내일

기업과 직원 모두 행복한 세상

2019 07 Vol. 531

일하며 도전해온 한국생활 12년차 알베르토 몬디 씨

Contents

테마 이야기 :
외국인노동자의 멋진 한국생활 응원하며
오늘을 만드는 사람들

06 **따뜻한 말 한마디**
같은 일터, 같은 일상
우리 곁의 외국인노동자를 생각합니다

10 **맞춤 솔루션**
외국인노동자와 함께 균형적 발전으로
상생 일터 만들기

14 **人 스토리**
행복의 조건이요?
건강 그리고 좋은 날씨만 있으면 되죠
알베르토 몬디 씨

노동 현장과 정책 이야기
땀의 소중함을 아는 사람들

18 **중장년 희망일터**
퇴직 후 새 분야에 도전해 재취업한 임선재 님

22 **청년 불패**
대학일자리센터 100% 활용한 이동건 님
끊임없는 도전으로 해외 취업 성공한 김수산나 님

26 **기술의 힘**
유비무환의 자세로 기술인의 꿈 이룬
㈜진양기계 권진국 대표

30 **정책 돋보기**
취업지원제도와 공공고용서비스 발전방안

34 **정책 수첩**
2019년 하반기부터 이렇게 달라집니다

38 **잡툰**
신입사원 휴가 보내기

40 **고용노동 뉴스**

상생협력, 가치창출,
미래성장 이야기
행복을 만드는 사람들

46 **같이의 가치**
숲해설가 선생님들의 학교 숲자라미

50 **해피 투게더**
임금체제 개편으로 일터 혁신한
에이치플러스 양지병원

54 **하우투 워라밸**
업계 최고가 만든 남다른 워라밸 ㈜가비아

58 **노사형통**
한걸음씩 함께 성장하는 기업
제주국제자유도시개발센터(JDC)

62 **일자리 가이드**
취업·일자리 박람회

64 **내일 직업 사전**
농업 분야 新직업

68 **SOS 고민 상담소**
외국인노동자의 산업재해 보상 外

여가생활 이야기
내일을 준비하는 사람들

70 **옛 직업을 찾아서**
하루의 시작을 알리는 물장수

72 **직장인 에너지 충전소**
꿀 같은 휴식을 위한 추천 콘텐츠

74 **동의業보감**
'직업성 난청' 미리 예방하자

76 **스마트 재테크**
자산관리 점수 따져보는 부자지수

78 **내일스타그램**
아침밥으로 든든한 하루 시작해요!

82 **독자 마당**

고용노동부 소식지 2019 7월호 <내일>
통권 강남 라00389(통권 531호) **발행처** 고용노동부
발행인 이재갑 **편집위원장** 김덕호(고용노동부 대변인)
주소 세종특별자치시 한누리대로 422 정부세종청사 11동
전화 044-202-7777 **홈페이지** www.moel.go.kr
웹진 www.labor21.com
제작 큐라인(02-2279-2209) www.qline.co.kr

독자 맞춤 칼럼 이럴 땐, 이렇게 읽어보세요!

내일

꿈과 행복을 좇아 한국을 찾아온 외국인노동자라면?

먼 타국, 언어도 잘 통하지 않는 이국에서의 삶은 어려움의 연속일지 모릅니다. 문제가 생길 때마다 막막해 도와줄 친구가 필요했다면 '따뜻한 말 한마디'를 펼쳐보세요. 마음을 이해해 주고 고민을 상담해줄 누군가가 그곳에 있답니다.

중장년 재취업, 나는 할 줄 아는 게 없다고 낙심하는 분들이라면?

'중장년 희망일터'의 재취업 사례에서는 이전과는 전혀 다른 새로운 분야에 도전해 이제는 1년차의 시간을 보내며 조금은 여유 있게 앞날을 준비하는 중장년 이야기를 전합니다. 할 줄 아는 게 없다는 낙심 대신 용기를 전해드립니다.

미래에 빛날 전도유망한 직업을 찾는다면?

100세 시대를 맞아 평생 하나의 직업을 가지고 사는 일은 이제 힘든 이야기가 되었습니다. 이전과는 다른 새로운 직업을 미리 준비하며 앞으로의 가능성과 비전을 타진해 보는 분들께 '미래 직업 사전' 정독을 권해드립니다.

2019년 7월 이야기

타국으로의 휴가처럼 멋진 일터가 되기를 바라며

더워질수록 더욱 기다려지는
여름 휴가철이 다가오고 있습니다.
다들 어떤 휴가 계획을 세우고 계신가요?

비행기를 타고 한가로운 휴양지에서
여유로운 시간을 보내거나,
낯선 나라로 날아가 그곳의 일상을 경험하며
재충전의 기회를 삼고자
계획을 세우고 계시지는 않은지요.

낯선 나라 한국에서 여행이 아닌 땀과 노동으로
값진 시간들을 만들어가는 이들이 있습니다.
우리 곁의 외국인노동자들의 이야기지요.

우리가 살고 있는 나라, 한국이 조금 더 멋진 일터,
행복한 직장으로 기억되길 바라는 마음을 담아
월간 〈내일〉의 7월 이야기를 시작합니다.

무더위 속에서 일터를 지키며 구슬땀을 흘리고 있는
현장을 생각하며 잠시 이들의 시선이 되어 볼까요?

제조업의 근간인 뿌리산업부터 고령화된 건설현장, 인력난을 호소하는 농어촌에 이르기까지 전국의 다양한 산업 현장에 외국인노동자가 있습니다. '다문화' 또는 '이주민'이라는 단어로 구분하며 이들에게 거리감을 느낄 수도 있겠지만 이미 오랫동안 우리의 일터와 일상에서 함께 해온 외국인노동자에게 이 자리를 통해 따뜻한 말 한마디를 건넵니다.

글 손종하(한국외국인노동자지원센터 센터장)

같은 일터, 같은 일상 우리 곁의 외국인노동자를 생각합니다

한국외국인노동자 지원센터
——
손종하 센터장의 조언

서툰 소통의 방법
그리고 갈등

정부가 고용허가제를 시행한 지 올해로 15년이 되었습니다. 올해 4월을 기준으로 53만 명[1]에 이르는 외국인노동자는 기업에서 중요한 역할을 담당하고 있습니다. 하지만 서로 간의 이해 부족으로 생기는 갈등은 여전히 존재합니다.

이중 한국말이 서툴러 발생하는 내외국인 간의 갈등이 있습니다. 의사소통의 문제는 사소한 것 같지만 산업현장에서는 노동자의 안전과 생산성에 큰 영향을 미칩니다. 실제로 한국외국인노동자지원센터에서 상담하는 주된 내용은 외국인노동자와 사업주/직장동료 간 통역 요청이며, 소통의 어려움으로 갈등이 생겨 고충 상담을 하는 경우가 많습니다. 말은 통하는데 문화가 달라 서로 이해를 못 하는 경우도 있습니다.

대한민국에 들어와 일하는 외국인노동자 역시 대한민국 청년들처럼 개성 있고 자기 주관이 뚜렷합니다. 또한 스마트폰 활용과 SNS를 통한 정보교류에도 익숙합니다. 반면 대한민국의 외국인고용 사업주, 관리자의 연령대는 중장년층이 대다수입니다. 외국인노동자여서 언어소통이 원활하지 않은 것도 있겠지만 신구세대간 소통하는 방법을 몰라 발생하는 갈등도 종종 있지요.

[1] 6.취업자격 체류외국인 현황, 법무부 출입국·외국인정책본부, 2019년 4월호 출입국외국인정책 통계월보

교집합 발견으로 이뤄지는 **인식의 전환**

필자는 출입국관리 공무원으로 오랜 기간 재직한 바 있습니다. 현재는 한국외국인노동자지원센터에서 근무하기에 다양한 국가 출신의 사람을 만나는 일에 어느 정도 익숙합니다. 때로는 출입국 관련 상담문의가 있을 때 직접 자문에 응하고, 상담도 합니다. 그런데 이들의 이야기를 듣다보면 저와 비슷한 점을 발견하게 되면서 저도 모르게 마음 한 귀퉁이에 남아 있던 외국인이라는 경계와 선입견이 허물어짐을 느낄 때가 있습니다. 이것은 외국인노동자뿐만 아니라 모든 타인을 대하는 태도에 해당할 것입니다.

역지사지(易地思之)의 마음으로 교집합을 발견하고 계속해서 확장해나가는 것이 필요합니다. 결국 중요한 것은 우리의 마음이지요. 외국에서 왔다는 것이, 피부 색깔이 다르다는 것이, 다른 언어를 사용한다는 것이 누군가를 혐오하고 차별해도 되는 이유가 되어서는 안 된다는 인식이 우리의 마음에서 마음으로 확장되어야 할 것입니다.

아무 일 없는 하루를 위해

제가 일하는 한국외국인노동자지원센터에 대해 잠깐 소개하고자 합니다. 한국외국인노동자지원센터는 이 글을 읽는 외국인노동자, 혹은 그의 친구가 도움을 받을 수 있는 가장 좋은 방법을 알려줄 수 있기 때문입니다. 한국외국인노동자지원센터는 외국인노동자와 고용사업주 지원을 위한 기관으로 고용노동부에서 지원하고 있는 한국외국인노동자지원센터(1644-0644)를 포함하여 전국 9개 거점 센터와 34개의 소지역 센터가 있습니다. 또한 지자체마다 다누리콜센터, 다문화가족지원센터, 글로벌센터 등을 운영하고 있으니 도움이 필요한 누구나 가까운 곳에 방문 또는 유선으로 통역/상담을 요청할 수 있고 교육 프로그램과 문화행사에 참여하실 수 있습니다. 한국외국인노동자지원센터는 외국인노동자와 내국인 모두 함께 아무 일 없이 지나가는 소소한 하루가 당연해질 수 있도록 항상 비우고 쌓으면서 연대하겠습니다.

손종하 센터장은 전 법무부 인천출입국관리사무소 소장 등 출입국 공무원으로 38여 년간 재직하였다. 출입국관리 공무원으로 일하면서 얻은 지식과 경험을 바탕으로 우리나라에 체류하는 동포와 외국인노동자의 실질적인 삶의 질을 높이고 고용사업주의 권익 증진을 위해 노력하고 있다.

외국에서 왔다는 것이,
피부 색깔이 다르다는 것이,
다른 언어를 사용한다는 것이
누군가를 혐오하고 차별해도 되는
이유가 되어서는 안 된다는 인식이
우리의 마음에서 마음으로
확장되어야 할 것입니다.

외국인노동자와 함께 균형적 발전으로 상생 일터 만들기

함께 일하는 기쁨 더불어 행복한 공존

고향을 떠나온 이들에게 가장 힘든 것 중 하나는 향수병, 외로움을 견뎌내는 일일 텐데요. 가족을 떠나 멀리 타국에서 일하게 된 외국인노동자들에게도 이는 매우 힘들 일이죠. 언어와 문화 등 많은 것이 낯선 타국에서 잘 적응하여 안정된 일자리가 될 수 있도록 지원하고 일손이 부족한 우리 산업현장에는 든든한 힘이 되는 제도를 소개합니다.

정리 편집부

외국인노동자 출국 후 3개월 이내 다시 한국으로

재입국 가능 기간 단축

Q _ 한국의 작은 농장에서 일하다 본국으로 출국했는데 한국에 들어와 다시 일하려면 얼마나 기다려야 하나요?

외국인노동자의 경우 고용기간이 최대 4년 10개월이므로, 계속 고용을 위해서는 재고용 신청은 필수입니다. 단, 재고용 적용 요건으로는 취업기간(고용기간 포함) 중 사업장 변경이 없고(단, 횟수에 산입되지 않는 사업장 변경 시는 최종사용자와 근로계약 1년 이상 유지 필요), 농·축산업·어업 및 100인 미만의 제조업 분야에 근무하여야 합니다. 재입국 후에는 4년 이상의 근로계약을 체결하며 체류기간 내 자진 귀국해야 합니다. 사업장은 고용한도 등 고용허가서 발급요건을 갖추고 있어야 합니다.

인력부족 해소, 안정적 일터를 위한

고용허가제

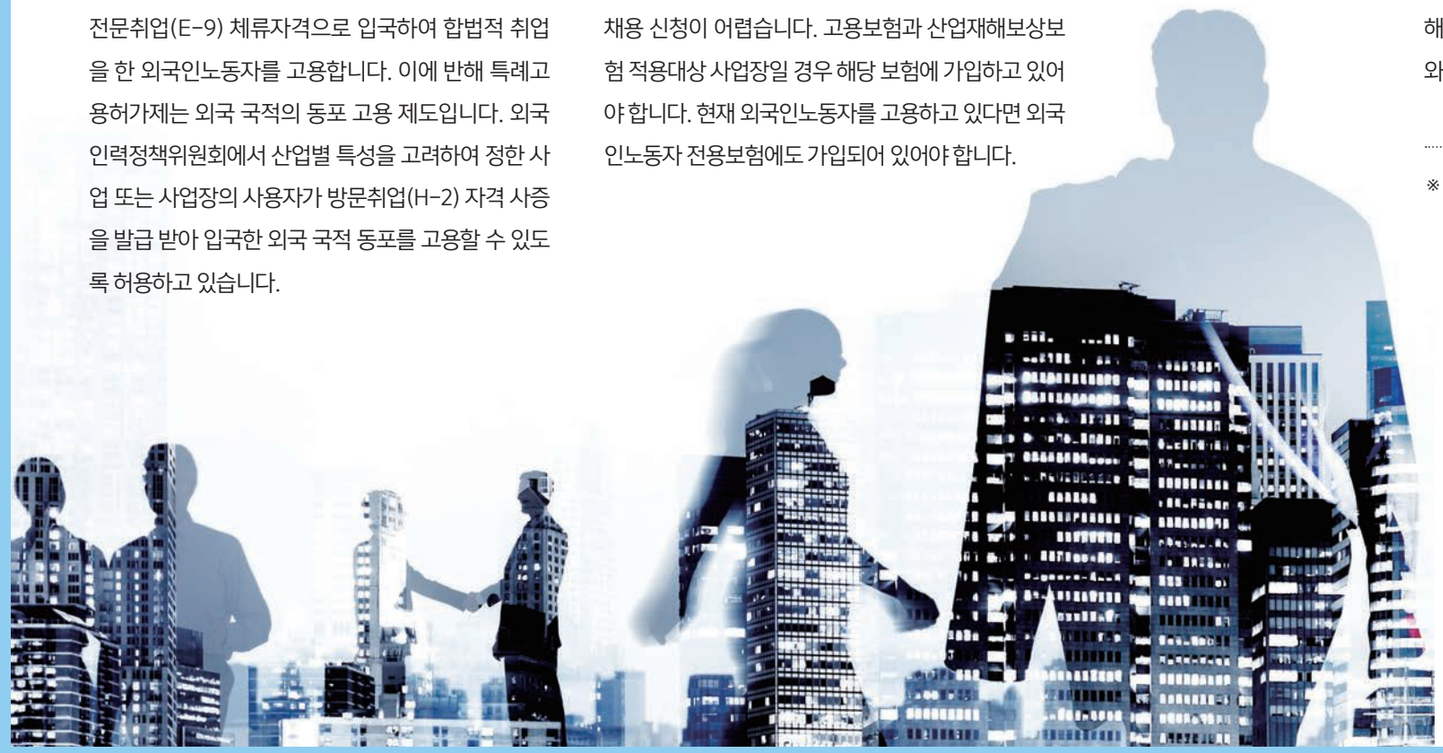
고용허가제는 국내 인력을 구하지 못한 사업체가 적정 규모의 외국인노동자를 합법적으로 고용할 수 있도록 허용하는 제도로 지원 대상에 따라 크게 '일반고용허가제'와 '특례고용허가제'로 나뉩니다.

Q _ 외국인노동자 채용에 있어 일반고용허가제와 특례고용허가제는 어떻게 다른가요?

일반허가제는 순수 외국인 고용에 대한 제도입니다. 인력 송출양해각서(MOU)를 체결한 중국, 필리핀 등 16개국의 한국어 시험 합격자 중 근로계약 체결 후 비전문취업(E-9) 체류자격으로 입국하여 합법적 취업을 한 외국인노동자를 고용합니다. 이에 반해 특례고용허가제는 외국 국적의 동포 고용 제도입니다. 외국인력정책위원회에서 산업별 특성을 고려하여 정한 사업 또는 사업장의 사용자가 방문취업(H-2) 자격 사증을 발급 받아 입국한 외국 국적 동포를 고용할 수 있도록 허용하고 있습니다.

Q _ 일반고용허가제(E-9비자)로 제조업에 외국인노동자를 채용하려고 하는데 사업장 요건을 알고 싶어요.

사업장이 14일 이상 내국인 구인노력을 하였음에도 구인 신청한 내국인노동자를 채용하지 못했을 경우에 가능합니다. 또한 내국인 구인신청을 한 날의 2개월 전부터 고용허가서 발급일까지 고용조정으로 외국인노동자를 이직시키지 않아야 하며 구인신청을 한 날의 5개월 전부터 고용허가서 발급일까지 임금체불을 하지 않아야 합니다. 또한 사업장이 고용제한 기간 중이라면 채용 신청이 어렵습니다. 고용보험과 산업재해보상보험 적용대상 사업장일 경우 해당 보험에 가입하고 있어야 합니다. 현재 외국인노동자를 고용하고 있다면 외국인노동자 전용보험에도 가입되어 있어야 합니다.



내국인 취약계층 일자리 보호를 위한

사업장 변경 제한

Q _ 외국인노동자가 한국 체류 중 자유롭게 일터를 바꿀 수 없는 이유는 무엇인가요?

자유로운 취업을 허용할 경우 내국인(특히 취약계층) 일자리를 심각하게 위협할 우려가 있기 때문에 고용허가제는 원칙적으로 내국인을 고용하지 못한 기업의 인력부족을 해소하기 위해 내국인이 기피하는 중소 제조업 등의 단순기능업무 등에 한하여 외국인 고용을 허가하고 있습니다. 다만, 사업장의 휴폐업이나 고용허가 취소, 고용의 제한, 근로조건 위반 및 부당한 처우 등 외국인노동자의 책임이 아닌 이유로 인하여 사회통념상 해당 사업장에서 근로를 계속할 수 없는 경우에는 횟수와 관계없이 사업장 변경을 허용하고 있습니다.

※ 올해 1월 '외국인근로자의 책임이 아닌 사업장 변경 사유' 고시를 개정하여 2월부터 시행하고 있습니다, 외국인노동자가 사용자의 부당한 처우를 받는 경우 신속히 구제받을 수 있도록 사업장 변경 사유를 보다 명확히 하고 변경 절차를 합리적으로 개선하였습니다.

안정적 고용환경을 마련하는

외국인노동자 전용보험

Q _ 외국인노동자가 의무가입해야 하는 보험은 무엇인가요?

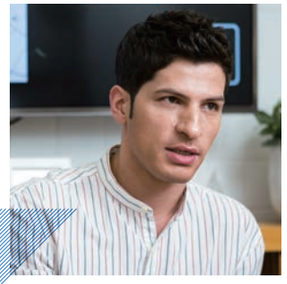
외국인노동자는 상해보험과 귀국비용보험을 가입해야 합니다. 귀국비용보험은 외국인노동자가 출국 시 항공권 구입 등 귀국비용을 충당하기 위해 근로계약의 효력발생일로부터 90일 이내에 가입해야 하는 보험으로 일반 외국인노동자뿐만 아니라 외국 국적 동포도 의무적으로 가입해야 합니다. 납입보험료는 송출국가 별로 달라 중국, 필리핀, 인도네시아, 태국, 베트남은 40만 원, 몽골 및 기타국가는 50만원, 스리랑카는 60만 원입니다. 상해보험은 외국인노동자가 업무상 재해 이외의 상해 또는 질병사고 등에 대비하여 근로계약 효력발생일부터 15일 이내에 가입해야 하는 보험으로 일반 외국인노동자뿐만 아니라 외국 국적 동포도 의무적으로 가입해야 합니다.

행복의 조건이요? 건강 그리고 좋은 날씨만 있으면 되죠

한국생활 12년차 방송인 알베르토 몬디

2014년 JTBC의 예능프로그램 「비정상회담」에서 이탈리아 대표로 참여해 유창한 한국어 실력과 지적인 입담으로 눈길을 끌었던 방송인 알베르토 몬디 씨는 올해로 한국생활 12년차입니다. 이탈리아 대사관 인턴을 시작으로 이탈리아어 강사, 한국조세재정연구원 소속 연구원, 맥주회사 영업직, 자동차회사 영업직, 방송인에 이르기까지 다양한 분야에서 종횡무진 일해온 몬디 씨, 그의 '한국에서의 사생활'을 함께 보시죠.

글 한경희 / 사진 스튜디오J



한국에서 대학원 졸업 후 '취준생'된 몬디 씨

알베르토 몬디 씨는 이탈리아 베네치아 주의 작은 중세 도시 미라노에서 나고 자랐습니다. 베네치아국립대학교 동아시아언어문화학과에서 중국어를 전공하고, 중국 다롄으로 유학을 떠난 몬디 씨는 그곳에서 지금의 아내를 만나 한국과 인연을 맺게 되었습니다.

"여자친구도 만나고 여행도 할 겸 약 6개월 예정으로 한국에 들어왔어요. 어학당에 다니며 한국말도 좀 배우고 이탈리아대사관에서 인턴쉽으로 4개월 정도 일했어요. 그러다 한국에서 대학원을 다니게 되면서 계속 머물게 됐죠."

대학원에서 경제학을 전공한 그도 취준생 과정을 겪었다고 합니다. 리크루팅 사이트를 살피며 준비한 이력서를 이곳저곳 보냈고 각 회사 홈페이지에 들어가 대학원생 대상 채용공고가 있는지 찾아보기도 했습니다. 서울글로벌센터에 올라온 각 기업의 외국인 채용공고도 꼼꼼히 살피며 일자리를 알아보았습니다.

한국에서의 직장 생활,
그에게 찾아온 여러 번의 기회들

몬디 씨는 대학원 졸업 후 한국조세재정연구원에 취업하게 되었습니다. 그는 스페인어와 불어, 독일어, 이탈리아어가 가능했기 때문에 다른 연구원들에게 언어가 익숙하지 않은 유럽권 나라의 자료를 서치해 연구자료를 만들어주기도 하였습니다. 또한 대외협력실에서 일하며 교류 중인 유럽 유관기관에서 방문 시 안내를 담당하기도 했습니다.

"대학원을 졸업하면서 국제기숙사를 나와 서울에 있는 직장을 다녀야 했는데 서울에 머물 집이 없었어요. 유럽에는 보증금 개념이 없고 두 달치 월세를 선불로 내는데 한국은 보증금이 있어야 집을 구할 수 있으니 고시원 생활을 1년 했죠."

좁디좁은 고시원에서의 생활 역시 즐거웠다는 몬디 씨는 세계적 맥주 양조회사의 제의를 받고 회사를 옮기게 되어 그곳에서 4년간 또 다시 재미나게 일했다고 합니다.

"당시 이탈리아 맥주를 출시해야 하는 상황에서 한국말을 아는 이탈리아 사람을 찾다가 저에게 연락이 왔어요. 근무조건도 좋고 유럽에서 워낙 유명한 맥주 브랜드들을 가지고 있었기 때문에 재미있겠다 싶어 흔쾌히 수락했습니다."

모두의 경제를 위해
사회적기업과 손잡은 몬디 씨

이후 자동차회사의 스카우트 제의를 받아 다시 회사를 옮긴 몬디 씨는 본사 영업 부서의 차장이라는 직함으로 각 지점 관리를 담당했습니다. 자동차회사를 다니던 중 지인의 소개로 방송을 시작하게 되었는데요. 그 덕분에 방송에서 '알 차장'이라는 별명을 얻기도 했습니다.

2017년에는 마음 맞는 사람들 3명과 의미 있는 일을 시작했습니다. 피부과의사가 상품을 개발하고, 사회적기업이 제품을 생산하고, 노숙자를 채용해 운영하는 회사가 유통을 맡은 천연비누회사의 홍보 총괄을 맡았습니다. 모두를 위한 경제, 나눔과 관련한 회사 운영방식에 관심이 많았고 이를 실현해보고 싶었다는 몬디 씨의 작은 바람이 실행으로 옮겨졌지요. 2년 전 「이탈리아의 사생활」이라는 책을 냈던 그는 얼마 전 「널 보러 왔어」를 출간했는데 그 인세 역시 청소년 쉼터를 운영하는 사회복지법인 '안나의집'에 전액 기부하기로 했습니다.

마음을 먼저 열면 만나게 되는 기회

한국생활 12년차, 어느 정도 한국생활에 적응한 몬디 씨에게 이제 막 한국에 도착한 외국인노동자를 위한 한 마디를 부탁했습니다. 그는 정말 오랜 시간 고민 끝에 이런 답을 주었습니다.

"우리는 외국인이기 때문에 일종의 손님이라고 생각해요. 손님은 이곳의 문화, 법, 질서를 존중하고 이해하려고 노력하고, 따라야 하죠. '왜 맨날 야근해?' '왜 주말에 MT를 가?' 이런 불평보다는 존중하고 따르다 보면 어느 순간 내가 가진 잠재력, 재능을 발휘할 기회가 주어져요. 이건 확실하죠. 한국뿐만 아니라 전 세계 어디도, 해외취업이라면 그럴 거예요. 편한 걸 바랄 수는 없어요. 편한 건 우리집이잖아요."(웃음)

지난 12년을 돌아보면 힘든 순간도 있었지만 낙천적 성격 덕에 쉽게 적응할 수 있었다는 몬디 씨. "행복해지려면 많은 조건은 필요 없어요. 건강과 날씨만 좋으면 돼요. 날씨가 좋으면 기분도 좋잖아요. 외국인노동자 여러분도 모두 한국에서 건강하고 행복한 시간 되세요."

다시금 맛보는 일과 배움의 즐거움

퇴직 후 새 분야에 도전해 대학교 기계실에 재취업한 임선재 님

사회에 첫발을 내딛으며 들어간 직장에서 31년을 몸담았는데 덜컥 정년을 맞이하게 되자 임선재 씨는 막막한 마음이었습니다. 일을 놓기에는 아직 이른 나이면서 무언가를 새로 시작하기에는 또 너무 늦은 나이, 자신이 딱 그 지점이라는 생각에 말이지요. 하지만 마음을 다잡고 지금까지와는 전혀 다른 새로운 일에 도전해 보기로 하였습니다. 그 결과, 그는 지금 새로운 직장에서 1년째 근속하며 하루하루 일하는 즐거움을 맛보고 있습니다.

글 한경희 / 사진 스튜디오J

재취업 어느덧 1년

면접에 합격하여 월요일부터 출근하라는 말에 얼떨결에 근무를 시작한지도 벌써 1년이 되었습니다. 2017년 12월 퇴직 후 새로운 직장에서 인생3모작을 만들어가는 임선재 씨의 이야기입니다. 그가 새롭게 터를 잡은 이곳은 서울 소재 모 대학의 기계실, 건물의 냉난방을 책임지는 공조시설을 관리하는 곳입니다. 여기서 그는 지난해 7월부터 지금까지 사계절을 겪어오며 몸으로 부딪히고 익혀 현장경험을 쌓고 있습니다.

"처음 이곳에 왔을 때는 모든 게 낯설었어요. 업무 지시가 내려와도 몇 호 공조기가 어디 있는지, 어떤 공조기가 건물 몇 층의 냉난방을 담당하는지 모르니 더디고 서툴 수밖에요. 하지만 이곳에서 봄, 여름, 가을, 겨울을 다 지내고 나니 계절별 관리요령 등 이제 좀 감이 옵니다. 모든 일은 현장에서의 시간이 필요한 것 같습니다. 지금도 배워가고 있는 중이지요."

퇴직, 고민이 많았던 그 때

새로운 직장에서 한 해를 지내오며 이제는 조금 안정되었지만 이곳에 취업하기 전 임선재 씨도 '퇴직 후 어떤 삶을 살아야 할까'에 대한 깊은 고민이 있었습니다. 선배들의 이야기도 들어보고 여러 지인을 만나 퇴직 후 취업에 대한 현실적인 정보를 얻으려고 노력했습니다. 그래서 내린 결론은 공조냉동 과정을 배워 기계실에 취업하는 것. 전과 달리 자동화된 공조냉동 시스템을 점검하고 관리하는 업무이다 보니 은퇴 후에도 무리 없이 일할 수 있겠다는 생각이 들었습니다.

2017년 12월 퇴직을 맞고 한 달 정도 잠시 휴식기를 가졌던 임선재 씨는 퇴직 전 생각해둔 교육과정에 지원했습니다. 한국폴리텍대학 서울정수캠퍼스 그린에너지설비학과 공조냉동직종 신중년 특화과정, 그가 눈여겨 봐둔 프로그램입니다. 26명 모집에 48명이 지원하며 높은 경쟁률을 보였고 면접에서 꽤 까다로운 질문도 나왔지만 다행히 합격할 수 있었습니다.

혼자 보다는 함께여서 힘이 됐던 시간들

신중년 특화과정에 모인 26명의 동기 모두 나이도 있고 각기 다른 분야에 있던 사람들이었지만 열정이 대단했습니다. 4개월 여의 과정 중에는 노사발전재단 서울중장년일자리센터에서 재취업자들의 마음자세에 대한 특강에서 부터 이력서 작성요령과 면접 테스트를 진행해 32년 만에 다시 하는 취업 준비에 도움을 받았습니다. 수업 중에는 용접이며, 파이프 자르는 일 등을 모두 처음 해보는 터라 서툴고 어려웠지만 동기들은 서로에게 조언하고, 응원하고, 경쟁도 하며 더 열심히 할 수 있는 원동력이 되어 주었습니다.

"모두가 함께 자격증 준비를 위해 밤낮 없이 공부했던 기억이 나네요. 에너지관리기능사와 공조냉동기계기능사 자격증을 준비했는데 지도교수는 두 가지를 함께 준비하기는 힘드니 한 개씩 도전하라는 걸 모두들 포기하지 않고 도전했어요. 모든 일은 함께할 사람들이 있을 때 더 힘이 나는 것 같습니다. 여러분도 혼자 고민하지 마시고 함께하는 사람들을 찾아보세요. 큰 힘이 됩니다."

100% 활용한 대학일자리센터 조기 취업으로 이어지다

#1

기초부터 꼼꼼하고 탄탄하게 취업 트레이닝 시작하다

이동건 씨는 대학 시절 여러 분야에 활용되는 통계학을 전공했지만 취업 준비에 있어서 어디서부터 무엇을 시작해야 할지 막막했다고 합니다.

2학년 2학기 때부터 진로에 대한 고민과 취업 걱정 끝에 수강한 '취업과 진로'라는 교양과목에서 '취업캠프 프로그램'을 접하면서 대학일자리센터와 인연이 됐고, 취업을 위한 트레이닝을 하였습니다.

"일자리센터에서 '직업심리검사'와 '직무적성검사'부터 했습니다. 관심 분야는 넓게 보되, 적성에 맞지 않는 분야는 최소화할 수 있었습니다."

3학년 2학기가 되면서 컨설턴트의 가이드를 통해 직업, 직군, 직무에 대한 지식을 쌓으며 취업정보 사이트 활용법과 기업의 인재상, 우대사항, 준비사항 등을 숙지하며 본격적인 취업준비를 시작하였습니다. 시각을 사로잡는 이력서 작성법과 두괄식 구조, STAR기법[1] 등을 활용하는 자기소개서 작성 팁도 얻으며 기초를 탄탄히 쌓아나갔습니다.

[1] 청년구직자가 보유한 역량을 제시하기 위해 자신의 과거 경험을 Situation(상황), Task(과제), Action(행동), Result(결과)로 풀어 제시하는 방식.

#2

현장실습 참여를 통해 맞춤형 인재로 거듭나다

그렇게 만들어놓은 탄탄한 이력서와 자기소개서는 채용박람회에 참가하면서 빛을 발하게 됩니다. 채용박람회에서 공공기업 인사담당자와 1:1로 상담하며 그 기업에서 요구하는 능력, 자격증에 대한 정보를 얻을 수 있었고, 공공기업에서 진행하는 '현장실습' 프로그램에 지원해 최종 선발되었습니다.

현장실습 연수기간에도 최종 취업을 위한 대학일자리센터의 컨설팅은 이어졌습니다. 이동건 씨는 2개월이라는 연수기간이 끝나기 일주일 전 공공기업 공개채용이 진행됐고 짧은 연수기간 동안 익힌 업무를 제대로 수행해보고자 컨설턴트를 찾아가 자기소개서를 다시 한 번 점검하였습니다.

면접 코칭을 통해 복장, 인사 방법, 자세 등을 익혔으며, 면접 시뮬레이션과 이미지 트레이닝의 반복을 통해 면접에 대한 두려움도 사라졌다고 합니다. 두 달 동안 현장실습 경험 덕분에 면접평가에 자신감을 가지고 임한 결과 공공기관에 조기 취업할 수 있었습니다.

"학생 신분일 때 학교에서 누릴 수 있는 프로그램을 많이 활용할수록 취업에 유리하다는 생각이 듭니다. 자격증 취득정보 습득 및 다양한 취업 프로그램에 참여하며 역량을 키울 수 있습니다. 취업 준비를 단계별로 한걸음씩 나아간다면 3, 4학년이 되었을 때 더 전략적으로 취업준비를 할 수 있을 것입니다. 대학일자리센터와 함께 차근차근 준비해 나가시기 바랍니다."

이동건 님이 말하는 취업 성공을 위한 꿀팁!

학생 신분일 때 학교에서 비용 부담 없이 프로그램을 활용하면 취업에 더 유리합니다. 대학일자리센터에서 진로상담을 받는 것만으로도 취업 준비는 시작이 됩니다. 무작정 혼자서 취업 준비를 하는 것보다 학교 안에서 이뤄지는 취업동아리를 활용하면 시간적, 경제적으로 큰 도움이 됩니다.

- 경성대학교 이과대학 정보통계학과 전공
- 취업동아리, 대학일자리센터를 통해 중소기업 탐방, 채용박람회, 취업연계형 현장실습에 참여하며 취업 성공

티끌 같은 작은 도전들 해외 취업이라는 태산을 만들다

#1

K-MOVE로 해외취업에 한걸음씩 가까워지다

일본 오키나와 호텔의 호텔리어로 취업에 성공한 김수산나 씨. 대학교 입학 후 그녀에게 해외 경험이라곤 몇몇 여행이 전부였지만 휴학도 하지 않았고 성실함과 자신감, 끈기로 대학생활을 하던 김수산나 씨에게 교수님이 추진한 K-MOVE(해외취업 프로그램)라는 기회가 찾아왔습니다. 어학연수, 연수, 인턴 기회가 있을 때마다 망설였던 탓에 더 이상 망설이지 않고 찾아온 기회에 도전하였습니다.

경쟁이 치열했던 프로그램이라 열심히 해야 합격할 수 있다는 생각에 방학 내내 영어공부를 하며 TOEIC 점수를 얻으려고 노력한 결과 면접에 통과하면서 K-MOVE 스쿨과정의 일원으로 공부하게 되었습니다.

K-MOVE 프로그램이 시작된 몇 달 후 괌에 있는 세계적인 체인 호텔의 객실 부서에 지원하게 되었습니다. 타 지원자들과 비교해 호텔 인턴경험, 워킹홀리데이, 어학연수 등의 경험이 없었지만 이 프로그램을 통해 첫 경험을 쌓고자 했던 김수산나 씨에게는 매우 큰 도전이었습니다. 합격하고 싶다는 마음 하나로 '프리토킹이 어렵다면 전부 외워보자'라는 생각으로 면접 예상 질문과 답을 만들고 외운 노력의 결과 해외 근무의 기회를 잡을 수 있었습니다.

#2

작은 도전들이 낳은 큰 결과물

그렇게 시작된 김수산나 씨의 괌에서의 활동은 매 순간이 도전의 연속이었다고 합니다.

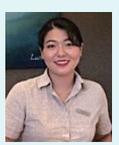
"영어가 발목을 잡았지만 새로운 것 투성이의 환경은 영어를 배워야 하는 원동력이 됐습니다."

입사 초반 여가시간에는 업무 복습과 영어 공부에 매진했고, '당장 필요한 것부터 해보자'라는 생각으로 하나 둘씩 완수를 해나가면서 업무에 익숙해졌습니다. 일본인 관광객이 많은 괌 특성상 한국어에 비해 일본어가 필요한 경우가 많아 이를 계기로 시작한 일본어 공부가 다시 한 번 김수산나 씨를 새로운 기회로 안내하였습니다. 이것은 일본에 대한 호기심으로 이어져 인턴 근무가 끝날 무렵 일본 기업에 면접을 보게 되었습니다. 그리고 최종 합격이 되어 오키나와 호텔에 발령을 받았습니다.

"괌으로 처음 떠나며 설렘과 걱정이 공존하던 그 때와 달리 오키나와로 떠나는 날을 기다릴 때는 내가 앞으로 얼마나 발전하고 더 배울 것인가를 기대하게 됐습니다. 해보지 못했기 때문에 도전하는 것에 두려움이 앞서고, 그래서 망설여진다면 앞에 놓인 작은 것부터 시작해 기회를 잡을 수 있기를 바랍니다."

김수산나 님이 말하는 취업 성공을 위한 꿀팁!

해외 경험이 많지 않았지만 K-MOVE 스쿨(해외취업 연수프로그램)을 통해 괌에 위치한 세계적인 체인 호텔에서 해외 경험을 쌓을 수 있었습니다. 괌에서 업무 복습과 영어 공부에 매진했고, 새로운 문화 속에서 추억을 만들며 영어실력과 일본어실력을 발전시킨 결과 일본 기업 취업에 성공할 수 있었습니다.



- K-MOVE 스쿨 연수 프로그램 참여
- 괌에 위치한 세계 체인 호텔 인턴 근무
- 일본 기업 입사 및 오키나와의 호텔 발령

열정과 긍정, 유비무환의 자세로 일궈낸 —— 기술인의 꿈

자동화기계·장비 제조 전문기업 ㈜진양기계 권진국 대표

권진국 대표는 자수성가형 기업인입니다. 2007년 5,000만 원의 자본금으로 ㈜진양기계를 설립한 그는 끊임없는 연구·개발을 통해 2012년 국내 최초로 항공부품 디버링 장비개발에 성공하며 기업 성장의 발판을 마련하였습니다. '기술력 확보가 성장의 동력이었다'고 말하는 권진국 대표를 만나 성공 비결을 들어보았습니다.

글 이지연 / 사진 스튜디오J

세계 최초, 저압식주조기 개발 기술로 세계 시장 진출

올해 창립 12주년을 맞은 ㈜진양기계는 저압주조기, 중력주조기, 주조설비 및 시험장비, 자동화장비 등 항공·자동차·철도차량·산업분야의 자동화기계·장비 제조 전문기업입니다. 지금은 56억 원의 매출을 자랑하는 어엿한 기업으로 성장했지만 막 창립했던 2007년도만 해도 자본금 5,000만 원과 직원 두 명이 전부였습니다. 길다면 길고, 짧다면 짧은 그 세월 동안 ㈜진양기계는 기술력 확보, 매출 신장 등 다방면에서 발군의 성장을 이뤘습니다. 창립 첫해 5억 원이었던 매출은 이듬해 중국에 공장을 둔 국내 자동차부품 전문제조기업과 저압식주조기(Low Pressure Casting M/C) 제작 설치 계약을 맺으며 33억 원으로 껑충 뛰어오릅니다.

"세계 최초로 개발한 저압식주조기는 유성정공에 재직 중이던 1997년, 자동차 바퀴에 들어가는 알루미늄 휠 생산을 위해 제가 직접 개발한 장비였

기에 모든 기술력을 확보하고 있었습니다. 현재는 우리나라 알루미늄 휠 생산의 99%를 저압식주조기가 담당하고 있죠.”

㈜진양기계의 기술력과 장비 사후 관리 능력은 해외 시장에서도 높게 인정받아 2010년 독일과 일본의 쟁쟁한 업체를 제치고 중국 충앙그룹과 계약을 맺게 한 일등공신이었습니다. 지금까지 ㈜진양기계 매출의 30%를 수출부문에서 담당할 수 있게 한 배경이기도 합니다.

지치지 않고 탐구하는 끈기와 열정

주변의 어떤 도움 없이 스스로 큰 성공을 이룬 권진국 대표는 어릴 때 가난이 죄라고 생각했답니다. 경북 봉화가 고향인 그는 중학교도 또래보다 2년 늦게 진학할 만큼 집안 형편이 좋지 않았습니다. 버스비가 없어 왕복 12㎞를 걸어서 등교하고, 한겨울에도 양말이 없어 고무신만 신고 다니다 보니 동상에 걸리기 일쑤였답니다. 공업고등학교를 졸업하고 기술자가 되어 돈을 벌던 선배들을 롤모델 삼은 것도 가난을 빨리 벗어나고 싶다는 의지 때문이었습니다.

“그때부터 기술자의 꿈을 키웠죠. 두 살 어린 동생들과 학교를 함께 다녔기에 앞서야 한다는 생각으로 매사 열심히 했어요. 그게 제가 할 수 있는 최선의 방법이었으니까요.”

> 동생들에 모범이 되기 위해 매사 열심히 했어요. 이제는 후배들을 위해 기술이 필요한 곳은 어디든 찾아가 기초기술을 전수하고 싶습니다.

권진국 대표는 기술자의 꿈을 이루기 위해 장학금 제도가 있는 태백기계공업고등학교 정밀기계과로 진학했고, 2학년 때 정밀가공기능사(밀링) 2급 자격증을 취득하며 꿈에 그리던 장학생이 되었습니다. 졸업 후 구로공구 상가 내 특수공구 제작업체에서 밀링기계 작업자로 첫 직장생활을 시작한 그는 나이는 어렸지만 기술을 가졌다는 이유로 현장 책임자가 되었습니다. 새로운 기술에 대한 호기심과 공부에 대한 열망은 직장생활 중에도 끊이지 않아 야간대학 진학으로 이어졌고, 1990년 치공구설계기사 2급 자격증을 취득하며 설계 능력까지 갖춘 기술자로 거듭날 수 있었습니다. ㈜진양기계 설립 이후에도 경기과학기술대학교 기계자동화과 야간과정에 입학해 전문학사학위, 기계공학학사학위를 받는 등 기계공학도로서의 전문성을 확장하며 지금까지도 자동화기계장비개발과 선진 기술 습득을 위해 매진하고 있습니다.

기술력은 사람에게서 나온다

2010년 권진국 대표는 기술연구소를 설립하며 새로운 기술개발과 품질향상을 위해 매년 매출의 13%가량을 연구개발비로 투자했습니다. 그리고 기술도, 자금도 미리미리 준비해야 한다는 ‘유비무환’의 정신으로 ㈜진양기계를 경영해온 권진국 대표는 2011년 새로운 도전에 뛰어듭니다. 항공분야로의 사업 확장을 위해 한국항공우주산업(KAI)의 문을 두드린 것이죠. 머나먼 경남 사천까지 오가기를 수차례, 2년의 끈질긴 노력은 33억 원의 사업 수주로 이어지기도 했습니다.

㈜진양기계는 턴테이블 중력주조기 개발, 저압식주조기 냉각시스템 개발, 자동차 AL 휠용 자동 디버링 머신 개발, 다단가압방식을 적용한 전동식 저압주조기 개발 등 항공, 자동차, 산업 분야에 적용되는 다양한 자동화기계·장비 개발을 완료하며 포트폴리오를 쌓았습니다. 이러한 흐름 속에 2016년에는 산업통상자원부장관상과 백만불 수출의 탑을 달성하였고, 지난 4월에는 ‘이달의 기능한국인’으로도 선정되는 영예를 안았습니다.

권진국 대표는 지금까지 쌓은 기술과 경험을 후배들과 나누기 위해 ‘2016년 중소기업 특성화고 인력양성사업’을 진행하며 원주공업고등학교와 인연을 맺었습니다. 2017~2018년에도 ‘1팀 1기업 프로젝트’를 추진하며 학생들 대상의 특강과 공장방문 실습 등의 기회를 제공했습니다. “기술이 필요한 곳은 어디든 찾아가 기초기술을 전수하겠다”는 권진국 대표. 내리사랑으로 이어지는 기술의 힘이 우리 사회를 기술강국으로 이끕니다.

일자리 안전망 완성으로 국민의 윤택한 삶을 지원하다

취업지원제도와 공공고용서비스 발전방안

취업의 문은 누구에게나 열려 있지만 스스로 그 문턱을 넘기에 어렵고, 일은 하고 있으나 경제적 어려움에서 벗어나지 못하는 '근로빈곤층' 문제를 해결하기 위해 일자리위원회는 기존 제도를 보완하여 더욱 탄탄한 고용 안전망을 완성하였습니다. 취업 사각지대를 찾아 환히 비추어 소외 없이 누리는 '취업지원제도'와 '공공고용서비스 발전 방안'에 대해 자세히 알아봅니다.

정리 편집부

한국형 실업부조의 새 이름 국민취업지원제도

1995년 이후 우리 사회 고용안전망의 기본 축이 되어온 고용보험제도를 보완하며 취업취약계층을 찾아 충분히 지원이 가능할 수 있도록 20여 년의 장고 끝에 국민취업지원제도를 완성하였습니다. 자영업자·플랫폼 노동자 등 전체 취업자의 45%, 약 1,200만 명이 고용보험의 사각지대에 있고 근로능력이 없는 저소득층에게 최저생계비를 지원하는 기초생활보장제도는 저소득 구직자에 대한 고용서비스와 생계 지원에 미흡한 점이 있었는데 이를 보완할 수 있는 제도적 장치가 마련된 것입니다.

취업성공패키지와 청년구직활동지원금 역시 국민취업지원제도로 통합됩니다. 2009년 '취업성공패키지'를 도입하였으나, 법적근거가 미흡해 예산 사정에 따라 규모가 좌우되는 등 저소득 구직자에 대한 충분한 지원이 어려지만 소득지원에 대한 명확한 법적 근거 마련으로 보다 안정적인 취업지원 및 생계지원이 가능해졌습니다.

대상 유형별 특성에 맞는 맞춤형 취업지원

국민취업지원제도의 취업지원 서비스는 18~64세의 취업취약계층을 대상으로 합니다. 전문상담사와 1:1 밀착상담을 토대로 개인별 취업 활동계획을 수립하고, 이에 기초한 일경험 프로그램 및 직업훈련, 복지 서비스 연계, 구직활동 기술 향상 프로그램을 제공합니다.

취업취약계층 중 경제적 어려움을 겪는 대상에는 구직촉진수당이 지원됩니다. 기준 중위소득 50%(차상위) 이하의 구직자 중 신청일 기준 2년 이내에 취업 경험이 있는 등 법이 정한 요건을 충족하면 수급자격이 주어지는데 상담을 토대로 취업활동계획을 수립하고 구직활동을 함께 해나가게 됩니다. 이 밖에 취업에 성공해도 취업성공수당(최대 150만 원)을 지원받습니다. 차상위 이하 소득의 지원대상자의 장기근속을 장려하기 위한 정책이지요.

앞으로 국민취업지원제도의 지원규모는 '20년 35만 명으로 시작해 '22년 60만 명까지 점차 늘려갈 예정이기 때문에 '국민취업지원제도'와 '고용 보험제도'를 주축으로 중층적 고용안전망이 구축됩니다.

'국민취업지원제도'라면 이렇게 달라질 수 있어요

근로빈곤층 고용 개선
- 취업률 16.6%
- 근로기간 1.06개월
- 고용보험 가입 일자리 22.1%

늘어요!

저소득층 빈곤 완화
- 빈곤가구 인원약 36만 명 [1분위(5분위 기준)계층이 주된 수혜 대상]

줄어요!

(근거 자료: '18년 노동연구원 연구 결과)

제도의 성공적 안착 위한 공공 고용서비스 발전 방안

국민취업지원제도가 새로운 고용안전망으로서 순기능을 하기 위해서는 제도 이행의 기반이 되는 공공 고용서비스의 수준을 높이고, 효율적인 전달체계를 구축하는 일이 필수적이겠지요. 국민취업지원제도 도입으로 취업취약계층에 대한 공공 고용서비스 수요가 급증할 것으로 예상되기 때문에 고용노동부는 취업취약계층의 조속한 재취업을 위한 보다 높은 수준의 공공 고용서비스를 제공하고자 '공공 고용서비스 발전 방안'을 마련하고 다음 네 가지의 커다란 변화를 준비하였습니다.

구직자·구인기업 만족도 Up
공공 고용서비스 질적 개선·효율화를 위한 Big 4

❶ 개인 맞춤형 전문 고용서비스 제공

기관 간 협업 강화해 구직자에게 적합한 통합서비스가 제공되도록 합니다. 고용복지플러스센터에서 개인별 특성에 따라 맞춤형 취업서비스 제공기관으로 연계하는 등 전문 고용서비스를 제공하고 지역별 연계 서비스 제공기관 풀(pool)을 구성·운영합니다.

❷ 구인기업의 맞춤 인재 신속 채용 지원

워크넷과 지역 '채용지원협의체'를 통해 기관별로 발굴·보유한 일자리 정보를 공유하고 기업정보 분석 등 효율적인 매칭을 지원합니다. 유관기관이 함께 컨설팅하여 기업이 필요로 하는 고용서비스를 제공합니다.

❸ 가까운 곳에서 더 편리하게 서비스 이용

전국 어디에서나 1시간 이내에 이용 가능하도록 고용복지플러스센터 등 고용서비스 창구를 확대합니다. 24시간 온라인 자동상담(챗봇), 인공지능(AI) 기반 일자리 정보 추천 등 온라인을 통한 자기주도적 구직활동과 맞춤형 채용을 지원합니다.

❹ 전문화된 양질의 고용서비스 제공

소규모, 전문성 부족 등 여건이 어려운 기관을 대상으로 컨설팅, 품질관리 등을 실시해 고용서비스 기관의 역량 강화를 지원하고 공공·민간 고용서비스 종사자 양성과 전문성 강화를 위한 교육 프로그램을 개선합니다.

더 촘촘히
더 꼼꼼히
더 넉넉하게
—
2019년 하반기부터
이렇게 달라집니다

안정적인 일자리 환경을 위해서는 사업주에게, 노동자에게 필요한 것들이 많이 있습니다. 직장 내 괴롭힘으로 일터가 지옥이 된 노동자에게는 이를 방지하는 대책이 시급하고 출산으로 인해 일을 하지 못하는 여성에게는 출산급여가 필요하지요. 임금을 받지 못한 체불노동자 역시 생계지원이 필요합니다. 안정된 일자리 지원을 위해 하반기부터 달라지는 정책들을 살펴보겠습니다.

정리 편집부

더 촘촘해지는!

'직장 내 괴롭힘' 금지 제도 실시

7월 16일 시행되는 근로기준법 개정으로 직장 내 괴롭힘은 법을 통해 보다 촘촘히 방지됩니다. '직장 내 괴롭힘'의 개념을 법률로 명시하고 직장 내 괴롭힘이 발생할 경우 사용자가 해야 하는 조치 의무를 규정하였습니다. 또한 각 사업장의 취업규칙에 '직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치에 관한 사항'을 필수적으로 기재해야 합니다.

[개정법률 주요내용]

❶ 직장 내 괴롭힘 개념 및 금지 명시
❷ 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생사실을 사용자에게 신고 가능
❸ 직장 내 괴롭힘 발생사실을 신고 받거나 인지한 경우 사용자는 지체 없이 조사할 의무
❹ 사용자는 피해자 의견을 들어 근무장소 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치 의무
❺ 직장 내 괴롭힘이 확인된 경우 사용자는 행위자에 대한 징계 등 적절한 조치 의무
❻ 직장 내 괴롭힘 발생사실을 신고하거나 피해를 주장한다는 이유로 피해 근로자에 대한 해고 등 불이익한 처우 금지
❼ 직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치에 관한 사항 등을 정하여 취업규칙에 필수적으로 기재

더 촘촘해지는!

자영업자 고용보험, 개업일과 관계없이 가입 가능

지금까지 1인 자영업자 또는 50인 미만 노동자를 사용하는 자영업자의 경우 개업 후 5년 안에 신청해야 가입할 수 있었던 고용보험이 7월 1일부터는 개업일과 관계없이 고용보험에 가입할 수 있게 되었습니다. 고용보험에 가입하면 비자발적 폐업의 경우 실업급여와 직업훈련의 혜택을 받을 수 있어 영세 자영업자의 일자리 안전망이 보다 두터워질 것으로 기대됩니다.

더 촘촘해지는!

고용보험 미적용 출산여성에게 출산급여 지원

고용보험이 적용되지 않아 출산급여 혜택을 받지 못하던 워킹맘들도 출산급여를 받을 수 있게 되었습니다. 올해 7월부터는 소득활동을 하는 고용보험 미적용 출산여성에게도 월 50만 원의 출산급여(3개월, 최대 150만 원)를 지원합니다. 출산일을 포함해 30일이 지난 후부터 1년 안에 한 번만 신청할 수 있습니다.

더 넉넉해지는!

일자리 함께하기 지원 확대

7월 1일부터 주 52시간제를 시행하게 되는 500인 초과 노선버스 업종에 대해서도 일자리 함께하기 지원이 확대됩니다. 기존 재직자의 임금 감소액 보전분 지원기간이 1년에서 2년으로 늘면서 기존 임금보전 재직자 1인당 최대 480만 원을 지원받던 사업장은 최대 960만 원까지 지원받게 되었습니다.

일정소득 이하 대규모 기업 노동자 훈련비 지원

노동자의 직무 역량을 키울 수 있는 훈련비 지원 대상이 더 넓어졌습니다. 지금까지 대규모 기업의 노동자는 45세 이상인 경우에만 직업훈련비를 지원받았으나 앞으로는 대규모 기업에 다니는 노동자라 하더라도 일정 소득 이하(250만 원 미만)의 노동자는 7월 1일부터 내일배움카드를 발급받아 직업훈련비를 지원받을 수 있습니다

체불노동자에 지급하는 소액체당금 상한액 인상

체불노동자의 권리구제를 강화하기 위해 소액체당금 상한액을 현행 400만 원에서 1,000만 원으로 인상합니다. 인상된 체당금은 '19.7.1. 이후 사업주가 노동자에게 미지급 임금 등을 지급하라는 법원의 확정판결 등을 최초로 받은 경우부터 적용됩니다.

더 꼼꼼해지는!

일자리 안정자금 지원 요건 강화

사업주의 고용유지 의무가 강화되었습니다. 10인 미만 소규모 사업장도 고용 조정의 경우 매출액 등 관련 자료를 제출해야 하며 30인 이상 사업장은 안정자금 지원 대상 노동자에 대해 고용 조정 발생 시 하반기부터 지원이 중단됩니다. 안정자금 지원요건이 되고 있는 노동자의 소득기준이 2018년 190만 원에서 2019년 210만 원으로 인상되면서 환수 기준은 120%에서 110%로 조정됩니다.

'중증장애인 확인서' 신설

7월 1일부터 '장애인복지법'에서의 1~6급의 등급제가 폐지되고 '심한 장애(1~3급)'와 '심하지 않은 장애(4~6급)'로 단순화됩니다. 한편, '장애인고용촉진 및 직업재활법'에 따라 현행 '중증장애' 기준은 그대로 유지되기 때문에 중증장애인 확인서를 별도로 발급받으면 장애인고용장려금, 중증지원고용 등 중증장애인을 대상으로 하는 서비스를 받을 수 있습니다.

장애인 취업지원 원스톱 전달체계 구축

고용노동부(한국장애인고용공단)와 지자체(주민센터) 간 '장애인 취업지원 원스톱 전달체계'가 구축되어 하반기부터 구직 장애인은 주민센터를 통해서도 취업지원서비스를 받을 수 있게 되었습니다.

근로기준법 상 부속 기숙사 설치·운영 기준 강화

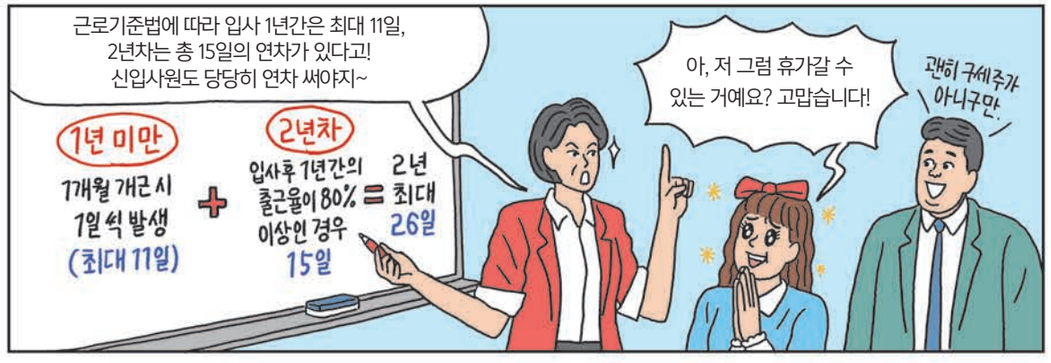
사용자가 소속 노동자에게 제공하는 부속 기숙사의 설치·운영 기준이 기존보다 강화되었습니다. 기숙사의 구조와 설비, 설치 장소, 주거환경 조성, 면적 등 노동자의 안전하고 쾌적한 주거를 위한 기준이 마련되었습니다.

이동식 크레인 및 고소작업대 조종자격 신설

기존에는 별도의 자격 없이 누구나 이동식 크레인(카고크레인), 고소작업대(차량탑재형)를 조종할 수 있었으나, 2020년 2월 1일부터는 「국가기술자격법」에 따른 기중기운전기능사의 자격을 보유하거나 해당 장비의 신규자 교육과정(20시간)을 마치고 수료한 사람만이 조종할 수 있습니다. 또한 해당 장비를 조종한 경험이 3개월 이상인 사람은 올해 12월 31일까지 안전보건공단에서 실시하는 전문교육 2시간을 이수한 경우 조종자격이 있는 것으로 인정됩니다.

신입사원 휴가 보내기

그림 정민영



국제노동기구(ILO) 100주년 기념 총회 연설, 핵심협약 비준 계획 소개

이재갑 고용노동부 장관은 6월 13일, 국제노동기구(ILO)의 100주년 기념 총회에 정부 수석대표로 참석하여 연설을 하였습니다. 이 장관은 올해 총회 본회의의 의제인 '일의 미래(Work for a Brighter Future)'와 관련해 한국 정부도 "포용적 노동시장, 사람 중심 일자리"를 만들기 위한 정책을 추진하고 있음을 소개하였습니다. 다음은 제108차 ILO 총회 연설문 전문입니다.

존경하는 의장님, 그리고 노사정 대표 여러분!

ILO 창립 100주년을 진심으로 축하드리며, 100주년 총회라는 역사적 순간을 함께하게 되어 영광으로 생각합니다.

노동은 상품이 아니라는 점을 분명히 한 1944년의 필라델피아 선언이 의미하듯, ILO는 지난 100년간 '사회정의와 양질의 일자리' 실현을 위해 힘써왔습니다.

노동기본권 선언뿐만 아니라 시대 변화에 따른 규범수요를 반영한 총 189개의 협약과 205개의 권고를 채택하였고, 개발도상국에서 일자리 창출, 사회보호, 핵심노동권,사회적 대화 제도가 자리 잡도록 지원하는 등 노력을 아끼지 않았습니다.

오늘날 전 세계 노동자들의 삶이 실질적으로 개선되는 데 있어 ILO가 큰 기여를 하였다고 평가합니다.

그럼에도 현재 세계가 직면하고 있는 현실은 녹록치 않습니다. 4차 산업혁명으로 상징되는 급격한 기술발전, 이로 인한 노동시간과 장소의 유연화, 고용형태의 다변화 등은 이전에 없었던 새로운 움직임입니다.

ILO가 '일의 미래' 보고서를 통해 이러한 변화에 대응한 특단의 대책을 강조했듯이, 한국 정부는 노동시장 변화에 대응하고, **'포용적 노동시장, 사람중심 일자리'를 실현**하기 위해 노력을 기울이고 있습니다.

첫째, 4차 산업혁명 시대에 기업과 노동자가 경쟁력을 확보할 수 있도록 **'직업능력개발 혁신방안'**과 **'사람투자 10대 과제'**를 채택하였습니다.

모든 사람의 생애에 걸친 직업능력개발 기회를 확대하기 위해 구직자와 재직자로 구분되어 있는 직업능력개발 계좌제를 통합하여 하나의 **평생직업능력개발 계좌제**(평생내일배움카드)로 통합할 계획입니다.

교육·훈련 기회의 장벽을 제거하고자 **온라인 스마트 직업훈련 플랫폼**을 구축하고, 고교 무상교육을 도입할 계획이며, 고졸 재직자의 대학 교육기회를 확대해 나가고 있습니다.

변화하는 **산업현장 수요에 대응한 인력양성** 계획도 마련하였습니다.

학교교육과 기업 현장훈련을 병행하여 학생은 조기에 취업하고 기업은 필요한 인재를 확보할 수 있는 **일학습병행제를 확대**하고, 산업계와 기업이 참여하는 **맞춤형 현장인재 양성사업**을 신설하는 한편, 신기술 적응력을 확보하기 위해 **재직자 대상 신기술 훈련도 확대**해 나갈 계획입니다.

둘째, 플랫폼 노동자 증가 등 고용형태 다변화에 대응하고, 보다 두터운 고용안전망을 구축하고자 고용보험제도에 추가하여 고용보험에 따른 실업급여의 보호를 받지 못하는 중위소득 50%이하의 구직자에게 최대6개월간 **'구직촉진수당'**을 지급하는 **'실업부조' 제도를 내년 7월부터 도입할 계획**입니다.

실업부조 제도에 따라 취업취약계층을 대상으로 직업상담, 직업훈련, 취업알선 등 **'취업지원서비스'**를 제공할 예정입니다.

셋째, 변화하는 환경에 대응해 취약계층의 재취업 지원을 강화하기 위해 **공공고용서비스 개선을 위한 투자**를 확대하고 있습니다. 고용센터의 취업지원기능을 강화하기 위해 인공지능기반 온라인 고용서비스를 제공하고 실업급여 수급자에 대한 실업인정 업무프로세스를 혁신하였습니다.

또한 실업부조제도의 도입을 계기로 전국민 모두가 양질의 고용서비스에 접근할 수 있도록 공공고용서비스의 접점을 확대하고 심층상담과 사례관리를 강화할 계획입니다.

마지막으로, 노동의 인간적인 측면을 존중하는 사회 실현을 위해서도 노력을 지속하고 있습니다.

새 정부 출범 이후 소득불평등 개선을 위해 **최저임금 인상을 추진**하였고, 주당 연장근로시간을 12시간으로 제한하고, 근로시간 규제의 특례를 과감하게 축소하는 **노동시간 단축 정책**을 추진하였습니다.

또한 일·생활균형정책을 확대하고 기업 내 공정하고 평등한 문화 확산을 지속 추진하고 있습니다. 그 결과, 저임금 근로자 비중이 크게 축소되고, 임금격차도 많이 완화되었으며, **연간 노동시간 또한 감소**하고 있습니다.

그리고 정부는 ILO 핵심협약 비준을 국정과제로 설정하고, 지난해부터 이를 위한 사회적 대화를 진행해 왔습니다. 사회적 합의에는 이르지 못하였으나, 지난 5.22. 정부는 제87호와 제98호 두 개의 결사의 자유 협약과 제29호 강제노동협약 비준을 추진한다는 정부 입장을 발표하였습니다.

정부는 금년 가을 정기국회에서 결사의 자유 협약 비준을 위한 법 개정안과 함께 이들 ILO 협약 비준 동의안이 논의될 수 있도록 최선의 노력을 다하겠습니다.

의장님 그리고 노사정 대표 여러분,

금번 총회에서 채택될 **100주년 기념선언문**은 필라델피아 선언의 정신을 잇는 중요한 문서가 될 것입니다.

한국 정부는 ILO와 회원국들이 앞으로의 **100년을 준비하는 데 있어 하나의 중요한 이정표**를 제시할 수 있도록 논의에 적극 참여하겠습니다.

기술 진보로 시공간적 한계가 줄어들면서 전 세계가 어느 때보다 밀접하게 연결된 지금, 노동의 문제는 한 나라의 노력만으로 해결될 수 없습니다. 앞으로도 변화에 대응하고, 우리가 원하는 더 나은 미래를 만들 수 있도록 **ILO가 중추적 역할**을 해나가길 기대합니다.

감사합니다.

일터혁신 컨설팅 지원 우수기업인 ㈜코아비스 현장 방문

‘좋은 일터’를 만들어나가는 ‘일터혁신’ 우수사례 격려 및 ‘일터혁신’ 필요성 강조

임서정 고용노동부 차관이 6월 19일(수) 일터혁신 컨설팅 지원 우수기업인 ㈜코아비스(대표 손인석, 세종시 소재) 현장을 방문했습니다.

이번 현장방문은 노사가 참여하여 일하는 방식과 조직문화를 개선함으로써 ‘좋은 일터’를 만들어나가는 ‘일터혁신’ 우수사례를 확산해 나가기 위해 마련됐습니다.

임서정 차관은 ㈜코아비스의 생산라인과 근로여건 등을 살펴보고, 노사 대표와의 간담회를 통해 일터혁신의 추진과정과 정부지원 필요사항 등에 대한 현장의 목소리를 경청했습니다.

자동차 연료펌프 모듈 제조업체인 ㈜코아비스는 지난 2019년 스마트공장을 도입하여(민간 수준확인 1호 기업) 회사 규모는 커졌으나, 일하는 방식에 대한 변화가 뒷받침되지 못해 어려움을 겪자 인사노무 사업 지원을 위한 일터혁신 컨설팅을 신청하였다고 밝혔습니다.

㈜코아비스는 지난 2018년 일터혁신 활동에 노사가 함께 참여할 수 있는 협력적 노사관계 구축 컨설팅 지원을 시작하였고, 2019년에는 근로자 대표 27명으로 디자인팀을 구성하여 스마트공장 도입에 따른 일하는 방식의 변화와 재직자의 근로여건 개선 등을 위해 노사 스스로가 주도적으로 참여하여 혁신을 이끌어가고 있습니다.

일터혁신 컨설팅은 근로시간 단축, 인사관리시스템에 어려움을 겪는 중소기업을 중심으로 일하는 방식 개선 등을 지원해주는 제도로 컨설팅 참여 기업과 노동자의 만족도가 높고(한국노동연구원 평가), 특히 2018년에는 근로시간 단축에 어려움을 겪는 기업 대상 컨설팅을 지원하여 실근로시간 단축(437개소 평균 5.9H) 등 가시적 성과를 보이고 있습니다.

임서정 차관은 “코아비스와 같이 CEO의 혁신의지와 노동자들의 참여도가 높은 기업이 확산되면, 우리 중소기업의 경쟁력 강화와 노동자들의 근로조건 개선에 큰 힘이 되리라 기대한다”며 일터혁신의 필요성을 강조하였습니다.

폭염 대비 옥외 작업 노동자 대상 「폭염 대비 노동자 건강 보호 대책」 시행

▸ 2019. 6. 5.
▸ 문의 : 산업보건과 고병곤 사무관(044-202-7743)

고용노동부는 여름철 폭염에 노출되는 옥외 작업 노동자를 위해 6월 3일부터 9월 10일까지 「폭염 대비 노동자 건강 보호 대책」을 시행합니다.

올여름 기온은 평년보다 비슷하거나 높고 폭염 일수도 10.5일(30년 평균) 이상 발생할 것으로 전망되어 옥외 작업 노동자의 건강 장해 예방을 위해 사업주의 각별한 관심이 필요합니다. 이에 따라 고용노동부는 ①옥외 작업 사업장에 대한 지도·감독, ②열사병 예방을 위한 3대(물, 그늘, 휴식) 기본 수칙 홍보, ③지방자치단체와 안전보건 관련 기관과의 협업 등으로 가능한 모든 자원을 동원하여 노동자 건강보호에 온 힘을 기울이기로 하였습니다.

건설 현장 등 폭염에 취약한 사업장 1,000개소(장마철 대비 건설 현장 기획 감독 병행 700개소+기획 감독 300개소)를 대상으로 사업주가 기본적인 안전보건 규칙을 지키는지를 집중해서 감독합니다. 또한 열사병 예방을 위한 3대(물, 그늘, 휴식) 기본 수칙을 홍보하고, 폭염에 취약한 사업장에는 사업장과 노동자들이 스스로 건강을 보호할 수 있도록 이행 지침을 배포할 예정입니다.

꼭 필요한 사업주에게 지원될 수 있도록 하반기 일자리 안정자금 제도 개편

▸ 2019. 6. 12.
▸ 문의 : 일자리안정자금지원추진단 박상윤 서기관(044-202-7768)

고용노동부는 하반기에 일자리 안정자금 제도를 개편해 안정자금이 꼭 필요한 사업주에게 지원될 수 있도록 하겠다고 밝혔습니다.

최근 고용 상황이 점차 회복되고 안정자금의 집행도 원활하여 일부 탄력적으로 운영했던 제도를 개선하고, 부정 수급 적발 등 사후 관리에 역량을 집중하기로 하였습니다.

첫 번째로 일자리 안정자금 지원 요건 중 사업주의 고용유지 의무가 강화됩니다. 그동안 10인 미만의 소규모 사업장은 입증자료 제출 없이 지원을 받을 수 있었으나 앞으로는 관련 자료를 제출해야만 계속해서 지원을 받을 수 있습니다. 또한 30인 이상 사업장에 고용 조정이 발생한 경우에는 하반기부터 지원이 중단되며, 노동자의 소득 기준 210만 원에 대한 사후 검증도 강화됩니다. 또한 신청 당시 퇴사자에 대한 소급 지원이 중단됩니다. 이러한 제도개선 사항은 전체 지원사업장에 개별적으로 안내(등기)하고, 누리집 등에도 게시하여 홍보하며, 사후 감시와 현장 점검을 강화하기 위해 매 분기별로 지도·점검을 하고, 점검 대상도 지난해의 연간 400개소에서 1,600개소로 크게 늘릴 예정입니다.

고용노동부와 대기업, 「포용적 일자리 창출을 위한 공동 선언문」 발표

▸ 2019. 6. 19.
▸ 문의 : 고령사회인력정책과 박은정 사무관(044-202-7457)

고용노동부 이재갑 장관은 6월 19일(수) 17개사 국내 주요 대기업 사회 공헌 책임자들과 간담회를 갖고 「포용적 일자리 창출을 위한 공동 선언문」을 발표했습니다. 이 자리는 상대적으로 취업이 쉽지 않은 장애인, 고령자, 자녀를 가진 여성 및 청년들에 대한 취업을 지원하고 직장에서 안심하고 일할 수 있는 여건을 마련해 주고 있는 주요 기업들의 사회 공헌 사례를 공유하고, 확산하고자 마련되었습니다.

특히 이날 간담회에서는 6개 기업이 포용적 일자리 창출과 사회적기업 등을 통한 사회적가치 확산 사례를 발표했습니다. '삼성'과 '현대자동차'는 교육 프로그램 운영 후 취업·창업 지원, '엘지'와 '아이비케이 기업은행'은 장애인과 자녀를 가진 직원을 위한 근무환경 조성, '에스케이'는 사회적기업을 통한 사회적 가치 실현 경험, '케이티'는 지속 가능한 지역 사회의 일자리 창출 사례를 공유했습니다.

이재갑 장관은 '취약 계층에게 일자리는 더욱 소중하고 중요하므로 기업들이 더욱 많은 관심을 갖고 노력해 주기'를 당부하며, '정부도 다양한 정책적 지원을 강화해 나갈 것'이라고 밝혔습니다.

직장 내 성희롱 익명신고 지난 1년간 717건, 하루 평균 2건 꼴로 꾸준히 신고 접수

▸ 2019. 6. 20.
▸ 문의 : 양성평등정책담당관 장순남 사무관(044-202-7721)

고용노동부는 「직장 내 성희롱 익명 신고 센터」에서 지난 1년간('18.3.8.~'19.3.7.) 717건의 신고가 접수됐다고 밝혔습니다.

지난 해 3월부터 고용노동부 누리집(www.moel.go.kr)에서 운영한 직장 내 성희롱 익명신고센터는 직장인과 구직자 등을 대상으로 사업주, 상급자·노동자(구직자 포함) 및 고객에 의해 발생한 성희롱 피해 사실을 익명으로 신고할 수 있도록 만들어진 것이며, 월 평균 60건, 하루 평균 2건 꼴로 꾸준히 신고가 접수되고 있습니다.

신고방법으로는 익명 294건, 실명 423건으로 실명신고가 많았고, 신고 사업장의 지역은 서울(36.2%), 경기(20.2%) 순이었습니다. 성희롱 신고 사업장은 공공 부문이 59건(8.2%), 민간 기업이 658건(91.8%)이었으며, 민간 기업을 규모별로 보면, 50인 미만 사업장이 116건(16.2%)으로 가장 많았고, 300인 이상 사업장이 93건(13.0%), 50인 이상~300인 미만 사업장이 85건(11.9%) 순으로 나타났습니다. 현재까지 조치한 결과는 행정지도 305건, 과태료 부과 25건, 기소송치 1건, 취하종결 등 274건, 조사 중 112건이었습니다.

시니어 일자리 창출과 사회 참여를 이끌다

자연 이야기 가득 넘치는 숲해설가 선생님들의 학교 ◇◇◇◇◇◇◇◇◇◇◇◇◇ 숲자라미

서울숲 인근에 자리한 숲자라미는 숲체험프로그램을 운영하는 사회적기업입니다. 이곳에서 활동하는 숲해설가들은 대부분 50대부터 70대 초반까지의 연령으로 은퇴 후 삶의 새로운 보람을 찾아오신 분들입니다. 숲을 찾은 이들에게 자연의 소중함과 더불어 삶의 지혜를 전하는 숲자라미의 숲해설가님들을 함께 만나러 가볼까요?

글 한경희 / **사진** 스튜디오J

동심과 함께하는 자연 속 일터

지구촌은 환경오염, 기후변화로 인한 생태계 파괴 등을 공동의 문제로 안고 살아가고 있습니다. 이와 함께 우리 사회는 초고령사회로 향하며 노년의 삶의 질과 경제력 문제가 뜨거운 관심사로 떠오르고 있습니다. 이러한 때에 인생 제2막을 준비하여 의미 있는 노후를 만들어가는 분들이 있습니다. 숲자라미의 숲해설가들은 모두가 국가자격증을 갖춘 전문가입니다. 이전에 하던 일은 각기 다르지만 꽃과 나무를 좋아하고 자연을 가까이 하는 이들이 모였기에 더욱 즐겁습니다.

지인의 소개로 숲자라미를 알게 된 허춘자 씨는 자연과 공존하는 법을 아이들에게 전할 수 있는 자신의 일이 의미 있고 보람 있다고 이야기합니다.

"숲자라미를 통해 시니어 숲해설가로 활동하고 있어요. 손자손녀 같은 아이들과 자연 속에서 생명과 교감하는 생태활동을 지도하고 안내하는 일은 재미있습니다. 활동에 대한 보수도 받을 수 있으니 더욱 만족스럽지요."

시니어 산림교육전문가 활동을 위한 마중물

숲해설가들의 활동을 관리하고 있는 숲자라미는 (사)숲생태지도자협회 부설기관으로 2010년에 설립되었습니다. 숲생태지도자협회에서 교육을 수료하고 산림청에서 산림교육전문가(숲해설가, 유아숲지도사, 숲길등산지도사)자격증을 받으면 이곳에서 일할 수 있습니다. 숲자라미에서 활동하고 있는 숲해설가는 현재 25명 내외로 프리랜서 형태로 주 2~3회 활동을 합니다. 유치원이나 어린이집 아이들을 대상으로 근처의 숲이나 공원 등을 찾아 숲 해설 프로그램을 진행합니다. 사무실과 현장에서 숲해설가를 지

원하고 있는 김성숙 팀장은 숲자라미가 갖는 사회적 가치를 설명합니다.

“숲자라미는 숲생태지도자협회에서 교육과정을 이수한 숲해설가들이 산림교육활동이 지속적이며 전문가로서 활동할 수 있도록 마중물 역할을 합니다. 시니어 숲해설가 대부분이 단기적이고 무료 봉사로 활동하지만 숲자라미에서 활동하는 숲해설가들은 전문가로서 보수를 받습니다. 숲자라미는 다양한 생태교육과 프로그램을 개발해 고령자에게 필요한 일자리를 제공하고 있습니다.”

울창한 숲처럼 든든한 사회적 가치 실현

고령자에게는 적합한 일자리와 사회참여 모델을 만들어주고 숲생태교육과 홍보를 통해 우리 사회 생태문화의 저변을 확대한 숲자라미의 활동 가치가 인정을 받게 되어 2011년에는 사회적기업으로 인증받았습니다. 숲자라미 노주석 대표는 숲해설가들이 지속적으로 준비된 해설가로서 활동할 수 있도록 다양한 프로그램을 진행하고 있다고 전합니다.

“저희 숲해설가님은 아이에서 성인에 이르기까지 프로그램에 참여하는 이들이 자연 속에서 심신을 단련하며 전인적인 사회의 일원이 될 수 있도록 돕고 있습니다. 숲해설가의 역량 강화를 위해 매년 워크숍, 심화과정 교육, 매월 2회 이상의 연구회의를 개최하고 있습니다.”

숲자라미는 매년 7,000명~1만 명 이상의 유아 및 성인들에게 숲생태교육과 체험활동을 진행하고 있습니다. 자연이 가진 소중한 가치를 일깨워주고 어르신들에게는 사회 구성원으로 당당히 자리매김할 수 있도록 기회를 만들고 있는 숲자라미의 사회적 가치 역시 숲 속 나무처럼 울창하게 펴져나가길 기대합니다.

숲자라미

숲자라미 활동 숲해설가 Mini Interview

최정희 씨

일부러라도 찾아가야할 숲이 일터라는 것, 건강도 지키고,여가 선용, 사회 참여, 좋아하는 아이들과 만나서 즐기며 일할 수 있다는 것, 약간의 용돈…, 이 모두 제게 보람되고 즐거운 일입니다.

허춘자 씨

숲해설가로 일하며 생명, 탄생을 바라보는 새로운 관점이 생겼어요. 자연의 속성은 양육강식이 아니라 협동과 조화, 상호공존이죠. 아이들에게 자연을 깊이 있게 바라보는 이런 숲 체험 활동을 안내하고 싶어요.

박철희 씨

인간과 숲 사이의 건강한 관계를 복원하는 임무를 수행하고 있다는 자부심이 있습니다. 오래전부터 자연과 소통하며 살고 싶은 꿈이 있었는데 인생 제2막에 도전할 수 있게 되었네요.

김익창 씨

사회일선에서 은퇴 후 친구의 소개로 숲해설가 교육을 받은 계기로 현재까지 활동하게 되었습니다. 숲해설사 동료들과 어울려 활동을 계획하고, 실행하고, 의견을 교환할 때 사회활동의 기쁨을 느낍니다.

단일호봉제에서 성과호봉제로 임금체제 개편이 일터에 새 바람을 불러오다

에이치플러스 양지병원

서울시 관악구에 위치한 에이치플러스 양지병원은 올해로 개원 43년째, 오랜 역사만큼이나 내외향 모두 양적·질적 성장을 이뤘는데요. 다양한 전문직종 종사자들이 근무하는 병원의 특성 상 임금체제 개편이 필요하다고 판단 아래 2018년, 연차에 따라 적용했던 단일호봉제를 성과에 따른 성과호봉제로 개편하였습니다. 이를 통해 일터에는 기분 좋은 혁신의 바람이 불어왔습니다.

글 이지연 / 사진 스튜디오J

인재 확보를 위한 변화의 바람

직장인이라면 누구나 열심히 일한만큼 제대로 평가 받기를 원합니다. 평가에 따른 적절한 보상까지 있다면 더할 나위 없겠죠. 에이치플러스 양지병원(이하 양지병원)도 이 부분에 주목했습니다. 양지병원은 1976년 개인의원으로 개원해 2007년 종합병원 승격하고 선진화된 의료시스템을 갖춰가며 앞선 의학과 따뜻한 마음으로 환자들을 보살펴 왔습니다.

오랜 역사만큼 병원 규모도 점점 커져 현재는 2개 특화병원, 9개 특성화센터, 29개 임상과에 80명의 전문의와 300여 명의 간호사 등 841명의 직원들이 근무하고 있습니다. 늘어나는 직원 수 만큼 세밀한 인사관리 또한 필요해졌는데요. 병원은 유독 전문 직종들이 운집해 있는 특성을 갖고 있는데다 각 직종마다 임금의 시장가가 형성되어 있어, 양지병원 역시 시장가를 기준으로 연차에 따라 자동으로 호봉이 오르는 '단일호봉제'를 시행하고 있었습니다.

"객관적인 업무능력 평가, 인사고과 체계 없이 단일호봉제를 시행하다 보니 능력 있는 직원들의 이직률이 점차 증가했다"라고 인사기획팀 이승현 팀장은 말합니다. 양지병원이 노사발전재단의 컨설팅 지원 후 2018년 말 '성과호봉제'를 적극 도입한 이유입니다.

소통과 참여 속에 도입한 성과호봉제

양지병원은 임금체제 개편에 앞서 설문조사와 인터뷰를 진행하며 직원들의 참여 동의와 의견을 적극적으로 구했습니다. 먼저 각 팀 관리자들에게 컨설팅 취지를 설명하고, 직원들의 인사평가에 적용할 툴을 직접 만들게 했습니다. 생각에 따라 번거로울 수 있지만 가장 필요하고 중요한 과정이었다고 이승현 팀장은 설명합니다.

"저희 병원에 50여 개 팀이 존재하는데요. 각 팀의 관리자들에게 성과호봉제의 인사평가기준이 될 직무 및 역량 기준을 도출하게 했습니다. 직무에 대해 관리자만큼 자세히 아는 사람은 없다는 판단에서였습니다. 역량에 대한 부분은 외국의 선진 기법을 차용해 저희 병원에 적용 가능한 부분을 뽑아 기준을 세웠고요. 각 팀 관리자가 만든 평가기준을 가지고 업무능력을 평가한다는 점에서 직원들도 호의적으로 받아들일 수 있었던 것 같습니다."

우수한 인재 확보로 양질의 의료서비스 제공

2018년 말 양지병원에 성과호봉제가 도입된 후 채 1년이 지나지 않았지만 직원들의 반응은 무척 긍정적입니다. 평가 결과에 따른 보상 차별을 통해 임금의 경직성을 완화하고 구성원들에게 동기부여를 한 점, 한정된 재원 하에서도 차별적 보상이 가능해짐으로써 우수 인재 확보와 유지가 용이해진 점도 양지병원이 임금체제 개편과정에서 얻은 혁신과 변화의 결과물입니다. 실제로 2017년 대비 65명에 불과했던 일자리 창출이 120명으로 늘어났으며, 39%였던 이직률 또한 35% 이하로 낮아졌습니다. 그에 따른 매출액은 14%나 증가했습니다.

양지병원은 임금체제 개편을 통해 우수한 인재들을 확보함으로써 양질의 의료서비스를 제공할 수 있도록 지속적으로 제도 보완을 해나갈 계획입니다. 더 나아가 단순한 보상을 넘어 승진·교육 등 다른 인사제도와도 연계해 직원들의 자기계발과 능력향상을 지원하는 시스템을 구축해 나갈 예정입니다. 제대로 된 평가와 보상 기준 속에서 직원들이 자신의 능력을 십분 발휘할 수 있도록 '판'을 깔아주는 것이야 말로 모두가 상생하는 해법이 아닐까요.

Mini Interview

구체적인 평가기준에 따라 보상이 이뤄진다는 점에서 직원들에게 확실한 동기부여가 된다고 생각합니다. 업무몰입도와 업무만족도가 동시에 높아지는 것 같아요. 무엇보다 각 부서의 의견에 귀 기울여 평가기준을 세웠다는 점을 높게 평가하고 싶어요. – **이호재** 물리치료사

간호업무는 의사를 돕는 어시스트의 개념이기에 성과를 정량적으로 산출하기 어려운데요. 성과호봉제를 도입하며각 직종별로 디테일한 평가기준과 매뉴얼을 만든 것이 가장 좋았습니다. 또한 경력이 아닌 능력에 따라 연봉협상이 이뤄지니 만족합니다. – **이해은** 간호사

업계 최고가 만든
남다른 워라밸

㈜가비아

퇴근 후 직원들의 삶의 질까지 생각한다

회사 설립 20년이 지난 지금도 여전히 새로운 모습으로 쇄신하기를 주저하지 않는 ㈜가비아는 회사의 워라밸 제도를 도입하는 데 있어서도 과감한 시도를 단행하고 있습니다. 금요일휴무제부터 닉네임 호칭제, 조식·간식·석식 제공, 고급 휴양 시설 지원 등으로 자유로운 회사 분위기를 조성하고 장기근속 포상으로 휴가를 제공하는 등 직원들의 더 나은 삶을 위해 세심한 배려를 아끼지 않는 회사, ㈜가비아를 찾아가봅니다.

글 한경희 / 사진 스튜디오J

꾸준한 성장세와 함께 직원들도 행복한 기업

㈜가비아는 도메인, 호스팅 서비스와 함께 클라우드, 그룹웨어, 보안에 이르기까지 정보기술 서비스를 제공하는 기업입니다. 국제인터넷주소관리기구(ICANN) 공인 국내 도메인 등록 신규·누적 점유율 1위에 링크되는 등 국내 시장의 45%를 점유하며 매년 꾸준한 성장세를 보이고 있지요.

성장하는 회사라는 이미지 못지않게 ㈜가비아는 직원 복지 제도가 우수한 워라밸 기업으로도 손꼽힙니다. 2018년 2월에는 '청년친화 강소기업'에 선정되었고, 11월에는 '일하기 좋은 중소기업' 워라밸(일-생활 균형) 분야에 선정되는 등 워라밸과 관련해 우수한 평가를 받았는데요. ㈜가비아가 시행하고 있는 워라밸 제도들을 살펴보면 과연 그럴 만하다는 생각에 고개를 끄덕이게 됩니다.

놓치고 싶지 않은 회사, 오래도록 다니고 싶은 일터

우선 ㈜가비아의 대표적인 두 가지 워라밸 제도를 소개하자면 금요일휴무제와 리프레시 휴가가 있습니다. 두 제도 모두 업무로 인한 스트레스, 피로를 줄이고 회사 만족도를 높인다는

공통점이 있습니다. 그리고 근로기준법에서 정한 법정 연차유급휴가 외에 쉴 수 있는 시간이 주어지기 때문에 직원들이 충분한 휴식시간을 가지고 돌아와서 업무에 다시 몰입할 수 있게 됩니다. 인사IR팀 양은희 팀장은 ㈜가비아의 대표적 워라밸 제도의 장점을 이렇게 설명합니다.

"2017년부터 시작한 금요일휴무제는 매월 2주차에 개인의 연차와는 별개로 유급휴일을 제공하는 제도입니다. 본인의 연차 외에 연 12일의 휴일이 추가로 발생하는 이점이 있습니다. 2019년에는 리프레시 휴가를 도입하였습니다. 리프레시 휴가는 5년 근속 시 5일, 6년 근속 시 6일의 휴가를 부여하여 10년 이상 근속 시 최대 10일의 휴가를 매년 부여하는 제도입니다. 오래 다닐수록 더 오래 다니고 싶은 회사지요."

이심전심, 서로를 생각하는 마음으로 만드는 워라밸

워라밸을 실천하는 기업의 입장에서는 직원들의 근무시간이 줄고 휴식시간을 늘어 업무의 효율성이 떨어지는 것이 아닐까 우려하지만 ㈜가비아는 적극적인 워라밸 제도 도입을 통해 오히려 직원들의 업무에 대한 책임감과 회사와의 상생, 발전을 위해 노력하는 결과를 가져왔습니다. 회사가 직원들에게 좋은 태도를 보이면 직원들도 고객들에게 좋은 태도를 보일 것이라는 믿음이 통한 것일까요.

"직원들은 하루 대부분의 시간을 회사에서 보내고 있습니다. 근무하는 시간에 좀 더 편하게, 업무에 집중할 수 있는 환경을 조성해주는 것도 좋지만, 근무 이외의 부분에서도 회사가 배려해준다면, 직원 개인 삶의 질 향상과 더불어 업무효율도 증가하고 좀 더 회사를 사랑하는 마음이 생기지 않을까 생각했어요. 그런 마음에서 워라밸 제도를 만들어가니 직원들의 호응도 좋습니다."

행복한 일터는 함께하는 노력으로 가능한 것

워라밸 제도 중에서도 직원들에게 가장 인기 있는 제도는 금요일휴무제와 유연근무제(시차출퇴근제)입니다. 금요일휴무제는 전 직원이 모두 이용이 가능하여 이용률이 약 100%에 달합니다.

"제도 초반에는 금요휴무 사용 지침에 대한 숙달이 필요하여 1년 치 금요휴무를 미리 신청하거나 다음 달 금요휴무를 미리 당겨서 쓰려는 분 등 혼동이 조금 있었으나, 현재는 다들 잘 활용하고 계시죠. 불편한 부분들은 별도의 시스템 개발로 보완해 나가고 있습니다."

매 분기마다 8시, 9시, 10시 중 선택하여 출근하는 유연근무제 역시 호응이 좋습니다. 혹여나 내 휴가로 다른 동료에게 부담을 주지 않을까 하는 생각은 서로가 서로를 위해 적극적으로 배려한다면 해결된다는 사실을 알게 되어 사내 분위기까지 달라졌지요. 결국 행복한 일터는 모두의 노력으로 가능하다는 것, 이것이 ㈜가비아 직원들이 알려준 행복한 일터의 비밀이었습니다.

Mini Interview

김도형
기술지원팀
시스템관리 파트 팀원

지난 4월말에 둘째가 태어났는데 큰애가 10살이라 학교를 가야했어요. 아내 입원 기간 동안 큰애를 봐줄 사람이 필요했는데 부탁드릴 곳이 마땅치 않았지만 제게 가능한 휴가를 합치니 약 3주가 주어져 큰애 등교와 아내 산후조리, 둘째 육아까지 해결할 수 있었습니다. 장기간 부재로 염려했지만 다들 이해해 주셔서 부담 없이 떠날 수 있었습니다.

윤나람
서비스운영실
도메인 관리대행 파트 팀원

아이를 낳은 후에는 육아와 가사로 인해 저녁 약속은 물론 제 자신을 위한 시간을 가질 수 없었는데 금요일휴무제가 있어 그 날을 오롯이 제 시간으로 가질 수 있어 행복합니다. 입사 5년차라 내년에 첫 리프레시 휴가를 받는데 아이와 영어 캠프를 다녀올 계획이에요. 저 역시 휴가로 인한 업무 공백을 적극적으로 백업하며 모두가 부담 없이 휴식할 수 있는 분위기를 만들고 싶습니다.

임금협약·성과연봉제 개선으로 한걸음씩 함께 성장하는 기업

제주국제자유도시개발센터(JDC)

제주에는 섬 주민 대부분이 가족과 같은 친밀한 관계로 지속적인 유대관계를 유지하는 '괸당'이라는 독특한 문화가 있는데요. 지역의 특수문화가 기업에 고스란히 녹아 갈등과 문제의 해결점을 찾을 때도 그 정서가 어김없이 발휘됩니다. 제주국제자유도시개발센터(이하 'JDC')는 이러한 정서가 바탕이 되어 노사문화협력의 모범적인 사례를 보여주고 있습니다. 함께 만나보시죠.

글·사진 노사발전재단 <2018년 노사문화대상 수상기업 사례집>

협력적 노사관계로 기관 성과 창출

제주국제자유도시 조성 전담기구로 2002년 설립된 JDC는 직군간의 분열, 성과평가제도에 대한 불신, 임금격차로 인한 직급간의 갈등 등을 어떻게 하면 슬기롭게 극복해나갈 수 있을까 늘 고민해왔습니다. 갈등과 고민이 없는 조직은 없겠지만 이러한 문제들을 보다 합리적으로 해결할 때 회사는 한 단계 더 성장하고 발전할 수 있다는 생각 때문입니다. 다행스럽게도 JDC는 노사 간의 갈등을 현명하게 풀어 공공기관으로는 유일하게 노사문화우수기업으로 선정될 수 있었습니다.

특히 2011년, 2015년에 이어 2018년 노사문화대상을 수상할 수 있었던 요인은 하위직급을 배려한 하후상박의 임금협약 체결과 비정규직 256명 전원 정규직 전환을 꼽을 수 있습니다. 협력적 노사관계는 결과적으로 기관의 성과 창출로 이어져 면세점은 사상 최대의 매출을 달성했고, 일자리 창출도 목표대비 131.6%, 투자유치도 목표대비 187.3%가 향상됐습니다. 이런 성과가 있기까지는 노사

의 끈기 있고 부단한 노력들이 있었습니다. JDC는 설립 이래 2012년까지 11년간 무노조 무분규 공기업이었지만 2013년 불공정한 인사로 내부 불만이 생겨나 노동조합이 설립됐습니다. 그리고 직군통합이나 성과연봉제 환원 등 문제가 있을 때마다 '노사공동 제도개선위원회'를 구성해 그 안에서 노사가 함께 문제 해결을 위한 협력방안을 논의해왔습니다.

전 직원이 함께 노력해 만든 노사상생의 선례

임금 및 연봉제 개선, 계약직 처우개선 등 민감한 사안들이 갈등의 요인으로 작용할 때마다 JDC 노사는 머리를 맞댔습니다. 신입직원들의 퇴사율이 늘고 공기업 최하위 수준의 연봉이던 하위직급의 불만을 해소하기 위해 함께 팔을 걷어붙였습니다. 간부직들은 평균 1.8%의 임금을 인상한 반면, 하위직급은 8% 이상 인금 인상을 감행하였습니다.

또한 무기계약직에 대한 처우개선을 위해 무기계약직 직원들의 의견을 반영해 명칭을 공무직으로 변경하고 승진체계를 마련, 기타 복리후생 수준도 정규직과 동일하게 변경하였습니다.

무분쟁 합의를 이뤄낸 성과연봉제 개선도 노사상생의 선례로 남았습니다. 2016년 성과연봉제를 무리하게 확대하면서 개인 성과평과 결과에 따라 최대 차등폭이 67%에 달하는 문제가 야기되었는데요. 평가제도의 공정성에 의문을 제기한 상황에서 차등폭까지 확대되자 직원들의 불만이 생겨났고 노동조합은 조합원들의 불만을 해소하기 위해 사측과 협의를 진행해 기존 차등폭이었던 10% 수준으로 환원하고 평가제도도 개선하는 것으로 합의하였습니다.

2017년 성과연봉제를 이전 수준으로 환원하면서 정부로부터 받은 인센티브를 전 직원의 동의 하에 노사가 함께 공익적인 목적으로 사용하기로 합의했지요.

직원 의견 반영해 직군 통합으로 내부 갈등 극복

해결해야할 갈등은 한 가지가 더 있었습니다. 2005년 본사가 제주로 이전하면서 일반직과 영업직의 직군 간 갈등이 조금씩 싹트기 시작해 2017년에는 상황이 매우 나빠졌습니다.

JDC는 직원의 솔직한 의견을 묻고 의견을 수용하기 위해 전직원 투표를 제안했고 노동조합은 전직원 투표를 수용하면서 제도개선이 이뤄졌습니다. 52% 찬성으로 일반직과 영업직의 직군통합이 결정됐고, 노조의 요구를 받아들여 승진제도를 개선하고 순환전보를 실시하게 되었습니다. 내부갈등으로 맞은 위기상황을 노사 소통으로 극복한 것이지요.

JDC 노사는 직군통합과 임금협약을 체결했으며, 내부 갈등을 해소하기 위해 파견·용역 근로자 256명 전원을 정규직으로 전환했습니다. 또한 주52시간 근무제 도입에 따라 '연장근로 승인제'를 실시해 업무의 질을 높였습니다. 그 결과 기업의 성과 창출로 이어지는 긍정적 효과도 얻게 되었습니다.

조직 내부가 견고하게 다져진 JDC는 협력업체와의 상생에도 더욱 적극적인 태도를 가질 수 있게 되었습니다. 자동차 시트를 재활용해 가방을 만드는 '컨티뉴'라는 사회적기업을 면세점에 입점시켜 이용객으로부터 좋은 반응을 얻고 있으며, 제주의 첨단과학기술단지를 운영하면서 장래가 유망한 IT기업 육성제도를 추진하고 있습니다. 가화만사성(家和萬事成)이라는 한자성어처럼 조직 내부의 탄탄한 노사 관계가 JDC의 성장과 발전을 이끈 힘이 된 것 같습니다.

국내외 구인·구직자를 위한

취업·일자리 박람회

자신에게 꼭 맞는 일자리를 찾기란 쉬운 일이 아니지만 좋은 인재를 찾기 위한 노력 역시 만만치 않은 일이지요. 서로 잘 맞는 인재, 일터를 찾는 일은 지역과 국적도 초월해 이뤄집니다. 국내뿐 아니라 해외 취업도 도전해볼 수 있도록 다양한 취업 박람회 정보를 모았습니다.

정리 편집부

2019년 구인구직·취업연계박람회

구직 청년들과 고용주 모두가 양질의 정보를 공유할 수 있는 '2019년 구인구직·취업연계박람회'가 개최됩니다. '포항형 청년일경험드림'으로 진행되는 이번 행사는 구인업체·구직자 간 부스별 현장 면접 및 채용이 개최되며 채용정보게시판을 활용한 기업정보가 제공됩니다. 이 밖의 다양한 부대행사가 눈길을 끄는데요. 각종실업대책 안내 및 취업관련 상담으로 심층적인 정보를 얻을 수 있으며, 직업심리검사, 건강증진 홍보관이 운영돼 적성과 건강에 대한 정보도 습득할 수 있을 것으로 보입니다. 뿐만 아니라 이력서 증명사진 무료촬영을 비롯한 각종 부대행사가 구인자와 구직자의 만족감을 채워줄 예정입니다.

일시 2019년 7월 11일(목)
장소·주최 포항실내체육관 | 경북동부경영자협회

춘하추동 2019 취업한마당

다양한 취업정보를 한 번에 확인할 수 있는 '춘하추동 2019 취업한마당'이 열립니다. 취업한마당은 구인희망기업(17개사)이 참여할 예정이며 풍성한 부대행사(입사서류 클리닉관, 취업타로, 취업성공패키지 홍보관, 바리스타관, 구미시 취업지원센터 홍보관 총 5개관)가 함께 이뤄집니다. 구직활동 중인 구미시민 또는 인근지역 거주자라면 참여 가능합니다.

일시 2019년 7월 10일(수)
장소 한국산업단지공단 대구경북본부 체육관
주최 구미고용노동지청, 구미시

일본유학 일본취업 종합 설명회

일본유학과 취업에 대한 정보를 한꺼번에 알 수 있는 '일본유학·취업 종합설명회'가 부산과 서울 두 차례에 걸쳐 개최됩니다. 일본의 전국 국립대학과 사립대학, 전문학교 일본어학교가 참가할 예정이며, 일본의 입학과 편입학 정보, 워킹홀리데이 등 유학과 취업에 대한 다양한 정보를 제공합니다.

일시 2019년 7월 13일(토)(부산), 7월 14일(일)(서울)
장소 장소 BEXCO 컨벤션홀, 서울 COEX 컨퍼런스룸
주최 일본유학나비

농림축산식품 일자리 박람회

시민 모두가 참여할 수 있고, 자연과 함께 미래 농업을 실현하는 '2019 농림축산식품 일자리 박람회'가 개최됩니다. 이번 행사에는 농림·축산·식품산업 분야 민간기업·스타트업·공기업·공공기관 등 총 150여 개 사의 현장 면접 및 공채 상담이 진행될 예정입니다. 창업관, 취업클리닉관, 부대행사관, 세미나관, 신직종일자리관 부스도 마련됩니다.

일시 2019년 8월 30일(금)~31일(토)
장소 동대문디자인플라자(DDP)
주최 농림축산식품부

2019 외국인유학생 채용박람회

국내기업의 경쟁력 제고를 위해 한국에 거주 중인 외국인 유학생을 대상으로 '2019 외국인유학생 채용박람회'를 개최합니다. 행사에는 참가기업과 구직자(국내 거주 외국인 유학생) 간 채용상담회가 진행될 예정으로 참여 신청기한은 7월 20일(토)까지이며, 조기마감될 수 있습니다. 2018년 행사에는 국내기업 129개사, 구직자 2,400명이 참여하였습니다.

일시 2019년 10월 1일(화)~2일(수)
장소 코엑스 C4 홀
주최 산업통상자원부, 교육부

풀뿌리산업 농업의 가능성에 주목하다

농업 분야 新직업

농업은 우리 삶의 뿌리이지만 대부분 힘들고 어려운 이미지로 남아 있습니다.
하지만 최근에는 사회경제적 가치가 급부상하는 미래 농업을 주목하고 있습니다.
농업의 새로운 가능성과 미래를 엿볼 수 있는 농업 분야에서 떠오르는 직업을 소개합니다.

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

1

나무의사

이름 그대로 나무를 치료하는 일을 하는 나무의사는 수목 피해를 조사하고, 나무에 영양을 공급하는 주사를 놓는 등의 업무를 수행합니다. 산림병 해충 피해를 최소화하기 위해 다양한 방제 업무도 맡습니다. 국가지정문화재인 천연기념물, 지방기념물, 사적지, 명승지 및 보호수, 노거수, 당산목, 희귀목, 우량소나무림 등을 관리하며 쇠약한 수목을 회복시키는 역할을 합니다. 나무의사는 자격증을 취득하여 나무병원을 직접 운영하거나 취업이 가능합니다.

2

곤충전문컨설턴트

선진국은 30여 년 전부터 세계 곤충산업을 선점하고 육성하기 위해 노력해오고 있으며 관련 직업도 주목 받고 있습니다. 이중 곤충전문컨설턴트는 식용, 약용, 화분 매개(화분을 매개하여 수분시키는 곤충), 사료용, 체험학습용으로 이용될 수 있는 곤충을 사육하는 일과 곤충 사육에 필요한 환경을 연구하고 관리합니다. 곤충 사육 농가를 대상으로 곤충 사육 시 주의사항, 세부적인 관리 방법 등을 교육합니다.

3

치유농업사

자연을 통해 치유를 얻고자 하는 이들이 점점 늘면서 농업과 농촌지역의 자원을 활용한 치유 프로그램을 기획하고 운영하는 일을 합니다. 이를 통해 고객의 심리적, 사회적, 인지적, 신체적 건강을 관리하는 한편 치유농업 사업을 운영하려는 사람들에게 컨설팅을 제공하고 농장에 방문하는 이들의 요구와 특성에 맞는 프로그램 만들어 운영하고 평가합니다. 국가 및 지방기관의 치유농업 지원센터, 병의원 등 다양한 기관에서 활동할 수 있습니다.

4

원예컨설턴트

현대인이 선호하는 고급 채소와 과수, 생활환경 개선에 필수적인 화훼, 현대인의 정서 함양을 돕는 장식 원예, 실내원예 등 상품성과 부가가치 높은 원예 산업을 견인하는 원예컨설턴트는 해외에서 매우 활발한 활동을 하는 직업입니다. 국내에서도 역시 농장, 화훼단지, 식물원, 묘목재배원, 공원 등 원예와 관련된 기관을 대상으로 상품의 가치와 생산성을 높이기 위한 전문적인 조언과 기술 지도를 하는 전문 직군으로 각광받고 있습니다.

INTERVIEW

나무를 살리는 일 — 참 멋진 직업 아닙니까

이규범
나무의사
(㈜다산나무병원 원장)

100여m 떨어진 곳서 봐도 나무 건강상태 '척'

지난 4월 27일 산림청이 주최하는 '제1회 나무의사 자격시험'이 치러졌습니다. 산림보호법 개정으로 아파트·학교·공원 등 생활권 수목관리를 반드시 전문 자격을 갖춘 나무의사가 하게 되면서 이 직업에 대한 관심이 그 어느 때보다 뜨거운데요. 94년 나무병원에 취업하여 올해로 26년째 나무의사의 길을 걷고 있는 이규범 씨는 100여m 떨어진 곳의 나무 끝자락만 바라봐도 그 나무의 건강상태를 짐작할 수 있을 만큼 경험이 풍부한 베테랑 나무의사입니다.

"나무 치료에 관심이 많아 시작한 일이죠. 정2품 소나무나 한라산 산천단곰솔, 용문사 은행나무, 울릉도 향나무 등과 같은 천연기념물에서부터 마을 당산나무 같은 각 시군구의 보호수, 공원이나 숲 속 수목, 가로수, 기타 생활권 녹지대 수목에 이르기까지 나무의 생식상태나 병해충 피해, 생리적 피해 등을 진단하고 관리·치료하는 역할을 합니다. 사람이 아프면 병원에 가서 적합한 치료를 받듯 아픈 나무도 제대로 된 관리와 치료가 필요하죠."

아픈 나무 찾아 왕진 450만㎞

나무가 아프다는 연락을 받으면 나무의사는 왕진을 갑니다. 나무가 병원을 찾아올 수는 없으니까요. 그렇다보니 해남, 완도, 장흥, 강진 등 전국 방방곡곡 아픈 나무들을 찾아다니느라 이동거리도 상당했습니다. 나무의사 26년 동안 폐차한 자동차만 9대에 이른다고 합니다.

"아마 나무의사 중 이동거리로는 전국에서도 제가 손꼽힐 거예요. 주행거리가 30만㎞ 이상 기록되면 폐차했는데 총 9대를 바꿨고, 다른 차량으로도 이동하며 다녀 450만㎞ 이상 뛰었죠. 장거리 이동이 힘든 일이지만 그래도 즐거운 마음으로 갑니다."

산 속 깊은 곳의 나무를 치료할 때는 차량이 들어가지 못해 장비 없이 나무를 올라야해 위험한 경우도 있었습니다. 20m 이상의 나무들도 있으니 아주 힘든 일이었죠.

"체력이 좋아야 해요. 물론 경력이 쌓이면 요령과 노하우가 생기지만 키가 너무 크거나 몸무게가 70㎏ 이상 나가면 나무에 오르기 부담스럽겠죠. 날렵한 신체와 건강한 체력은 나무의사로서 유리한 신체적 조건이죠."

가족이 자랑스럽게 여길 수 있는 멋진 일

이규범 씨는 오랜 시간 나무와 함께 해온 만큼 나무의사로서 기억에 남는 일도 많았습니다. 특히 국가 보호수 이식 작업을 하여 소생 가능성이 거의 희박해 보이는 노거수목을 되살렸을 때의 기쁨은 치료 과정에서의 노고도 싹 잊게 할 만큼 보람 있는 일이었습니다.

"아내와 우리 아이가 남편, 그리고 아버지를 존경하고 자랑스러워 여길 수 있는 직업을 가진다는 것은 행복한 일입니다. 얼마 전 우리 아이가 방송에 나올 일이 있었는데 거기서 다른 친구들이 자신의 아버지는 교수다, 어디에서 일하신다 그러는데 우리 아이는 아버지 직업이 나무를 살리는 '나무의사'라고 자랑스럽게 얘기하더라고요. 그 자체만으로도 참 멋진 일 아닙니까? 여러분도 도전해보세요."

나무의사에 대해 '더' 궁금해요…

Q. 나무의사 자격증 응시자격과 시험과목은 어떠한가요?

나무의사 시험을 보려면 산림청이 지정한 '나무의사 및 수목치료기술자 양성기관'(전국 10곳)에서 150시간 교육을 의무적으로 이수해야 합니다. 1차 시험은 수목병리학·해충학·생리학·토양학·관리학 등 5과목을 치릅니다. 100점 만점 기준으로 과목당 40점 이상, 전 과목 평균 60점 이상 얻어야 합격합니다.

Q. 기존의 나무병원 종사자들은 나무의사가 아닌가요?

'나무병원' 제도가 있지만, 설립 및 등록 요건이 매우 간단해 수목보호기술자 또는 식물보호산업기사 이상의 자격증 소지자 1인 이상만 있으면 가능했습니다. 즉, 초급 자격자 1명과 그 외 여러 명의 무자격자가 함께 나무를 진단하고 치료하는 게 가능해 이에 따른 부작용이 많아 산림청은 유예기간을 두고 기존의 나무병원 종사자를 나무의사로 인정하되 5년 후에는 자격을 취득하여야만 나무를 진단, 처방 및 치료할 수 있도록 하였습니다.

SOS 고민 상담소

Q 한국에 방문차 왔다가 잠시 일을 하게 되었는데 미등록 상태에서 산재 보상을 받을 수 있나요?

글 우재원 노무사(재원노동법률사무소)

신분의 합법·불법 여부 또는 4대 보험의 등록 여부와 관계없이 근로과정에서 발생한 업무상재해는 산재보상을 받을 수 있습니다.

산업재해보상보험법은 근로자의 업무상의 재해를 신속하고 공정하게 보상하며, 재해근로자의 재활 및 사회 복귀를 촉진하기 위하여 이에 필요한 보험시설을 설치 · 운영하고, 재해 예방과 그 밖에 근로자의 복지 증진을 위한 사업을 시행하여 근로자 보호에 이바지하는 것을 목적으로 만들어졌습니다(산업재해보상보험법 제 1조). 여기서의 근로자는 내 · 외국인을 불문하고 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자를 말합니다(근로기준법 제2조 제1항 제1호).

취업비자를 보유하고 정식 외국인 채용절차에 의하지 않은 외국인은 취업을 할 수 없습니다. 하지만 불법으로 취업한 경우라도 근로자임이 명백한 경우에는 산재보상보험의 적용을 받을 수 있습니다. 사업주가 외국인근로자라고 해서 4대 보험을 가입시키지 않은 경우라도 걱정할 필요가 없습니다.

원칙적으로 근로자를 사용하는 모든 사업장은 산재 및 고용보험의 당적용 사업장이 됩니다(산업재해보상보험법 제6조). 그러므로 사업주가 근로복지공단에 산재보험 성립신고를 하지 않고 사업을 영위하다 사고가 발생하였다 할지라도 업무상 재해를 입은 근로자는 산업재해보상보험의 혜택을 받을 수 있습니다. 낯선 타국에서 일하시면서 아프거나 다치지 말고 몸 건강히 귀국하시기 바랍니다.

Q 한국어에 조금 익숙한 재외동포를 고용하고 싶은데 건설업 단순노무직에는 어떤 유형의 비자 소지자를 고용해야 하나요?

H-2(방문취업) 비자를 소지하였다면 단순노무직에 고용할 수 있습니다.

국내에 상주하는 외국인 수를 살펴보면 약 135만 명(통계청, 2018.5. 기준)으로, 이중에서 재외동포인 한국계 외국인이 전체의 약 40%를 차지합니다. 취업에 있어서도 재외동포들은 한국어가 능숙하고 한국문화에 적응이 빨라서 전체 외국인 취업자의 약 43%를 차지합니다. 재외동포는 크게 4가지 종류의 비자 발급이 가능하며 비자의 종류에 따라서 취업여부나 범위가 다르니 반드시 확인 후 고용하셔야 합니다.

비자의 종류	목적	유효기간	취업가능여부
C-3(단기방문)	모국방문	5년	불가능
H-2(방문취업)	자유왕래 및 취업	3년	가능- 특례고용허가
F-4(재외동포)	모국과의 교류 및 차별해소	3년	가능- 취업범위제한
F-5(영주)	모국과의 유대강화	10년	가능- 제한없음

특히, H-2 비자와 F-4 비자를 혼동하는 경우가 많이 있습니다. F-4 비자는 본인이나 부모님이 대한민국 국적을 보유하였던 외국국적자 중에서 일정수준의 학력이나 기술을 가지고 있는 사람에게 발급됩니다. 취업을 함에 있어 특별한 교육이나 신청·허가 등 절차상의 제한은 없으나 취업활동 범위의 제약이 있습니다. 건설단순노무, 청소, 배달, 적재, 운반, 포장, 경비 업무 등 단순노무 업무에는 취업할 수 없으며(재외동포(F-4) 자격의 취업활동 제한범위 고시 1호), 사행행위 영업장이나 유흥업소에도 취업할 수 없습니다(동 고시 2호). 그리고 공공이익이나 국내 취업질서 유지를 위해서 마사지시설, 음식점, 숙박시설 , 오락시설 등의 서비스업에도 취업이 제한됩니다(동 고시 3호). 따라서 질문과 같은 건설업의 경우에도 전문기술이나 자격증이 요구되지 않는 단순노무 업무를 위해서 F-4 비자 소지자를 고용할 수 없습니다. 이를 위반한 경우 3년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금에 처해집니다(출입국관리법 제18조, 제94조).

고요한 아침을 깨우며 하루의 시작을 알리는 물장수

"새벽마다 고요히 꿈길을 밟고 와서 머리맡에 찬물을 쏴- 퍼붓고는 그만 가슴을 디디면서 멀리 사라지는 북청 물장수…" 김동환 시인의 시 <북청 물장수>의 한 구절입니다. 그 옛날 서울에는 새벽마다 물을 길어다 주는 물장수가 있었습니다. 양어깨에 물지게를 메고 찾아오는 물장수 소리에 아침이 오는 걸 아는 사람도 있었다고 하네요. 새벽마다 무겁게 지고 온 물을 붓고 다시 배달하러 묵묵히 떠났던. 그리고 다음 날이면 어김없이 찾아와 아침을 깨우던 물장수. 그들의 삶에 대해 들여다보고자 합니다.

정리 편집부

바지저고리 입은 물장수가
물지게에 두 초롱의 물을 팔러
새벽의 기와집 골목을 누볐다.
고지대가아니라도 도심에까지
아침저녁 시수는 물장수에
의존한 집이 많았다.
— <경향신문> 1975년 8월 14일

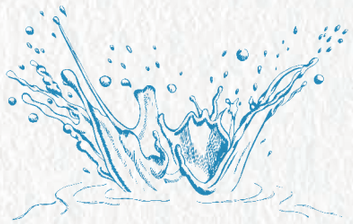
물장수의 시작

물장수는 개별 상수도가 보급되기 전, 각 가정에 물을 배달하거나 판매하던 상인이었습니다. 지금은 상수도가 보급되었고 정수기를 설치한 집도 많은데요. 그만큼 물을 접하기가 쉬워져 요즘 사람들에게는 물장수란 직업이 잘 이해가 가지 않을 수 있습니다. 하지만 식수를 구하기 어려웠던 그 시절 물장수는 사람들에게 꼭 필요한 직업이었습니다.

물장수는 언제부터 생겨났는지 정확히 알 수는 없습니다. 다만, 1800년대 초 함경도 사람이 상경하여 맛있는 우물물을 배달하기 시작하였고 그 후로 함경도에서 온 사람 중에서 물장수가 많았다는 것으로 알려져 있습니다. 특히 북청 출신이 유명한데 북청 사람들이 자신들의 연고지를 기반으로 담합해 급수권을 주장하며 물장사를 독점했기 때문이라고 전해집니다.

많은 이가 찾았던 물장수

1900년대 초 물장수는 서울에서 가장 흔하게 볼 수 있었던 직업 중 하나였습니다. 1908년도 수도가 보급되기 전까지 서울에서 물장수를 했던 사람은 약 2,000여 명 정도였다고 하니 물장수가 얼마나 필요했던 직업인지 실감이 됩니다. 물장수가 이렇게 많았던 이유는 물을 배달해 먹는 가정이 많았기 때문입니다. 우물이 많았음에도 불구하고 왜 물을 배달해 먹었는지 의문을 가질 수도 있습니다. 당시 서울에는 우물이 많이 있었던 것은 맞지만 식수로 사용하기에 적합한 우물은 별로 없었습니다. 우물의 수질이 좋지 않았기 때문에 사람들은 물장수에 의존하며 식수를 해결할 수밖에 없었던 거죠. 물장수들이 많아지자 물장수마다 10~30호씩 단골 구역이 생겨났고 그 지역은 다른 물장수가 침범하지 않는다는 업계의 불문율이 생기기도 했습니다.



1800년대
초
북청 물장수와 함께
등장했던 것으로 추정

1950년대
이후
상수도 보급이 보편화 되자
점점 사라짐

상수도 보급과 함께 사라지다

물장수들은 약 30리터가 되는 물을 어깨에 지고 다녔습니다. 육체적으로 매우 고된 직업이었죠. 물을 배달하는 물장수뿐만 아니라 물을 지고 다니면서 파는 물장수도 있었습니다. 많은 인원이었지만 모두 똑같은 물장수는 아니었던 거죠. 급수권 때문에 직접 물을 배달하지 않고 물지게꾼을 고용해 물 자릿세만 받는 물장수도 있었습니다. 특히 재력가 중에는 직접 우물을 파서 물장수에게 물을 파는 사람이 생겨나기도 했습니다. 이렇게 물장수는 다양한 형태로 존재하다가 점점 하향세를 맞이하게 됩니다. 그 시점은 수도가 보급되던 때부터입니다.

1908년 수도가 보급되면서 한국상수도회사는 물장수의 타격을 줄이기 위해 시내에 공용수도를 설치해 수상조합과 계약을 맺었습니다. 수상들이 이곳에서 물을 받아 각 가정에 배달하고 물 사용료를 회사에 납부하도록 했죠. 그러다 1914년 일제는 수상조합의 물 사용료 수납이 부실하고 물장수에 의한 급수가 위생상 좋지 않다고 하여 수상조합을 폐지합니다. 이렇게 시대의 흐름에 따라 변해온 물장수는 6·25전쟁까지도 존재했지만, 상수도 시설이 널리 보급되면서부터 사라지게 됩니다. 물 한 모금이 간절한 여름날, 시원하게 아침을 깨웠던 물장수의 노고를 잊지 않기를 바랍니다.

한여름 날의 꿀 같은 휴식

여름이 왔습니다. 불볕더위가 우리를 괴롭히지만 그래도 이 여름을 버틸 수 있는 건 휴가가 있기 때문이 아닐까요? 뜨거운 여름날 맞이하는 찰나의 휴식. 이 맛에 불볕더위도 견뎌내나 봅니다. 보기만 해도 시원해지는 다양한 문화 콘텐츠를 여러분께 알려드립니다.

정리 편집부 / **사진** 각 지자체 및 고창농촌관광 팜팜버스사업단

체험

이열치열! 여름을 즐기는 법

보령 석탄박물관 광부체험

VS

고창 농촌마을관광체험 팜팜시골버스

1995년도에 개관해 우리나라 1호 석탄박물관으로 많은 사랑을 받았던 보령 석탄박물관이 시설을 개선해 재개관했습니다. 역사가 오래된 곳이니 만큼 연간 많은 관광객이 이곳을 찾았는데요. 더욱더 쾌적해진 환경으로 관광객들의 만족도가 높아질 것으로 예상됩니다. 특히 광부체험 등 다양한 프로그램이 마련되어 여름방학을 맞은 자녀와 함께 방문하는 것도 좋겠네요. 또한 도시에 사는 사람들에게 농촌은 새로운 체험의 장이 되곤 합니다. 전북 고창에는 보다 재미있게 농촌을 알아갈 수 있는 프로그램이 마련되어 있습니다. 바로 팜팜시골버스인데요. 시원한 버스를 타고 농촌 체험과 관광 두 마리 토끼를 모두 잡을 수 있습니다.

보령 석탄박물관 충남 보령시 성주면 성주산로 508, 041-934-1902
고창 농촌관광 팜팜시골버스 www.gofarmfarm.co.kr

축제

Cool하게! 물과 함께 여름나기

정남진 장흥 물축제

VS

물의 나라 화천 쪽배축제

여름 하면 물을 빼놓고 이야기할 수 없습니다. 정남진 장흥 물축제는 장흥 탐진강 하천, 장흥댐 호수, 득량만 해수 등 청정수자원을 기반으로 한 축제입니다. 물이라는 테마로 모든 프로그램이 연결되어 있어 어른, 아이 할 것 없이 좋아하는 장흥의 대표 축제입니다. 물과 어울리는 축제가 또 있습니다. 바로 강원도 화천에서 열리는 물의 나라 화천 쪽배축제입니다. 독특한 모양의 배를 제작해 강에 띄우는 게 이 축제의 상징입니다. 그뿐만 아니라 수상자전거, 카약&카누 등 시원하고 짜릿한 수상 레저 체험도 준비되어 있습니다. 여름을 만끽하고 싶다면 강이든 바다든 발길 닿는 대로 떠나봅시다.

정남진 장흥 물축제 장흥 탐진강 및 편백숲 우드랜드 일원(7/26~8/1)
물의 나라 화천 쪽배축제 장소 추후 공지(7/27~8/4)

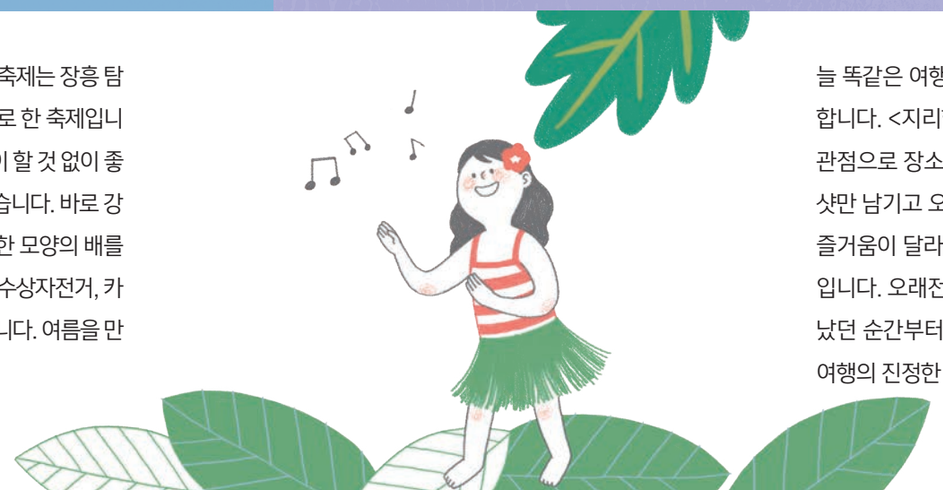
도서

떠나요, 둘이서~ 모든 걸 훌훌 버리고

지리학자의 인문여행

VS

여행의 이유



늘 똑같은 여행이 진부하게 느껴진다면, 지금 소개하는 책을 읽어보길 권합니다. <지리학자의 인문여행>은 지리학자가 여행하면서 인문지리학적 관점으로 장소와 그곳 사람들을 바라보며 쓴 여행기입니다. 저자는 인증샷만 남기고 오는 여행이 아니라, 그 여행지에 대해 알고 즐기면 여행하는 즐거움이 달라진다고 이야기합니다. <여행의 이유>는 김영하 작가의 책입니다. 오래전부터 여행에 대한 책을 쓰고 싶었던 저자가 처음 여행을 떠났던 순간부터 최근의 여행까지 자신의 모든 여행 경험을 담아냈습니다. 여행의 진정한 의미를 찾고 싶은 분들이라면 펼쳐보기를 바랍니다.

치료 어려운 '직업성 난청' 미리 예방하자!

일반적으로 소음성 난청은 감각신경성 난청으로 치료가 불가능한 질환으로 알려져 왔습니다. 최근에는 여러 치료 방법과 보청기 재활을 통해 청력 손실을 호전시켜 의사소통의 질을 높이고 있지만 한계가 있어 무엇보다 조기 예방이 중요합니다. 이번호에서는 일상생활과 삶의 질에 큰 영향을 미치는 직업성 난청의 주요 원인과 예방 등에 관해 알아봅니다.

글 김규상(서울특별시 서울의료원 직업환경의학과 과장)

발병 원인과 건강 영향

직업성 난청은 경도 난청에서부터 심지어 전농(무청각증)까지 발생할 수 있는데 그 유형은 전음성 난청과 감각신경성 난청으로 나눌 수 있습니다. 전음성 난청은 외이, 고막, 중이 등 소리를 전달해주는 기관이 손상된 것으로두경부 외상, 폭발, 날카로운 물체나 금속조각, 용접작업 시 불꽃으로 인한 고막 천공 등으로 인해 발생할 수 있습니다. 감각신경성 난청은 내이의 달팽이관의 소리를 감지하는 기능에 이상이 생기거나 소리에 의한 자극을 뇌로 전달하는 청신경 또는 중추신경계의 이상으로 발생하며 지속적 소음, 외상, 압력, 음향, 화학물질 등에 의한 이독성 난청이 있습니다.

직업성 난청의 가장 큰 원인 '소음'

소음으로 인한 청력장애는 신체적, 정서적, 행동학적, 사회적 기능에 2차적인 영향을 미치며 삶의 질을 저하시킵니다. 산업장의 소음은 여러 작업 공정에서 필연적으로 발생하지만 이는 소음성 난청의 원인이 될 뿐만 아니라 재해 발생, 작업능률 저하 등 2차적 피해로 이어질 수 있습니다. 심한 소음은 청력장애 외에도 심혈관질환 발생에 영향을 미치며, 스트레스를 급격히 유발시키는 요인으로 작용하여 수행능력 장애, 수면 장애, 대화 방해 등 일상생활에 영향을 미칩니다.

소음성 난청의 예방

직업성 난청 예방을 위해서는 소음에 과도하게 노출되는 근로자와 소음을 만드는 기계, 즉 소음 발생원을 파악하기 위한 청력보존 프로그램 운영이 필요합니다. 직장 내 소음원에 대해 정기적으로 측정하고 체계적인 소음 제어와 행정적 관리가 이뤄져야 하며 주기적인 청력 검사, 상시적인 보건 교육 및 훈련이 필요합니다. 개인 청력보호구 착용은 소음성 난청을 예방하는 또 다른 중요한 방법입니다. 청력검사는 소음으로부터 노동자를 실질적으로 보호하는 것은 아니지만 운영 중인 청력보존 프로그램이 효과적으로 진행 중인지를 알려주는 유일한 방법입니다.

난청의 주요 증상과 사회적 영향

감각신경성 난청의 일반적인 특징은 말을 알아듣는 능력이 떨어진다는 것입니다. 말을 제대로 알아듣지 못해 더 큰 소리로 말해줄 것을 요구하지만 상대방이 내는 큰 소리는 알아듣기가 더 어렵습니다. 소리가 나는 방향을 알지 못하기도 하는데 양쪽의 청력 차이가 클 때 이 어려움은 특히 더 심해집니다. 난청이 심한 경우 목소리가 커지고 큰 소리를 내게 되어 화자와 청자 사이에 경직된 관계가 형성되기도 합니다. 난청자는 사회적 접촉에 한계를 느끼게 되며 이는 종종 좌절감, 불안정, 공격성 등으로 나타납니다. 충격음 등 강력한 소음은 난청 이외에도 신체의 균형을 유지하는 전정기능장애(균형), 이명 등을 야기할 수 있습니다.

120dB	· 전투기의 이착륙 소음
110dB	· 자동차의 경적 소음
100dB	· 열차 통과 시 철도변 소음
90dB	· 소음이 심한 공장 안, 큰소리의 독창
80dB	· 지하철의 차 내 소음
70dB	· 전화벨(0.5m), 시끄러운 사무실
60dB	· 조용한 승용차, 보통의 대화
50dB	· 조용한 사무실
40dB	· 도서관, 주간의 조용한 주택
30dB	· 심야의 교외, 속삭이는 소리
20dB	· 시계 초침, 나뭇잎 부딪치는 소리

소음원의 사례별 소음의 크기(출처: 국가소음정보시스템)

지금 모으고 계신가요? 자산관리 점수 따져보는 부자지수

직장인 대부분은 월급을 쪼개 저축을 하거나 어딘가에 투자합니다. 그런데 연차와 소득에 맞게 자산관리를 잘하고 있는지 물으면 대답은 천차만별이지요. 누군가는 꾸준히 잘하고 있고, 누군가는 '한다고는 하는데 잘 안 모인다'고 할 수도 있습니다. 여러분도 혹시 지금 내가 잘하고 있을까 하고 의문이 든다면, 지금 자신의 자산관리 상태를 자가진단해보는 '부자지수'를 계산해보세요.

정리 편집부

개개인의 자산관리 상태를 진단하는 공식

부자지수란 토마스 스탠리 조지아주립대 교수와 윌리엄 댄코 뉴욕주립대 교수가 「이웃집 백만장자」라는 저서를 통해 발표한 공식으로 '부자가 될 가능성'을 계산해보는 것입니다. 20여 년 동안 부자에 대해 연구해온 두 교수는 1,000명의 백만장자를 심층 취재한 결과 몇 가지 공통점을 발견했습니다. 그리고 이 공통점을 토대로 개개인의 자산관리를 진단하는 공식, 바로 부자지수를 개발했지요. 공식은 매우 간단합니다.

부자지수(%) = 순자산액 X 10 / 나이 X 연간 총소득

여기서 순자산액은 총자산에서 부채를 뺀 액수를 말합니다. 연간 총소득은 말 그대로 1년간의 연봉과 이자소득, 기타소득 등 모든 소득을 합친 것입니다. 토마스 스탠리 교수는 부자지수가 50% 이하면 '문제 있음', 50~100%면 '보통이지만 노력 요함', 100~150% '잘하는 편', 150% 이상은 '아주 잘함'으로 나누었습니다. 이러한 부자소득 공식을 바탕으로 회사원 A 과장과 B 주임의 자산 관리 상황을 살펴볼까요? B 주임은 A 과장에 비하면 순자산액도 절반, 연간 총소득도 절반입니다. 하지만, 자산관리 상황은 A 과장보다 낫습니다. 이유는 무엇일까요?

- **43세, 순자산액은 1억 원이며 연간 총소득은 4,900만 원: A 과장**
  (8,000만 원×10) / (43×5,000만 원) = 47% '문제 있음'
- **31세, 순자산액은 6,000만 원이며 연간 총소득은 3,600만 원: B 주임**
  (6,000만 원×10) / (31×3,600만 원) = 53% '보통'

자산관리, 한 살이라도 젊을 때 시작

부자지수에서 결과에 미치는 영향이 큰 숫자는 나이입니다. 어떤 사회초년생들은 취업 준비하느라 고생했으니 돈 모으기는 좀 더 나중에 시작해도 된다고 생각할지 모릅니다. 하지만 부자지수 공식은 한 살이라도 어릴 때부터 자산관리를 시작하라고 말합니다. 결혼하거나 나이가 들수록 지출할 일이 더 많이 생겨 저축하기도 더 어려워지기 때문이지요. 더군다나 금융전문가들은 하나같이 '저축은 습관'이라고 입을 모읍니다. 지출에 대한 나쁜 습관이 들기 전에, 한 살이라도 젊을 때 저축하는 습관을 들이는 게 좋겠지요?

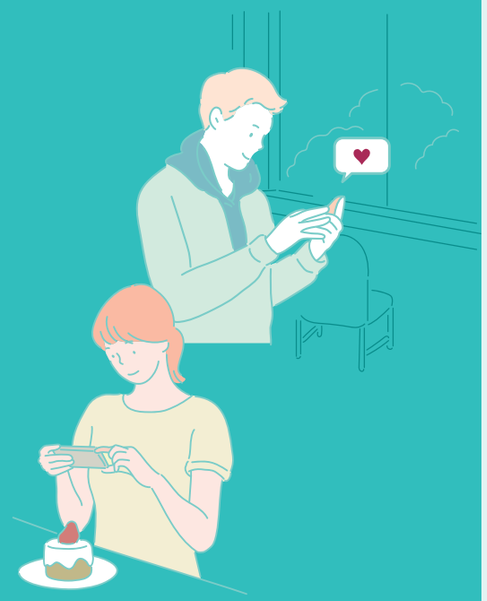
관건은 '순'자산, 부채를 줄여야

A 과장 입장에서는 '문제 있음' 평가를 받은 게 다소 의아할지 모릅니다. 그에게는 자신의 명의로 된 집이 한 채 있거든요. 하지만 그에게는 집을 구입할 때 얻은 대출금 또한 있습니다. 부자지수에서 눈여겨봐야 할 것은 자산에서 부채를 제외한 '순자산'입니다. 부채가 없다면 제일 좋겠지만, 부득이한 경우 대출을 받더라도 적정 비율을 유지해야 합니다. 총부채를 총자산으로 나누어 결과가 0에서 0.2 사이라면 양호한 것이고, 0.2에서 0.4 사이라면 약간 위험합니다. 0.4를 초과하면 재무 상황이 매우 위험하다는 뜻입니다. 종종 적금을 부어 돈을 모을 것인가 우선 대출금을 갚을 것인가 고민하는 분들이 있는데요. 금융전문가들은 돈을 모으는 것보다 갚는 게 더 쉽다고 말합니다. 심리적으로도 '돈을 갚아야 한다'고 생각할 때 지출을 제한하기가 더 쉽다는 것이죠.

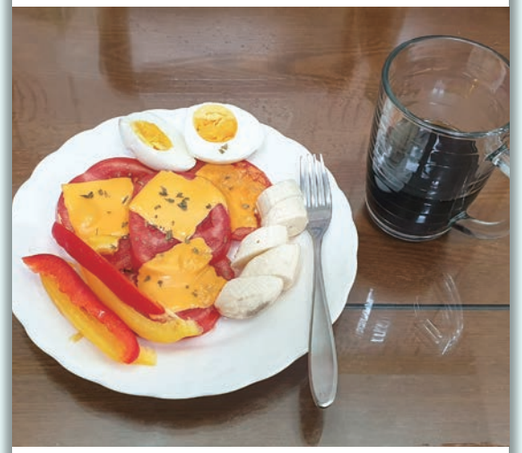
물론 부자지수나 적정 부채비율 공식만이 정답은 아닙니다. 하지만 자신의 자산관리 상태를 자가진단해본다면 앞으로의 재무계획을 세우는 데 분명 도움이 될 것입니다.

아침밥으로 든든한 하루 시작해요!

일터로 가는 바쁜 아침,
아침식사할 여유가 없어
편의점에서 간단히 해결하기도 하지만
여유가 되는 날에는
근사한 밥상으로 하루를
시작하기도 합니다.
여러분의 아침밥 풍경은 어떤가요?



강형욱 님



#드립커피 한 잔 # 신선야채 듬뿍 #달콤 바나나 #반숙 계란
#아침식사로 유럽 기분

김상훈 님

#우유 한 잔 #커피가루 톡톡 #바나나 한 개 반 #폭식 금지

박소라 님

#출근 전 간편 식사 #옛날 토스트 #계란 야채 케첩
#친정엄마 스타일

윤태훈 님

#생일날 미역국 #든든한 아침밥상 #더 든든한 금일봉

채수경 님

#바쁜 아침 #포장 김밥 #차 안 단골메뉴 #5분 초간단 식사

8월호 주제

열심히 일한 당신 떠나라, '나의 휴가 이야기'

여러분의 휴가는 어땠나요? 단순한 풍경보다 이야기가 있는 사진이면 더욱 좋습니다. 풀밭에 누워 독서삼매경, 시원한 바다 속으로 풍덩 뛰어든 순간 포착, 휴가를 위해 싸놓은 짐꾸러미 등 추억을 나눠주세요.

참여 방법

1. 7월호에서 8월호 내일스타그램 주제를 확인한다.
2. 주제에 맞는 장면을 발견하면 찰칵 사진을 찍는다.
3. 촬영한 사진을 아래 이메일로 짧은 사연과 함께 전송한다. moel2019@naver.com
4. 참여자의 이름과 연락처도 이메일에 반드시 기재한다.

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

고용노동부

2019년도 노사문화유공

정부포상 후보자를 찾습니다

산업현장에서
상생의 노사문화 구축을 위해 선도적 역할을 한
노동자대표, 사용자 및 발전유공자를 찾습니다.

포상대상

대 상	신청(추천)요건(2019. 7. 16. 현재)
노동자대표 사용자 발전유공자	• 노 · 사 대표 노사협력 실천, 좋은 일자리 창출, 차별없는 좋은 일터조성, 일 · 생활의 균형실현, 원 · 하청 상생 등을 위해 **노사가 협력하여 선도적 역할을 한 노동자대표 또는 사용자** • 발전유공자 학술 · 언론 · 문화 · 예술분야 등에서 **상생의 노사문화 구축 및 노사관계 발전에 기여한 자**

포상내용
→ **훈장 · 포장, 대통령표창, 국무총리표창, 고용노동부장관표창**
※ 포상별 최소 공적기간 : 훈장 15년 이상, 포장 10년 이상, 대통령 · 국무총리표창 5년 이상, 장관표창 1년 이상

추진일정
→ **공적심사 등 소정의 절차를 거쳐 2019년 10월에 포상대상자 및 훈격 확정**
→ **2019년 11월 말 포상실시 예정**

신청 및 접수
→ **신청(추천)서류** : 신청(추천서) 및 구비서류 각 1부
→ **접수기간** : 2019. 6. 10(월) ~ 7. 19(금)
→ **접수기관** : 지방고용노동청 · 지청 노사상생지원과 또는 근로개선지도(1)과
→ **접수방법** : 접수처 홈페이지에서 서식을 다운 받아 작성하여 (작성요령 참조)방문 또는 우편 접수

국민추천제 상생의 노사문화 구축 및 확산에 크게 기여하신 숨은 유공자를 발굴하여 포상하고자 「국민추천제」를 시행하오니 적극 참여하여 주시기 바랍니다.
※ 접수처는 고용노동부 홈페이지(www.moel.go.kr/posang) 또는 지방고용노동청 · 지청 안내에 따라 고용노동부 본부 운영지원과를 통해서 추천

○○지방고용노동청(지청) 주소:
담당자: ○ ○ ○(전화: 000 – 000 – 000, 이메일:)

기타사항
→ 자세한 사항은 「**2019년도 노사문화 유공 포상계획**」을 참조 하시기 바랍니다.
※ 2019년도 노사문화 유공 포상계획과 신청(추천)서 양식은 고용노동부 홈페이지(www.moel.go.kr)에서 보실 수 있습니다.
→ 기타 궁금하신 사항은 고용노동부 본부 노사협력정책과(☎ 044-202-7598),
또는 지방고용노동청 · 지청 노사상생지원과 또는 근로개선지도(1)과에 문의하시기 바랍니다.

노동시간단축! 정부지원제도를 활용하세요

7월부터 300인이상 특례제외업종도

주 최대 52시간이 적용됩니다

연구개발업, 시장조사 및 여론조사

노선버스, 방송 교육서비스, 보관 및 창고업, 자동차 및 부품 판매업, 도

고객상담전화(국번없이) 1350

고용노동부

Quiz

6월호 퀴즈 정답 앤드유

6월호 퀴즈 정답 당첨자

김나영(대구 중구)
김선영(서울시 도봉구)
김성우(강원도 춘천시)
김윤정(충북 괴산군)
김호기(경남 거제시)
손현진(서울시 중랑구)
이순길(경기도 의정부시)
이주연(서울시 도봉구)
임혜경(서울시 금천구)
황복희(대전시 대덕구)

월간 <내일> 7월호 퀴즈

국내 인력을 구하지 못한 사업체가 적정 규모의 외국인노동자를 합법적으로 고용할 수 있도록 하는 이 제도의 이름은 무엇일까요?

힌트 1. □□□□□(한글로 다섯 글자)
힌트 2. 지금 바로 12페이지를 열어보세요.

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

독자와 함께 만드는 월간 <내일>

여러분의 의견을 전해주세요

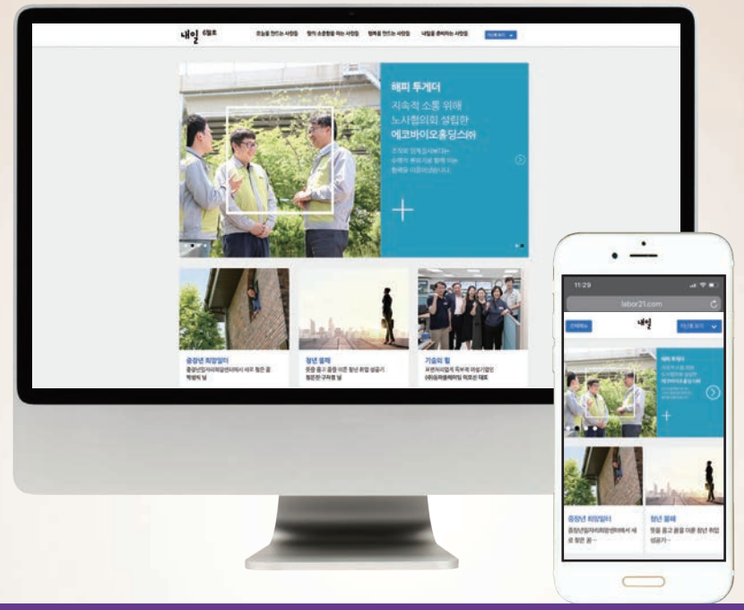
월간 <내일>은 독자 여러분과 함께 만듭니다. 알고 싶은 정책, 읽고 좋았던 기사, 또는 개선했으면 하는 아쉬운 부분 등 자유로운 의견을 엽서로 보내주세요. 여러분의 소중한 의견이 월간 <내일>을 더욱 알차게 만드는 밑거름이 됩니다.

새로운 독자를 환영합니다

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

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

온라인과 모바일에서도
월간 〈내일〉을 만날 수 있습니다.



www.labor21.com

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

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

고용노동부