 할 시점이 다가온 것 같습니다. 베트남 정부도 이에 따라 올해 초 개정 노동법을 발표하며 노동생산성을 증대시킬 정책들을 추진할 가능성이 높는데요. 기존의 경쟁력과는 다른 강점을 만들기 위해 인적자본 육성을 위한 정책이 예상됩니다.

*참고자료

- 코트라 해외시장 뉴스, 2021-05-31, 이성민 베트남 호치민 무역관 (<https://tinyurl.com/9739c5r>)
- 중앙선데이 뉴스, 2018-01-14, 이수기(<https://www.joongang.co.kr/article/22283763#home>)

MOEL News

1

주요 유통·물류업 기업 대표화 간담회를 개최했습니다



안경덕 고용노동부 장관은 지난 10월 8일 「유통물류업 리더 간담회」를 개최했습니다. 우리나라 유통·물류산업을 이끌어가는 주요 기업 대표(CEO)가 참석한 이날 회의는 '안전보건관리 개선방안', '청년에게 존중받는 일터 만들기' 등을 주제로 정부의 관련 정책 소개, 기업 사례 발표, 토론 등의 순서로 진행됐습니다.

유통·물류 분야는 최근 가장 빠르게 성장하는 산업으로 종사자 규모가 급증함에 따라 사고와 질병 발생이 증가하고 이에 따른 작업조건에 대한 사회적 관심이 증대하고 있어 높아진 기업 위상에 걸맞은 안전하고 건강한 작업조건, 청년들에게 존중받는 일터 조성 등 사회적 책임도 요구받고 있습니다.

고용노동부의 관련 정책 소개에 이어 쿠팡과 씨제이대한통운에서 '안전보건관리체계 구축 사례, 배송종사자 과로 예방 및 작업조건 관리, 청년고용 지원프로그램'을 발표·공유했습니다.

쿠팡은 고위험군 직원 대상 건강관리 프로그램인 '쿠팡케어'를 도입해 1개월간 유급으로 집중적인 건강관리를 실시토록 지원하고 있으며, 25년까지 물류센터를 100만 평 넓혀 5만 개의 신규 일자리를 창출한다는 계획입니다.

씨제이대한통운은 배송종사자 과로 예방을 위해 사회적 합의에 따른 분류인력을 투입했고, 택배기사 작업시간 단축을 위한 표준 작업모형을 수립 중입니다. 또한 도급·용역·위탁 시 안전보건 확보를 위해 적격 수급업체 선정평가 기준을 재정립할 계획입니다.

이어서, 해당 주제에 대한 정부와 기업의 역할에 대해 참석한 기업 대표들과 의견을 교환했습니다.

안경덕 장관은 "최근 유통·물류업의 업무상 질병이 증가하고 과로사 발생에 대한 사회적 이목이



집중되고 있으므로, 택배사는 종사자의 건강을 위해 사회적 합의에 따른 작업시간을 준수하여 주시고 유통·물류회사는 배송인력이 장시간 작업을 하지 않도록 작업시간 관리 등 개선 노력을 요청한다"라고 당부하면서, "정부도 검진 비용 지원사업을 근로자뿐 아니라 특수형태 근로종사자인 택배기사를 대상으로 확대하여 시행하는 등 기업에 필요한 지원을 할 것"임을 밝혔습니다. 또한 최근 사업장에서 코로나19 집단감염이 끊이지 않고 있어 철저한 코로나19 방역관리와 백신접종 독려도 당부했습니다.

아울러, 안경덕 장관은 "유통·물류 업종은 고용 측면에서도 매우 중요한 역할을 담당하고 있다"라고 하면서, "많은 청년을 고용하여 청년 취업난 해소에 기여해 주심에 감사드린다"라고 격려했습니다. 이와 함께 "여전히 많은 청년이 취업에 어려움을 겪고 있고, 직무훈련, 일경험 등 '취업을 위한 기회'에도 목말라 있다"라며, "청년들의 취업 가능성을 높일 수 있는 보다 많은 기회를 제공해 주시길 바란다"라고 당부하면서, "정부도 「청년고용 응원 프로젝트」등을 통해 기업의 노력을 적극적으로 지원해 나갈 것"임을 밝혔습니다.

이날 회의에 참석한 주요 유통·물류업 대표들은 '안전보건관리 개선방안', '청년에게 존중받는 일터 만들기'를 주제로 자유롭게 의견을 교환했고, 기업 대표들이 의지를 가지고 현장의 산업재해를 감축하고, 청년 인재 양성 및 채용 기회를 넓히는 데 힘을 모으기로 했습니다.



2

고용노동부 소관
4개 법령안을
심의·의결 했습니다



정부는 지난 10월 6일 국무회의에서 「근로기준법 시행령」, 「임금채권보장법 시행령」, 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령」, 「산업안전보건법 시행령」 개정안 등 고용노동부 소관 4개 법령안을 심의·의결했습니다. 주요 내용은 다음과 같습니다.

근로기준법 시행령 (시행일: '21.10.14.)

☞ 근로기준정책과 소관

「근로기준법」 개정으로 지난 10월 14일부터 직장 내 괴롭힘을 행한 사용자와 사용자의 친족인 근로자에 대해 1000만 원 이하의 과태료가 부과됩니다.

이에 따라 「근로기준법 시행령」에서 직장 내 괴롭힘 제재 대상이 되는 사용자의 친족의 범위를 ①사용자의 배우자, ②4촌 이내의 혈족, ③4촌 이내의 인척으로 규정하였습니다. 또한, 직장 내 괴롭힘에 대한 객관적 조사 실시 등 사용자의 조치 의무사항을 위반한 경우에도 500만원 이하의 과태료가 부과됩니다. 이에 따라, 시행령에 조치 의무사항 위반 등에 대해 위반행위 및 횡수별 과태료 부과기준을 마련하였습니다.

그간 직장 내 괴롭힘 행위의 가해자가 '사용자'나 '사용자의 친족인 근로자'인 경우 사용자의 적절한 조치를 기대하기 어려웠으나, 과태료 등을 부과하여 실효성을 담보할 수 있게 되었습니다.

임금채권보장법 시행령 (시행일: '21.10.14.)

☞ 퇴직연금복지과 소관

「임금채권보장법」 개정으로 지난 10월 14일부터 재직자 대지급금 제도가 신설되고 대지급금 지급 절차가 간소화됨에 따라, 시행령에 대지급금 지급 대상 근로자 기준을 마련하였습니다. 재직 근로자의 경우, ①소송·진정 제기 당시 근로계약이 종료되지 않았고, ②임금액이 고용노동부 장관이 고시하는 금액 미만이며, ③마지막 체불일의 다음날부터 2년 이내 소송 또는 1년 이내 진정 등을 제기한 근로자가 간이대지급금 지급 대상이 됩니다.

퇴직 근로자의 경우 확정판결 없이 '체불 임금등·사업주 확인서'로 간이대지급금(소액체당금)을 청구할 때 "퇴직한 다음 날부터 1년 이내에 진정 등을 제기한 근로자"가 지급 대상이 됩니다. 또한, 용어변경(체당금→체불 임금등 대지급금), 부정수급 제재 강화 등의 그 외 법 개정 내용에 따라 시행령을 정비하였습니다.

"체당금"을 "체불 임금등 대지급금"(약칭: 대지급금)으로 변경하면서, 특히 "일반체당금"은 "도산대지급금"으로, "소액체당금"은 "간이대지급금"으로 용어를 변경하였습니다. 대지급금 부정수급에 대해서는 신고포상금 지급수준 및 상한액을 현재보다 2배 높였습니다.

외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령 (시행일: '21.10.14.)

☞ 외국인력담당관 소관

「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 개정으로 지난 10월 14일부터 외국인근로자 고용허가를 최초로 받은 사용자의 경우 노동관계법령·인권 등에 관한 교육을 의무적으로 이수해야 합니다. 해당 교육은 한국산업인력공단에서 무료로 제공하며, 집체 또는 온라인 학습(PC 또는 모바일)으로 6시간 동안 진행됩니다. 이에, 교육을 미이수한 사용자에 대한 과태료 부과 수준 등 법 시행에 필요한 사항을 시행령에 규정했습니다.

산업안전보건법 시행령 (시행일: '21.10.14.)

☞ 산업안전보건정책과 소관

「산업안전보건법」 개정으로 지난 10월 14일부터 사업주의 건강장해 보호조치 대상이 종전 '고객의 폭언등'으로 인한 '고객응대근로자'에서 '고객 등 제3자의 폭언등'으로 인한 '모든 근로자'로 확대됩니다. 이에, 법 시행 시기에 맞추어 시행령에 위임된 조문 제목과 자구를 개정법에 맞게 정비하였습니다.

앞으로 경비원 등 고객응대근로자에는 해당하지 않으나 고객 등 제3자의 폭언 등에 노출되는 근로자까지 보호대상에 포함되어 근로자 건강권 보호가 더욱 강화될 것으로 기대됩니다.



3

전국 직업계고 현장실습의 제도 보안을 위해 관계부처 합동 지도 및 점검을 실시합니다

교육부와 고용노동부는 현장실습생 사고와 관련하여, 재발 방지 및 직업계고(특성화고·미이스터고·일반고 직업계열) 현장실습 제도 보안을 위한 후속 조치에 속도를 내기로 하였습니다.

교육부·전남교육청·고용노동부 등이 참여한 공동조사단은(10월 9일~) 학교 및 사업체 조사, 자료 검토, 면담 등을 통해 사고 경위를 비롯하여 현장실습 운영 지침 준수와 사업체의 안전 관리 여부 등을 조사했습니다.

조사 결과, 해당 사업체가 현장실습 관련 법령 및 규정 등에 비추어 다수의 위반 및 미준수 사항이 있음을 확인하였고, 학교에서도 현장실습 운영 지침(매뉴얼)상의 규정 미준수 사항이 다수 확인되었습니다. 이에 따라 전국의 실태 파악을 위해 중앙단위 현장실습 지도·점검을 앞당겨 시행하고 학교뿐만 아니라 기업까지 확대하기로 하였습니다. 또한, 현장실습생 보호 및 중앙단위 지도·점검 활용 등을 위해 현장실습 중 부당대우 등에 대한 제보를 받는 '현장실습 신고센터(온라인, 전화)'를 운영하고, 전문가 및 관련 단체의 의견수렴을 거쳐 지도·점검 결과를 분석한 후 이에 따른 보완 방안을 마련할 계획입니다.

이번 공동조사를 통해 현장실습 운영에 있어 학생의 안전·권익 보호를 위해 지켜야 할 규정 등을 준수하지 않고 있음을 확인하였습니다. 이에 교육부는 전라남도교육감에게 관련 규정을 준수하지 않은 학교관계자에 대한 조치 및 업체에 대한 과태료 부과 등의 후속조치 진행을 요구하고, 교육청의 관리·감독에는 미흡한 부분이 없는지를 확인하기 위한 조사도 병행하고 있으며, 교육부를 포함한 현장실습 제도·운영 전반에 걸친 점검 등을 위해 별도 자문회의를 진행할 예정입니다. 향후 중앙단위 지도·점검을 통해 학교·기업의 현장실습 실태를 정확히 파악하고, 전문가 및 관련단체, 직업계고 학생·교사·학부모 등 각계각층의 의견수렴을 거쳐 개선 과제를 발굴할 계획입니다.

또 직업계고 현장실습 전수조사를 실시하기로 하였습니다. 교육부는 시도교육감(10.20.) 및 부교육감 회의(10.18.)를 통해 현장실습 전반에 걸쳐 학교, 기업에 대한 점검을 요청하였으며, 산업체는 안전보건상 취약 기업을 우선 점검하고 학교는 관련 지침 및 규정을 잘 이행하고 있는지 확인해 줄 것을 당부하였습니다. 아울러, 지역·산업기반 등 시도별 특성을 고려하여, 시도교육청 차원에서도 현장과 밀착된 현장실습 개선 및 지원방안을 모색하고 적극적으로 제안해 주기를 요청하였습니다.

중앙단위 현장실습 지도·점검 시기를 앞당기고 그 범위도 확대하기로 하였습니다. 교육부가 예년의 경우 11월~12월에 걸쳐 전문가 등과 시도교육청·학교 대상으로 중앙단위 현장실습

지도·점검을 해 왔으나, 올해는 10월 말부터 조기에 시작하며, 고용노동부 등 관계부처와 함께 산업체 지도점검까지 범위를 넓히기로 했습니다.

시도교육청과 학교 대상 지도·점검에서는 현장에서 현장실습 규정과 지침이 제대로 준수되고 있는지, 미준수 시 그 원인이 무엇이고, 어떤 지원이 필요한지 등을 집중적으로 지도·점검할 계획입니다.

산업체 지도·점검에서는 현장실습생 실습과 관련된 안전·보건 조치 여부, 자격이 필요한 유해·위험 작업 확인 등 산업안전보건법상의 보호규정 준수 여부를 확인합니다.

현재 실습 중인 현장실습생 보호의 시급성을 고려, 지난 10월 20일부터 중앙 및 시도 취업지원센터에 현장실습 신고센터(전화·온라인)를 긴급히 설치하여 실습 중 부당대우 등에 대한 제보를 받도록 합니다. 신고센터에 접수된 신고·제보의 내용은 중앙단위 현장실습 지도·점검에 반영하여 제도 개선에 활용할 수 있도록 조치할 예정이며, 신고·제보 사항 중 필요한 경우 근로감독과 연계하여 현장실습생을 더욱 두텁게 보호할 계획입니다.

아울러, 현장에서 잘 작동될 수 있는 현장실습 개선 방안 마련을 위해 현장실습과 관련된 전문성을 갖춘 전문가를 중심으로 자문단을 구성하여 개선점을 확인하고, 다양한 현장 의견을 수렴합니다.

현장실습 지침(매뉴얼) 준수 등 주요 사항과 협조 사항 등을 논의하기 위해 10월 18일(월) 시도교육청 부교육감 회의에 이어 10월 20일(수) 부총리 주재 교육감 회의를 개최하고, 다각도의 지도·점검이 이루어질 수 있도록 정보 공유 및 관계부처의 협조 사항 협의도 진행하였습니다.

현장실습에 참여하는 기업의 안전과 관련하여 고용노동부와 긴밀한 협력 관계 속 제도 개선을 추진하기 위해 빠른 시일 내에 고용노동부와 현장실습 안전 대책 마련을 위한 논의를 추진할 계획입니다. 또한, 11월~12월에 걸쳐 노동 및 현장실습 전문가, 직업계고 학생·교사·학부모, 교원단체, 현장실습에 참여한 기업체 등의 의견 수렴을 하고, 현장실습과 관련한 교육부, 고용노동부, 교육청, 학교, 산업체의 역할과 책임 등 여러 개선 사항을 여러 각도에서 심도 있게 논의하여 연내 개선 방안을 발표할 계획입니다.



4

외국인근로자의 재입국 제한기간을 단축하고 대상을 확대합니다



지난 10월 14일부터 재입국 특례 외국인근로자의 재입국 제한기간이 1개월로 단축되며, 특례 적용 대상도 확대됩니다.

또한 최초 고용허가 사용자는 노동관계법령·인권 교육을 의무적으로 받아야하며, 광업에서는 동포 외국인(H-2)을 고용할 수 있게 됩니다.

이는 지난 4월 13일에 공포된 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」개정안의 세부절차를 규정하는 시행령, 시행규칙 등 정비가 완료되면서 지난 10월 14일부터 시행되는 새로운 제도의 내용입니다.

<1> 재입국특례자에 대한 재입국 제한기간 단축(3→1개월)

외국인 근로자는 한번 입국하면 최대 4년 10개월까지 근무할 수 있으며, 그 기간 동안 한 사업장에서 근무한 경우에 한해 재입국특례를 인정받아 출국 후 3개월이 지나면 다시 입국하여 최대 4년 10개월간 근무할 수 있는 기회가 부여됩니다. 그러나 3개월의 재입국 제한기간은 사업장의 업무공백을 유발할 수 있다는 문제제기가 있어 동 기간을 3개월에서 1개월로 단축하였습니다.

<2> 재입국 특례 대상 확대

외국인근로자는 4년 10개월간 사업장 변경을 하지 않고 한 사업장에서 근무한 경우에만 재입국 특례가 가능하여 부당한 처우를 받더라도 재입국 특례를 인정받기 위해 사업장변경을 요구하지 못하는 경우가 있고, 사용자는 숙련 외국인근로자가 사업장변경 이력이 있는 경우 재입국 특례를 인정받지 못해 계속 고용하는데 한계가 있었습니다.

앞으로는 외국인근로자가 사업장을 변경하더라도 최초 근무한 업종(100인 미만 제조업, 서비스업, 농축산업, 어업)에서 4년 10개월간 근무하였다면 재입국 특례 허가를 신청하는 사용자와 현재의 근로계약기간이 1년 이상 남아 있다면 재입국 특례를 인정받을 수 있게 되었습니다.

<3> 외국인근로자 책임 아닌 사유로 사업장 변경 시 재입국특례 요건 보완

폭행, 성희롱 등 외국인근로자의 책임이 아닌 사유로 사업장을 변경한 경우 재입국 특례를 인정받기 위해서는 해당 사업장에서 근로계약기간이 1년 이상 남아 있어야 했습니다. 따라서 잔여 기간이 1년 미만인 시점에서 부당한 처우를 받는 경우는 재입국특례를 인정받기 위해 사업장 변경을 하지 못하고 참아야 하는 사례가 발생할 수 있었습니다.

따라서 외국인근로자의 책임이 아닌 사유로 사업장 변경을 한 경우 잔여 취업활동기간이 1년 미만이라도 직업안정기관의 장이 권익보호협회의 의견을 들어 재입국 후의 고용허가를 하는 것이 타당하다고 인정하는 경우 재입국 특례가 가능하도록 하였습니다.

<4> 최초 외국인근로자 고용허가 사용자교육 의무화

지난 10월 14일부터 외국인근로자 고용허가를 최초로 받은 사용자는 고용허가서 발급일로부터 6개월 이내에 노동관계법령·인권 등에 관한 교육을 의무적으로 이수해야 합니다. 해당 교육은 한국산업인력공단에서 무료로 제공하며, 집체 또는 온라인 학습(PC 또는 모바일)으로 6시간 동안 진행됩니다. 또한, 교육을 미이수한 사용자에게는 과태료 300만원이 부과됩니다.

<5> 특례고용허가제 허용 업종에 광업을 추가

동포 외국인(H-2)을 고용할 수 있는 특례고용허가제 허용 업종으로 기존 건설업, 서비스업, 제조업, 농업, 어업 외에 광업이 추가됩니다.

안경덕 고용노동부 장관은 “산업현장에서 오래 근무한 숙련된 외국인근로자들에 대한 수요가 높은 상황”임을 고려할 때 “이번 제도개선으로 사업주들의 인력공백이 최소화되고, 외국인근로자 인권 보호가 강화될 것으로 기대된다”고 밝혔습니다.



5

건설현장 타워크레인
불시감독을 실시했습니다



고용노동부는 타워크레인 작업으로 인한 중대재해를 예방하기 위하여, 올해 12월 말까지 시공 능력 순위 상위 100위 이내 건설회사에서 시공하는 건설현장을 중심으로 불시감독을 합니다.

그간 고용노동부는 타워크레인 설치·해체·상승 작업으로 인한 중대재해 예방을 위하여 설치·해체작업 자격을 강화하고, 설치·해체작업 영상기록 의무도 부과했으며('18년~), 타워크레인 설치·해체업체 등록 의무제도 신설했습니다('20년~).

그러나 올해 타워크레인 설치·해체·상승 작업에 따른 사망사고가 4건(사망자 총 5명, 잠정)이나 발생함에 따라, 타워크레인 관련 산업안전기준이 건설현장에서 철저히 준수될 수 있도록 불시에 감독할 계획입니다.

이번 타워크레인 건설현장 불시감독 시에는 ① 사전조사 및 작업계획서 작성 여부 ② 작업간 충돌방지조치 및 작업과정 전반 영상기록·보존 여부 ③ 타워크레인 적재하중 준수 여부 ④ 타워크레인 설치·해체 작업자 자격 보유 여부등을 집중적으로 확인할 예정입니다.

한편, 지난 10월 14일 사고사망자가 동시에 2명 발생한 남양주시 타워크레인 사고현장에 대해서는 특별감독을 실시하고, 현장소장 등 관련자를 대상으로 구속영장을 청구하는 등 엄중하게 조치할 계획입니다.

6

금천구 사고현장을 방문하여
철저한 조사를 실시하고
엄중처벌을 지시했습니다



안경덕 고용노동부 장관은 지난 10월 23일 소화약제(CO2, 이산화탄소) 누출되는 사고가 발생한 서울 금천구 가산데이터허브센터를 찾았습니다.

안경덕 장관은 사고현장을 찾아 현장을 살펴 본 후, 소방청·경찰 등과 협력하여 사고에 대한 철저한 원인조사 및 책임자에 대한 엄중 처벌을 지시했습니다. 한편 고용노동부는 중대재해 대응 매뉴얼에 따라 '중앙산업재해수습본부'를 구성·운영하여 사고상황을 파악하고 관계부처와 공유하는 한편, 유사한 사고 재발 방지를 위한 방안 마련 및 사고수습에 최선을 다할 예정입니다.



7

현장실습생 사망사고 사업장의 감독을 실시했습니다



고용노동부는 지난 10월 6일 현장실습생 사망사고가 발생한 사업장(전남 여주시 소재) 대상 재해조사 및 산업안전 감독을 실시(10.7.~10.15.)하고 다수의 산업안전보건법령 위반사항을 적발하여 지난 10월 15일 사업주와 대표를 입건하였습니다.

이번 사고는 현장실습생에게 산업안전보건법상 근로자 안전보건 관련 필수규정이 준용('20.10.1. 시행)된 이후 발생한 첫 사망사고로서 지난 10월 7일 작업중지 실시와 함께 10월 15일까지 고용노동부(여수고용노동지청) 근로감독관과 안전보건공단 전문가 등을 중심으로 철저한 재해조사와 감독이 진행되었습니다.

재해조사 및 감독결과에 따르면

- ❶ 우선 사업주는 현장실습생이 잠수 관련 자격이나 면허, 경험 또는 기능을 가지지 아니하였음에도 따개비 제거 작업 시 잠수작업을 지시한 것으로 나타났습니다.
- ❷ 잠수작업 전에 잠수기, 압력조절기 및 잠수작업자가 사용하는 잠수기구 등도 사업주가 점검하지 않고, 2인 1조 작업, 감시인 배치, 잠수작업에 필요한 안전장비 제공 등 기본적인 안전수칙도 지켜지지 않은 것으로 확인됐습니다.
- ❸ 아울러 잠수작업 이외에 총 5건의 산업안전보건법 위반사항도 적발되어 과태료 처분과 시정명령을 실시하였습니다.

고용노동부는 산업안전보건법령 위반사항에 대해 신속히 검찰로 사건을 송치하여 엄정한 사법조치가 있도록 조치할 계획이며, 다른 현장실습 참여기업들이 감독 결과를 참고하여 안전한 현장실습이 이루어질 수 있도록 적극 지도·안내할 예정입니다.

아울러 민간재해예방기관을 통한 기술지도, 위험한 공정 개선 등을 위한 재정지원과 안전관리에 필요한 정보제공 등 현장실습 기업의 안전사고 예방에 필요한 지원도 적극 추진할 계획입니다.



Healing



인생 2막, 볼을 커다

- 60 오징어 게임 속 서바이벌 우리의 현실과 얼마나 닮았나요?
- 64 빠르다 빨라 현대사회·회사에서 꾸미지 않는 이유
- 66 직장인을 위한 상황별 추천 유튜브 채널
- 68 대전환의 시대 우리는 어떻게 해야 할까요?
- 72 환절기 건강 관리 잘 하고 계신가요?
- 74 11월 영화·도서·음반
- 80 #내일스타그램



빠르다 빨라 현대사회 회사에서 꾸미지 않는 이유





오징어 게임 속 서바이벌 우리의 현실과 얼마나 닮았나요?

넷플릭스에 공개되면서 전 세계적인 주목을 받고 있는 드라마 <오징어 게임>. 공개 이후 세계 각국에서 시청률 1위를 차지했는데요. 대히트를 친 드라마 <오징어 게임> 속에는 어떤 노동 이야기가 있는지 함께 살펴볼까요?

“저와 게임 한 판 하시겠습니까?” 딱지치기로 시작되는 오징어 게임의 서막



주인공 기훈은 중년의 나이에도 불구하고 어머니와 함께 하는 썩어빠진 인생입니다. 이혼 후 아내와 아이의 얼굴도 잘 보지 못하며 돈을 벌 생각도 능력도 없이 어머니가 애써 번 돈을 경마에 투자하는 삶을 살고 있죠. 스스로도 생산적인 일을 할 수 있다는 생각 없이 시간을 보내고 있습니다. 그런 그에게 어느 날 의문의 남성이 찾아옵니다. 그는 지하철 역에서 기훈에게 딱지치기를 제안하죠. 멀끔하게 생긴 장정이 원하는 딱지치기에 당황하기도 잠시, 이기면 돈을 준다는 말에 최선을 다해 딱지치기에 임하는 기훈은 언뜻은 패배를 맞습니다. 그리고 이에 대한 벌칙으로 뺨을 맞죠. 부어오르는 뺨과 불타오르는 승부욕. 과연 기훈은 원하는 승리를 거머쥌 수 있었을까요?

😊 여기서 잠깐!

기훈에게 도움이 되는 취업지원 정책에는 어떤 것이 있을까요?

기훈과 같이 직장이 없는 분들이라면 각종 취업지원 제도를 이용할 수 있습니다. 고용복지+센터를 방문해서 나에게 맞는 맞춤형 취업지원 서비스를 찾을 수 있는데요. 특히 저소득자, 실직자 등 취업취약계층을 위한 취업계층취업촉진 서비스의 경우 심리안정지원 프로그램과 구직자 취업역량강화 프로그램이 지원되며, 채용박람회 등을 통해서 다양한 직업 매칭을 돕기도 합니다!

*문의: 워크넷(www.work.go.kr), 고용센터(www.work.go.kr/jobcenter)

“도대체 우리를 왜 여기에 불러 모은 거예요”
각자의 사연을 품은 채 모인 참가자들



딱지치기에 승리한 기훈에게 의문의 남성은 돈을 건넵니다. 그리고 이어 오징어 게임에 참가할 것을 권하죠. 큰 돈을 벌 수 있다는 말에 혹한 기훈은 게임을 수락하고, 이어 알 수 없는 일당에게 납치되어 낯선 장소에서 눈을 뜹니다. 눈을 뜬 곳에는 400명이 넘는 사람이 모두 같은 트레이닝 복을 입고 번호를 단 채로 잠에서 깨어나고 있었죠. 이들은 모두 기훈과 같은 방법으로 오징어 게임에 참가했습니다. 한국에 와서 오랜기간 일한 임금을 받지 못한 채 불법체류 중인 외국인 알리, 서울대를 졸업한 수재이지만 금융 사기범이 되어 큰 빚을 갚아야 하는 위기에 처한 상우, 가족과 함께 탈북을 시도했지만 그 과정에서 부모님을 잃고 홀로 동생을 책임져야 하는 새벽 등 각자의 사연을 가진 채 게임에 참가합니다. 이들의 앞에는 어떤 게임들이 나타날까요?

😊 **여기서 잠깐!**

알리와 같은 외국인근로자를 위한 정책에는 어떤 것이 있나요?

고용노동부에서는 외국인근로자를 위한 정책도 마련하고 있습니다. 합법적으로 외국인력을 고용하도록 하는 고용허가제도, 고용허가제로 입국한 외국인노동자 및 방문취업동포에게 고충상담, 한국어 및 생활법을 교육 등을 통한 체류 지원 서비스를 제공하는 센터와 서비스를 운영하고 있죠. 그 외에도 농어업분야 외국인노동자 주거환경 개선 등 적극적으로 외근인근로자의 근무여건 개선을 위해 노력하고 있습니다. 또 불법체류자 또한 산재보상의 대상이라는 사실도 기억하세요!

*문의: 외국인력상담센터(TEL. 1577-007)

“무궁화 꽃이 피었습니다를 한다고?”
운동장에서 펼쳐지는 냉혹한 생존 게임

첫 게임이 시작되고, 모든 참가자는 어린 시절 뒤편던 운동장과 같은 모형의 세트장으로 이동합니다. 첫 게임명은 ‘무궁화 꽃이 피었습니다’. 거대한 세트장에서 시작되는 전통게임에 참가자들은 묘한 감정을 품은 채 게임을 시작합니다. 황당한 전개에 코웃음을 치기도 잠시 “무궁화 꽃이 피었습니다”라는 인형의 말이 끝난 후에 움직이는 참가자들은 갑자기 죽음을 당합니다. 인형의 눈에 설치된 총이 움직임을 감지하여 무자비하게 참가자들을 총살하죠. 눈 앞에서 펼쳐지는 참가자들의 죽음에 순식간에 아수라장이 되는 게임 현장. 하지만 잘못 움직이면 죽음만이 기다리고 있습니다. 다양한 전통게임과 잔인한 데스게임의 룰이 어우러지며 펼쳐지는 오징어 게임의 최종 승자는 누구일까요? 오징어 게임 참가자들은 모두 각자의 목적을 달성할 수 있을까요? 드라마를 통해서 확인해보세요!

😊 **여기서 잠깐!**

변화하는 환경에 일촉즉발의 상황에 놓인 사업장이 있나요?

오징어게임을 보며 많은 분들이 마치 게임 속 인물들이 현실 세계를 살아가기 위해서 분투하는 우리의 모습과 닮았다고 말하죠. 특히 코로나19로 산업의 지형이 급격히 변화하면서 SOS가 필요한 사업장이 늘어나고 있습니다. 고용노동부에서는 고용위기지역과 특별고용지원 업종을 지정하여 지원 체계를 마련하고 있는데요. 해당하는 사업주라면 적극적으로 연락하여 구제받을 수 있다면 좋겠습니다!

*문의: 고용노동부 지역산업고용정책과 (TEL. 044-202-7407)



직장인을 위한 상황별 추천 유튜브 채널

직장 생활을 하다 보면 선배들의 조언이 필요한 순간이 찾아옵니다.
커리어에 대한 고민, 월급 관리에 대한 고민, 회사 생활이나 삶의 방향성에 대한 고민 등.
속 시원하게 고민을 해소하기 위해서 요즘에는 유튜브 채널을 찾는 분들이 늘었는데요.
각 상황별로 직장인들에게 유용한 유튜브 채널들을 추천해봅니다.



Case 1.

다양한 인생 선배들의 이야기를 듣고 싶다면?

▶ 강연 유튜브 채널

#세바시 #TED

유튜브 채널 <세바시>는 '세상을 바꾸는 시간 15분'이라는 콘텐츠가 올라오는 채널로 명사의 강의를 모은 유튜브 채널입니다. 다양한 영역에서 성공한 인물들이 나와서 자신의 인생 스토리를 공유하며 경험과 인사이트를 나누죠. TED의 경우는 기술(Technology), 엔터테인먼트(Entertainment), 디자인(Design)을 의미하는 앞글자를 따서 만든 비영리 재단에서 정기적으로 진행하는 강연회 영상을 볼 수 있습니다. 2005년부터 매년 3명의 수상자들이 선정되었고, 그들의 강연회를 볼 수 있습니다. 많은 이들이 동기부여 하면 두 채널을 가장 많이 떠올린다고 할 정도로 양질의 콘텐츠를 만날 수 있습니다!

Case 3.

취업과 이직을 준비 중이라면?

▶ 커리어관리 유튜브 채널

#퇴사왕 이형 #인사담당자

요즘에는 평생을 한 직장에서 근무하고, 정년퇴임하는 일이 흔치 않습니다. 그래서 많은 직장인들은 이직과 퇴사에 대한 고민을 달고 살 텐데요. 그런 고민에 대한 해우소가 되는 채널이 있습니다. <퇴사왕 이형>은 대기업 인사담당자 출신으로 직장인들이 현명하게 회사생활 하는 처세법 그리고 연차별 업무 노하우를 알려줄 뿐만 아니라 <면접왕 이형>이라는 채널을 통해서 면접대비까지 할 수 있도록 돕습니다. 마찬가지로 대기업 인사담당자 출신의 유튜브로는 <인사담당자>도 많은 구독자를 보유하고 있는데요. 자기소개서 작성법, 면접 대비 영상, 이직 준비 꿀팁 등을 알려주고 있습니다.

Case 2.

돈 관리가 어렵고 재테크를 배우고 싶다면?

▶ 재테크 유튜브 채널

#신사임당 #14F #삼프로

직장인의 큰 고민 중의 하나가 바로 돈 관리입니다. 돈 관리와 재테크 공부는 최근 몇 년간 직장인들 최대의 관심사이기도 했는데요. 채널 <신사임당>은 인기 재테크 유튜브로 손꼽힙니다. 다양한 인물을 매주 섭외하여 신사임당과 문답을 하는 단순한 인터뷰 콘텐츠이지만, 자연스러운 진행과 한국경제TV PD 출신의 경력이 돋보이는 진행자의 날카로운 질문들로 인해 많은 구독자의 사랑을 받고 있죠. 채널 <14F>는 2030세대를 위한 유튜브 채널로 해당 채널에는 부자언니 유수진의 아이돈 케어라는 콘텐츠가 인기입니다. 이제 막 사회생활을 시작한 초년생을 위한 경제 지식을 쉽게 다루고 있습니다!

Case 4.

N잡과 디지털 노마드를 꿈꾼다면?

▶ 디지털 노마드 유튜브 채널

#요즘것들의사생활 #탐구생활-돈이 되는 삶의 이야기

코로나19로 인해서 재택근무와 비대면 업무 환경 구축이 활성화되면서 업무와 일상의 경계를 지우고 다양한 일의 형태를 찾아나서는 사람들이 늘고 있죠. 이처럼 N잡에 대한 관심과 다양한 일의 형태를 연구하고 보여주는 유튜브 채널도 있습니다. 채널 <요즘 것들의 사생활>은 다양한 일의 형태로 살아가는 현장을 직접 찾아가 디지털 노마드의 삶을 조명하고 있는데요. 어떤 일의 형태가 가능한지에 대한 질문을 끊임없이 사람들에게 던지는 채널에 해당합니다. <탐구생활-돈이 되는 삶>의 이야기 또한 다양한 일의 형태를 선택한 사람들을 조명하여 현실적인 문제들을 살펴보는 채널인데요. 가지각색의 일하는 사람들의 모습을 보면서 다양한 가능성을 모색해볼 수 있겠습니다.

대전환의 시대 우리는 어떻게 해야 할까요?

디지털화, 저탄소화로 인한 산업의 변화로
노동자들의 일상도 많은 변화가 찾아 왔습니다.
변화하는 일상 속 노동자들은
어떻게 오늘을 살아가는 것이 좋을까요?



Q1 석탄 발전소에서 15년 넘게 근무해온 근로자입니다. 그간 현 직장에서 자녀들을 다 키우고 삶의 기반을 많이 마련해서 현 직장에 대한 애정이 두터운 편인데요. 최근 몇 년 동안 회사가 많이 어려워졌습니다. 탄소중립이라는 전 세계적인 기조가 계속되는 한 점점 더 회사는 어려워질 것이라고 들었어요. 그래서인지 지금 최근 5년간 임금도 동결이었고, 이번 연봉협상에서는 임금을 50프로 이상 삭감하겠다는 말을 들었어요. 이 조건을 받아들이지 않으면 퇴직을 종용당하고 있는 상황입니다. 아직 정년도 많이 남았고 저는 가족들을 위해서 더 일하고 싶은데, 앞으로 이 업계는 계속 어려워질 것 같아서 걱정이 됩니다. 어떻게 하면 좋을까요? 임금 삭감을 받아들이기도, 그렇다고 퇴사하기에도 어려운 상황입니다. 도움이 필요합니다.

불리하게 변경하는 내용의 단체협약이 현저히 합리성을 결하여 노동조합의 목적을 벗어난 것으로 볼 수 있는 경우와 같은 특별한 사정이 없는 한 무효라고 볼 수는 없으므로 근로조건을 불리하게 변경하는 내용의 단체협약을 체결할 수 있고 향후 개별 근로자에게 적용됩니다. 취업규칙을 통해 임금삭감을 결정한 경우라면 이 때에도 기존 근로계약의 내용은 여전히 유효하게 존속하고, 변경된 취업규칙의 기준에 의해 유리한(임금이 삭감되지 않은) 근로계약의 내용을 변경할 수 없으며, 결과적으로 해당 근로자의 개별적 동의가 없는 한 변경된 취업규칙보다 유리한 근로계약의 내용이 우선하여 적용됩니다.

상당자 회사의 임금삭감방식이 무엇인지에 따라 상당자의 동의 여부에 따라 임금삭감 효력 유무가 달라지게 됩니다. 임금 삭감을 받아들이지 않아 퇴사를 종용하는 경우 회사는 권고사직이나 정리해고를 생각할 수 있습니다. 권고사직은 회사의 퇴직 권고를 받아들여 근로관계의 합의해지를 하는 것입니다. 권고사직이나 정리해고의 경우 실업급여 수급자격은 되나 상당자는 회사에 대한 애정이 두텁고 정년도 많이 남은 상황이므로 실업급여를 받으면서 새로운 구직활동을 하는 것은 부담스러울 수 있습니다. 때문에 임금 삭감을 받아 들여 근로계약을 다시 체결한다면, 추후 퇴직금 산정에 대해 회사와 협의할 것을 권장 드립니다.

근로자의 임금 결정은 노사간의 자유로운 의사에 의해 이뤄집니다. 이렇게 결정된 임금은 당사자 일방이 임의로 변경할 수는 없습니다. 회사의 임금 삭감이 상당자 개인에게만 이뤄지는 것이라면 반드시 상당자의 동의가 있어야 해당 임금 삭감이 유효합니다. 만일 전체 근로자를 대상으로 임금삭감을 하는 것이라면, 단체협약이나 취업규칙 등을 통해 삭감을 결정할 수는 있습니다. 단체협약을 통해 임금삭감을 결정한 경우라면 이와 같이 근로조건을

Q2 최근 재택근무를 적극 시행하고 있는 기업에서 근무하고 있는 근속 20년차 부장입니다. 회사에서는 그간 사용하지 않았던 각종 업무 협업 툴을 적극 도입해서 활용할 것을 지시하고 있는데요. 전 직원이 이에 협조적으로 활용을 하고 있는 편입니다. 그런데 문제는 이 같은 툴이 저에게는 너무 낯설고 비용도 부담이 되고 있다는 점입니다. 회사에서는 앞으로 코로나19가 끝나도 재택근무 환경과 디지털 근무 환경을 일상적으로 구축하겠다고 하는데요. 이 때문에 오히려 출퇴근보다 훨씬 더 많은 비용이 발생하고 있습니다. 게다가 몇몇 툴은 사비로 구입을 해야 하는 점도 있고요. 디지털 환경이 낯설어서 이를 배우기 위해서 교육도 사비로 지출해서 진행하고 있습니다. 디지털화도 좋지만, 노동자에게 이런 부담을 떠넘기는 것이 맞는 걸까요? 지원을 받을 수 있는 방법은 없을지 궁금합니다.

코로나19 발생 등 감염병 확산방지를 위해 불가피하게 재택근무를 실시하는 회사가 많아지고 있습니다. 관련하여 지난 2020년 4월 노동부가 배포한 「재택근무 가이드라인」에 따르면 재택근무로 인해 발생하는 소모성 비품 등에 대한 비용은 사용자 부담이 원칙입니다. 다만, 통상 사업장 내에서 근무하는 경우에도 근로자가 부담했던 정도의 비품이라면 근로자가 부담할 수 있습니다.

사례에서 사비로 구입해야 하는 툴의 구체적인 성격에 따라 부담 주체가 달라질 수 있으나 통상 사업장 내에서 근로자가 부담하던 정도가 아니거나, 그 비용이 통상적인 근무 하에서 근로자가 부담하는 정도를 초과한다면, 재택근무를 위한 디지털 근무 환경 구축 툴에 대한 비용은 회사 부담이 원칙인 것으로 보입니다. 다만 이와 관련한 향후 분쟁을 예방하기 위하여 노사가 사전에 협의하여 정해두는 것이 바람직 할 것입니다.

현재 정부에서는 재택근무 활성화를 위해 중소·중견 기업에 대한 지원제도를 운영하고 있습니다. 먼저 재택근무 등의 유연근무제에 대한 간접노무비를 지원하며 2021년 10월 현재 기준으로 1년에 근로자 1인당 최대 360만 원을 지원하고 있습니다.

또한 '일·가정 양립 환경 개선 지원사업'으로 재택근무에 필요한 인프라(설비) 구축비용을 사업주가 투자한 시스템 구축비용의 50% 범위 내에서 최대 2천만 원까지 지원하고 있습니다. 지원

대상으로는 그룹웨어 등의 정보시스템과 원격접속, 정보 유출 방지 등의 보안시스템, 클라우드 사용료 등의 서비스 사용료를 지원 합니다. 다만, PC·노트북 등 통신장비, 건물·토지의 구입·임차 비용은 지원 대상에서 제외됩니다.

간접노무비와 인프라 구축비 지원을 받기 위해서는 회사가 참여신청서와 사업계획서 및 관련 서류를 사업장 소재지를 관할하는 고용센터에 제출하여 승인을 받아야 합니다. 또한 지원제도의 구체적 내용은 예산 상황에 따라 수시로 변동 될 수 있으므로 신청시 관할 고용센터에 사전 문의하시는 것을 권장 드립니다.

상당자의 툴 활용을 위한 교육과 관련해서는 정부지원사업을 통해 훈련비를 일정부분 지원받을 수 있습니다. 상당자 본인이 개인적으로 교육을 듣는 경우에는 국민내일배움카드를 활용할 수 있습니다. 업무수행에 필요한 툴 교육 과정이 훈련비 지원대상으로 공고된 훈련과정으로 '직업훈련포털'에서 확인 가능하다면 훈련비의 45~85%를 지원받을 수 있습니다. 다만, 현직 공무원, 사립학교 교직원, 졸업예정자 이외 재학생, 연 매출 1억 5천만 원 이상의 자영업자, 월 임금 300만 원 이상인 대규모기업종사자(45세 미만) 특수형태근로종사자 등은 국민내일배움카드 지원이 되지 않으므로 유의하시기 바랍니다.

둘째로는 사업주가 소속근로자 등의 직무수행능력을 향상시키기 위해 훈련을 실시할 때, 이에 소요되는 비용의 일부를 지원해주는 '사업주 직업능력개발훈련'을 받을 수도 있습니다. 사업주가 전적으로 비용을 부담하여 소속 근로자, 채용예정자, 구직자 등을 대상으로 직업능력개발훈련을 실시했을 때 기준에 따른 훈련비를 회사에 지원합니다.



Q3 이직을 확정된 3년차 대리입니다. 현 직장에 대한 큰 기대와 희망을 품고 입사했으나, 입사해보니 산업 자체도 회사의 비전도 보이지 않는 기분이 들었기 때문인데요. 현재는 자동차 사업장에 품질 보안팀에 근무하고 있는데 현 경력을 살려서 수소차와 전기차 분야에 강세를 보이는 타 기업으로 이직에 성공했습니다. 그런데 현 회사에 퇴사 의사를 밝히자마자 소송하겠다는 말을 들었습니다. 이유는 계약 위반이라는 건데요. 제가 이직하기로 한 직장이 경쟁사이기 때문에 현 회사 퇴사 후 몇 년간의 기간 없이는 이직을 불가능하며, 이는 계약서에도 명시되어 있는 사항이라고 합니다. 저는 입사 시 해당 내용에 대해서 충분한 숙지가 되지 않은 상황이었는데요. 문제는 당장 다음 달 새로운 직장의 입사 예정일이라는 것입니다. 이런 경우 형사소송으로 문제가 될 수도 있나요? 가능한 문제 없이 좋은 방향으로 해결하고 현 회사나 새로운 회사에 피해가 되는 일이 없었으면 좋겠는데, 어떻게 방법이 없을까요?



상담자는 현 회사와 '경업금지약정'을 한 것으로 보입니다. '경업금지약정'이란 퇴사 후에도 회사와 경쟁 관계에 있는 업체에 취업하거나, 스스로 경쟁 업체를 설립·운영 하는 등의 경쟁 행위를 하지 않을 것을 내용으로 하는 약정입니다. 이러한 경업금지약정을 위반하는 경우 회사는 해당 근로자에 대하여 민사상 손해배상 청구소송을 제기하거나 업무상 배임죄 등으로 고소할 수 있습니다. 그러나 경업금지약정을 체결했다고 하여 무조건 이직이 금지되거나, 손해배상 책임을 져야 하거나, 처벌을 받게 되는 것은 아닙니다. 경업금지약정이 존재하는 경우 원칙적으로 유효성이 인정되지만, 해당 약정의 실질이 근로자의 헌법상 직업선택의 자유와 근로권을 침해할 우려가 있고, 기업 간 경쟁의 자유를 해칠 수 있는 경우에는 구체적인 사실관계에 따라 약정의 효력이 부정될 수 있습니다. 경업금지약정이 유효한지에 대해서는 ①보호할 가치 있는 사용자의 이익, ②근로자의 퇴직 전 지위, ③경업 제한의 기간·지역 및 대상 직종, ④근로자에 대한 대가의 제공 유무, ⑤근로자의 퇴직 경위, ⑥공공의 이익 등을 종합적으로 고려하여 판단할 수 있고, 이러한 관련사정을 종합하여 직업 선택의 자유에 대한 합리적인 제한으로 인정되는 범위 내에서만 경업금지약정은 유효합니다. 이 때 '보호할 가치 있는 사용자의 이익'은 '부정경쟁방지 및 영업

비밀보호에 관한 법률'상의 '영업비밀'뿐만 아니라 그 정도에 이르지 않았더라도 당해 사용자만이 가지고 있는 지식 또는 정보로서 근로자와 이를 제3자에게 누설하지 않기로 약정한 것이거나 고객 관계나 영업상 신용 유지도 이에 해당한다고 보고 있습니다. 중요한 점은 경업금지약정의 존재와 유효성의 입증책임이 회사에 있다는 것입니다. 때문에 실제로 경업금지약정을 체결하였는지 그 내용을 다시 한 번 확인해보실 필요가 있으며, 확인결과 경업금지약정이 체결된 상황이라면 해당 경업금지약정의 유효성에 대하여 살펴볼 필요가 있습니다. 상담자가 종사하였던 품질보안팀에서 실제 맡았던 업무가 공연히 알려져 있지 아니하고 독립된 경제적 가치를 가지는 것으로서 상당한 노력에 의하여 비밀로 유지된 기술상 또는 경영상의 정보를 다루는 것이었는지, 상담자의 퇴직 전 지위, 경업 제한의 기간과 지역, 대상 직종이 어떻게 정해져 있는지, 경업금지약정의 대가가 있었는지 등의 구체적인 사실관계를 따져보아 해당 약정의 유효여부가 달라질 수 있습니다. 경업금지약정 위반은 손해배상청구소송 및 배임죄 등의 고소가 이어질 수 있는 문제이므로 이를 먼저 파악하시고 이후 현 회사 또는 이직할 회사와의 조율을 통하여 이직시점을 결정하시기 바랍니다.

Q4 이제 막 승진한 과장급 사원입니다. 그런데 승진 후 1개월 만에 근무지가 지방으로 바뀌었습니다. 지방 발령이 난 건데요. 제가 다니는 회사가 최근 산업의 위기를 겪으면서 대대적인 인력개편을 진행했습니다. 그 인사개편 과정에서 저 또한 근무지가 바뀌었습니다. 그런데 문제는 근무지뿐만 아니라 직무와 팀, 근무 형태까지 대부분의 것이 바뀐 점입니다. 그것도 단 한 번의 사전 상담이나 고지도 없이 통보 받은 상황입니다. 묵묵히 변동된 근무지로 이사해서 근무를 시작했으나 막상 도착해보니 일을 알려주는 사수도 제 팀도 제대로 없는 상황에서 하루 종일 책상에 덩그러니 앉아서 일을 기다리는 게 2주째입니다. 해당 상황을 그대로 받아들여야 하는지, 한 번 더 회사에 근무 조정 요청이 가능할지 모르겠습니다. 그리고 만약 제가 이 상황에서 퇴직을 선택하게 되면, 자발적인 퇴사로만 처리가 되는지 궁금합니다. 제가 느끼기에는 권고사직과 비슷한 상황인가 같은데, 자발적 퇴사를 선택하면 실업급여 지원도 받지 못한다고 들었는데요. 실업급여를 받으면서 새 출발을 하고 싶다는 마음이 점점 커지고 있습니다. 혹시 가능할까요?

현재 회사는 상담자에게 근로장소와 근무형태까지 변경하는 인사명령을 한 상황입니다. 인사명령은 인사권자인 사용자의 권한에 속하여 업무상 필요한 범위 안에서는 상당한 재량을 가지며, 그것이 근로기준법에 위반되거나 권리남용에 해당하는 등 특별한 사정이 없는 한 무효라고 할 수 없습니다. 물론, 이와 같은 인사명령이 항상 정당한 것은 아닙니다. 만일 근로계약상 근로장소 또는 근로내용을 한정한 경우라면 근로자의 동의 없는 인사명령은 무효입니다. 또한 근로장소 또는 근로내용 한정 계약이 없더라도 회사의 인사명령이 권리남용에 해당한다면 해당 인사명령은 정당성이 부정됩니다. 회사의 처분이 권리남용에 해당하는지는 ①해당 인사명령의 업무상의 필요성과 ②그 인사명령에 따른 근로자의 생활상의 불이익을

비교·교량하고 ③근로자 측과의 협의 등 신의칙상 요구되는 절차를 거쳤는지 여부를 종합적으로 고려하여 판단할 수 있습니다. 구체적인 사실관계에 따라 달라질 수 있겠으나 서울에서 연고지 없는 지방으로 발령한 것과 인원 배치를 변경하고서도 2주간 아무런 업무지시가 없는 상황 등을 미루어볼 때 해당 인사명령의 정당성을 다투어볼 여지가 있는 것으로 보입니다. 인사명령의 정당성 여부는 인사명령이 있었던 날로부터 3개월 이내에 사업장 관할 지방노동위원회에 구제신청을 제기할 수 있습니다. 구제신청이 인용되면 회사는 해당 인사명령을 취소해야 합니다. 다만, 현재 상담자가 회사와 분쟁을 원하기보다는 퇴사 후 실업급여를 받으면서 구직활동을 하기를 더 원하는 것으로 보입니다. 자발적 퇴사는 원칙적으로 실업급여 수급자격에 해당 되지 않습니다. 그러나 자발적 퇴사인 경우에도 1년 이내 2개월 이상의 임금채불이 있거나, 사업장에서 본인의 의사에 반하여 괴롭힘을 당한 경우, 부모나 동거 친족의 질병·부상 등으로 30일 이상 본인이 간호해야 하나 휴가·휴직이 허용되지 않은 경우 등으로 인한 자진퇴사인 경우에는 실업급여 수급자격이 인정됩니다. 문의 주신 내용을 토대로 검토해볼 때, 상담자의 자진퇴사가 '지역을 달리하는 사업장으로의 전근'으로 인해 통근 시 이용할 수 있는 통상의 교통수단으로는 사업장으로의 왕복에 드는 시간이 3시간 이상인 경우에 해당하여 한 회사에 해당한다면 실업급여 수급자격이 인정됩니다. 실업급여 수급자격 결정은 고용센터 담당자가 최종 결정하는 사안이므로, 퇴사 전 상담자의 거주지 관할 고용센터에 문의하여 수급자격이 되는지를 먼저 확인하고 이후에 퇴사여부를 결정하시기 바랍니다.



환절기 건강 관리 잘 하고 계신가요?

늦가을과 초겨울에 위치한 11월. 어김없이 찾아온 추위에 어느새 두꺼운 외투를 집어 들게 되는 계절입니다. 계절이 바뀌는 환절기마다 찾아오기 쉬운 질환에는 어떤 것이 있고, 어떻게 예방하는 것이 좋을까요? 함께 알아봅시다.



실내 습도를 높이세요 감기

환절기에는 심한 일교차와 급격한 기온 변화로 인해 체온 유지가 어렵고 쉽게 피로해지는 등 면역력이 저하되기 쉬운데요. 이 때문에 감기에 걸리기도 쉽습니다. 감기는 성인 평균 1년에 2~4회 정도 걸린다고 하는데요. 환절기마다 감기에 걸리는 분들이라면 가습기 등으로 실내의 습도를 높이고 물을 자주 섭취하는 것이 좋습니다.



자주 환기하세요 알레르기성 비염과 천식

건조해진 날씨로 인해서 먼지가 증가하면서 관련 질환도 주의해야 하는데요. 대기 중의 먼지나 자극물질에 의해 알레르기성 비염이나 기관지천식 등의 질환 등이 발생할 수 있습니다. 해당 질환을 예방하기 위해서는 외출 후 손을 씻고 환복하는 등 철저한 위생 관리가 필요하고, 집안을 자주 환기하는 것이 좋습니다. 또 소파 커버나 이불 등을 자주 세탁하고 바꾸는 것이 좋습니다.



보습에 신경쓰세요 아토피성 피부염

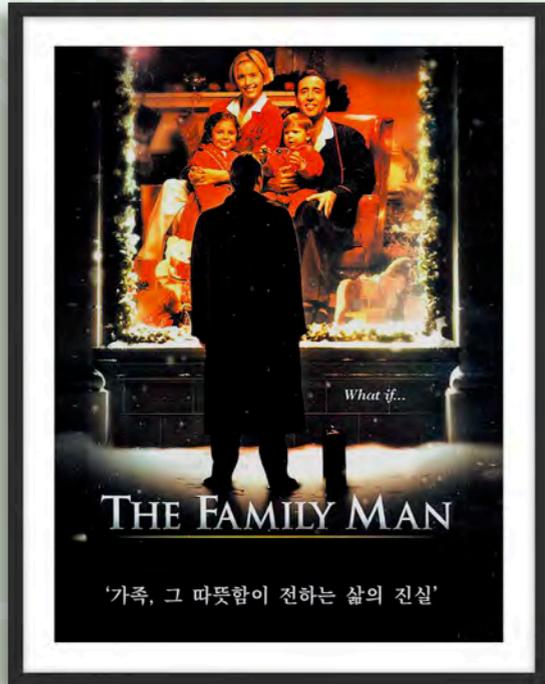
가을철 큰 일교차와 건조한 바람으로 피부의 수분이 빼앗기고 또 여름철에 피해 땀도 줄어들면서 피부 질환도 생길 수 있는데요. 특히 아토피성 피부염은 가려움증이 있는 피부발진으로 몸의 다양한 부위에 발생해서 번지고, 자주 재발하기 때문에 큰 스트레스가 됩니다. 가을철 악화되기 쉬운 아토피성 피부염을 예방하기 위해서는 너무 잦은 샤워는 피하고, 목욕 후에는 보습크림을 사용해 건조하지 않도록 하는 것이 좋습니다.



실내에서 운동하세요 심혈관계 질환

갑자기 추워진 날씨가 혈관을 수축시키면서 순환기 질환도 발생하기 쉽습니다. 특히 혈관이 수축되면서 심장으로가는 혈액량이 감소하면서 심장마비에 걸릴 확률이 높아지고, 운동량이 줄면서 혈관에 노폐물이 쌓이기 쉽습니다. 때문에 식사할 때에 포화 지방산과 콜레스테롤이 많은 음식보다는 섬유소가 풍부한 과일, 채소 등을 섭취하는 것이 좋습니다. 또 야외에서 격한 운동을 하기 보다는 실내에서 가벼운 운동을 하는 것이 좋습니다.

쌀쌀한 바람 부는 가을 가족의 품이 그립다면?



진정한 행복이란 뭘까?

<패밀리 맨>

연말이 다가올수록 생각나는 따뜻한 영화죠. <패밀리 맨>은 월스트리트 투자전문 기업가로 분한 니콜라스 케이지가 주연인 영화인데요. 성공을 위해서 줄곧 달리던 그가 뜻밖의 사건으로 13년 전 헤어진 연인 케이트와의 결혼 생활을 체험하게 됩니다. 뉴욕의 화려한 싱글로 살아가던 그에게 갑자기 생긴 아내와 두 아이, 그리고 평범한 샐러리맨이 된 스스로가 낯설죠. 그는 과연 가족들과 함께 잘 지낼 수 있었을까요? 쌀쌀한 계절 가족과 함께 보기 좋은 영화로 가족의 소중함을 느껴보세요.



가족영화의 진심인 감독

고레에다 히로카즈 <태풍이 지나가고>

가족이라는 주제로 많은 영화를 만든 감독이죠. 고레에다 히로카즈의 <태풍이 지나가고>도 한 가족을 중심으로 이야기가 펼쳐집니다. 주인공 료타는 자신이 꿈꾸던 삶을 살지 못하고 있죠. 소설가를 꿈꾸면서 사설탐정 일을해 돈을 벌지만 번 돈은 도박으로 다 날리기 일쑤고, 이혼해 전처와 아들을 보기도 힘듭니다. 하지만 그런 그에게도 가족은 큰 의미가 됩니다. 태풍이 오는 날, 료타와 료타의 가족들은 함께 대화를 나누는데요. 과연 그 밤 어떤 대화가 오갈까요? 영화를 통해서 확인해보세요.

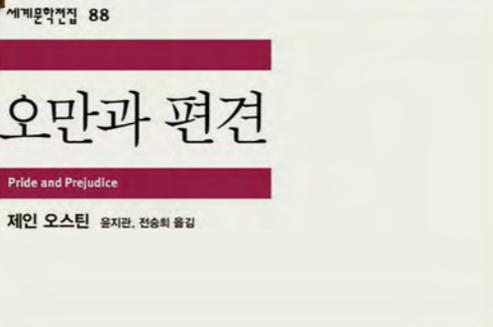


고향에서 발견한 가족과 친구들

이준익 <변산>

주인공 심백은 래퍼를 꿈꾸고 서울에서 지내고 있습니다. 좁은 고시원에서 지내며 종일 다양한 아르바이트를 하고 있지만, 크고 화려한 무대에 서서 랩을 하는 모습을 꿈꾸며 6번째 경연대회에 지원하지만 번번이 떨어지죠. 그런 그에게 묻고 싶은 과거가 있으니 바로 자신의 고향인 변산의 기억들입니다. 하지만, 아픈 아버지의 소식에 변산에 돌아오게 된 그. 친구들과 고향 사람들에 둘러싸인 그는 어떤 경험을 하게 될까요? 영화 변산으로 확인해보세요.

그윽한 커피 한 잔과 함께 즐기는 감성 도서



꿈도 살수 있나요

이미예 <달려구트 꿈 백화점>

입소문을 타고 베스트셀러가 된 달려구트 꿈 백화점은 판타지 소설입니다. 잠들어야만 입장이 가능한 꿈 백화점이라는 독특한 설정이 매력적인데요. 꿈을 모아 판매하는 달려구트의 꿈 백화점은 5층으로 구성되어 층층마다 독특한 장르의 꿈을 구비하고 있습니다. 여러분도 꿈 백화점에 간다면 어떤 꿈을 사고 싶나요? 달려구트 꿈 백화점 속 이야기를 통해서 상상해보세요.

영화 <더 테이블>의 모든 것을 담았다!
오리지널 시나리오, 그녀들의 비하인드 스토리까지...
영화의 또 다른 이야기를 책으로 만나는 기쁨



하나의 테이블에서 벌어지는 네 가지 이야기

김종관 <더 테이블_지나가는 마음들>

책 <더 테이블>은 한 카페에서 벌어지는 네 가지 이야기를 그린 영화의 대본집입니다. 2017년 개봉한 영화에는 각기 다른 사연의 주인공들이 오가면서 대화하는 장면을 그리는 데요. 스타배우가 된 여자친구와 헤어진 남자, 결혼하기로 만난 가짜 모녀, 결혼이라는 선택 앞에 흔들리는 남녀 등이 등장해서 각자 다른 메뉴를 시켜 대화를 나눕니다. 타인의 삶에서 벌어지는 일을 관찰하며 각자의 이야기를 상상하는 듯한 매력이 있는 작품입니다.



고전의 그윽한 매력

<오만과 편견>

영리하고 매력적인 주인공 엘리자베스와 그 가족 벤틀가의 이야기를 그린 고전 작품입니다. 2006년 키이라 나이틀리 주연의 영화로도 제작되어서 히트를 쳤죠. 오만과 편견은 제인 오스틴의 작품으로 서로에 대한 오해와 편견

을 극복하고 사랑에 빠지는 남녀의 이야기를 그렸는데요. 자신의 자아와 사랑을 찾기 위해서 노력하는 엘리자베스를 응원하며 읽어가 볼까요?

부쩍 허전한 마음을 어루만지는 응원송



선선한 아침 공기에 실어 보내는

아이유 <가을아침>

어느 날 문득 아침에 일어나 느껴지는 찬 공기에 다른 계절이 왔음을 실감하죠. 아이유의 가을아침은 리메이크 곡으로 원곡은 가수 양희은의 곡입니다. 가을아침에 일어나 아침에 보고 듣는 알상이 나에게 커다란 행복이고, 기쁨이라고 말하는 노랫말에서 잊고 지낸 감사의 마음을

느낄 수 있죠. 여러분은 오늘 어떤 것에 감사하나요?



위로가 필요한 순간

자이언티 <꺼내먹어요>

“쉬고 싶죠, 바쁘죠, 집에 가고 싶죠, 이렇게 해야하나 싶죠” 등 곡 <꺼내 먹어요> 가사 속에는 지치고 힘든 우리들의 속마음을 대변하는 말들이 가득합니다.

독특한 음색으로 ‘양화대교’ 등의 히트곡을 쓴 가수 자이언티의 곡인데요. 그럴 때마다 이 노래를 꺼내먹으라는 말이 마치 비타민이나 초콜릿을 먹듯 위로가 될 것이라고 말하는 것 같네요.



괜찮아 잘 될 거야!

이한철 <슈퍼스타>

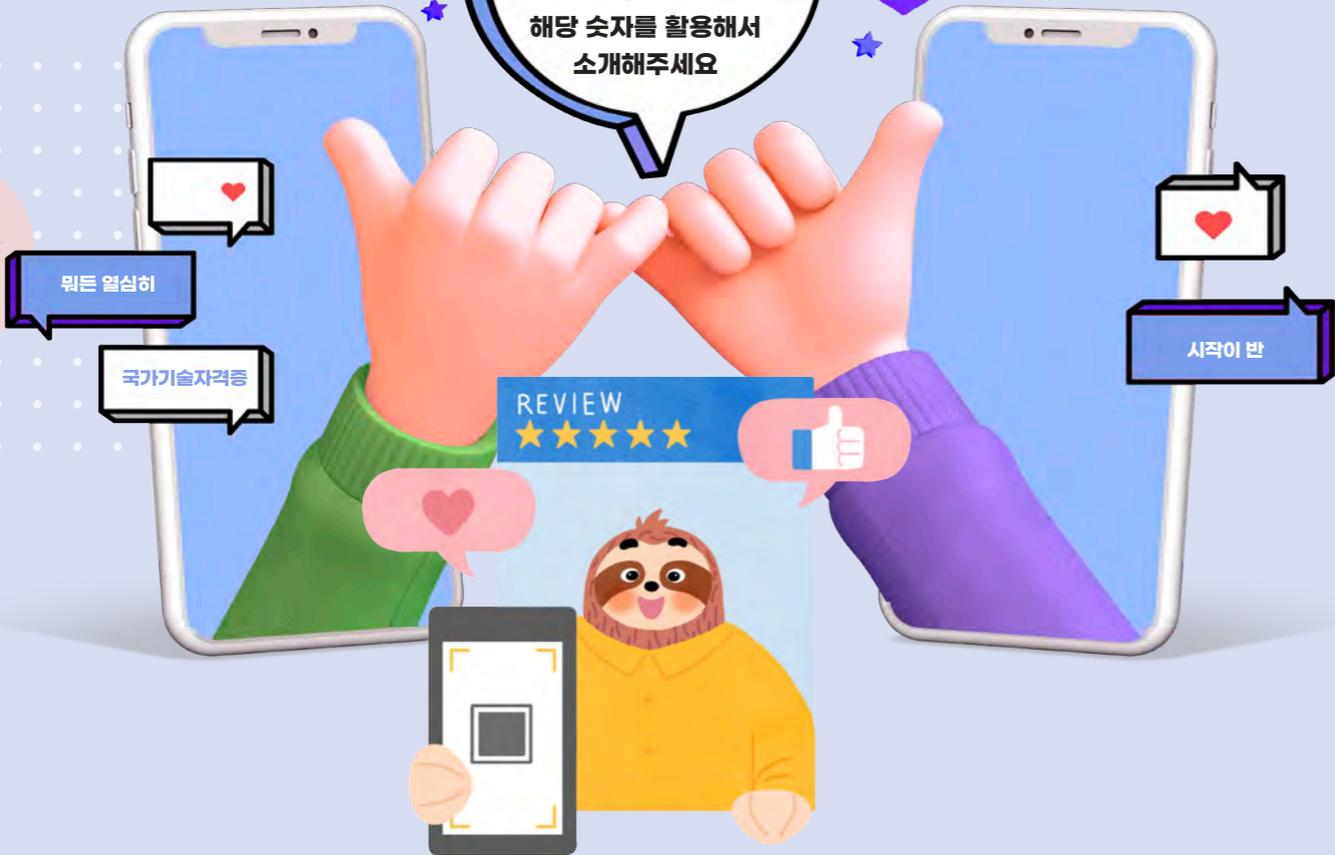
위로와 응원의 노래라고 하면 누구나 떠올리는 곡이죠. 한 해가 마무리 되는 11월 무렵 무언가 이룬 것도 없고, 지금 걷고 있는 길도 버겁게 느껴지진 않나요?

그럴 때는 “괜찮아, 잘 될 거야!”라고 말해주는 한 사람 한 사람이 참 소중한데요. 이한철의 <슈퍼스타>는 듣는 이로 하여금 그런 용기를 주는 곡인데요. ‘너에겐 눈부신 미래가 있다’고 말하는 가사가 든든한 위로를 줍니다.

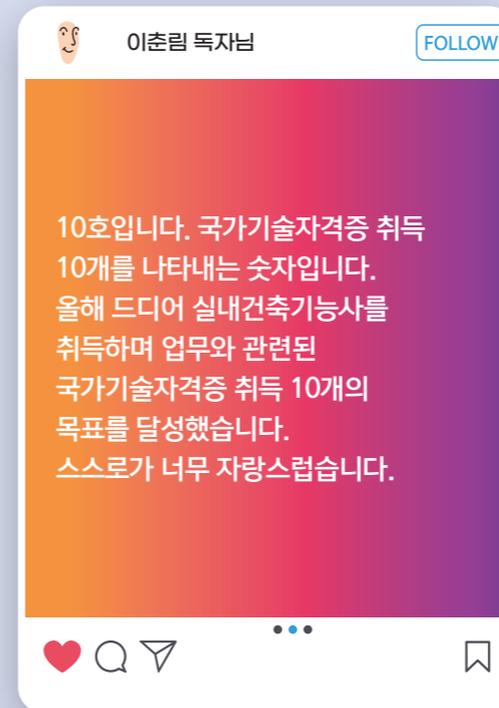
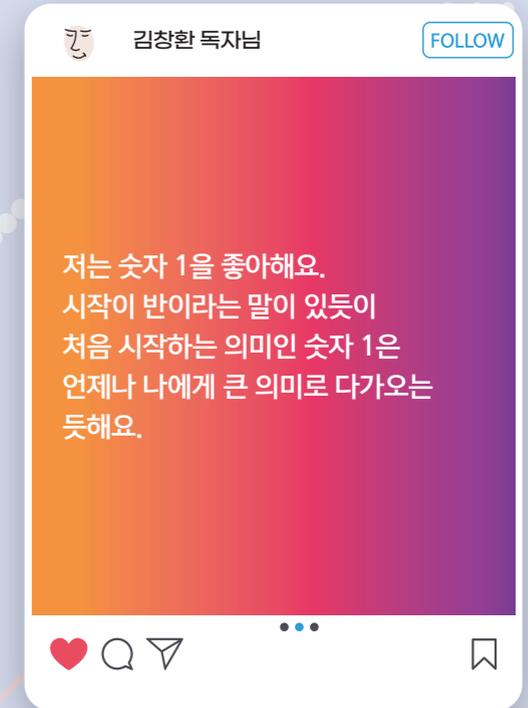
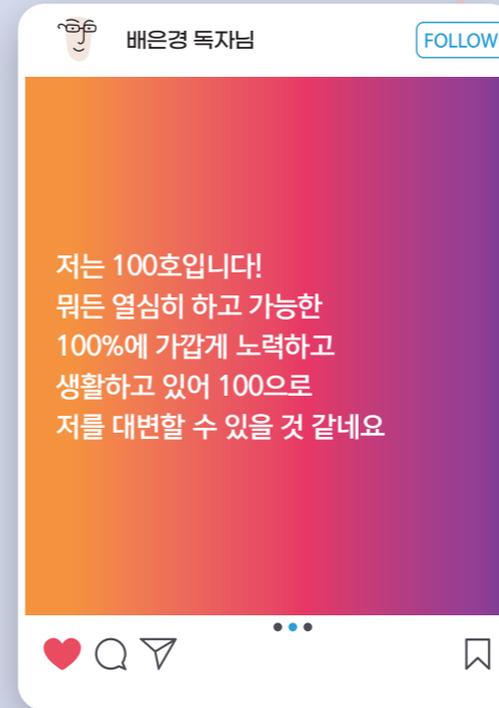
#내일스타그램

**지난 달
늘봄이의 질문**

여러 분을 대변하는
숫자는 무엇인가요?
해당 숫자를 활용해서
소개해주세요



월간내일 편집실로 날아온 독자 사연을 소개합니다.
여러분의 일상 속 이야기나 월간내일에 대한 소감을 자유롭게 공유해주세요~



독자들의 사연을 보내주세요!

우편이나 웹진으로
정답과 함께 사연을 보내주시는
애독자 분들의 우수 사연을 선정하여
지면에 공개합니다!



🎉 퀴즈 온 더 블럭! 🎉 ‘초성으로 단어 맞추기’ 편

ㄱ ㅈ ㅎ ㄴ ㄷ ㅈ ㅎ



고용노동부에서는 탄소중립과 디지털화에 대한
고용 충격을 방지하고 고용안전망을
강화하기 위해서 노력하고 있는데요.
이를 일컫는 단어는 무엇일까요?

정답과 함께 공정한 노동전환에 대한 응원의 메시지를 보내준 독자 여러분을 선정
상품을 보내드리고 우수한 답변은 매거진에 게재됩니다.



퀴즈 답안, 이렇게 보내주세요!

엽서로 제출 시 엽서에 답안을 기입한 후, 정기구독 신청을 표시해 우체통에 넣어주세요.
웹진으로 제출 시 기본 '카메라' 앱을 연 후, QR코드가 보이도록 화면을 조정합니다.
스마트폰 상단에 보이는 링크를 클릭한 후, 정답을 입력합니다.

*QR코드가 스캔되지 않는다면? 스마트폰 설정 > 카메라 > QR코드 스캔 'ON'으로 변경

10월호 퀴즈 정답 당첨자

이춘림(7498) / 조수경(6035) / 김창환(9721) / 어지민(4087) / 허동원(5183)
유성철(1114) / 배은경(8696) / 최진(8709) / 윤자혜(8650) / 송승병(0913)

🎉 퀴즈 당첨자 분들께겐
11월 마지막주에 커피
쿠폰을 선물해드립니다



<월간 내일>을 만나는 방법

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



www.labor21.kr

① 인쇄 잡지로 만나기

엽서를 보내시거나 웹진에 접속해 정기구독을 신청하세요.

② 웹진으로 만나기

인터넷 검색창에 '월간 내일' 혹은 'www.labor21.kr'을 입력하세요.

③ 모바일 앱진으로 만나기

스마트폰 앱스토어에서 '월간 내일'을 검색 후 애플리케이션을 다운로드 받으세요.

