



Contents



테마이야기:워킹맘의 '내일'을위하여

오늘을 만드는 사람들

- 06 따뜻한 말 한마디<나는 워킹맘입니다> 저자김아연 씨의 이야기
- 10 **맞춤 솔루션** 워킹맘의 '시간'을 벌어주는 지원 정책
- **14 人 스토리** 시간선택제 근무 중인 장영신 님







- 18 중장년 희망일터 중장년일자리희망센터를 통한 취업 성공기, 조형식 님
- 22 청년 불패 대학일자리센터 취업 성공기, 박도진 님 해외취업 성공기, 이윤상 님
- 26 **우리 시대 명인을 찾아서** 꿈꾸는 도전가, 아이엔테코㈜ 김익진 대표
- 30 정책 돋보기직장 내 괴롭힘 판단 및 예방·대응 매뉴얼
- **34 정책 수첩** 최저임금 결정체계 개편안
- **38 잡툰** 내일개발산업의 '취향존중' 회식

40 고용노동 뉴스





상생협력, 가치창출, 미래성장 이야기

행복을 만드는 사람들

- 46 **같이의 가치** 사회적 가치의 팔방미인. ㈜가온아이피엠
- 50 **해피 투게더** 임금체계 개편을 실행한 한국임업진흥원
- 54 **하우투 워라밸** 워라밸 모범생, 울산광역시남구도시관리공단
- 58 **노사형통** 한마음으로 협의하는 ㈜원익머트리얼즈
- 62 일자리 가이드상반기 해외취업 설명회
- **64 내일 직업 사전** 의료·보건 분야 新직업
- 68 SOS 고민 상담소 우리 회사에서 지각비를 걷는다면? 外







- 70 **옛 직업을 찾아서** 소탈하고 깨끗하게. 굴뚝청소부
- 72
 직장인 에너지 충전소

 초심자를 위한 문화 콘텐츠
- **74 동의業보감** 혹시 나도 거북목?
- **76 스마트 재테크** 티끌 모아 태산, 통장 관리의 한 수
- 78 **내일스타그램** 나의 책상을 공개합니다
- 82 독자마당

고용노동부 소식지 2019 3월호 <내일>

통권 강남 라00389(통권 527호) **발행처** 고용노동부 **발행인** 이재갑 **편집위원장** 김덕호(고용노동부 대변인) **주소** 세종특별자치시 한누리대로 422 정부세종청사 11동 전화 044-202-7777 **홈페이지** www.moel.go.kr 웹진 www.labor21.com 제작 큐라인(02-2279-2209) www.qline.co.kr

독자 맞춤 칼럼이럴 땐,이렇게 읽어보세요!



일과 가정 사이 행복한 균형을 꿈꾸는 예비 워킹맘이라면? 앞 부분의 '테마 이야기' 칼럼들을 추천합니다. 시간선택제를 통해 일과 육아라는 두 마리의 토 끼를 잡은 워킹맘의 사연과 24시간도 부족한 워 킹맘을 든든하게 지원하는 고용노동부의 다양 한 정책을 알차게 담았습니다.

직원과 회사의 즐거운 소통을 고민하는 기업 구성원이라면? '노사형통'에서 직원과 회사의 즐거운 동행을 위한 소통 노하우를 공개합니다. 노사 간 의견이다를 수 있는 묵직한 이슈부터, 사내 이벤트까지구성원들의 다양한 생각을 수렴하고 함께 결정하는 방법에 대해 힌트를 얻으실 수 있습니다.

책상 앞에서 목덜미가 뻐근한 직장인이라면? 현대인의 직업병, 일자목과 거북목을 조심하세요. '동의業보감'에서는 직업환경의학과 전문의가 근육통과 두통을 유발하는 거북목을 예방하고 치료하는 방법을 안내합니다.



2019년

3월 이야기

「새학기를 맞은 워킹맘에게」

출근길에 등굣길이 더해졌습니다. 버스 안과 지하철 안이 더욱 복작복작해진 것을 보고 새로운 학기가 시작되었음을 실감합니다.

출근 준비하랴 아이들 등교 준비하랴 워킹맘과 워킹대디들의 아침도 더욱 바빠졌습니다.

아이들도 어른들도 분주해지는 3월, 이 시기를 적응하느라 오늘 하루가 조금 더 고되게 느껴지기도 하지만 그럼에도 내일이 기다려지는 건 저녁 식탁에 둘러앉아 오늘 하루 수고한 서로를 위로하는 가족이 있고 오늘보다 내일 조금씩 더 자랄 아이들이 있기 때문입니다.

월간 <내일>은 열심히 일한 당신과 가족의 즐거운 저녁을 기대합니다. 여러분의 행복한 저녁을 위한 행복 레시피를 한가득 준비했습니다.



따뜻한 말 한마디

<나는 워킹맘입니다> 저자 김이연 씨의 조언,

조금 더 현명하게 여유를 가져라



새로운 학기가 시작되는 3월, 이 시기 아이들은 새로운 선생님과 친구를 만나 낯선 환경에 적응하기 위해 분주합니다. 아이들을 돌보는 부모들도 마찬가지인데요, 일과 육아를 병행하는 워킹맘이라면 그 부담은 더욱 커집니다. 그런데 <나는 워킹맘입니다>의 저자 김아연 씨는 이럴 때일수록 걱정은접어두고 조금 현명하게, 여유를 가지라고말합니다. 대한민국 워킹맘을 향한 김아연씨의 조언에 귀 기울여볼까요?

글 김아연 <나는 워킹맘입니다> 저자

독해지지도 ·── 포기하지도 말고

직장인이자 엄마로 살아가는 일은 늘 고민의 연속입니다. 페이스북 최고운영책임자 (COO) 셰릴 샌드버그조차 워킹맘인 자신에 대해 이렇게 말합니다. "직업상 열망과 개인적 열망을 하나로 모으는 일은 생각보다 훨씬 어려웠다"고 말입니다. 일과 육아 사이에서 고민하는 워킹맘들에게 이런 조언을 드리고 싶습니다.

첫 번째, '한계를 정하기'입니다. 회사의 지시에 대해 무조건 따르기보다는 정말 자신이할 수 있는지 생각해야 합니다. 사실 쉽지 않은 말입니다. 우리 사회에서 일을 잘한다는 건, 성과를 내야 하고 회사를 내 몸같이 사랑한다는 걸 보여줘야 합니다. 이런 상황에서 못하겠다고 하느니, 차라리 밤을 새워 일하는 게 낫겠다 싶을 때도 있습니다. 하지만 무리일 것 같으면 충원을 해달라고 말하거나 일정을 조율해달라고 말하는 게 훨씬 낫습니다. 무리하다 두 손 두 발 다 드는 건 더 큰 잘못이니까요.

두 번째, '엄마 벌점을 주지 않는 것'입니다. 정시에 퇴근하면서도 "죄송합니다"라고 인사하는 건 스스로에게 주는 '엄마 벌점'이 아닌지요. 나는 아이 엄마니까 아무래도 예전과는 다르다며 스스로 작아지진 않나요? 더 열심히 더 집중해서 일하는 자신에게 가혹해지지말길 권합니다.

세 번째, '성과 내기'입니다. 그런데 여기서 성과는 거창하고 대단한 게 아닙니다. 새로운 무언가에 도전하는 것보다는 기존에 잘하던 일에 조금 더 노력해 성취하는 성과입니다. 삼성경제연구소의 한 보고서에 따르면 약점을 극복할 때보다 강점을 강화할 때 직장인의 행복도가 높아진다고 합니다. 잘할 수 있는 일, 하고 싶은 일에 더 많은 시간을 투자하면 어떨까요? 성과는 어쩌면 회사가 아니라 나 스스로에게 나를 증명하기 위해 필요할지도 모릅니다. 아이들 웃음소리에 엄마 피로가 녹아내리듯 성취감은 직장인의 피로를 한 방에 날립니다.



휴가.

때론 과감해질 것

→ 새학기에는 하루 이틀이라도 휴가를 내길 권합니다. 휴가를 내는 게 뭐 특별한 일인가 싶지만 직장 생활을 하다 보니 그게 특별한 일입니다. 휴가원을 제출하기가 망설여질 때, '직장인인 나'를 넘어 '두 아이의 엄마이자 직장인인 나'를 생각합니다. 일과 아이 사이에서의 균형을 생각합니다. 하루하루의 균형이 아닌 내 인생에서의 균형을요. 아이들에게 엄마 손이 더 필요할 때 아이들 곁에 있을 수 있어야 일에 몰두해야 할 때 일에도 마음껏 열심일 수 있습니다.

용감하거나 대범해서가 아닙니다. 그저 각자가 각자의 자리에서 올바른 목소리를 낼 때 우리 사회가 더 빠르게 변할 것이라고 믿는 것뿐입니다. 저는 두 아이의 엄마로 육아휴직을 두 번 썼습니다. '용감하다', '회사 계속 다닐 생각 없는 거지?'라는 말을 들었지만 여전히 직장을 다니며 아이를 키우고 있습니다. 그리고 후배들은 최소한 저와 같은 말은 듣지 않고 있습니다. 각자의 자리에서 올바른 목소리를 낸, 우리가 만든 성과입니다.

물론 '권리'를 주장하며 '의무'에도 최선을 다합니다. 워킹맘들에게 아이들과 함께하는 시간의 '질'을 높이라고들 하죠. 업무도 마찬가지입니다. 효율성을 추구해 '질'을 높이길 권합니다. 가령 중요한 일과 급히 해야 하는 일, 내가 꼭 해야 하는 일과 팀원들과 나눌 일을 구분합니다. 하루 중 업무집중도가 가장 높은 시간에 가장 중요한 일을 하고, 느슨해지는 시간에 반복 업무를 배분해 업무 시간을 최대한 활용하는 것도 좋은 방법입니다.



"아이들을 웃게 하는 가장 쉬운 방법은 내가 먼저 크게 웃는 것입니다. 내가 웃으면 아이는 이유를 몰라도 같이 웃습니다. 아이는 부모의 감정을 먹고 자랍니다. 그러니 지금 우리가 할 일은 완벽한 나, 완벽한 엄마가 아닌 행복한 나, 행복한 엄마가 되는 것입니다."

사신과 '

아이를 믿으세요

때로 아이가 큰 가르침을 주기도 합니다. 첫째 아이가 유치원 졸업식에서 '부모님께 드리는 편지'를 낭독한 적이 있는데요, "엄마아빠 저를 낳아주셔서 감사합니다"로 시작해 "앞으로도 응원해주세요"로 끝나는 내용이었습니다. 이 대목에서 저는 적잖이 놀랐습니다. 초등학교에 들어간 아이에 대해 걱정하고 불안해하고만 있었는데 아이는 오히려 본인을 응원해달라니 제가 한참 잘못 생각했구나 깨달은 것이죠.

사실 어린 시절 저는 '걱정쟁이'였습니다. 낯선 상황에선 호기심보다 두려움이 컸고, 용기 내서 한 발 내딛으려다가도 머뭇거렸습니다. 그런데 그럴 때마다 뒤를 돌아보면 부모님의 따뜻한 미소가 있었습니다. 편안한 얼굴로 고개를 끄덕이고 계셨습니다. '괜찮아. 한번 해 봐.' 그렇게 말씀하시는 것 같았습니다. 그 미소를 보면 성큼 한 발 내디딜 수 있었습니다. 꽤 단단한 워킹맘인 척 글을 쓰고 있지만, 사실 누구보다 많이 흔들립니다. 이럴 때면 저와 아이와 우리 가족이 지나온 길을 돌아봅니다. 아장아장 걸음마를 하던 아이는 엄마와 떨어져 씩씩하게 하루를 보냈고, 눈에 넣어도 아프지 않은 아이를 두고 출근한 저는 직장에서 열심히 일을 했습니다. 각자의 하루를 보내고 다시 만나 찐하게 에너지를 충전했습니다. 그리고 이렇게 보통의, 평범한 다른 가족들처럼 잘 웃고 잘 울고 잘 싸우며 잘 자랐습니다.

지금까지 잘 해왔으니 앞으로도 잘할 것을 믿습니다. 누군가 그랬거든요. 오늘이 행복해 야 내일도 행복하다고요. 오늘 잘하면 내일도 잘할 수 있습니다. 너무 걱정하지 마세요. 우리가 지나온 시간은 단단한 내공이 되어 우리를 응원하고 있습니다.

<나는 워킹맘입니다>

아이와 함께 행복한 엄마가 되고 싶지만, 일도 육아도 녹록지 않은 현실. 저자 김아연 씨는 독해지거나, 포기하지 않아도 괜찮다고 말하며 '슈퍼맘'보다는 '리얼맘'의 모습을 통해 독 자들과 공감대를 형성한다.

저자 김아연 씨는 언론사 기자로 15년째 일하고 있으며 두 아이를 키우는 워킹맘이다. 첫 번째 복직 후 네이버 전문기자칼럼 '워킹맘의 아이 키우는 법'을 연재했고 두 번째 복직 후 에는 네이버 포스트 스타에디터로 활동하며 '틈틈이'라는 필명으로 '워킹맘 시즌2', '워킹맘 고민상담소'를 운영하고 있다. 필명이 '틈틈이'인 이유는 "틈틈이 아이를 키우고, 틈틈이 일하고, 틈틈이 글을 쓰기 때문"이라고 한다.

맞춤 솔루션 오늘을 만드는 사람들





노동자와 기업 모두 행복한. 시간선택제 일자리

'시간선택제 일자리'란 무엇인가요?

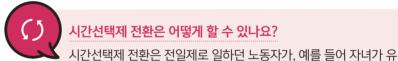


시간선택제 일자리는 결혼, 출산, 육아, 학업 등의 사유로 전일제 노동자보다 짧은 시간을 근무하지만 근로조건에 있어서는 같은 혜택을 받는 제도를 말합니다. 임 금 차별 없이 4대 보험 가입 등의 균등한 대우를 받는 것이지요. 이와 같은 시간선 택제 일자리는 사업주에게도 도움이 됩니다. 기존 노동자가 근로시간을 단축하거 나 단축된 근로시간에 적합한 신규고용 시 지원금이 제공되기 때문입니다. 더불 어 노동자는 일과 가정을 양립할 수 있어 기업에 대한 만족도가 높아지고 이직률 이 낮아지며 궁극적으로 기업의 성과가 향상되는 선순환 구조를 기대할 수 있습 니다.

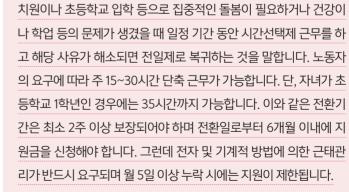
로운 변화에 적응하느라 몸도 마음도 한없 이 바빠지는 시기입니다. 이럴 때 조금의 여유 시간이 허락된다면 새 학년, 새학기를 맞아 모든 게 낯선 아이의 마음을 차분히 다독여줄 텐데. 꼭 한번 안아줄 텐데 하는

바람이 들곤 합니다. 고용노동부는 업무와 육아 두 가지를 병행하느라 어깨가 무거운 워킹맘들을 위해 다양한 정책과 제도를 마

'人门'



시간선택제 전환은 어떻게 할 수 있나요?







일을 계속하면서 육아도 가능한

육아기 근로시간 단축



'육아기 근로시간 단축', 육아휴직과 어떻게 다른가요?

육아기 근로시간 단축은 지속적으로 근무를 하면서도 시간을 줄여 업무와 육아를 병행할 수 있게 돕는 제도입니다. 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 있는 노동자를 대상으로 하며 육아휴직 기간과 합산해 1년 이내로 사용할 수 있습니다. 예를 들어 육아휴직을 6개월 한 후 복직해 육아기 근로시간 단축을 6개월 선택하는 것이 가능합니다.

근로시간이 단축된 만큼 급여도 줄어드나요?



육아기 근로시간 단축 시 사업주는 노동자가 근무한 만큼만 급여를 지급하고, 노동 자는 단축된 근로시간에 대한 지원금을 정부로부터 받게 됩니다. 이와 같은 지원책을 통해 노동자는 임금 손실을 최소화할 수 있습니다. 정부에서 월 통상임금의 80%에 시간 비례분을 계산해 지원금을 지급합니다. 단, 통상임금의 80%는 하한 액 50만 원, 상한액 150만 원으로 규정합니다.

2019년, 육아기 근로시간 단축 혜택이 확대되었습니다

노동자에게 육아기 근로시간 단축을 부여한 중소기업 사업주는 월 30만 원을 최대 1년간 지원받을 수 있습니다. 중소기업의 일·생활 균형 확산을 위해 육아기 근로시간 단축 부여 장려금을 월 20만 원에서 월 30만 원으로 인상한 것입니다. 육아기 근로시간 단축을 30일 이상 부여하고, 육아기 근로시간 단축 종료 후에 해당 노동자를 6개월 이상 고용 유지한 사업주라면 지원 대상이 됩니다. 여기에서 중소기업이란 '고용보험법 시행령' 제12조에서 규정한 우선지원대상기업을 의미합니다.



모성보호와 일·가정의 양립을 위한

다채로운 휴가 제도



출산전후휴가와 유·사산휴가는 어떻게 다른가요?

임신과 출산 관련해서 많이 알고 있는 휴가는 바로 출산전후휴가입니다. 임신 중의 여성에게 산전과 산후를 통해 총 90일, 다태아의 경우에는 총 120일의 보호휴가를 제공하는 것이지요. 여기서 중요한 점은 반드시 산후 45일, 다태아의 경우에는 60일 이상이 보장되어야 합니다. 또한 유·사산 위험이 있으면 산전 44일, 다태아의 경우에는 59일 범위에서 분할 사용이 가능합니다. 그런데 만약 임신 중의 여성이 자연유산이나 사산한 경우에도 보호휴가가 보장됩니다. 바로 유·사산휴가입니다. 자연유산이나 사산 시에도 여성에게 출산과 같은 어려움이 있기 때문에 보호휴가를 제공하는 것으로, 임신기간에 따라 5~90일이 부여됩니다. 출산전후휴가는 임신근로자의 신청이 없더라도 사업주가 반드시 부여해야하는 강행규정이라면, 유·사산휴가는 근로자가 청구해야 비로소 부여되는 휴가입니다.

신청 절차와 규정이 궁금합니다

육아기 근로시간 단축을 희망하는 노동자는 개시 예정일 30일 전까지 신청서를 제출해야 하며 단축 기간 동안 주 15~30시간으로 조절이 가능합니다. 또한 매일 출근하지 않고 주 3일만 출근해 8시간씩 근무하는 형태도 가능합니다.

아내가 출산했을 때 남편도 휴가를 낼 수 있나요?



새로운 가족의 탄생은 가족 구성원 모두가 기뻐해야 할 일이고 함께해야 할 일입니다. 아내만의 몫은 아니지요. 따라서 아내가 출산했을 때 남편은 배우자 출산휴가를 낼 수 있습니다. 5일의 범위 내에서 보장되어야 하며 최초 3일은 유급으로 처리됩니다. 출산 후 힘들어 하는 아내의 곁을 남편이 지켜준다면 가정의 행복은 더욱 커질 것입니다.

人 스토리 오롯이 '나(我)'의 삶 시간선택제 근무로 행복한 워킹맘 장영신 님 부산 이샘병원에서 근무하는 장영신 씨의 하루는 일반적인 직장인들의 모습과는 조금 다릅니다. 오전에는 일을 통해 자아를 발견하고, 오후에는 아이들과 충분한 시간을 보내며 교감합니다. 시간선택제 근무로 일과 육아의 조화를 꾀하고 있는 워킹맘 장영신 씨를 만나보았습니다. 글차유미 /사진 스튜디오기 이샘병원 ISAM HOSE 14

일하는 보람, 아이 키우는 즐거움

장영신 씨는 오전 9시에 병원으로 출근해 오후 1시에 퇴근합니다. 퇴근하면서 첫째 아이가 다니는 초등학교에 들르고, 오후 4시 30분이면 둘째 아이를 데리러 유치원에 갑니다. 아이들과 함께 장도 보고, 책도 읽고, 남편이 퇴근하면 온 가족이둘러앉아 오순도순 시간을 보냅니다.

"예전에 전일 근무를 할 때는 퇴근하고 집에 오면 저녁 7시가 훌쩍 넘었어요. 그 때부터 아이들을 씻기고 저녁을 차리고 먹고, 재우고, 치우고…. 전쟁 같은 시간 이었죠. 둘째가 태어나고 나니 일과 육아를 병행한다는 자체가 너무 힘들더라고요. 그래서 잠시 일터를 떠나 있다가, 시간선택제 근무로 2017년부터 다시 일하게 되었습니다."

장영신 씨는 좋아하는 일을 할 수 있어서 그런지 출근시간이 되면 설렌다고 합니다. 시간선택제 근무 이전에는 느끼지 못했던 감정입니다. 시간선택제 근무로 일과 삶의 균형을 찾은 덕분입니다. 특히 두 아이의 엄마로서 아이들의 하교와 하원을 직접 챙기고, 아이들과 더 많이 이야기하고, 충분한 시간을 나눌 수 있어 행복하다고 합니다.

"엄마가 데리러 오거나, 집에 왔을 때 있다거나 그런 점에 있어 아이들이 크게 만족하는 것 같아요. 안정감을 느끼는 거죠. 또 한편으로는 엄마가 일을 하고 있다는 걸 알아서 심하게 보채거나 떼를 쓰는 일도 많이 줄어들고 있습니다. 자기 일을 스스로 알아서 하는 거죠. 일하는 엄마의 모습이 아이들에게도 좋은 영향을주는 것 같아요."



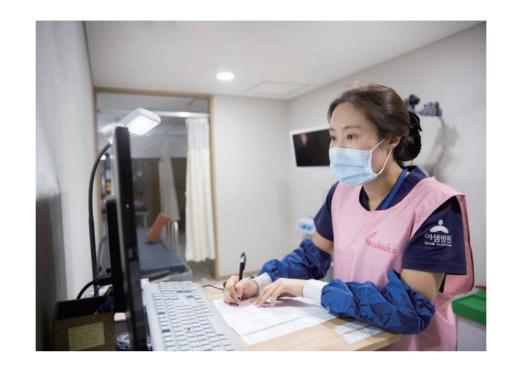
시간선택제 근무로 직장에 복귀하다

많은 워킹맘처럼 장영신 씨도 전일제 근무를 했었습니다. 이샘병원에서 2008년 부터 간호조무사로 일한 장영신 씨는 이 병원에 다니면서 첫째와 둘째 아들을 낳 았습니다. 그리고 출산휴가와 육아휴직이 모두 끝나고 다시 근무해야 하는 상황에 서 그녀가 전일제 근무를 하게 되면 아이들을 돌볼 방법이 묘연했습니다. 시댁이 나 친정 모두 아이들을 돌봐줄 여건이 안 되었기 때문에 일을 계속하고 싶었지만 어쩔수 없이 그녀는 2013년 결국 퇴사를 결정했습니다.

"정말 많이 속상했어요. 일하는 걸 좋아했거든요. 일을 하는 동안 성취감도 컸거니 와 사회에 필요한 사람이란 걸 확인하는 순간순간 보람도 컸으니까요. 그런데 막 상 육아휴직이 끝나고 나니 아이들을 돌봐줄 사람이 없는 거예요. 어쩔 수 없어 사 표를 내면서도 참 많이 울었어요."

장영신 씨는 전업주부로의 일상에 쉽게 적응하기 어려웠다고 합니다. 남편이 출근하고, 아이들을 학교와 유치원으로 보내고 나면 어김없이 우울한 감정이 찾아들었습니다.

돌파구를 찾기 위해 장영신 씨는 집 주변 병원에 이력서를 내고 수차례 면접을 보았습니다. 하지만 전일 근무를 해야 하는 조건 때문에 매번 좌절했습니다. 그러던 중에 이샘병원 이성근 대표원장으로부터 연락이 왔습니다. 근로 조건은 같으면서도 오전 근무만 할 수 있다는 말에 장영신 씨는 "무조건 출근하겠습니다!"라고 얼른 대답했답니다.



오후가 있는 삶, 내가 사는 삶

장영신 씨가 근무하고 있는 이샘병원은 83%가 여성 노동자입니다. 이샘병원은 병원 인력의 대부분인 여성들이 출산이나 육아 등의 이유로 이직하거나 퇴사하는 경우가 많아 이를 해결하기 위해 2014년 7월 21일 처음으로 시간선택제 근무 제도를 도입했습니다. 장영신 씨와 같은 시간선택제 근로자는 업무가 집중되는 피크타임(오전이나 건강검진 등)에 근무하고 있습니다. 뿐만 아니라 출퇴근시간을 달리하는 시차 출퇴근제, 주 40시간 내에서 탄력적으로 일하는 탄력적 근로 시간제 등으로 근무시간을 유연하게 운영하고 있습니다. 한편, 출산휴가 3개월과 더불어 육아휴직 12개월을 보장합니다. 이런 제도를 바탕으로 2015년에는 여성가족부장관이 인증하는 '가족친화기업'으로 선정되고, 2017년에는 '부산고용대상' 우수상을 수상했습니다. 또한 작년에는 '2018년 일자리 창출 유공 정부 포상'에서 국무총리상을 받았습니다.

"일과 육아, 어느 한쪽을 포기하지 않고 내가 선택한 일을 하고, 그 일을 통해 인정받을 수 있다는 것은 '살아 있는 것' 같아요. 오롯이 '나'로 살 수 있다는 것! 가장 의미 있는 일이라고 생각합니다."

장영신 씨는 시간선택제 근무 이후의 삶에 대해 조목조목 힘주어 말합니다. 아이들이 조금 더 자라면 다시 전일제로 근무하고 싶다는 장영신 씨. 직장과 가정의 행복을 고루 성취하는 그녀의 삶을 힘차게 응원합니다.

Mini Interview

66복지는

16

당연한 일입니다 99

직장에 와서도 모두가 행복하고, 또 즐겁고 신나는 병원을 만드는 것이 제 꿈이고 바람입니다. 가정이 편안하고 안정돼야 직장에서도 최선을 다할 수 있습니다. 직원들이 행복해야 환자들에 대한 서비스도 좋아지기 마련입니다. 그런 의미에서 저는 항상 가정을 1번으로 챙기라고 말합니다. 임직원들의 가정생활이 더욱 좋아지도록 선제적으로 최선을 다해 노력하겠습니다.









'따르릉' 오늘도 한국주택금융공사 경기중부지사 주택연금상담실에 전화가 걸려옵니다. 이런저런 궁금증을 안고 전화를 걸어온 사람들을 반가운 목소리로 맞이하는 주인공은 바로 주택연금상담실장 조형식 씨. 30년 넘 게 금융맨으로 살아온 경력을 살려 든든한 상담자이자 멘토 역할을 해나가고 있는 그는 중장년일자리희망센터 를 통해 인생 제2막을 열었습니다.

글박채림 / 사진 스튜디오]

막막한 순간에 찾아온 노사발전재단과의 만남

조형식 씨는 지난 34년간 기업은행에서 근무하다 희망퇴직을 했습니다. 열심히 일했던 직장을 떠나며 그는 이제 다시 취업할 수 있을까 걱정이 앞섰다고 합니다. 환갑이 가까워지는 나이에 새로운 출발은 요원한 꿈처럼 느껴졌지요.

하루하루 무료하게 지내며 일을 찾던 조형식 씨는 어느 날 노사 발전재단 금융센터에서 걸려온 전화를 받게 되었습니다. 금융 기관 퇴직자 업종특화 전직지원 프로그램에 참여해보라는 안내 였습니다. 연락을 받고 얼마나 기뻤는지 모릅니다. 곧장 노사발 전재단 금융센터를 찾아갔지요. 그리고 여기서 지원하는 재취 업 교육을 빠짐없이 듣기 시작했습니다.

"한국주택금융공사 경기중부지사에 취업하기까지 3년이 걸렸는데 그동안 거의 매일 노사발전재단 금융센터를 찾아갔습니다. 금융기관 퇴직자를 대상으로 하는 재취업 교육이었는데 다양한 프로그램이 많았어요. 귀농·귀촌 교육에서부터 사회적기

업 취업 및 창업, 금융강사 양성, 모바일과 IT 기기 교육까지 일일이 열거할 수 없이 다채로웠습니다. 다양한 교육을 거치며 제가 잘할 수 있고, 하고 싶은 일이 무엇인지 찾아나갔죠."

특히 같은 금융기관 퇴직자들과 함께였기에 긴 시간을 견딜 수 있었다고 조형식 씨는 말합니다. 서로 관심사가 비슷한 퇴직자들끼리 정보를 교류하고 마음도 다 독이며 용기와 희망을 얻었습니다.

"노사발전재단 금융센터 교육을 받으며 처음엔 금융강사에 도전해보고 싶다는 생각을 했습니다. 그런데 점점 더 배울수록 저와 맞지 않는다는 판단이 들었고 이와 같은 과정을 통해 제게 꼭 맞는 직업을 찾게 되었습니다."





홀로 해결하긴 어려운 재취업의 높은 벽

긴 탐색의 시간을 보내던 중에 노시발전재단 금융센터에서 보내온 채용 정보를 확인하게 되었다는 조형식 씨. 그는 수많은 채용 정보 중 한 공고에서 시선을 떼지 못했습니다. 바로 한국주택금융공사에서 주택연금 상담인력을 채용한다는 공고였습니다. 마침 기업은행에서 근무할 당시 같은 업무를 했던 경험이 있었습니다. 바로 입사지원서를 쓰고 의욕으로 충만했습니다. 그런데 그다음을 어찌해야 할지 조형식 씨는 다시 막막한 심정이 되었습니다. 노사발전재단의 문을 두드리기로 했지요. 간절한 마음으로 노사발전재단을 방문했습니다.

쭈뼛쭈뼛 거리던 조형식 씨를 반갑게 맞이한 건 바로 노사발전재단 김옥경 컨설 턴트였습니다. 자기 일보다 더 적극적으로 나서주는 컨설턴트의 조언에 힘입어 점점 자신감을 되찾았지요. '눈앞이 맑게 개는 느낌이었다'고 조형식 씨는 그때 를 회고했습니다.



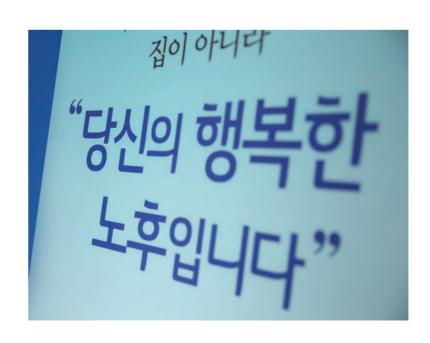
준비와 연습을 통해 꿈은 이루어진다

김옥경 컨설턴트와 함께 본격적인 준비에 나섰습니다. 면접을 위해 50개의 예상 문제를 마련해 철저히 연습하고, 가산점이 주어지는 노후재무설계상담사 자격 증도 준비했습니다. 그렇게 그는 철저한 준비와 꾸준한 연습 끝에 당당히 합격했 습니다. 조형식 씨는 자신의 합격 소식에 뛸 듯이 기뻐하던 김옥경 컨설턴트의 모습을 잊을 수 없다고 말합니다.

"사실 정년을 넘어 재취업을 한다는 것이 그렇게 쉬운 일은 아닙니다. 그런 분들께 제가 드리는 말씀이 있지요. 인디언이 기우제를 지내면 100% 성공한다고 합니다. 왜인지 아세요? 비가 오는 날까지 하루도 쉬지 않고 기우제를 지내기 때문이지요. 될 때까지 하고자 하는 마음만 있으면 결국 성공은 보장됩니다. 실망하지 말고, 낙심하지 마세요. 누구에게나 숨겨진 재능이 있습니다. 때로는 꼭꼭 숨겨져 찾기 어렵지만, 자신 안에 보석은 반드시 존재합니다. 부지런하고 지혜로우면 머지않아 꼭 발견될 것입니다. 성공에 이르지 않았더라도 탐색하는 과정 자체에서 자신만의 재능을 발견하기도 합니다. 기죽지 말고, 포기하지 마세요. 우리는 모두 할 수 있습니다."

한국주택금융공사에서의 정년이 끝나면 시인이자 유튜버로서 새로운 미래를 꿈꾸고 있다는 조형식 씨의 얼굴에 맑은 날의 햇살 같은 웃음이 환하게 피어올랐습니다.







변화를 꾀하는 건 마음처럼 쉬운 일이 아닙니다. 때로는 무엇부터 시작해야 할지 몰라 한참 망설이곤 합니다. 이럴 때 중요한 건 아주 작은 일이라도 하나씩 해나가는 자세입니다. 막막함을 딛고 결국 성취해내고 말았던 두 청춘의 취업 성공기를 전해드릴게요.

좋지 아니한가

글박채림

적성과 취업, 두 마리 토끼를 잡았습니다

꾸준히 도전한 **박도진 님**은

- 배제대학교 대학일자리센터 참여
- 배제대학교 경영학과 졸업
- 대학일자리센터의 청년취업아카데미, 재학생 직무체험을 통해 아트원(취) 취업 성공



진로결정의 길잡이가 되어준 대학일자리센터

박도진 씨는 요즘 바쁜 나날을 보내고 있습니다. 현재 몸담은 회사에서 고객 관리와 블로그 마케팅, 차량판매 업무를 담당하는 동시에 컴퓨터 활용능력 자격증을 취득하기 위해 퇴근 후에는 공부에 매진해야 하기 때문이지요. 그러나 그는 바쁘게 돌아가는 하루하루가 즐겁기만 합니다. 대학일자리센터를 통해 취업에 성공하고 난 후 자신에게 꼭 맞는 적성을 찾게 되었으니까요. 좋아하는 일에 확신을 갖고 달려 나가는 지금이 어느 때보다 소중하다고 그는 말합니다. 그러나 처음부터 꿈이 확실했던 건 아닙니다. 박도진 씨의 대학 시절은 '내가 뭘 하고 싶지'라는 질문에 답을 찾아 헤매는 시간이었죠.

"입학할 때는 컴퓨터공학과였지만 제대 후 복학을 앞두고 전공을 바꾸고 싶다는 생각이 들었습니다. 혼자 앉아서 프로그램을 짜는 컴퓨터공학이 적성에 맞지 않는다고 느꼈죠. 저는 사람 만나는 걸 좋아하는 성격이거든요. 그런데 막상 진로를 결정하려니 막막한 마음이 들더라고요. 진로 방향을 명확하게 잡고 싶어서 무작정 대학일자리센터를 찾아갔습니다."

대학일자리센터에서 고민 상담도 하고 인적성 검사도 하면서 박도진 씨는 자신의 성향과 적성을 파악할 수 있었고 경영학으로 진로를 수정했습니다.

새로운 출발을 응원하다

진로를 변경한 후에도 대학일자리센터는 든든한 지원군이 되었습니다. 박도진 씨는 학과 생활을 하면서 틈틈이 대학일자리센터를 찾았습니다. "대학일자리센터의 청년취업아카데미 과정에 적극적으로 참여했죠. 청 년취업아카데미는 인문·사회·예체능 계열 대학생들에게 기업이 요구하 는 직무역량을 키울 수 있도록 무료교육을 제공하는 과정인데요. 저는 그중 'RBW 엔터비즈니스 인재 양성 과정'을 통해 평소 관심이 있던 엔 터테인먼트 비즈니스 실무교육도 받을 수 있었습니다. 영업사원을 꿈꾸 는 이들을 위한 '기업실무영업마케팅 전문가 과정'도 청년취업아카데미 를 통해 만난 유용한 프로그램이었죠."



재학생 직무체험을 통해 꿈에 더 가까이

그러나 한편으로는 여전히 '이 길이 맞는 걸까?' 하는 걱정도 많았습니다. 4학년이 되자 조급함은 더 커졌죠. 그때 대학일자리센터를 통해 재학생 직무체험을 알게 되었습니다. 재학생 직무체험은 방학 중 한 달 동안 원하는 직무를 미리 체험해보는 프로그램인데요. 박도진 씨는 이때 자동차 하이루프 제작업체인 아트원과 만나게 되었습니다.

"직무체험은 취업 전 자신이 정한 진로가 맞는지 확인하는 시간입니다. 저는 다행히 직무체험으로 진로에 확신을 갖게 되었지만, 반대로 진로를 수정해야 하는 경우도 있을 것 같아요. 재학생 직무체험은 취업 후 벌어질 시행착오를 줄여준다는 점에서 큰 도움이 된답니다."

한 달간의 직무체험 끝에 박도진 씨는 아트원으로부터 입사 제안을 받게 되었습니다. 그때 가장 먼저 생각난 사람이 대학일자리센터 컨설턴트였죠. 컨설턴트는 회사 일이 적성에 맞았냐는 질문을 건넸습니다. 자동차를 좋아하고, 사람을 상대하는 일이 즐거웠던 박도진 씨는 이 질문을 통해 비로소 자신의 적성에 확신을 갖게 되었습니다.

취업 후 1년이 지난 지금, 박도진 씨는 영업 관리를 담당하며 사람들을 만날 때마다 더 넓은 세상을 마주하는 것 같아 행복합니다. 그는 자신에게 잘 맞는 일을 찾고 싶다면 대학일자리센터의 문을 두드려보라고 말합니다. 여러 프로그램에 참여하면서 자신이 무엇을 원하는지, 더 성장하려면 무엇을 해야 하는지 탐색할 수 있는 소중한 시간이 될 테니까요.

불가능할 것 같았던 해외취업의 꿈, 결국 해냈습니다

노력을 통해 꿈을 이룬 **이윤상 님**은

- 언어, 직무 등 맞춤형 교육을 통해 취업까지 연계하는 K-Move 스쿨 수료
- 호주 퀸즐랜드 'Vue de Monde' 레스토랑 취업 성공



세계를 무대로 날개를 펴다

취업의 기회는 국내에만 국한되지 않습니다. 그러나 언어의 장벽이나 문화의 차이 등으로 해외취 업을 망설이게 되는 경우가 많습니다. 이윤상 씨는 호주에 위치한 레스토랑에 요리사로 취업을 성 공했습니다. 'Vue de Monde'라는 곳인데요, '2016년 호주 Top 100 레스토랑'에 선정되었을 만큼 유서 깊은 곳이라고 합니다.

"해외에서 일한다고 하면 낭만적으로 생각하시는 분들이 많습니다. 그런데 일터의 모습은 한국이나 해외나 똑같은 것 같습니다. 어디서나 경험과 능력을 쌓기 위해 고군분투하고 치열하게 일하지요. 저 역시 마찬가지입니다."

그는 몇 해 전까진 미국에서 공부하고 있었다고 합니다. 그러나 예기치 않은 집안 사정으로 인해 학교를 그만두게 되었습니다. 아르바이트를 하며 상황이 나아지길 바랐지만 현실은 녹록지 않았고, 결국 한국으로 돌아오게 되었습니다. 그러던 중 취업 박람회를 찾았다가 국비 지원 프로그램에 대해 알게 되었습니다. 바로 K-Move 스쿨 프로그램이었습니다. 언어와 직무 교육은 물론 취업까지 알선해준다는 이야기에 이윤상 씨의 가슴은 두근거리기 시작했습니다. 그는 적극적으로 도전했고 마침내 K-Move 스쿨 프로그램 최종 멤버로 선정되는 쾌거를 이뤘습니다.

"3개월 동안 스파르타식 영어 수업을 받았습니다. 3개월 만에 IELTS 5.5 수준의 영어 실력을 만들어 시험에 통과해야 호주 취업 자격이 주어지기 때문인데요, 정말 열심히 노력했습니다. 실전에 필요한 언어능력을 키우는 과정이니만큼 읽기, 쓰기, 듣기, 말하기를 골고루 잘하게 되는 게 중요했습니다. 선발 멤버 중에는 기초 영어도 부족한 친구가 있었는데, 3개월이 지난 후 놀라울 정도로 실력이 향상되어서 모두 자기 일처럼 기뻐했던 기억이 납니다."

최고의 요리사라는 새로운 꿈

그렇게 언어 교육을 마치고 그는 호주로 떠났습니다. 그리고 호주 정부에서 운영하는 전문기술대학교인 TAFE에서 요리를 배우기 시작했습니다. 17주 동안 'Certificate IV in

Commercial Cookery' 코스를 이수했습니다. 월요일부터 토 요일까지 쉼 없이 수업이 이어졌죠. 특히 매주 화요일과 수요일에는 근

처 호텔 레스토랑에서 인턴십을 진행하기도 했습니다. 그곳에서 일하면서 이윤상 씨는 실무에 대한 감각을 키울 수 있었다고 말합니다. 특히 마지막 일정은 그동안 배웠던 내용을 토대로 한 팝업 키친 오픈이었습니다. 이 시간들을 통해 그는 단순히 요리를 하는 일뿐만 아니라 어떻게 손님들을 만족시키고 레스토랑을 성장시킬 수 있는지 배우게 되었습니다.

"K-Move가 없었다면 이런 기회는 누리지 못했을 것입니다. 요리에 대해 전혀 몰랐던 백지상태의 저를 어엿한 요리사로 만들어준 모든 분들께 감사의 말씀을 전하고 싶습니다. 그리고 K-Move는 제가 무엇이든 할 수 있다는 자신감을 일깨워주고 도전정신을 갖게 해주었습니다. 정말 고맙습니다."

이윤상 씨는 "과연 내가 할 수 있을까?" 의심하지 말고 일단 시도해보라고 말합니다. 힘들더라도 포기하지 않는 것, 불가능을 가능하게 만드는 힘은 바로 여기서 시작된다고 말입니다.

박도진·이윤상님이

말하는

취업 성공을 위한

꿀팁!

박도진 실무능력, 대학일자리센터에서 키우세요

기업에서 직무체험을 하다 보면 실무에 필요한 능력이 무엇인지 구체적으로 깨닫게 됩니다. 이 부분이 준비되어 있지 않으면 취업 후에 낭패를 볼 수도 있어요. 대학일자리센터에 실무능력을 키울 수 있는 프로그램이 많이 개설되어 있으니 컨설턴트 선생님을 찾아 자신에게 맞는 직무체험에 꼭 도전해보길 권합니다.

이윤상 국비 지원 프로그램에 도전해보세요

저는 우연히 박람회에 참여해 '국비 지원 해외취업 프로그램'에 대해 알게 되었습니다. 취업의 A에서 Z까지 세심하게 지원을 받을 수 있었는데요, K-Move 외에도 산업인력 공단에서 제공하는 다양한 국비 지원 프로그램이 많습니다. 그러니 많이 찾아보고 적 극적으로 도움을 구하시기 바랍니다.



'안 되면 될 때까지 한다'는 신념으로 일궈온 김익진 대표의 삶은 '노력은 배신하지 않는다'는 순리와 맞닿아 있습니다. 늦깎이 창업가에서 우리 시대 명인이 된 아이엔테코 김익진 대표. 베푸는 기업을 만들기 위해 지금도 열심인 그를 만났습니다.

글 차유미 / **사진** 스튜디오 J

독창적인 제품 개발로 미래에 도전하는 '아이엔테코'

기계부품 제조업체 아이엔테코는 2008년 김익진 대표와 직원 5명이 소박하게 창업했습니다. 설립 후이제 10여년이지 났으니 아직 청춘기라고 할 수 있습니다. 그런데 이 기업의 성과를 살펴보면 중견기업 못지않습니다. 특히 가장 주목할 만한 성과는 수입에 의존하던 친환경·저전력 에너지 절감기술국산화에 성공했다는 점입니다. 동종 분야의 숙원과도 같았던 기술 국산화를 중소기업에서 이뤄내기란 결코 쉽지 않은일입니다.

비결은 무엇일까요? 김익진 대표가 귀띔한 노하우는 간단 명료했습니다. "안 되면 될 때까지 한다는 신념으로 밤낮 가리지 않고 일과 공부를 함께해왔고 이러한 노력은 불가능해 보이던 친환경·저전력 에너지 절감기술의 국산화라는 쾌거를이뤄냈습니다."









늦깎이 창업으로 시작된 기업가의 길

김익진 대표는 1974년 공업계 고등학교를 졸업하고 국내 굴지의 대기업인 H사에서 35년을 근무했습니다. 일하면서 기능대학과 공학계 산업대학원을 졸업할 만큼 학업에 대한 그의 의지는 굳건했습니다. 기능인으로서 자부심과 긍지를 가지고 있던 그는 현장에 필요한 고부가 제품을 수입에 의 존하는 것이 몹시 안타까웠다고 합니다.

아이엔테코를 설립한 2008년, 김익진 대표의 나이는 54세 였습니다. 늦은 나이에 창업을 한다니 주위의 만류도 많았습니다. 하지만 그에게는 35년이라는 세월 동안 쌓아온 기술력과 노하우, 그리고 '열정만큼은 어디에도 견줄 수 없다'는 자신감이 있었습니다.

열정은 불가능을 가능하게 만든다

"회사 설립 초기에는 어려움이 많았습니다. 4개월 만에 글로벌 금융위기를 맞았고, 신생기업이다 보니 사업 수주도 쉽지 않았습니다. 엎친 데 덮친 격으로 은행 대출도 막혀서 이러다 빚더미에 올라앉는 건 아닌지 걱정도 많았습니다." 다시 떠올려 보아도 눈앞이 아찔하다는 그때 그 시절을 김 익진 대표는 어떻게 버텨냈을까요?

"포기란 없다! 어려운 일이 있을 때마다 몇 번이고 반복해 외쳤습니다. 저희 직원들도 똘똘 뭉쳐 악재 속에서 위기를 호기로 삼기 위해 최선을 다했습니다. 그 결과, 선진 기술력 과 넓은 정보력을 통해 자동차, 선박, 항공, 공작기계 분야에 서 잇따라 대규모 프로젝트 계약을 성사시켰습니다." 고진감래라 했던가요. 포기란 없다는 주 문과 끈질긴 노력으로 고난의 시기를 버 텨낸 아이엔테코는 지금까지 연승가도를 달리는 중입니다. 뿐만 아니라 2019년 1월 김익진 대표는 고용노동부와 한국산업인 력공단이 주관하는 '이달의 기능한국인'으로 선정되었습니다.



"도전하는 자만이 꿈과 희망을 얻습니다. 도전하는 자세는 제가 기능인으로서 그리고 CEO로서 성공할 수 있는 원동력이 되었습니다. 이제는 저처럼 기능인을 꿈꾸는 학생과 창업 청년 그리고 늦었다고 망설이는 예비 창업가에게 제가 보유한 모든 기술과 경험을 공유하고 싶습니다." 더불어 김익진 대표는 아이엔테코를 세계적 기업으로 키우 기 위한 도전도 멈추지 않겠다고 말합니다. 그의 최종 목표 는 아이엔테코를 '사회적인 기업'으로 만드는 것입니다.

"살아가면서, 기업을 경영하면서 세상으로부터 도움을 받지 않은 이는 아무도 없습니다. 저와 아이엔테코 또한 마찬가지입니다. 도움을 받은 만큼 베푸는 기업으로 성장할 수있도록 더 노력하겠습니다. 지켜봐 주십시오."

김익진 대표의 다부진 결심을 들으며 아이엔테코의 밝은 내일을 상상해봅니다. 그리고 늘 지금처럼 승승장구하기를 기대합니다.





서로 존중하는 성숙한 직장문화를 위해

직장 내 괴롭힘 판단 및 예방·대응 매뉴얼

직장인들에게 회사 동료는 때론 가족 그 이상의 의미로 다가오 기도 합니다. 오랜 시간 함께하며 일해왔기 때문에 멀리 떨어져 자주 만나지 못하는 가족보다 훨씬 더 가깝고 친근하기도 합니 다. 그래서 회사 동료와의 관계는 직장인들에게 있어 매우 중요 합니다. 자칫 관계가 서먹하거나 좋지 않을 경우, 그 스트레스는 깊어만 갑니다. 만약. 누군가가 자신을 의도적으로 괴롭힌다면 아마도 그 고통은 상상을 초월할 것입니다. 고용노동부는 지난 2 월 22일, 직장 내 괴롭힘 판단 및 예방·대응 매뉴얼을 발표하고 보다 성숙한 직장문화를 만들기 위해 두 팔을 걷어 붙였습니다.

글 권주희



직장생활을 힘들게 하는 직장 내 괴롭힘

'괴롭힘'은 말 그대로 누군가에게 고통을 주는 행위인데요, 여기에 '직장 내'라는 조건이 붙으면 판단 은 더욱 냉철해집니다. 직장 내 괴롭힘이란 '사용자' 또는 '근로자'가 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용해 업무상 적정 범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적 ·정신적 고통을 주거나 근무 환경을 악화시키는 행위를 말합니다. 여기서 말하는 '사용자'와 '근로자'는 각각 근로기준법 제2조 제1항 제1호 및 제2호에 따른 개념입니다.

직장 내 괴롭힘에 대한 판단 기준 알아보기

직장 내 괴롭힘을 판단하기 위해서는 몇 가지 항목으로 나누어 살펴보아야 합니다. 당사자의 관계, 행 위가 행해진 장소 및 상황, 행위에 대한 피해자의 명시적 또는 추정적인 반응의 내용, 행위의 내용 및 정도. 행위의 반복성 여부 등이 종합적으로 검토되어야 합니다. 특히 두 가지 판단 기준에 대해서 반드 시 고려해야 합니다. 첫 번째 행위자 측면과 두 번째 행위 측면입니다.



·정확한 판단 기준을 고려하세요!

행위자 측면

- 사용자는 물론 근로자도 직장 내 괴롭힘의 행위자가 될 수 있 습니다.
- 파견 중인 근로자에 대해 사용사업주, 사용사업주 소속 근로 자도 행위자가 될 수 있습니다.

행위 측면

- 문제가 되는 행위는 아래 세 가지 요소를 모두 충족해야 합니다.
- 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용한 경우
- ② 업무상 적정 범위를 넘는 경우
- ③ 신체적·정신적 고통을 주거나 근무 환경을 악화시키는 경우
- 행위가 발생하는 장소는 반드시 사업장일 필요가 없으며 사내 메신저, SNS 등 온라인도 해당됩니다.



· 함께 생각해보아요!

"선배 A는 후배 B에게 유독 말을 심하게 하고 특히 술자 리를 마련하지 않으면 인사상 불이익을 주겠다고 반복적 으로 말하곤 했습니다. 연말 성과급이 지급되자 '30%는 선배를 접대하는 것'이라고 압박하며 시말서, 사유서를 쓰 게 했습니다."

이 경우. 행위자는 선배이고 피해자는 후배이며 행위 장소는 사 업장 내외를 망론하고 벌어졌습니다. 법률적으로 짚어보면 직 장에서의 선배라는 지위 또는 관계 등의 우위를 이용했으며, 사 회 통념상 맞지 않는 업무상 적정 범위를 넘어서는 행위를 강요 했습니다. 그 결과, 피해자는 정신적 고통에 빠졌으므로 명백하 게 직장 내 괴롭힘으로 볼 수 있습니다.

나단호 차장의 사례를 통해 본

직장 내 괴롭힘 발생 시 대응법

직장 내 괴롭힘 예방법

200여 명의 근로자가 재직 중인 회사를 경영하는 대표이사 유존중 씨는 최근 직장 내 괴롭힘에 관한 여러 기사들을 보며 자신의 회사에도 이와 같은 경우가 없는지 점검하고 근절하기로 마음을 먹었습니다. 마침 올해 7월 부터는 개정 근로기준법이 시행되어 직장 내 괴롭힘이 엄격히 금지되고 취업규칙에도 관련 내용을 반영해야 한다고 하니, 회사 차원에서 직장 내 괴롭힘을 없앨 좋은 기회라 여겼습니다.

먼저 유 사장은 사내 설문, 노조와의 간담회, 인사·감사·법무부서 등 담당 자 의견수렴 등을 거쳐 회사 내에서 문제가 되고 있는 직장 내 괴롭힘 행위들을 추려내고, 그중 회사에서 징계할 수 있는 행위를 유형화했습니다. 그리고 직장 내 성희롱 발생 시 운영하던 사내 해결 체계를 직장 내 괴롭힘 사건에도 적용할 수 있도록 신고-조사-사후조치에 관한 절차를 통합·정비하고, 전 직원을 대상으로 예방교육, 직장 내 괴롭힘 근절 캠페인도 기획했습니다. 또한 직장 내 괴롭힘은 일화성 행사로 없어지는 것이 아닌 만큼, 감사부서에 지시해 직장 내 괴롭힘 예방·대응 업무를 전담하는 담당자를 지정하도록 했습니다. 이러한 일련의 결정사항을 반영해 취업규칙과 사내규정을 개정하고 특히 인사규정의 징계사유에 직장 내 괴롭힘 행위자를 포함시키는 내용을 추가했습니다.

● 핵심 포인트

사업주 등 최고경영자의 적극적인 참여 취업규칙과 사내규정 개정 실태 및 위험요인 확인, 예방교육 및 캠페인 실시 담당자 지정 및 상담 창구와 신고 절차 마련



회사에서 '직장 내 괴롭힘 대응'을 전담하는 나단호 차장은 어느 날 '직장 내 괴롭힘 신고' 메일을 받았습니다. 내용인즉, 업무 관련 실수를 한 후로 팀장이 인격 모독적인 말을 하고 다른 팀원에게 자신과 어울리지 말라는 등의 지시를 하기도 한다는 것입니다.

나 차장은 메일을 받은 즉시 상담 담당자와 상황을 공유하고, 상담 담당자는 신고자와 별도 마련된 상담실에서 비공개로 상담을 진행했습니다. 신고한 직원은 새로 생긴 인사규정에 따른 정식 조사와 팀장의 징계를 원하였고, 나 차장은 관련 규정에 따라 조사위원회를 구성하여 조사를 시작했습니다. 그리고 신고자의 요청에 따라 회사는 조사기간 동안 신고자에게 유급휴가를 주었습니다. 조사 결과, 팀장의 직장 내 괴롭힘은 사실로 확인되었고 이어 열린 인사위원회에서 해당 팀장의 징계를 의결하면서, 전문가의리더십 코칭도 받도록 했습니다. 더불어 신고자가 상담 서비스를 받을 수있도록 회사에서 비용을 지원했습니다. 한편, 나 차장은 사내에 관리자들을 대상으로 이번 사건의 처리 경과를 개인정보를 제외하고 소개하는 예방교육도 실시했습니다.

● 핵심 포인트

신고자의 상처 회복 및 인격권이 보호되는 근무 환경 확립 신고자는 물론 관련자의 신원에 대한 철저한 비밀유지 행위자에 대한 엄정한 조사와 처벌, 재발방지 조치

적극적인 의지로 함께 해결해요

직장 내 괴롭힘을 간혹 회사생활의 힘듦으로 착각할 수 있습니다. 그런데 정당한 이유나 근거 없이 행해지는 차별이나 조롱, 압력 등은 분명 직장 내 괴롭힘입니다. 정확한 판단 기준을 하나하나 꼼꼼하게 살펴보며 현명한 해결책을 찾아나서야 합니다. 직장 내 괴롭힘 예방법과 대응법을 토대로함께 고민해나가길 기대합니다.

전문가와 국민이 함께 만든

최저임금 결정체계 개편안

'혼자 걸으면 빨리 갈 수 있고, 함께 걸으면 멀리 갈 수 있다'고 합니다. 노동자를 위한 정책을 만드는 일 또한 마찬가지입니다. 다소 시간이 걸리더라도 여러 사람의 의견을 모아 함께 만들고 보완점을 찾아 개선하는 과정을 통해, 오래도록 이용할 좋은 정책을 만들 수 있습니다. 고용노동부가 지난 2월 말에 발표한 '최저임금 결정체계 개편안' 또한 이러한 과정을 거쳐 수립되었습니다.





정책 초안을 공론화해 다양한 의견을 수렴했습니다



개편 과정에 있어 가장 중점을 두었던 부분은 바로 '눈과 귀를 열어두는 것' 이었습니다. 지난 1월 7일, 고용노동부는 최저임금 결정체계를 보다 합리적 이고 객관적이며 공정하게 개편하기 위한 논의 초안을 발표했습니다.

'최저임금 결정체계 개편 논의 초안(이하 논의 초안)'은 2017년 최저임금위 원회의 제도개선 TF의 권고안을 토대로 작성되었는데요, 세부 방안은 국제 노동기구(이하 ILO)의 최저임금 결정협약, 외국의 최저임금 제도를 참고해 보완했습니다. 고용노동부는 여기서 그치지 않고 논의 초안을 사회적으로 공론화해 다양한 의견을 수렴하고자 노력했습니다. 일례로 '전문가 토론회' 를 비롯해 전문가와 청년, 여성, 장년 등 각계 대표, 언론인이 함께 참여한 '대 국민 토론회'도 진행했습니다. 또한 지방노동관서에서도 노사 및 전문가 간 담회를 60여 회 추진했습니다. 아울러 더욱 많은 국민들이 손쉽게 의견을 낼 수 있도록 1월 21일부터 2월 8일까지 온라인 대국민 설문조사(9,539명 참 여)를 진행하기도 했습니다.

최저임금 결정체계에 전문성과 다양성을 더했습니다

이와 같은 토론 과정에서 수렴한 의견을 토대로 고용노동부는 관계부처 협의와 당정협의 등을 거쳐 개편안을 확정했습니다. 우선, 최저임금 결정체계를 구성하는 방식이 달라졌습니다. '구간설정위원회'와 '결정위원회'로 이원화하는 초안을 유지했는데요, 구간설정위원회는 노·사·정의 추천을 받고 노사에서 순차 배제하여 최종적으로 9명을 선정하기로 했습니다. 또한 결정위원회는 노·사·공 7명씩 총 21명으로 구성하는데, 추천의 다양성이 확보되도록 정부의 단독 추천권을 폐지하고 국회도 추천할 수 있도록 했습니다.

최저임금 결정체계





• 구간설정위원회는 최저임금안 심의구간을 결정하는 조직으로 최저임금이 노동 시장 등에 미치는 영향을 모니터링하고 분석합니다.

개편안

- 현행 최저임금안 공익위원 위촉 기준을 토대로 전문성을 갖춘 전문가 9명으로 구성하고 위원장은 구간설정 위원 중에서 선정합니다.
- 노·사·정에서 각 5명씩(총 15명) 추천한 뒤 노사에서 순차 배제(각 3명)하는 방식으로 선정하며 위촉권자는 대통령입니다.
- 구간설정위원회는 추가·보완될 최저임금 결정기준을 참고해 최저임금안 심의 구간을 결정합니다.
- 구간은 재적위원 괴반수의 출석과 출석위원 괴반수의 찬성으로 의결해 정합 니다.



- 결정위원회는 심의구간 내에서 최저임금안을 심의하고 의결하는 조직입니다.
- 위원은 21명(노·사·공 위원 각 7명)으로 위원장은 정부가 추천한 공익위원 중에서 대통령이 임명합니다.
- 공익위원의 전공분야, 성별 등의 균형을 보장할 수 있도록 정부가 3명, 국회가 4명을 추천합니다.
- 현재와 같이 법률이 정한 노사 단체가 추천하되, 청년·여성·비정규직 근로자, 중소·중견기업·소상공인 대표를 반드시 포함하도록 법률에 명문화해 다양성을 제고했습니다.

노동자의 생활 보장과 경제 상황을 균형 있게 고려합니다



최저임금 결정기준 보완도 추진합니다. 노동자의 생활 보장과 경제 상황 등을 균형 있게 고려하도록 한 ILO 최저임금 결정협약을 반영한 결과입니다. 또한 현행 결정기준에 임금 수준, 사회보장급여 현황, 고용에 미치는 영향, 경제성장률을 포함한 경제 상황 등을 명시적으로 추가 보완하기로 했습니다. 한편, 전문가 토론과 대국민 여론조사 등에서 다양한 논의가 진행되었던 기업 지불능력 항목은 결정기준에서 제외하는 대신에 고용에 미치는 영향, 경제 상황 등으로 결정기준을 보완하기로 했습니다. 특히 '고용수준'을 '고용에 미치는 영향'이라는 좀 더 포괄적인 의미로 수정함으로써, 최저임금이 고용의 양(量)뿐만 아니라 고용의 질(質) 또한 고려해 결정될 수 있도록 했습니다.

최저임금 결정기준 개편안

현행	개편안	
근로자의 생계비,	① 근로자의 생활 보장: 근로자의 생계비, 소득분배율,	
유사 근로자의 임	임금 수준, 사회보장급여 현황 등	
금, 노동생산성 및	② 고용·경제 상황: 노동생산성, 고용에 미치는 영향	
소득분배율 등	경제성장률 포함 경제 상황 등	

노·사·공 모두가 만족하는 임금 기준을 위해



이번 개편안은 최저임금 심의의 합리성, 객관성, 공정성을 높여, 더 많은 국 민들이 공감할 수 있는 최저임금 결정이 이루어지도록 하기 위한 목적으로 마련되었습니다. 고용노동부는 개편된 방식으로 2020년 적용 최저임금이 심의·의결될 수 있도록 국회 입법에 최선의 노력을 다하겠습니다. 또한 결정 체계 개편의 실효성을 높일 수 있도록, 최저임금위원회의 분석 기능을 강화 하고, 결정 과정의 투명성도 지속적으로 높여나갈 것입니다.

잡툰(Job Toon) 땀이 가는 사람들

내일개발산업의 '취향존중' 회식

그림 정민영





























꼭 필요한 회식만, 일정은 사전에 의논해요! 점심회식, 운동회식, 봉사회식 등 다양하게 선택해요!



일학습병행 우수기업 ㈜씨엔이지에스 방문

일학습병행 도입 5년 만에 참여기업 7배, 학습근로자 24배 성장



이재갑 고용노동부 장관은 2월 25일 월요일 일학습병행 우수기업인 ㈜씨엔이지에 스를 방문해 회사 대표와 기업현장교사, 학습근로자들을 격려했다. 이재갑 장관의 이번 방문은 일학습병행이 새로운 현장 중심의 직업훈련으로 자리 잡고 있음을 국민들에게 알리고. 현장의 목소리를 듣고 정책을 개선하고자 마련되었다.

소방시설 공사업체인 ㈜씨엔이지에스는 전문기술인력의 고령화가 심해지자 이를 극복하기 위해 이론교육 훈련과 현장실무가 동시에 가능한 일학습병행을 도입했다. 2016년 3월에 산학일체형 도제학교로 일학습병행과 처음 인연을 맺은 후 재직단계, P-Tech, 유니테크 등 여러 유형으로 참여를 늘려왔다. 2019년 2월까지 6명의 근로 자가 수료했으며 현재 6개 일학습병행 과정에 14명의 학습근로자가 참여하고 있다. 일학습병행을 모범적으로 운영하고 있는 ㈜씨엔이지에스는 지금까지 외부평가 합 격률은 83.3%, 훈련 후 고용유지율은 83.3%에 이르는 등 뛰어난 성과를 보이고 있다. 이러한 성과를 바탕으로 2018년에는 일학습병행 경진대회에서 최우수상을 받기도 했다.

일학습병행은 이론교육 훈련과 현장실무를 잇는 현장기반 훈련으로, 제도 시행 5년 만에 1만 4,000여 개 기업과 7만 6,000여 명의 학습근로자가 참여하는 한국형 도제 제도로 발전하고 있으며, 참여하고 있는 기업과 근로자로부터 긍정적인 평가를 받고 있다. 또한 참여기업 설문조사(2018년 한국직업능력개발원)에 따르면 학습근로자의 직무수행 능력이 숙련근로자 대비 훈련 전 48.5%에서 훈련 후 81.2%로 월등히 향상되는 등 눈에 띄는 훈련성과를 보이고 있다.

(추)씨엔이지에스를 방문한 이재갑 장관은 현장을 살펴본 후 회사 대표와 기업현장교 사, 학습근로자의 다양한 의견을 경청했다. 더불어 "일학습병행에 더 많은 청년들이 참여할 수 있도록 산학일체형 도제학교, 전문대 단계, P-Tech 과정도 늘렸고, 훈련 품질과 성과를 높이기 위해 제도 개선을 지속하는 한편, 우수기업을 계속 발굴해나 가겠다"라고 밝혔다.

원·하청 공생협력 우수기업 LG전자(주) 방문

협력업체 노동자의 생명과 건강 보호를 위한 원청의 역할 강조



이재갑 고용노동부 장관은 3월 8일 금요일 원·하청 공생협력 우수기업인 LG전자(주) 평택공장을 방문해 임직원들을 격려하고 공장시설을 둘러보았다. 이날 방문은 하청 노동자의 사망재해가 자주 발생해 원·하청 공생협력의 필요성이 커지고 있는 가운 데 원청의 책임의식을 높이고, 원·하청의 '안전보건 공생협력 프로그램' 참여를 독려 하기 위함이다.

안전보건 공생협력 프로그램은 기업의 안전보건 체계에 투자할 여유가 부족한 협력 업체에 원청이 기술과 재정을 지원해 원·하청이 함께 안전보건 체계를 탄탄하게 갖 추고 발전시킬 수 있도록 하는 프로그램으로 고용노동부가 2012년부터 진행하고 있 다. 원청이 주도해 협력업체에 대한 안전보건 지원계획을 세우면, 안전보건공단이 기술지도와 컨설팅을 해 원청과 하청이 자율적인 공생협력 체계를 구축하도록 돕는 다. 공생협력 프로그램에 참여하는 기업은 평가결과에 따라 정기감독 유예, 재정지 원, 정부포상 등의 혜택도 받을 수 있다.

2012년 이후 프로그램에 참여한 협력업체를 조사한 결과, 협력업체의 재해율이 매년 줄어드는 등 산재 예방효과가 있는 것으로 나타났다. 고용노동부는 특히 협력업체에서 사망재해가 발생하거나 재해가 잦은 안전보건 관리 취약사업장에 대해 공생협력 프로그램 참여를 적극 유도할 계획이다.

이날 LG전자(축) 평택공장을 방문한 이재갑 고용노동부 장관은 원·하청 대표들과 공생협력 우수사례를 공유하고, 산업재해를 줄이기 위한 의견을 나눈 후 현장을 살펴보았다. 이재갑 장관은 원·하청 대표들과 함께한 자리에서 "최근에 노동자들이 사망하는 사고가 연이어 발생한 것에 대해 매우 안타깝게 생각한다"라고 하면서, "원청이 앞장서서 협력업체의 안전보건 관리 능력을 높이고 안전한 일터를 만들기 위해 힘써줄 것"을 부탁했다. 또한, "고용노동부도 현장 관리·감독 강화, 시설 개선 지원 등 산업재해를 줄이고 안전보건 문화가 자리 잡을 수 있도록 최선의 노력을 기울여 나가겠다"라고 밝혔다.

작년 하반기 제조·수입된 신규화학물질 중 71종의 유해성·위험성 확인



- ▶ 2019, 2, 27.
- ▶ 문의 : 화학사고예방과 김남균 사무관(044-202-7753)

고용노동부가 2월 27일 작년 하반기에 제조·수입된 신규화학물질의 명칭과 유해 성·위험성, 노동자 건강장해 예방 조치사항 등을 공표했다. 공표 내용은 전자 관보 (gwanbo.mois.go.kr, '신규화학물질' 검색)와 고용노동부 누리집(www.moel. go.kr, '뉴스·소식' → '보도자료 / 공지사항' → '신규화학물질' 검색)에 게재되어 있다. 산업안전보건법에 따르면 신규화학물질의 제조·수입자는 미리 유해성·위험성 조사보고서를 고용노동부 장관에게 제출해야 하고, 고용노동부는 이를 검토하고 화학물질의 명칭과 유해성 등을 공표한다. 이번에 공표한 신규화학물질은 총 220종이며, 이 가운데 3-메틸 살리실산, 1,4-벤젠디메탄아민, 3-클로로다이벤조티오펜 등 71종에서 급성독성 등의 유해성·위험성을 확인했다. 이에 고용노동부는 신규화학물질을 제조하거나 취급하는 사업주에게 노동자의 건강장해 예방조치를 하도록 통보했다. 아울러 노동자도 이를 확인할 수 있도록 물질안전보건자료(MSDS)에 반영해 사업장에 게시 또는 비치하도록했다.

과정평가형 국가기술자격 취득자 5,000명 돌파



- ▶ 2019, 2, 27.
- ▶ 문의 : 직업능력평가과 김윤지 사무관(044-202-7299)

고용노동부가 2015년부터 시행한 '과정평가형 국가기술자격' 취득자가 4년 만에 5,000명을 넘어섰다. 총 누적 인원은 5,600명(2015~2018년)으로 제도가 처음 시행된 2015년에 51명이 취득했고 2018년에는 3,238명이 취득하는 등 매년 빠른 증가세를 보이고 있다.

과정평가형 국가기술자격이란 필기 위주의 시험을 보고 자격증을 취득했던 기존의 검정형과 달리, 국가직무능력표준(NCS) 기반의 수업을 듣고 내부·외부평가의 합격 기준을 충족하면 자격증을 취득할 수 있는 선진형 자격 제도다. 2019년 현재 기계설 계기사, 컴퓨터응용가공산업기사, 전산응용기계제도기능사 등 총 143개 종목이 운영되고 있다. 교육·훈련기관 및 과정 또한 매년 증가해 2019년에 총 376개 기관의 총 906개 과정이 지정되었다. 과정평가형 국가기술자격 교육·훈련과정은 직업계고·대학 등 정규교육기관과 직업훈련기관, 군, 기업 등 다양한 기관에서 수강할 수 있다. 또한 등급 간 응시자격 제한이 없어 직업계고 학생들이 학교 수업만 듣고도 '산업기사' 자격증을 취득할 수 있는 장점이 있다.

한편, 과정평가형 국가기술자격 관련 다양한 자료 및 정보는 과정평가형 자격 누리 집 씨큐넷(c,q-net,or,kr)에서 찾아볼 수 있다.

새로운 사회적기업 51개 인증, 국내 사회적기업 총 2,154개로 늘어



- ▶ 2019. 3. 7.
- 문의:사회적기업과최영은사무관(044-202-7422)

고용노동부는 올해 첫 사회적기업 인증 심사를 거쳐 51개 기관을 새로 인증했다. 이로써 총 2,154개의 사회적기업이 활동하게 되었다.

이번에 인증받은 사회적기업은 국내외 사회적 혁신 창업가 양성, 사회적 경제기업 판로지원, 소셜브랜드 제작을 통한 일자리 창출, 공정여행 등 다양한 분야에서 사회 적 가치를 창출하고 있다.

나영돈 고용노동부 고용정책실장은 "다양한 사회적 가치를 추구하는 사회적기업이 늘어나고 있다"고 하면서, "취약계층에 사회서비스 및 일자리를 제공하고, 창의적이고 혁신적인 방법으로 사회문제를 해결하는 사회적기업의 진입이 더욱 활성화될 수 있도록 제도적 기반을 마련해 나가겠다"라고 밝혔다.

사회적기업 인증 신청을 희망하는 기업이나 단체는 16개 광역단체에 설치되어 있는 권역별 통합지원기관(대표번호: 1800~2012)에 상담을 받을 수 있으며, 한국사회적 기업진흥원(www.socialenterprise.or.kr)으로 신청서를 제출하면 된다.

경제사회노동위원회와 국제노동기구, 'ILO 일의 미래 보고서 노사정 포럼' 공동 개최





- ▶ 2019, 3, 8,
- 문의: 국제협력담당관실전수연사무관(044-202-7132)

3월 7일에 열린 'ILO 일의 미래 보고서 노사정 포럼'에서 국제노동기구는 제4차 산 업혁명에 따른 변화에 대응하고 미래의 노동을 준비하기 위한 주요 전략으로 평생에 걸친 직업능력개발과 함께 가장 기본적인 노동권의 준수, 즉 국제노동기구 핵심협약의 비준을 꼽았다.

이번 포럼은 국제노동기구가 올해 설립 100주년을 맞아 발간한 <ILO 일의 미래 보고서>에 대해 국내 노사정, 전문가, 국제노동기구 관계자가 함께 논의하고, 우리 현실에 맞는 고용·노동 정책방향을 모색하고자 마련되었다.

포럼 현장에는 문성현 경제사회노동위원회 위원장, 이상헌 국제노동기구 고용정책 국장, 전병유 경사노위 디지털 전환과 노동의 미래 위원장, 정진성 서울대학교 명예교수 등 150여 명이 참석했다. 이상헌 국제노동기구 고용정책국장은 발제에서 한국은 "결사의 자유와 단결권 등에 관한 ILO 핵심협약을 비준해 노동기본권의 보장을 강화할 필요"가 있다고 강조했다. 또한 <ILO 일의 미래 보고서>에서 강조하고 있는 적정 생활임금, 최장근로시간 제한, 산업 안전·보건 강화 등을 통한 노동기본권 보장은 한국 정부의 최저임금 인상, 근로시간 단축, 고용안전망 사각지대 해소 등 고용노동정책과도 맥을 같이 한다고 평가했다.





해충의 천적, 가온아이피엠

10여 년 전부터, 하천이나 강과 인접한 지역에서 동양하루살이로 인한 피해가 빈번해지고 있습니다. 가온아이피엠의 도귀영 대표는 해마다 반복되는 동양하루 살이 문제를 어떻게 해결해볼까 하는 새로운 고민에 빠졌다고 합니다. "한강과 주변 하 천은 꾸준한 수질 개선 사업으로 깨끗해졌는데요, 아이러니하게도 그 증거가 바로 동양하루살이의 등 장입니다. 동양하루살이는 2급수 맑은 물에서 사는 곤충이거든요. 여기서 두 가지 쟁점이 상충합니 다. 동양하루살이 유충은 하천이나 강 등의 물속에서 서식하기 때문에 현재 유충방제는 거의 불가능 하고 성충을 살충제를 사용해 방제하면 약을 고농도로 사용해야 하기 때문에 고비용과 환경오염의 문 제가 발생할 소지가 큽니다." 수질과 어류를 지키면서 동양하루살이 문제를 해결해보자고 목표를 정 한 도귀영 대표는 방역소독 관련 학계와 업계 전문가의 도움을 받아 친환경 방역 약품과 드론을 이용 해 방제하는 새로운 솔루션을 지역 보건소에 제안했습니다. 꾸준한 노력의 결과, 현재 가온아이피엠 은 지역 보건소와 계약을 앞둔 상황입니다.



어려운 이웃을 도울 때도 고객을 대할 때처럼

현장에 나간 임직원들은 사무실로 복귀하는 길에 종종 가정 집에 들러 방역소독을 진행합니다. 바로 취약계층 이웃들의 가정입니다. "우리 회사의 소중한 고객이나 마찬가지입니다. 문제가 생긴 부분은 해결될 때까지 방문하는데요, 만약 최초 담당자가 바빠서 못 갈 것 같으면 시간 여유가 있는 다른 동료에게 해당 가정의 방역 정보를 전달해 시기를 놓치지 않고 작업합니다." 소독부 문향숙 부장의 설명에 따르면 열 번 이상 방문한가정도 있다고 합니다. 하효선 실장은 봉사활동 구역에 방역소독의 사각지대에 놓인 노인복지시설 50여 곳도 포함돼 있다고 설명을 덧붙였습니다. "위생 관리도 결국은 비용이 드는 일이라 독거어르신을 비롯한 취약계층 가정에서는 해결하기 어려운 부분도 있습니다. 또한 면역력이 약한 노약자가 있는 가정은 위생 관리가필수입니다. 우리가 도움을 줄수 있는 곳부터 해결해보자 싶어 봉사활동을 시작하게 되었습니다."취약계층 이웃을 대할때도, 임직원을 대할때도 한결같은 마음, 가온아이피엠이 2018년 우수 사회적기업으로 선정된 이유였습니다. 오늘도 사회적가치 실현을 위해 노력하는 가온아이피엠을 진심으로 응원합니다.

가온아이피엠의 직원은 모두 정규직원입니다. 경영기획실 하효선 실장은 비수기인 겨울이면 운영비가 부담되는 게 사실이라면서도 안정적인 근무 환경은 절대 포기해선 안 될 '우리 회사의 주요 가치'라고 강조합니다. "성실하게 일하시는 분들이 내일을 걱정하는 일은 없어야 한다고 생각해요. 현장에서 뛰는 직원분들이 걱정 없이 일에만 집중하려면 우선 근로 환경이 안정적이어야 하죠."

가온아이피엠이 중요하게 생각하는 또 하나의 가치는 바로 '전문성'입니다. "가온아이피엠은 방역소독 근로자에 대한 인식을 바꾸고 사회적기업의 경쟁력을 높이는 데 앞장서고 싶습니다. 그래서 저를 비롯한 임직원 모두가 현장과 책상에서 매일매일 연구하죠." 도귀영 대표는 신입직원이 "방역소독 작업이 이렇 게 과학적이고 전문성을 요하는 일이라는 것을 입시해서 알게 되었다"고 할 때가 제일 뿌듯하다고 덧붙였 습니다. 그런데 가온아이피엠의 모든 직원들이 처음부터 전문가였던 건 아니라고 합니다. 창립 멤버를 제외한 대부분의 직원들은 입사할 당시엔 방역에 대해선 잘 모르는 비전문가였습니다. 일을 하면서 차츰 전문가로 성장한 것입니다. 국비지원 재직자 교육의 자기부담금을 회사에서 대신 부담하고, 국제 세미 나에 매년 2~3명의 직원을 파견해 최신 방역 기술을 접하게 하며 꾸준히 노력한 결과입니다.

가온아이피엠의 내 이



도서관 기록물

ۼؙڿؙۼ

드론 방역 사업 및

항공촬영

도서관의 중요한 자료가 세균과 해충에 훼손되지 않도록, 도서관을 대상으로 한 기록물 소독 사업도 활성화할 계획입니다. 이를 위해 공기 중에 떠다니는 부유세균을 포집해 소독 전후의 상태를 알려주는 시스템도마련했습니다.

원하는 장소에 빠르게 이동할 수 있고 지리적인 한계 나 안전상의 이유로 가지 못했던 목적지에서도 활용 가능한 드론으로 방역작업을 하고 예찰 드론을 띄워 항공촬영을 하는 등 관측 및 방역소독 작업을 위한 연 구가 한창 진행 중입니다.

임금체계 개편으로 최저임금의 해법을 찾다

한국임업진흥원





자신이 하는 일에 자부심을 느끼는 것만큼 노력에 대해 인정받는 것도 중요합니다. 그 인정을 객관적으로 판단할 수 있는 기준 중하나는 임금일 테고요. 그렇기에 임금체계 개선은 행복한 일터를 만들기 위한 토대가 됩니다. 한국임업진흥원은 2017년부터 꾸준히 임금체계 개편을 진행 중에 있습니다. 특히 올해는 최저임금 인상을 필두로 임금체계 개편에 속도를 높였다고 하는데요, 한국임업진흥원이 찾아낸 현명한 해법에 대해 귀기울여봅니다.

글 박향아 / 사진 스튜디오)

최저임금 인상과 궤를 맞추다

한국임업진흥원에서 임금체계에 변화가 시작된 것은 2017년부터입니다. 지속적으로 동결된 초임임금으로 타 기관과의 형평성 문제나 인재 유치에 어려움을 겪으면서 야기되었는데요, 올해 가장 큰 변화를 맞이했습니다. 특히 이번 임금체계 개편에서 가장 주목할 만한 점은 2012년 기관 설립 이후 동결 상태였던 초임임금이 처음으로 인상됐다는 점입니다.

이번 임금체계 개편을 진행한 기획혁신본부 인재혁신실의 이상진 선임은 이번 개편을 하게 된 계기에 대해 구체적으로 설명해주었습니다. "기관 설립 이후부터 최저임금은 꾸준히 상승했는데요, 정규직 초임임금은 계속 제자리걸음이었습니다. 그래서 최저임금을 고려해 3급부터 5급까지 초임연봉을 0.4%, 2.6%, 10.4%씩 올렸습니다. 또한 지난해 임금인상률도 젊은 직원들의 낮은 임금을 고려해 4급, 5급과 같은 하위 직급의 상승폭을 상위 직급 대비 이례적으로 높였습니다."

사실 임금체계 개편을 섣불리 시도할 수 없는 건 자원이 한정되어 있기 때문입니다. 누군가의 임금을 높이면 상대적으로 아쉬워할 사람이 있기 마련입니다. 이는 아마도 임금체계 개편을 앞둔 많은 기업과 기관들의 공통적인 고민일 것입니다. 한국임업진흥원의 임금체계 개편은 크게 '직무 중심'과 '노사 소통'이라는 두 가지 키워드를 중심으로 진행됐습니다. 정부에서 추진하는 공공기관의 성과연봉 제 폐지를 감안해 기존 성과 중심의 임금체계보다는 직무급 비중을 높이는 방안으로 가닥을 잡았습니다. 그리고 노사 간의 충분한 소통과 합의도 잊지 않았습니다.

이상진 선임은 이번 임금체계 개편의 주인공은 바로 직원들이라고 강조했습니다. "직무급 비중을 높이기 위해서는 각 직무의 역할, 난이도, 중요도에 대한 분석이 선행되어야 하는데, 이를 판단할 객관적이고 합리적인 기준을 정하는 일이 쉽지 않았어요. 더군다나 임업 서비스라는 특성상 직무급을 정하는데 있어서 참고할 만한 사례가 많지 않았고요. 그래서 시간이 걸리더라도 우리만의 기준을 가지고 하나씩 만들어가야 했습니다. 그 기준에 가장 중요한 역할을 하는 것이 직원들의 의견이었고요."

모두가 만족하는 기준을 세우는 것은 어려울지라도 최대한 많은 직원이 납득할수 있는 기준을 세우는 것. 이를 위해 직원 설명회, 노사 협의, 익명 기반의 설문조사 등 다양한 채널을 통해 직원들의 목소리를 들었다고 합니다. 직원들의 목소리가 가장 중요한 기준임을 노사 모두 잘 알고 있었기 때문입니다.





개편의 동력이 된 선배들의 양보와 배려

결과적으로 이번 임금체계 개편이 가능했던 것은 상위 직급 직원들의 배려와 양보 덕분이었습니다. 이미 임금피크제 실시로 상위 직급 직원들의 임금삭감 부담이 큰 상황. 그런데도 대부분의 상위 직급 직원들이 임금체계 개편 방침의 필요성에 대해 공감하고 동참해주었다고 합니다. 이상진 선임은 누구보다 한국임업진흥원을 아끼고 사랑하는 마음이 있었기에 가능한 결과라며 "실제로 '젊은 직원들이 우리 회사의 미래니까 그들이 행복한 일터를 만들어줘야 한다'고 말씀하신분들도 많았다"고 전합니다. 또한 그는 "상위 직급 직원들의 양보로 시작된 긍정적인 변화의 바람이 지속되기 위해서는 일방적으로 한쪽의 희생만을 요구해서는 안된다"고 강조합니다. "상위 직급 직원에 대한 보상 방법에 대해서도 고민을 했고, 일례로 지난해에는 임금피크제의 취지를 훼손하지 않는 한도 내에서 임금피크제 적용기간을 3년에서 2년으로 단축시켜 고령의 상위 직급 직원들에게 좋은 반응을 얻기도 했습니다."

한국임업진흥원의 임금체계 개선은 지금도 꾸준히 진행 중입니다. 이 모든 변화의 중심에는 바로 '함께 행복한 일터 만들기'라는 공통분모가 자리합니다. 한국임업진흥원 구성원 한 사람 한 사람은 서두르지 않고 한 발 한 발 나아가며 최선의 결과를 만들어나갈 계획입니다. 함께 가면 조금 느릴지는 몰라도 더 오래 더멀리 갈 수 있을 테니 말입니다.



일단 실질적으로 통장에 찍히는 숫자가 달라진 걸 확인하니, 임금체계 개편이 피부로 와 닿더라고요. 앞으로도 직무급 비중을 높여나가기 위한 노력들이

더 필요할 텐데요. '나 하나 쯤이야'라는 안일한 생각을 내려놓고, 함께 행복한 일터를 위해 열심히 소통하고 참여하겠습니다.

이지은 선임(전략기획실)



2018년 5월 2일에 입사를 했는데 선배님들의 노력과 양보 덕분에 제가 그 혜택을 받게 되었네요. 지면을 통해 감사의 인사를 전합니다. 일하는 사람들에게 임금이란

자신이 하는 일에 대한 가치의 척도인 만큼 책임감을 가지고 더 열심히, 더 즐겁게 일하겠습니다.

유관명 선임(청정임산물분석검정실)



사무실 공기가 밝아졌어요. 임금 상 승률이 높아진 하위직들의 의욕이 높아진 건 물론이고, 후배들을 위해 기꺼이 양보를 택한 선배님들과의 관계도 더 훈훈해진 것 같습니다. 한

국임업진흥원이 임업 분야에서는 최고의 기업이라는 자부심이 있었는데, 노사가 함께 소통하며 임금체계를 개편해나가는 모습을 보면서 그 자부심이 좀 더 커졌습니다.

이준성 선임(청정임산물분석검정실)



Mini Intervi

'반반차' 제도를 만든

워라밸 공부의 힘 워라밸을 실천하고 싶어도, 선뜻 시도하지 못하는 조직이 있습니다. 방법을 몰라서, 혹은 변화에 대한 두려움 때문에 마음만 고이 간직하고 있는 것이죠. 이런 상황에 도움이 될 만한 좋은 사례가 여기 있습니다. 바로 2018년 제3회 일·생활 균형 공모전에서 장려상을 수상한 울산광역시남구도시관리공단의 이야기입니다.

글 전수아 / 사진 스튜디오]



첫 단계, 워라밸 공부하기

지난해 워라밸 실천 우수 사례로 선정된 울산광역시남구도 시관리공단(이하 남구도시관리공단)의 첫 시작은 그리 녹록지 않았습니다. 일과 삶의 균형을 추구해야 한다는 시대적인 흐름은 깊이 공감하지만 어디서부터 어떻게 시작해야할지 막막했던 것이죠. 당시 워라밸 관련 부서에서 일했던 남구국민체육센터팀 홍상원 차장은 그때의 상황을 이렇게 떠올렸습니다.

"공기업으로서 먼저 솔선수범하는 모습을 보여야 한다고 생각하긴 했지만 막상 방법을 잘 모르겠더라고요. 관련 팀 구성원이 모두 머리를 맞댔고 타 기관의 복지 제도를 찾아 보면서 하나하나 해결의 실마리를 찾기 시작했습니다."

그렇게 열심히 공부를 하다 보니 다소 막연하게 느껴졌던 워라밸이라는 단어가 차츰 익숙해졌다고 합니다. 다양한 사 례를 찾아보면서 '이런 제도들은 우리 조직에도 도입하면 좋겠다'는 판단 기준도 생기기 시작했습니다. 이러한 노력 의 결과, 지난해 여름부터 남구도시관리공단에는 '반반차' 제도가 생겼습니다.





소소한 것부터 차근차근

반반차는 두 시간 일찍 퇴근하거나 두 시간 늦게 출근하는 제도입니다. 근무시간 동안 자신의 자리를 지켜야 하는 직 장인에게 이 두 시간의 여유는 꽤 쏠쏠합니다. 경영지원팀 이승주 주임은 "병원을 가야한다거나 가족 모임 등 중요한 약속이 있을 때 마음 편하게 시간을 낼 수 있다는 점이 가장 좋습니다"라며, 반반차를 '최애 제도'로 꼽았습니다.

홍상원 차장은 반반차와 함께 도입된 '1일 유연근무제'도 인기가 좋다며, 이 두 제도를 함께 활용하는 방법도 살짝 공개했습니다. "1일 유연근무제는 그날 하루 출퇴근 시간을 조정할 수 있는 제도입니다. 만약 금요일에 여행을 떠날 계획을 세웠다고 가정해 볼까요? 1일 유연근무제를 신청해 두시간 정도 일찍 출근하고 여기에 반반차를 추가로 쓰면 오후 두시쯤 트렁크를 들고 떠날 수 있습니다."

팀장님 퇴근 시키기 프로젝트

최근 남구도시관리공단에서는 '팀장님 퇴근 시키기'라는 특별 이벤트가 진행되기도 했습니다. 퇴근 시간 무렵, "니가 가라 팀장님아, 그래야지 내가 간다"는 다소 도발적인 문구의 피켓을 든 직원들이 각 부서의 팀장에게 돌진하는 것이죠. 얼핏 '그동안 팀장님 눈치 보느라 퇴근 못 한 직원들이 있었단 말인가?' 할 수도 있지만 그것은 오해일 뿐. 사실은조직 내에 남아있을지 모를 관행을 깨기 위한 즐거운 이벤트였습니다. 경영지원팀 구성원들은 이런 식으로 생각을 환기할 수 있는 계기를 자꾸 만드는 것도 중요하다고 설명합니다. 웃고 즐기면서 자연스럽게 조직의 분위기를 돌아보는계기를 만들어야 한다는 것입니다.

자연스럽게 불어오는 변화의 바람

새로운 제도가 정착되는 데 필요한 또 다른 조건으로, 경영 지원팀 이채희 팀장은 리더들의 솔선수범을 꼽았습니다. "고민해서 제도를 마련해도, 막상 사용하는 데 눈치가 보여 실제 사용하는 직원이 몇 없으면, 유명무실하게 돼버리고 맙니다. 그래서 반반차 제도가 도입될 때도 처음 발의한 경 영지원팀에서 우선 신청하고, 조직의 리더들도 적극적으로 사용했습니다. 솔선수범의 일환으로 생긴 또 하나의 조치는 연차 등의 휴가 신청 시, 부서장이 사유를 묻지 않는 것입니 다. 별다른 의도 없이 안부 차 묻는 경우도 이제는 없습니다." 이와 더불어 연차 사용을 적극 권장하는 캠페인을 진행한 결과, 2018년 연차 사용률이 2017년 대비 두 배 가까이 늘 었습니다(52→91%).

워라밸을 실천하고 싶어도, 막상 어디서부터 어떻게 시작해 야 할지 몰라 주저하는 경우가 있을 것입니다. 혹은 워라밸을 너무 거창하게 생각해 엄두를 못 내는 경우도 있습니다. 고민하는 기업들에게 남구도시관리공단은 말합니다. 작은 것부터 실천하다 보면 변화의 바람은 자연스럽게 불어올 것이라고 말입니다. 봄바람을 타고 워라밸의 훈풍도 사회 곳곳에서 솔솔 불어오길 기대해봅니다.





저는 연차와 반반차를 주로 이용합니다. 반반차라는 제도 자체도 좋고 아울러 휴가 신청 시 사유를 전혀 묻지 않는다는 점도 큰 장점 같아요. 사소해 보일 수도 있는 조치지만, 누구나 자유롭게 휴가 혜택을 누리도록 분위기를 조성하는 데 한몫을 담당하고 있으니까요.

이서현 사원(경영지원팀)





누구나 즐겁게 일할 수 있는 일터를 만들기 위해 노사가 똘똘 뭉치는 기업이 있습니다. 바로 원익머트리얼즈가 그 주인공입니다. 고용노동부의 '2018 노사문화 대상 대통령상'에 선정될 만큼, 원익머트리얼즈는 노사 간에 깊은 신뢰와 협력의 문화를 만들어가고 있는데요. '자유, 소통, 행복'이란 핵심가치를 실천하며 오늘도 행복한 일터로 향하는 이들을 만났습니다.

글 윤민지 / **사진** 스튜디오 J



회사와 함께 발전하는 노사문화

원익머트리얼즈는 2018 노사문화 대상 대통령상을 받을 만큼 돈독한 노사관계를 자랑하고 있습니다.

그런데 인사 담당 임원 권봉진 상무는 노사가 마음을 맞추기까지 적잖은 성장통을 겪었다고 말합니다. "사실 예전에는 노사 간에 소통이 체계적으로 이뤄지지 않았어요. 그러나 회사 규모가 점점 커지면서 임직원이 100명을 넘어서는 단계가 오자 회사와 직원들 모두 좋은 노사문화를 만들어야한다고 뜻을 모았지요."

노사 화합의 키, 한마음협의회

원익머트리얼즈는 회사측 대표와 직원 대표인 '근로자 위원'이 동일한 인원으로 참여하는 '한마음협의회'를 운영하고 있습니다. 2006년 창립과 함께 출범한 조직으로 2014년 한마음협의회 근로자 위원을 더욱 투명하고 공정하게 선발하는 선거제가 도입되면서부터 근로자의 의견을 대변하는 조직으로 자리 잡았습니다.

한마음협의회는 기업 운영 정책에 변화가 필요할 때마다 직원들의 의견을 구합니다. 직원들도 한마음협의회의 근로자

위원들에게 구두나 메일, 한마음협의회 온라인 사이트 등 다양한 경로로 의견을 전달합니다. 그러면 근로자 위원들은 정기회의와 수시회의를 통해 직원들의 요구사항을 사측에 전달하고 제도의 세세한 점을 조율합니다. 출퇴근 시간을 자유로이 정하는 유연근무제, 해외연수, 일학습병행제, 통 상임금범위 확대 등 임직원 복지뿐 아니라 중요한 고용노동 제도가 이러한 과정을 통해 자리 잡았습니다.









한마음협의회 4기 근로자 위원으로서 직원들과 회사 측 사이에 오해가 없도록 중간다리 역할을 하고 있습 니다. 때때로 서로를 이해하는 데 온도차가 존재하기 도 하지만, 직원과 회사는 서로를 신뢰하며 가감 없 이 소통하려고 노력하고 있어요. 상호 신뢰관계를 밑 바탕으로 일할 맛 나는 일터를 만들고 있습니다.

정정 발전하는 회사의 모습을 보면 뿌듯합니다





한마음협의회 1기부터 줄곧 활동해오면서 직원들과 회사가 서로를 믿고 대화하는 모습을 보면 뿌듯합니다. 소소한 부분까지도 노사가 함께 공유하고 의견을 내면서 개선해나가고 있어요. 직원들의 의견이 반영 되면서 점점 나아지는 회사를 보니 저도, 직원들도 기쁩니다.

선물 믿고 함께 성강합니다





노사가 소통이 원활한 덕분에 직원들이 근무하면서 불편한 점들을 사측에 빠르게 전할 수 있어요. 직원 들이 올리는 안건은 대부분 채택된다는 점에서 자부 심을 느껴요. 노사문화 대상 수상으로 원익머트리얼 즈의 소통문화를 인정받은 것 같아 기쁩니다. 초일류 기업으로 성장할 발판을 마련했다고 생각해요.

자유, 소통, 행복을 실천하는 기업

원익머트리얼즈는 고용 창출에도 누구보다 앞장서고 있습니다. 근로시간 단축에 따른 교대근무 및 시차근무 확대와 신규 사업 등으로 지난해만 135명의 신규 인력을 고용했습니다. 그 결과 연말 인원이 2015년 212명, 2018년 359명으로 3년 전 대비 150여 명 이상 증가했습니다. 또한 지역민우선채용으로 지역경제 활성화에도 기여하고 있습니다.

이뿐만이 아닙니다. '비정규직 제로(Zero)화'를 목표로 대표이사 수행비서와 영양사, 환경미화원까지 전원 정규직으로 채용했으며 장애인과 새터민 등 사회 취약계층을 고용하는 데에도 적극 나서고 있습니다.

원익머트리얼즈는 노사문화 대상 수상을 계기로, 기업의 핵심 가치인 '자유, 소통, 행복'을 실천하는 데 더욱 박차를 가하고 있습니다. 모든 임직원이 '원익인'으로서 자부심을 갖고 적극적으로 근무할 수 있는 일터. 오늘도 '우리'를 위해새로운 아이디어를 모으는 원익머트리얼즈 임직원들의 공통된 바람입니다.

작은 의견도 놓치지 않는 우리함께TFT

'우리함께TFT'는 직원들이 직접 회사에 목소리를 낼 수 있는 제도입니다. 한마음협의회 근로자 위원들뿐만 아니라 사업장별, 부서별 직원들이 회사의 다양한 문화 행사에 기획단계부터 참여합니다. 직원들이 자유롭게 아이디어를 내놓기 때문에 직원들의 눈높이에 맞는 행사를 기획할 수 있고직원들이 주도적으로 기업문화를 만들어간다는 자부심도느낄 수 있습니다. 2016년에는 사업장 인근 스튜디오와 계약해, 부서나 동호회별로 멋진 사진도 남겼습니다. 이 또한직원들의 아이디어로 탄생한 이벤트였습니다.





세계 무대 도전자를 위한 내비게이션

해외취업 설명회

STEP 01

지피지기 "가고 싶은 L단가 있다? 없다?" 국가별 취업전략 설명회

해외취업을 추진함에 있어 목표하는 나라가 있다면, 그 나라의 경제 상황은 물론 취업현황까지 꼼꼼하게 따져봐야 합니다. 가고 싶은 나라가 있는 이들에게 '국가 별 취업전략 설명회'를 추천합니다. 이곳에서는 해외취업 희망자를 대상으로 특정한 나라의 취업전망과 취업전략, 비자안내, 취업사례 강연 등의 실질적인 정보를 제공합 니다. 한 번에 한 나라씩, 혹은 인접한 두세 나라로 나누어 진행되기 때문에 자신이 원 하는 지역의 알짜배기 정보를 얻을 수 있습니다.

찾아가는 해외취업 설명회

분명한 목표는 없지만, 두루두루 가능성을 열어두고 해외취업에 대해 알아보고 있다고요? 혹은 해외취업을 원하지만 무엇부터 준비해야 할지 막막하다고요? 이런 분들이라면 대학에서 열리는 '찾아가는 해외취업 설명회'를 이용해보길 권합니다. 취업 전문가들이 직접 대학에 찾아와 해외취업에 대한 전반적인 정보와 1:1 취업 멘토링을 제공하는데요, 만 34세 이하 대한민국 청년이면 누구나 참여할 수 있습니다. 다만일부 대학에서는 재학생이 아닌 경우 강의실 입장이 제한될 수 있으니 사전에 미리 확인하고 신청하는 게 좋습니다.

STEP 02

일정과 장소 확인



STEP 03

신청하기

국가별 취업전략 설명회와 찾아가는 해외취업 설명회는 매월 지역별로 돌아가며 열립 니다. 굳이 멀리가지 않아도 가까운 지역에서 참여하실 수 있는 것이지요. 일정과 장소 는 '월드잡플러스' 홈페이지(www.worldjob.or.kr)에서 '구직'→상단 메뉴의 '해외취 업가이드'→'해외취업 전략 설명회'에서 확인할 수 있습니다.

일정과 장소를 확인했다면, 이제 필요한 건 스피드. 선착순 모집인 데다가 일부 프로그램은 신청자 경쟁이 치열하답니다. 특히 찾아가는 해외취업 설명회의 '찾아가는 1:1 해외취업 상담부스' 프로그램은 사전신청이 필수랍니다.

원하는 일자리를 찾아 세계 무대로 시야를 넓히는 사람들이 늘고 있는데요, 도전정신과 언어 능력을 갖추고, 새로운 도약을 꿈꾸는 이들에게 정보력까지 더해진다면 어떨까요? 인터넷 검색 이상의 살아 있는 글로벌 취업 정보를 접할 수 있는 곳, 해외취업 설명회가 매월 전국 각지에서 열리고 있습니다.

글 전수아



상반기

해외취업 설명회 일정

3월	3월 29일	아메리카 대륙 취업전략 설명회	부산 벡스코	
	4월 3일	찾아가는 해외취업 설명회	청주대학교	
	4월 9일	찾아가는 해외취업 설명회	세종대학교	
	4월 10일	찾아가는 해외취업 설명회	부산대학교	
4월	4월 24일	일본 취업전략 설명회	거제	
	4월 25일	미국 취업전략 설명회	전주	
	4월 26일	아세안 3개국(싱가포르, 베트남, 말레이시아) 취업전략 설명회	부산	
	4월 29일	찾아가는 해외취업 설명회	숙명여대	
	5월 중	일본&아세안 취업전략 설명회	진주	
	5월 3일	찾아가는 해외취업 설명회	호서대학교	
5월	5월 9일	찾아가는 해외취업 설명회	강원대학교	
	5월 29일	호주&캐나다 취업전략 설명회	광주	
		일본 취업전략 설명회	통영	
	6월 중	일본&아세안 취업전략 설명회	창원	
6월	6월 3일	찾아가는 해외취업 설명회	인천대학교	
	6월 4일	찾아가는 해외취업 설명회	충남대학교	
* ㅂ다 자세하 인저과 자스는 '워드자프러스' 호테이지(www.worddiab or kr)에서 화이해비세이				

* 보다 자세한 일정과 장소는 '월드잡플러스' 홈페이지(www.worldjob.or.kr)에서 확인해보세요.

건강한 100세 시대를 완성하는 퍼즐

의료·보건 분야 新직업



2017년 통계청이 발표한 기대수명은 남녀 평균 82.7세로 해마다 증가하고 있습니다. 오래 사는 것 못지않게 중요한 것은 아프지 않고 잘 사는 것. 그래서 어느 때보다도 건강 관리에 대한 관심이 높아지는 요즘, 건강한 삶을 돕는 의료·보건 분야 신규 직업에 대해 탐구합니다.

글 전수아(참고자료: 고용노동부 <미래가 온다 새로운 직업이 뜬다>, 교육부 <미래직업 가이드북>) / **사진** 스튜디오J



헬스케어컨설턴트

헬스케어컨설턴트는 의료 분야의 퍼스널트레이너 같은 존재입니다. 환자 고객에게는 치료 방법에 대한 정보를 이해하기 쉽도록 제공하며, 의료보험 혜택을 받을 수 있는 방법 등을 찾아주고 행정업무를 지원합니다. 일반 고객에게는 건강 증진의 3요소인 영양, 운동, 휴양을 기반으로 체중 조절과 생활방식, 건강을 위해 피해야할 것들에 대해 조언하고라이프스타일 전반을 관리합니다.



원격진료코디네이터

원격진료코디네이터는 직접 병원에 가기 어려운 환자들을 정보통신기술을 이용해 의사와 연결해주 고 원격진료 서비스가 가능하도록 도와줍니다. 환 자가 원격진료 서비스를 요청하면 진료에 필요한 상담을 하고 관련 내용을 문서로 정리합니다. 또한 환자의 건강 상태에 대한 의료 정보를 수집하고 분 석해 상담 내용과 함께 의료진에게 전달합니다.



치매전문관리사

세상에서 가장 슬픈 병을 꼽으라고 한다면, 많은 이들이 '치매'를 꼽을 것입니다. 이에 정부에서는 '치매국가책임제'를 발표하고 지방자치단체에 치매안심센터를 설치·운영하고 있으며 치매 환자와 케어시스템을 통합 관리하는 치매전문관리사의 역할도중요해지고 있습니다. 치매전문관리사는 요양병원과 요양원, 주간보호소와 보건소 등 다양한 치매관리기관에서 일합니다. 치매 환자와 치매 가족을 대상으로 진료와 요양을 위한 평가를 진행하고, 치매요양보호사 등 관련 인력을 훈련하고 교육합니다. 또한 수급자 여부를 파악하고 요양보험 등의 행정업무도 맡아 진행합니다.



의료코디네이터&국제의료관광코디네이터

의료코디네이터는 치료에 집중해야 할 의사나 간호사를 대신해 환자를 친절하게 응대하는 업무부터 병원의 행정업무도 지원하는 그야말로 멀티플레이어입니다. 직접 환자를 치료하지 않지만, 병원내에서 이루어지는 대부분의 일에 대해 이해하고있어야 하므로 의료 지식과 서비스 분야의 전문성이 필요합니다. 국제의료관광코디네이터는 병원에서 근무하며, 해당 병원으로 치료를 받기 위해 찾아온 외국인 환자들을 맞이하는 직업입니다. 의사와환자 간 통역은 물론, 의료 전문 지식을 바탕으로다양한 치료 방법을 설명하고 환자를 돌봅니다.





언어 능력보다 중요한 것, 책임감과 전문성

국제의료관광코디네이터 박흔 씨는 중국과 대만, 홍콩 등에서 온 환자들을 돌보고 있습니다. "수술을 비롯한 치료를 받으려면 자신의 몸과 마음의 상태를 의료진에 게 잘 설명해야 하고, 의료진은 다양한 치료 방법을 제 안해 환자가 선택할 수 있도록 해야 하죠. 저는 기본적 으로 의료진과 환자 사이의 소통을 맡고 있습니다. 더 불어 이 환자들의 입원과 치료에 필요한 행정업무도 돕 고 있습니다."

외국인 환자가 자국에서 받아온 의료기록을 영어로 번역해 의료진에게 전달하고, 환자와 의료진 사이에서 통역을 하려니, 한국어와 중국어, 영어까지 3개 국어를

해야 한다는군요. 그렇다면 국제의료관광코디네이터 에게는 언어 능력이 가장 중요한 것일까요? 박흔 씨에 게 묻자, 가장 중요한 스킬은 따로 있다고 조언합니다. "언어 능력을 비롯한 커뮤니케이션 스킬도 물론 중요 하죠. 하지만, 기본적으로 이 일은 아픈 환자를 상대하는 일이라는 점을 기억해야 합니다. 이분들이 겪을 어려움을 공감하는 한편, 환자들에게 긍정적인 에너지를 전할 수 있어야 해요. 그리고 무엇보다도 중요한 것은 책임감! 환자의 의료 정보와 기록을 다루는 위치에서 작은 것이라도 하나 놓치면 위험한 결과를 초래할 수도 있어요."

전공 제한 없이 누구나 도전할 수 있는 일

박흔 씨는 서울의 여성인력개발센터에서 국제의료관 광코디네이터 양성과정을 들으면서 이 길에 들어섰습니다. 틈틈이 통·번역 인력을 구하는 의료기관을 찾아 현장경험을 쌓고 글로벌헬스케어 자격증을 취득해 약 1년 전 신촌세브란스병원 암병원에 입사했습니다. 국 제의료관광코디네이터라고 하면 '의료·보건 분야 전공자나 관광 분야 전공자만 도전할 수 있는 것이 아닐까?' 라고 생각할 수도 있지만, 박흔 씨는 꼭 관련 전공자만 도전할 수 있는 일은 아니라고 말합니다. "국제의료관 광코디네이터는 의료관광 시스템의 전반적인 일에 관여합니다. 저 같은 경우는 중국 지역의 의료관광객 유치를 위한 마케팅 활동에도 관여하고 있어요. 업무 범위가 넓은 만큼, 전공 불문하고 다양한 분들이 도전하실 수 있습니다."

미래를 내다보는 직업

신촌세브란스병원에는 박흔 씨 외에도 여러 명의 국제 의료관광코디네이터들이 일하고 있습니다. 때론 이들 만으로는 부족해, 전문기관과 프리랜서 인력의 도움을 받기도 한답니다. 그만큼, 우리나라의 질 좋은 의료 서 비스를 받기 위해 찾아오는 외국인 환자들이 많다는 이 야기이기도 합니다

박흔 씨는 국제의료관광코디네이터를 찾는 곳이 많다면서, 이렇게 조언합니다. "많은 직업이 생기고 또 사라지기도 하는 이 시대에 의료통역도 어느날 AI가 대체할수도 있겠죠. 하지만, 국제의료관광코디네이터는 사람의 '온기'가 반드시 필요한 직업입니다. 환자의 입장을 공감하며 건강을 회복할수 있도록 이끌어주는 사람들이지요. 현장 경험과 노하우가 중요한 직업인 만큼, 중장년까지 내다보고 많은 분들이 도전해봤으면 합니다."



국제의료관광코디네이터 관련 자격증

글로벌헬스코디네이터는 외국인 환자를 위해 국내 입국에서 출국까지 원무, 의료상담, 진료지원, 관광 등 의료 및 관광 서비스를 총체적으로 제공하는 전문가를 양성하기 위한 민간자격검정으로 국제의료관 광코디네이터협회에서 진행합니다. 의료관광 관련 교육을 일정 기간 이상 수료하면 시험에 응시할 수 있습니다.

국제의료관광코디네이터 자격은 한국산업인력공단에서 시행하는 국가자격검증으로 보건의료 또는 관광 분야의 학과 중 고용노동부장관이 정하는 학과의 대학졸업자나 보건의료 또는 관광 분야에서 4년 이상 실무에 종사한 사람이 응시할 수 있습니다.

SOS 고민 상담소 항목을 만드는 사람들

SOS 고민 상담소

출근 시간을 지키지 않을 경우 일종의 지각비를 월급에서 공제한다고 합니다. 무려 지각 한 번에 만 원입니다. 이게 합법적인 조치인가요?

글 우재원 노무사(재원노동법률사무소)

얼마나 늦었는지, 업무에 영향이 있는지 없는지 관계없이 '지각비' 명목으로 만 원을 월급에서 공제하는 것은 원칙적으로 불법입니다.

직업의 종류는 여러 가지가 있지만, 모든 노동은 신성합니다. 그 노동의 대가로 받는 임금은 더욱 신성하지요. 그래서 근로기준법은 임금의 지급방법에 대해서도 규정을 두고 있습니다. 돈으로 지급할 것(통화불의 원칙), 근로자에게 직접 지급할 것(직접불의 원칙), 전액을 지급할 것(전액불의 원칙), 월 1회 이상 정기적으로 지급할 것(정기불의 원칙)의 4가지 원칙이 있습니다. 이 중에서 질문과 관련 있는 항목은 전액불의 원칙입니다.

사용자는 근로자에게 임금을 전액 지급해야 합니다. 법령 또는 단체협약에 의한 경우나 세금과 보험료 이외에는 사용 자가 근로자의 동의 없이 월급에서 어떤 명목으로든 공제를 할 수 없습니다. 근로자가 사용자에게 돈을 빌렸다거나 피 해를 입혀서 손해배상을 해야 하는 경우에도 함부로 상계할 수 없습니다. 만약 이를 위반한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3,000만 원 이하의 벌금에 처해집니다.(근로기준법 제43조.제109조)

근로자가 사장님의 위세에 눌려서 어쩔 수 없이 동의했다면 어떨까요? 그래도 불법입니다. 근로기준법 제20조는 근로 계약 불이행에 대해서 위약금이나 손해배상액을 예정하는 계약을 금지하고 있으며 이를 위반할 경우에는 500만 원 이하의 벌금에 처합니다.(동법 제114조) 그리고 위약금뿐만 아니라 어떠한 내용이라도 근로기준법에서 정하는 기준에 미치지 못하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 한해 무효가 됩니다.(근로기준법 제15조)

그렇다면 이제 마음 편히 지각해도 괜찮을까요? 아닙니다. "무노동 무임금"이라는 말을 들어보셨죠? 실제 일을 하지 않은 시간만큼 임금을 공제하는 것은 당연히 인정됩니다. 그리고 잦은 지각은 징계 사유가 될 수도 있습니다.





회사에서 일하다 크게 다쳤는데 저는 4대 보험에 가입하지 않았어요. 어떻게 하죠?

원칙적으로 4대 보험에 가입했는지 또는 정직원인지 여부와 관계없이 근로자로서 일하다가 재해를 입은 경우에는 산재보험을 통해서 혜택을 받을 수 있습니다.

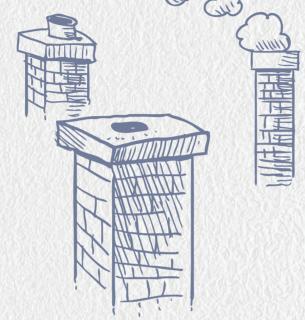
사회 초년생 시절 월급을 확인하고 실수령액이 기대한 것보 다 적어서 실망하신 적이 있으시죠? 약정한 금액을 온전히 받는 것이 아니라. 월급의 실수령액은 세금과 보험료가 공 제되어서 그렇다는 걸 이제는 잘 아실 겁니다. 흔히 4대 보 험이라 불리는 국민연금, 건강보험, 고용보험, 산재보험은 가입요건이 조금씩 다릅니다. 국민연금은 월 60시간 이상 일하거나 8일 이상 일하는 경우, 건강보험과 고용보험은 월 60시간 이상 일하는 경우 가입해야 합니다. 이들 보험은 모 두 보험료를 근로자와 사용자가 각각 부담하지만 산재보험 은 사용자에게만 보험료를 부담시키고 근로자에게 혜택을 줍니다. 산업재해보상보험이 정식 명칭인 이 보험은 업무로 인해 질병이 발생하거나 사고로 재해를 당한 근로자를 위한 보험입니다. 산재보험은 재해를 당한 근로자의 치료비(요 양급여), 일하지 못하는 기간의 손해보상(휴업급여), 치료 후 신체에 남은 장해에 대한 보상(장해급여), 근로자 사망 시 유가족에 대한 보상(유족급여) 등 많은 혜택을 지원합니다. 업무상 재해를 당한 근로자가 경제적인 이유나 사용자의 강 압 등으로 보험에 가입하지 못한 경우에도 혜택을 받을 수 있도록 하기 위해. 원칙적으로 월 근로시간과 상관없이 근 로자가 한 명이라도 일하는 사업장은 의무적으로 산재보험

가입대상이 됩니다.(예외는 있으나 매우 제한적입니다.) 의무가입이기 때문에 사용자가 실제 가입신고를 했는지 여부와 상관없이 근로자는 혜택을 받을 수 있습니다. 정규직은 물론이고 아르바이트나 일용직도 대상이 되며 수습 기간이라도 괜찮습니다. 근로시간 중의 사고뿐만 아니라 2018년 1월 1일부터는 출·퇴근 중에 발생한 재해, 동년 6월 10일부터는 점심시간에 발생한 재해도 산재보험의 대상이 되었습니다. 회사는 보험료를 납부하지만 산재보험 적용에 대해서 거부하거나 반대할 수 없으며, 보상신청은 원칙적으로근로자 스스로 해야 합니다. 산업재해 보상신청은 사고 발생일로부터 3년 이내에 해야 하며, 회사를 퇴사하고 나서도신청이 가능합니다. 그러므로 상담하신 분은 4대 보험에 가입되어 있지 않더라도 걱정하지 말고 근로복지공단에 산업재해 보상신청을 하셔서 잘 치료받으시기 바랍니다.



삶의 따뜻한 흔적을 구석구석,

소탈하고 깨끗하게



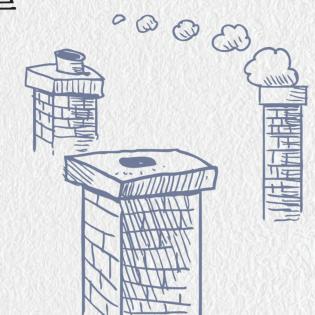
징을 치면서 도심지대의 굴뚝 끄름과 함께 사는 이들에겐 추우면 추울수록 사업이 잘되어 신바람이 날 것 같지만 올겨울은 요즘 같은 추위에 도통 재미를 못 본다고 투덜댔다. (…) 오늘도 골목어귀로 돌아간다

"빨리 봄이 와야지, 꽃 장사라도 하려면…"

-<경향신문> 1958년 1월 22일

시커먼 털복숭이 솔과 기다란 사다리를 등에 짊어진 채 걸어다니며 "뚫어!"를 외치는 사람이 있습니다. 골목 어귀에서 징소리가 나면 겨 울임을 알았던 시대였죠. 굴뚝에 끼는 검댕을 매일매일 쑤시고 털어야 했던 사람들, 이제는 한국 직업사전에서 사라진 '굴뚝청소부'의 일상 이었습니다.

글이유정



징을 울리며 겨울이 왔음을 알린 사람들

1930년 조선 홍보 영상에도 굴뚝청소부는 등장합니다. 겨울이면 거뭇 거뭇한 얼굴로 골목 어귀를 돌아다니며 징을 치면 한 집 두 집 문을 열고 굴뚝청소부를 기다립니다. 아이들은 피리 부는 사나이에 이끌리듯 그 뒤 를 졸졸 따라다니기 바쁘고요. 집마다 굴뚝이 있어 나무를 때서 취사도 하고 난방도 했던 시절에 굴뚝청소부는 인기가 많았습니다. 주기적으로 굴뚝 청소를 해줘야 불이 잘 들어 방이 따뜻했기 때문에 지금으로 치면 보일러 배관을 청소하는 직업에 견줄 수 있겠네요.

사실 그 시절 굴뚝청소부들은 요즘 말로 하면 이른바 '투잡'을 하는 사람 들이었습니다. 굴뚝청소부는 겨울이 오기 전까지는 대부분 농사를 짓다 가 추수가 끝나고 추워지기 시작하면 온 가족이 서울로 올라와 굴뚝 청 소를 이어갔습니다. 오죽하면 "빨리 봄이 와야지. 꽃 장사라도 하려 면…"이라고 했을까요. 계절 직업의 애환이 느껴지는 대목이 아닐 수 없 습니다.

1930₉

구들장, 나무 연료, 굴뚝 있는 집이라면 손 벌려 환영했던 굴뚝청소부의 등장

1980a

연료 근대화의 영향으로 자연스레 줄어듦



산업화의 물결은 흐르고 흘러

굴뚝청소부들의 활약은 비단 우리나라만의 이야기는 아니었습니다. 18 세기 영국에서 시작된 산업혁명은 세계 곳곳으로 퍼져나갔고 그 여세를 몰아 굴뚝의 연기도 활활 타올랐습니다. 그런데 산업이 고도로 발전하고 굴뚝 없는 빌딩들이 생겨나면서 굴뚝청소부들의 일감은 줄어만 갔습니 다. 굴뚝청소부의 상징과도 같은 징소리가 잦아들기 시작한 것은 1960 년대 말이었습니다. 전화가 등장하고 사무실을 차려 굴뚝청소부를 시간 에 맞춰 출장 보내는 시스템 도입이 되면서 골목을 채운 징소리는 저절 로 잦아들었습니다. 사람의 노동력이 아닌 기계를 사용한 최신식 장비까 지 등장하면서 굴뚝청소부들은 점차 일자리를 잃어갔습니다.



직장인 에너지 충전소 내일을 준비하는 사람들



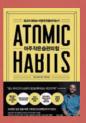
2019년도 초심에서 중심으로



어느새 3월입니다. 잊혀진 초심도 있을 것이고, 흐려진 다짐도 있을 텐데요. 자책의 압박보다는 다시 시작한다는 긍정의 힘으로 2019년의 초심에서 중심으로 나아가보시길 바랍니다. 그래서 준비했습니다. 초심에서 중심으로 나아가도록 도와주는 문화 콘텐츠 선물세트! 글이요정

도서

작심삼일에서 작심일년, 작심십년 만들기!



이주작은습관의힘 *까S*

사소한부탁



도전 후 실패와 성공을 거듭하며 우리는 성장하곤 합니다. 그런 의미에서 습관의 힘을 역설하는 제임스 클리어의 <아주 작은 습관의 힘>과 실패의 면면에서 길어 올린 삶의 지혜로 가득한 황현산의 <사소한 부탁>을 추천합니다. <아주 작은 습관의 힘>은 '습관은 복지다'라는 화두를 가지고 습관을 이어나가는 방법과 중요성에 대해 이야기하고 있습니다. 또한 <사소한 부탁>은사회 현상을 바라보는 작가의 시선을 따라가며 스스로 삶의 변화를 독려할수 있어 도움이 됩니다. 2019년의 목표들을 초심으로만 끝나지 않고 끝까지 밀어붙이고 싶은 분들을 위해 두 권의 책을 적극 권합니다.

축제

봄 꽃길을 따라



고양국제꽃박람회

IJ\$

신안튤립축제



무지킨

희망에 대한 따뜻하고 강렬한 서사



些2 ~ 0

붕



고양국제꽃박람회

경기도 고양시 일산동구 호수로 595, 4월 26일~5월 12일

신안튤립축제

전남 신안군 임자면 대광해수욕장길 178, 4월 12~21일

봄이 왔음을 알리는 가장 컬러풀한 신회! 화려한 꽃 축제가 일상을 다채롭게 물들이기 위해찾아옵니다. 먼저 수도권 꽃 축제의 선두주자인 <고양국제꽃박 람회>가 일산 호수공원에서 성대히 열립니다. 국내 최대 규모이자 대한민국 유일의 화훼전문박람회로 일반인부터 화훼 업계 관계자에 이르기까지 관심을 가질 수 있는 축제입니다. 그리고 섬 전체가 모래로 이루어진 임자도 대광해변 일원에서는 <신안튤립축제>가 열립니다. 튤립부터 수선화, 히아신스, 무스카리, 아이리스 등약 11만 5,000㎡(3만 5,000평) 규모에 색깔과 모양이 다른 꽃들이 지천인 장관을 볼수 있습니다. 초심을 잃은 그대에게 작은 씨앗에서 아름다운 꽃으로 성장한 장관을 선사합니다. 재충전하는 기회로 삼아보세요.

빨래 동양예술극장, 오픈런

영웅 세종문화회관 대극장, 4월 21일까지

하던 일을 이어가지 못하는 데에는 여러 가지 이유가 있겠지만 명확한 미래가 보이지 않아 포기하는 경우도 많습니다. 뮤지컬 <빨래>와 <영웅>은 아직 포기하긴 이르다고, 어떤 상황에서도 희망을 잃지 않고 나아가라고 말합니다. <빨래>는 고향이 강원도인 나영이 서울에 올라와 지내면서 만나는 사람들의 이야기를 담고 있는데요, 힘든 상황에서도 희망을 놓치지 않는 그들의 모습에서 스스로를 되돌아보게 합니다. <영웅>은 안중근의 사의 마지막 1년을 집중 조명한 수작으로 다소 비장한 분위기도 흐르는데요, 일제 강점기 자신을 헌신해 나라를 지킨 애국지사의 결기에 대해 생각해보게 합니다.

현대인의 직업병,

일자목과 거북목에 대해



최근 업무와 일상에서 컴퓨터와 스마트폰 등을 많이 사용하게 되면서 일자목 혹은 거북목이란 용어를 언론을 통해 자주 접하곤 합니다. 그런데 정확히 말하면 이 말은 의학적인 용어는 아닙니다. 정상적인 목의 형태와는 다른 모양을 보고 일반인들에게 쉽게 전달하기 위해 이와 같이 이름 붙인 것입니다. 일자목, 거북목의 발생 원인과 예방법에 대해 알아보고자 합니다.

글 박신구 인하대학교병원 직업환경의학과 교수

일자목, 거북목이 증가하는 까닭

기립성 목 측면 사진을 촬영했을 때, 정상적인 목의 형태는 7개의 목뼈가 'C자' 형으로 전만을 이루고 있습니다. 그런데 'C자' 형 목뼈의 정렬이 소실되어 일자로 되는 경우를 일자목이라 하고, 일자목이 더욱 더 진행되어 목뼈의 정렬이 'C자'의 좌우가 바뀐 후만 형태로 되어 거북이가 목을 뺀상태와 비슷하게 되었을 때 흔히 거북목이라고 합니다. 일자목과 거북목이 생기는 원인은 첫 번째로 스마트폰이나 태블릿PC, 컴퓨터의 과도한 사용을 꼽을 수 있습니다. 그리고 두 번째로 나이가 들면서 발생하는 퇴행성 질환의 하나로 생길 수 있습니다. 목과 척추의 근육이 약해지면서 생기는 것입니다. 세 번째로 목 디스크나 목후관절증후군, 그 외 흉추나 요추의 변형 등 목뼈나 척추 자체의 문제인 경우도

있습니다만, 스마트폰, 태블릿PC, 컴퓨터 등을 장시간 하는



경우에 무의식적으로 머리가 앞으로 숙여지는데, 이러한 자세로 오랫동안 사용하게 되는 것이 가장 중요한 원인이 되고 있습니다.

일자목과 거북목의 흔한 증상은 뒷목과 어깨가 결리고 아픈 근육통이 생기는 것입니다. 목이 1센티미터 정도 앞으로 빠질 때마다 목뼈에는 2~3킬로그램의 하중이 부과되는 것으로 알려져 있습니다. 그래서 이러한 증상을 가지고 있는 사람은 뒷목과 어깨에 근육통이 잘 생깁니다. 또한 대부분의 경우에 목 주위와 승모근 쪽으로 뻐근한 통증이 옵니다. 이런 상태가 장기화 되면 근막통증후군이 생겨 통증이 지속됩니다. 더불어 뒤통수 아래 신경이 머리뼈와 목뼈 사이에 눌려서 두통이 생길 수도 있습니다. 이러한 통증은 수면을 방해해 피로를 유발할 수도 있습니다.

바른 자세에서 건강은 시작된다

일자목과 거북목 예방을 위한 원칙은 정상적인 경추 모양인 'C자'형을 취할 수 있도록 바른 자세를 만드는 것입니다. 사무실 책상에 앉아 컴퓨터를 사용할 때 컴퓨터 모니터 화면 상단과 눈높이가 일치하도록 컴퓨터를 설치해 정상적인 경추 모양인 'C자'형을 유지할 수 있도록 합니다. 또한 스마트 폰을 사용할 때도 스마트폰 화면 상단이 눈높이와 일

치하도록 합니다. 이렇게 하려면 스마트폰은 손으로 들고 보아야할 것입니다.

컴퓨터나 스마트폰을 사용할 때 의식하지 않으면 머리 자체의 무게가 있기 때문에 자연적으로 머리가 앞으로 숙여지게됩니다. 그래서 컴퓨터나 스마트폰을 장시간 사용하면 바른자세를 취하기 힘들므로 50분 사용에 10분 정도의 휴식을 가지는 것이 좋습니다.

한편, 정상적인 경추 모양인 'C자' 형을 유지할 수 있도록 도움을 주는 목 스트레칭도 많은 도움이 됩니다. 목 스트레 칭 방법 중 효과가 좋은 방법을 소개하자면, 두 손을 모아서 깍지를 끼고, 깍지 낀 엄지손가락을 턱에 대고 목을 천천히 뒤로 넘긴 다음, 그대로 10~15초 동안 이 자세를 유지하는 것입니다. 사실 일상생활이나 업무 과정 중에 고개를 앞으 로 안 숙일 수는 없는 노릇입니다. 그러므로 앞으로 숙인 만 큼 스트레칭 등으로 상대적인 보완 운동을 해야 합니다.

베개의 사용에 있어서도 높은 베개를 쓸 경우 일자목과 거 북목이 악화될 수 있으므로 낮은 베개를 사용하고, 경추의 커브에 맞는 베개를 사용하는 것이 좋습니다. 이렇게 정상 적인 경추 모양인 'C자' 형을 취할 수 있도록 하는 올바른 생활습관을 가지길 권합니다.

스마트 재테크





티끌 모아 태산 만드는

통장 관리의 한 수



지출 계획의 기본, '통장 쪼개기'

월급을 받고 나면 '이번 달은 꼭 남은 돈을 저축해야지' 생각하지만 결국 '이번 달만 쓰고 다음 달엔 꼭 아껴 써야지' 하는 다. 짐으로 끝나버릴 때 많으시죠? 이때 중요한 것이 통장 쪼개기입니다. 용도별로 통장을 나누어 관리한다면 매달 어떤 용도 로 얼마의 금액을 썼는지 파악하기 쉬워지고, 돈의 쓰임새를 조절하는 데 도움이 됩니다. 월급 통장, 저축 통장, 생활비 통 장, 비상금 통장 등으로 세분화하여 준비해주세요.

월급 통장, 고정 지출만 빠져나가도록 해주세요 매달 나가는 통신비, 월세, 보험료, 대출이자 등 고정적 으로 빠져나가는 금액은 자동이체 날짜를 월급날에 맞추 고 월급 통장에서 빠져나가도록 설정해주세요. 고정 지 출이 빠져나간 후 월급 통장에 남은 금액은 각각 저축 통 장과 생활비 통장, 비상금 통장에 나누어 송금합니다. 월 급 통장은 고정적인 이체 실적이 남기 때문에 수수료를

길 때도 있지요. 갑작스러운 지출에 대비하지 못하면 대

비상금 통장, 갑작스러운 상황에 대비하세요

출을 사용하게 되어 지출에 악순화을 불러일으킵니다. 월급의 10%를 비상금 통장의 몫으로 남겨주세요. 상여 금이나 보너스 같은 추가 수익이 발생했다면 비상금 통 장에 이체해주시고요. 언제 어떻게 큰 돈이 필요할지 모 르니 요긴하게 사용되겠지요?

때로는 경조사비나 의료비처럼 생각지도 못한 지출이 생

생활비 통장. 평소 나의 씀씀이를 알 수 있어요

잘 고려하는 것이 중요합니다.

생필품이나 의류 등의 구입비, 외식비 등 한 달 동안 나 의 생활비를 설정해 이체한 후 무조건 그 안에서 소비하 는 습관을 들여줍니다. 정해진 예산 안에서 사용해야 하 므로 저절로 소비를 억제하는 효과를 볼 수 있지요. 처음 부터 절약하고 싶은 마음에 너무 적은 금액을 설정하면, 나중에 다른 통장에서 돈을 빼와야 할 수도 있어요. 조금 씩 줄여나가는 것이 중요하니 사용할 수 있을 만큼 충분 히 심사숙고해 이체하는 것이 좋습니다.

저축 통장. 소액이라도 실천하는 것이 중요해요

통장 쪼개기의 포인트는 '티끌 모아 태산 만들기'입니다. 그러니 저축 통장을 처음부터 무리해서 채울 필요는 없 어요. 적금, 예금용으로 매달 정해진 금액을 자동이체 하 되 적은 금액이라도 꾸준히 넣는 게 중요합니다. 특히 사 회 초년생이라면 장기보다는 12개월 만기 같은 단기형 적금이 좋습니다. 최근에는 6개월 만기 적금도 등장하고 있으니 도전해보세요.

이번 달엔 꼭 아껴 쓰겠다고 다짐하지만, 시간이 지나면 결국 잔고 부족이 되어버리지는 않으신가요? 실망하긴 아직 이릅니다. 이제부터라도 저축 계획을 다시 세우면 됩니다. 재테크의 기본은 철저한 예산 관리에서 시작되는데요. 저축의 가장 기본이 되는 '통장 쪼개기'와 '적금 풍차 돌리기'에 대해서 알아볼까요?

소소하지만 큰 행복으로 돌아오는 '적금 풍차 돌리기'

저금리 시대엔 쏠쏠한 이자를 기대하기 어렵습니다. 하지만 소액의 이자라도 꾸준히 모은다면 큰 돈이 될 수 있지요. 적금 풍차 돌리기는 매월 새로운 1년 만기 적금을 신규 가입하여 1년 동안 총 12개의 통장을 만드는 것을 말합니다. 1월에 10만 원 의 적금 통장을 개설하고, 2월에도 또 적금 통장을 개설해 10만 원을 납입하는 방식이지요. 이렇게 꾸준히 12개월 동안 저 축하면 13개월 차인 다음해 1월부터는 매달 만기 원리금을 얻을 수 있어 목돈 마련에 큰 도움이 됩니다. 1%의 이자라고 하 더라도 매달 만기 이자를 받을 수 있으니 모으면 꽤 쏠쏠하겠지요? 또 매달 저축

금액이 10만 원씩 늘어나 12월에는 120만 원까지 저축해야 하니 저절로 저축하는 습관이 생길 수 있죠. 적금 풍차 돌리기의 경우 적은 금액 으로 여러 개의 통장을 만들기 때문에 도중에 해약해도 손실이 크 지 않다는 장점도 있습니다. 그렇다고 빠른 포기는 금물입니다.



첫 납입 금액은 신중하게 결정하세요

1년 만기가 부담스럽다면 6개월 단기 적금으로, 10만 원 이 부담된다면 5만 원으로 시작해도 좋아요. 본인의 지 출 습관에 맞춰 꾸준히 실천하는 것이 중요합니다. 최근 '적금 풍차 돌리기'가 유행하면서 은행마다 다양한 적금 상품을 출시하고 있는데요. 월 최소 납입액이 1만 원부터 시작하는 소액 자유 적금 상품이 꽤 많이 나와 있어요. 상품별 금리를 비롯해 우대조건 등은 금융기관 홈페이지 나 금융소비자정보포털 파인(fine.fss.or.kr)에서 확인하 면 도움이 됩니다.

만기된 적금, 이렇게 활용해보세요

만기된 적금은 비상금 통장에 넣어 놓는 것도 좋지만 생 활비에서 자꾸 모자란 돈을 충당하게 된다면 금방 사라 지고 말 거예요. 새로운 적금 통장에 입금해 사용하지 못 하도록 묶어두거나. 일부 비상자금을 CMA(Cash Management Account: 종합금융회사가 고객의 돈을 국공채 등 단기 금융 상품에 투자해 얻은 이익을 고객에 게 나눠주는 배당형 금융 상품)나 MMF(Money Market Fund: 자산운용사가 고객의 돈을 기업어음 등 만기 1년 내 고금리 단기 금융 상품에 투자해 얻은 이익을 고객에 게 돌려주는 초단기 금융 상품)에 투자해 적은 이자라도 조금씩 더 받는 것도 고려할 만합니다.

나의 일터, 내 책상을 소개합니다

하루 중 가장 많은 시간을 보내는 곳 바로 '내 책상'.

여러분의 책상은 어떤 모습인가요? 월간 <내일> 독자 여러분이 보내주신 사진을 통해 열심히 일하는 여러분의 하루를 엿봅니다.







4월호 주제

사무실에서 자라는 내 특별한 동료를 소개합니다

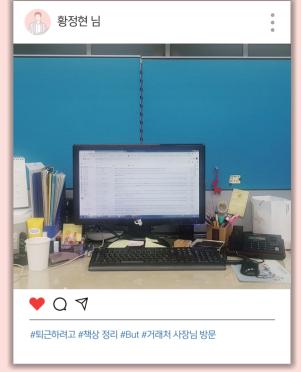
오피스 가구뿐인 삭막한 사무실에서 생기발랄하게 존재감을 드러내는 화분부터 언제나 든든하게 공장을 지켜주는 멍멍이까지. 일터에서 동고동락하는 '사람' 아닌 특별한 동료들을 소개해주세요.

참여 방법

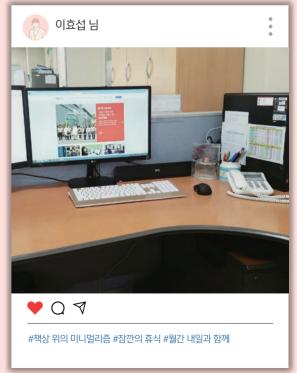
- 1 4월호 내일스타그램 주제를 확인한다.
- 2 주제에 맞는 장면을 발견하면 찰칵 사진을 찍는다.
- ③ 촬영한 사진을 이래 이메일로 짧은 사연과 함께 전송 한다. moel2019@naver.com
- 4 참여자의 이름과 연락처도 이메일에 반드시 기재한다.

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











청년들의 취업 준비, 정부가 도와드립니다.





지원대상

- » 기준중위소득(국민가구소득의 중간값) 120% 이하 가구 »만 18~34세 청년 중 졸업·중퇴 후 2년 이내인 미취업자 (생애 1회 지원)
- * 자격요건 충족 시에도 졸업 후 기간이 길고 유사사업 참여 경험이 없을수록 우선 선정
- *① 신청 시 구직활동계획서 제출 ② 예비교육(고용센터, 1회) 참석 ③ 매월 구직활동보고서 제출 의무
- » 재학 중(휴학·졸업유예·예정·수료 포함)인 경우 참여 불가 * 방송통신대학교, 사이버대학교, 학점은행제는 재학 중이어도 참여 가능

지원내용

- »자기주도적 구직활동 시, 월 50만원씩 최대 6개월 간 지원 * 유흥 · 도박 · 성인용품 등과 고가상품 및 자산형성 관련 업종 등에서 사용이 불가한 클린카드에 포인트로 지급
- » 지원 중 취업* 시 지원 중단
- *취업후 3개월 근속시 '취업성공금(50만원)' 지급

지원절차

ਂ 신청

온라인청년센터(youthcenter.go.kr)에서 상시 신청 (3.25부터, PC·모바일 모두 가능)

ਂ 선정결과 안내

전월 말일까지의 신청분을 심사하여 매월 15일 결과 안내

에비교육

지원대상으로 선정되면, 선택한 고용센터에서 예비교육 (1회 오프라인 교육) 필수 수강

अ 하나 중 선택) 발급 포인트 지급(신청 다다음달 1일)

♥ 구직활동보고서 제출

매월 20일까지 구직활동에 대한 보고서 제출





11世纪17112571芒芒生 Woble 377 (國格) 宣誓此此.



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

Quiz

2월호 퀴즈 정답 취업성공패키지

2월호 퀴즈 정답 당첨자

박정태(서울 중랑구)

박지숙(경남 사천시)

배재훈(대구남구)

송윤미(서울도봉구)

위숙정(부산 사상구)

이정호(경기 고양시)

이칠성(인천 동구)

이해영(전북 익산시)

이희우(서울성북구)

조주호(경북 안동시)

월간 <내일> 3월호 퀴즈

이 제도의 혜택을 받는 노동자는 결혼, 출산, 육아, 학업 등의 사유로 전일제 노동 자보다 짧은 시간을 근무하지만 근로조건에 있어서는 같은 혜택을 받습니다. 사 업주는 기존 노동자가 근로시간을 단축하거나 단축된 근로시간에 적합한 신규고 용 시 지원금을 받을 수 있습니다. 노동자와 사업주 모두에게 알찬 혜택을 제공하 는 이 제도의 이름은 무엇일까요?

힌트 1. □□□□□ 다섯 글자입니다.

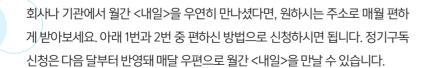
힌트 2. 지금 바로 10페이지를 열어보실까요?

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

독자와 함께 만드는 월간 <내일>

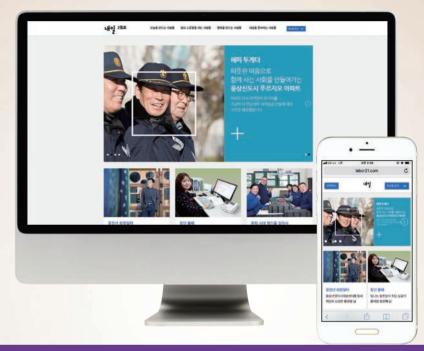
여러분의 의견을 전해주세요 월간 <내일>은 독자 여러분과 함께 만듭니다. 알고 싶은 정책, 읽고 좋았던 기사, 또는 개선했으면 하는 아쉬운 부분 등 자유로운 의견을 엽서로 보내주세요. 여러 분의 소중한 의견이 월간 <내일>을 더욱 알차게 만드는 밑거름이 됩니다.

새로운 독자를 화영합니다



- 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.



