

월간 내일

청년 고용 정책

청년들의
밝은 내일을 향해!
점핑 점핑!



<90년생이 온다> 임흥택 작가
인터뷰는 12p에서 볼 수 있습니다

행복 일터

Intro
THE MOOD OF
YOUTH

희망 일터

슬기로운 한국판뉴딜 생활
아무튼 출근

힐링 일터

미디어 속 노동자기
저마다의 속도로
이 삶을 완주해낸다는 것



표지이야기

청년들의 밝은 내일을 향해!
점핑 점핑!

고용노동부 소식지 <내일>

통권 강남 라 00389(통권 552호)

발행처 고용노동부

발행인 고용노동부 장관

편집위원 고용노동부 대변인

주소 세종특별자치시 한누리대로 422

정부세종청사 11동

전화 044-202-7782

홈페이지 www.moel.go.kr

웹진 www.labor21.kr

기획·제작 큐라인

The Mood of Youth

04



행복 일터

- 04 Intro**
THE MOOD OF YOUTH
- 08 Topic**
MZ세대 어디까지 알고 있나요?
- 10 Info**
WITH-COVID19 청년들은 이렇게 생각합니다!
- 12 People**
<90년생이 온다> 임흥택 작가와 함께 하는 세대공감 비대면 인터뷰
'90년생이 왔다'
- 16 System**
요즘 청년, 요즘 정책
'2021년 청년고용 활성화 대책'을 소개합니다
- 24 Plus**
청년과 기업에 함께 성장하기 위한 솔루션
고용노동부가 마련했습니다!
- 28 Post**
취업 막막하다고? 온·오프라인 모두 만나볼 수 있는 청년센터로 드루와~

희망 일터



- 32 슬기로운 한국판뉴딜 생활**
아무튼 출근
- 한찬영
프로그래머스 자율주행 데브코스 과정 수료자
- 36 인생 2막**
농인과 청인을 수어로 연결하다
- 윤현숙 양천구수어통역센터 근로지원인
- 40 굿&굿 오피스**
“주인이여야 주인의식이 생깁니다”
- 대학내일
- 44 청년꿈터**
새로이 빛날 미래를 요리하다
- 권준걸 국민내일배움카드 우수사례자
- 48 내일잇슈**
정책기자단이 전하는
흥미진진 고용노동 정책 이야기
- 50 정책이슈**
산업재해 사고·사망 현황을
파악하고 감축에 힘쓰겠습니다!
- 54 고용노동 뉴스**



62



68



힐링 일터



- 62 미디어 속 노동읽기**
저마다의 속도로
이 삶을 완주해낸다는 것
- 66 JOB톤**
라떼로 산다는 것·직장인 감사병
- 68 직장탐구생활**
프레젠테이션 스킬을 기르는
7가지 비법!
- 70 고민타파**
아프면 청춘이 아니라
도움이 필요한 거라고요...
- 74 저녁이 있는 삶**
성격유형 테스트 모음.zip
- 76 주말에 뭐 할래?**
5월 영화·도서 추천
- 80 #내일스타그램**
월간내일 독자들의 사연
- 82 애독자 퀴즈**

THE MOOD OF YOUTH



시대가 변하며, 청년의 모습도 변합니다.
청년들을 둘러싼 환경도, 취업시장의 분위기도,
웃차림도 제각각이죠. 2021년을 살아가는
우리 청년들은 어떤 모습으로 지내고 있을까요?

2021년을 살아가는 청년의 표정에
시선을 맞추어 봅니다.



좀처럼 누군가의 표정을 가늠하기 어려워진 요즘입니다.

마스크로 절반이 가려진 얼굴에서 상대의 미소도 불만도 슬픔도
알아채는 것은 쉽지 않죠. 캠퍼스와 도서관을 배회하는 청년들의
표정도 마찬가지입니다. 해사하게 핀 꽃을 보면서도 전처럼 웃음을
짓기에는 코로나19로 닥친 청년들의 현실이 너무 가혹하기 때문일까요?
마스크 너머 청년들의 눈빛은 어쩐지 불안해 보입니다.

코로나19로 취업에 대한 어려움은 가중되었고, 대면 수업이 힘들어지면서
행한 캠퍼스에는 낭만도 사라진 지 오래입니다.

생활을 지탱케 하던 아르바이트 자리가 줄면서

일부 학생들은 생계까지 위협받고 있죠.

고용노동부도 청년들이 처한 환경을 함께
공감하고 적절한 대응을 하기 위해서
노력하고 있습니다. 청년과 기업이 함께
상생할 수 있도록 돕는 청년 정책을
마련하고, 코로나19로 인한 변화에 대응해
지난 3월에는 특별대책도 내놓았는데요.
더 많은 일자리를 만들고, 능력개발을 도우며
구직청년 맞춤형 고용지원을 강화하고,
지속가능한 일자리 기반을 구축하고 있죠.

내일이 밝은 세상을 위해, 우리는 어떤 준비를 하고
있는지 구체적으로 살펴봅니다.



MZ세대 어디까지 알고 있나요?

MZ세대는 밀레니얼 세대의 M과 Z세대가 합쳐진 말로 1980년대 초반부터 2000년대 초반에 출생한 M세대와 1990년대 초반부터 2000년대 초반에 출생한 Z세대를 아울러 일컫는 말입니다. 오늘날 청년층을 지칭하는 MZ세대들이 어떤 특징을 갖고 있는지 알아볼까요?



밈(Meme)과 부캐에 열광해요

원래 캐릭터가 아닌 또 다른 캐릭터 라는 뜻의 '부캐'는 원래 온라인 게임에서 유래한 말인데요. 차츰 방송이나 SNS를 통해서 활발해졌고, 2020년 방송가에서도 다양한 부캐가 등장해 상당히 큰 인기를 끌며 소비되었습니다. 뿐만 아니라 MZ세대들은 스스로 SNS상에서 자신의 부캐를 만들어서 활동하기도 하는데요. 비슷한 표현을 사용하는 밈(Meme)으로 대화를 이어가는 것도 특징입니다.

▼ #눈치챈거 #부캐의 세계 #밈

MZ세대는 재테크에 진심인 편!

MZ세대는 일찍이 재테크에 관심을 갖고 직접 뛰어드는 경향이 있어요. 20대 초중반부터 주식이나 부동산 등의 재테크 수단에 큰 관심을 가지고 콘텐츠를 관련 소비하거나 직접 주체가 되기도 하죠. 덕분에 '가즈아', '동학개미운동' 등의 유행어가 생기기도 했습니다. 이같은 추세를 반영해 MZ세대를 위한 각종 금융상품이 활발하게 나오기도 했죠.

▼ #동학개미운동 #티끌모아티끌 #가즈아

건강한 일상력을 기르고 공유해요

건강한 일상 생활을 영위하고, 이를 공유하는 것을 즐기는 MZ세대들은 운동도 함께 즐기는 특징이 있습니다. SNS를 통해서 자신의 건강한 일상생활을 공유하고, 함께 챌린지 형태로 만들죠. 이는 함께 공부하는 '스터디 윗미' 등의 콘텐츠로도 재탄생하고 있어요.

▼ #일상력 #스터디윗미 #홀트레이닝 #챌린지

선한 영향력 의식하는 인플루언서를 시대

MZ세대들은 자신들의 영향력에 한계를 짓지 않고 적극적으로 사회 활동에 나서는 특징이 있습니다. 윤리적으로 옳지 못한 행동을 한 기업의 제품이나 서비스에 대해서 불매운동을 하거나, 사회적인 문제에 대해서 적극적으로 이익을 제기하고 국민청원을 넣거나 집회에 참여하는 등 온·오프라인을 동원해서 능동적으로 움직이죠. 환경·인권·사회 등 다양한 분야에 대해서 관심을 확장하고 표현하고 있어요.

▼ #선한영향력 #국민청원

알고리즘을 지배하는 자

MZ세대는 '유튜브'와 '인스타그램' 등의 소셜미디어에 열광하고 있어요. 나아가 '클럽하우스', '틱톡' 등의 새로운 SNS에도 거부감없이 참여하는 모습을 보여주고 있습니다. 이들의 활발한 SNS 활동 덕분에 MZ세대의 관심사가 각종 SNS상의 알고리즘에 적나라하게 반영되는 추세인데요. 이쯤되면 MZ세대를 '알고리즘을 지배하는 자'라고 불려도 무방하겠네요.

▼ #알수없는 알고리즘에 의해 #해시태그

나만의 감성과 취향에 대한 애착이 커요

방꾸(방 꾸미기), 다꾸(다이어리 꾸미기), 폰꾸(폰 꾸미기) 등 자신만의 감성으로 꾸미는 것을 좋아하는 MZ세대는 인테리어 소품이나 스티커, 폰케이스, 독특한 폰트 등을 모으고 자신의 공간을 꾸미는 것을 좋아해요. 또 취향을 반영한 공간이나 아이템을 적극적으로 SNS에 드러냅니다!

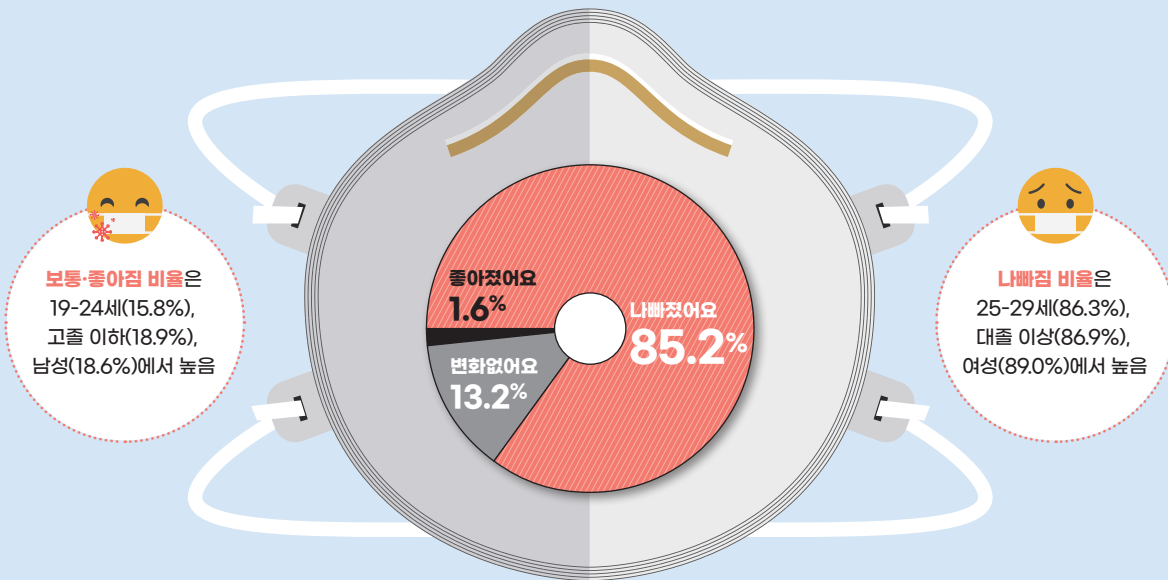
▼ #폰꾸 #다꾸 #폰트줍줍

WITH-COVID19 청년들은 이렇게 생각합니다!

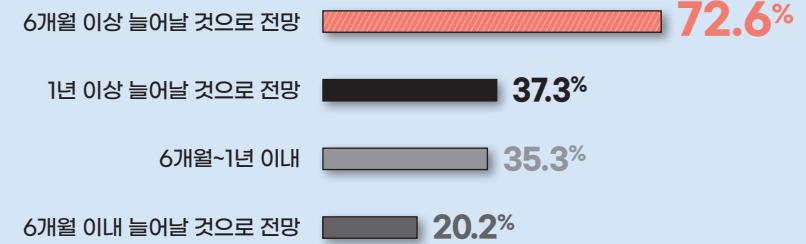
출처: 고용노동부 실시 온라인 설문(2021.01.20~26, 만 19~34세 청년 1,021명 참여)

코로나19 등장 이후 우리의 일상에는 많은 변화가 있었습니다.
그중에서도 가장 큰 변화의 앞에 선 이들은 청년이었죠.
청년의 고용상황을 인식하고 필요한 지원에 대해 알기 위해서
고용노동부는 설문을 진행했는데요, 코로나19 상황 속 청년들의
생생한 현장 목소리를 정리해봅니다.

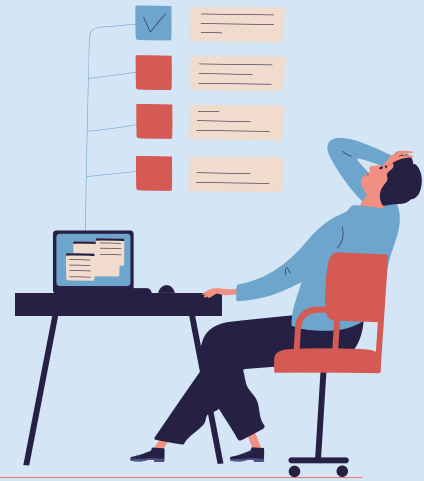
코로나19로 인한 청년고용상황 어떻게 인식하고 있나요?



코로나19로 인해 예상되는 취창업 준비기간이 어느 정도 늘어났나요?



* 중복 응답 가능
** 6개월 이상 비율은 25-29세(76.5%),
대졸 이상(75.6%)에서 높음



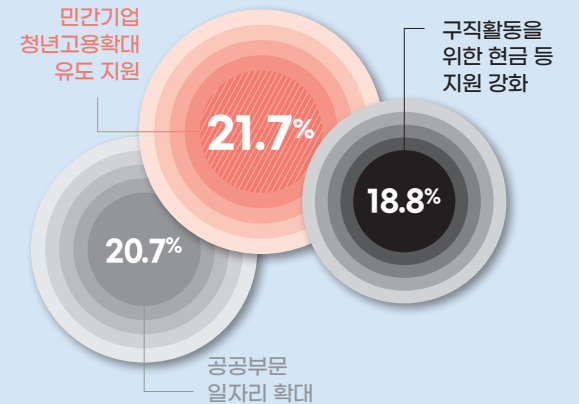
2021년 취업이나 이직, 창업을 준비할 의향이 있나요?

* '있음'은 25-29세(80.6%), 대졸 이상(81.8%), 여성(76.5%)에서 높음
** '없음'은 19-24세(30.0%), 고졸 이하(42.5%), 남성(27.3%)에서 높음

준비 의향이 있어요
74.6%

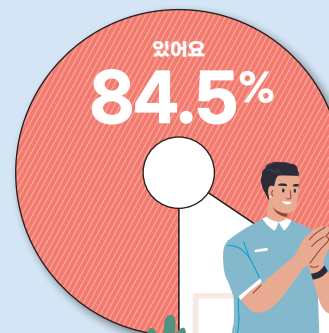


취업이나 이직, 창업을 준비할 때 어떤 정부지원이 가장 필요하신가요?



정부의 구직활동 지원프로그램 참여 의향이 있나요?

* '있음'은 25-29세(85.3%)·30-34세(85.5%),
대졸 이상(86.5%), 여성(88.3%)에서 높음



<90년생이 온다> 저자와 함께 하는 세대공감 비대면 인터뷰

'90년생이 왔다'

90년생 고용노동부 정책기자단 X 임홍택 작가



2019년, 전 세대가 주목한 책 <90년생이 온다>가 세상에 나왔습니다. 직장생활을 시작한 90년생 청년을 관찰하고 분석한 이 책을 읽고 우리는 새로운 청년 담론에 주목했죠. 그렇다면 <90년생이 온다> 임홍택 작가에게 90년생들이 역으로 질문을 해본다면 어떨까요? 82년생 선배와 90년생 청년들이 비대면으로 만난 훈훈했던 현장을 공개합니다.





늘봄이: <90년생이 온다>라는 책으로 다양한 세대를 아우르며, 넘나들며 큰 사랑을 받는 작가가 되셨어요. 작가님은 80년대생이신데요.

왜 하필 많은 세대 중에서 90년대생에 집중하셨나요?

당시 제가 인사팀에서 입문 교육을 담당하는 직무에 있었어요. 제가 82년생인데요. 그 때 스스로 젊다고 생각했는데 90년대생 친구들과 같이 지내고 같이 일을 하다 보니까 굉장히 다른 면이 발견되더라고요. 그래서 호기심에 쓰기 시작했어요. 한편으로는 저는 ‘이미 늙었다’는 사실을 인정하면서 쓰게 된 책이라고 보시면 좋을 것 같습니다 (웃음)



김우진: 작가님의 책 <90년생이 온다>가 베스트셀러에 오르면서 한동안 ‘나도 꼰대인가?’라는 질문들이 상당한 화두로 떠올랐어요. 젊은 세대에서도 중요한 문제로 꼽히면서 ‘젊은 꼰대’라는 말이 등장하기도 했는데요. 작가님이 생각하시는 ‘꼰대’의 판단 기준은 무엇인가요?

최근에 4월 초에 타계하신 고 채현국 선생님께서 정의를 이렇게 내려 주셨더라고요 ‘꼰대는 성장을 멈춘 사람이고 어른은

성장하는 사람이다’ 이 말에 동의합니다. 누군가를 지키거나 타인에게 배우려 하는 사람은 꼰대라는 단어에 멀어질 수 있겠죠. 주위에 보면 실제 나이가 몇살이든 ‘좋은 사람’ 있잖아요. 다른 사람의 말을 잘 들어주고 실력도 있고 배울 점도 있는 사람은 꼰대가 아닌 어른이라고 생각해요.



한울: 사실상 코로나19로 대부분의 채용이 어려운 상황입니다. 공개채용은 점점 줄고 상시채용의 전환이 가속화되고 있기도 하고요. 이 시기 취업준비생들은 어떻게 해야 코로나19 시기를 잘 버티며 취업을 준비했다고 말할 수 있을까요? 과거 인사담당자로서 경험을 살려 조언 부탁드립니다.

사실 공채가 수시채용으로 바뀌는 변화는 원래부터 있었던 것이예요. 다만 코로나19가 그 시기를 앞당겼죠. 상대적으로 예전에 비하면 취업하기 어려워졌지만 반대로 이 시기에 누군가는 기회를 찾을 수도 있다고 생각합니다. 버틴다고 100% 성공한다고 말씀드릴 수는 없고, 쉽지 않은 시기이지만. 무언가를 꾸준히 하고 있다면 채용이든, 아니면 예상치 못한 문으로든 새로운 기회를 잡을 수 있으니 포기하지 않으셨으면 좋겠습니다.



김우진: 90년대생으로서, 가장 큰 고민은 밥벌이입니다. 즉 취업 자체가 고민인 친구가 대부분입니다. 그런데 종종 미디어에서 이야기하는 MZ세대의 독특한 특징들을 보면 내가 그들이 말하는 세대가 맞는가 하는 생각도 들어요. 90년대생에 대한 미디어 속 타자화된 이미지와 현실의 격차를 어떻게 생각하시나요?

괴리감을 느낀 건 굉장히 자연스러운 일입니다. 한 15년 전에는 청년을 ‘삼포 세대, N포 세대, 88만원 세대’ 등으로 불렀는데 저도 괴리감을 느꼈어요. 왜냐하면 저는 전혀 불행하거나 무언가를 포기하고 있지 않았거든요. 통계의 함정이랄까요. 예전에 ‘X세대’나 ‘Y세대’도 그랬을 거예요. 세대의 공통된 특성도 있지만 모두는 누군가 ‘YOLO’ 할 때 누구는 취업으로 힘들고, 누구는 주식에서 ‘가즈아’를 외칠 때 누구는 생계를 고민하겠죠. 결국 모두가 다르기 때문에 그냥 스스로를 잃지 않고 지키시면 된다고 생각해요.



이중승: 한편으로는 빚투나 비트코인처럼 일확천금을 바라게 된 문화가 어쩌면 과거 ‘열심히 일한다 → 가정을 꾸린다 → 집을 산다’라는 안정된 코스의 삶이 불가능하다고 느끼기 때문인 것 같습니다. 90년대생이 안정을 찾기 위해 공무원에 뛰어드는 문화도 여기에서 기인하는 것 같은데, 어떻게 생각하시나요?

합리적인 선택으로서 재테크를 하는 것은 문제가 없다고 봐요. 요즘 같은 시국에는 더욱 그렇죠. 하지만 저는 투트랙으로 가야 된다고 생각합니다. 근로소득을 만드는 활동을 너무 소홀히해서는 안된다고 생각하죠. 근로 활동 자체에서 오는 가치도 있으니까요. 또 투자소득도 결국 근로소득을 착착만 들어야지만 시드머니가 생기는 것 아닐까요 (웃음)



김민지: 책에서 꼽아주신 또 하나의 화두 ‘워라밸’에 대해서도 여쭙고 싶어요. <90년생이 온다>에서도 주 52시간 근무제와 워라밸을 언급하신 것으로 아는데 새로운 세대와 시대를 관망하는 책의 저자로서, 또 한 명의 근로자로서 어떻게 생각하시나요?

굉장히 반가운 정책이죠. 또 유연한 근무를 돕는 제도에 대해서도 긍정적으로 생각하고요. 다만 근로 시간은 계속 줄겠지만 우리는 52시간을 일하든 40시간을 일하든 그 안에서 상대적으로 이전 다른 누군가에 비해서 얼마만큼의 성과를 내느냐가 중요해질 것 같아요. 냉정하게 들리지만 우리 앞에 놓인 현실이죠. 때문에 재택근무가 늘어나고 근로시간이 줄어들수록 그 시간 내에 일을 마무리하고 성과를 인정받을 수 있는 능력을 갖추는 것이 중요하겠다는 생각이 들어요.



신우철: 2021년 현재 90년대생의 나이를 생각하면 23~32살로 분포해 이제는 사회로 진출했거나, 하고 있거나, 할 예정인 핵심 인력이라고 볼 수 있을 것 같아요. <90년생이 온다>라는 책 제목에 한 걸음 나아가서 이제는 정말 <90년생이 왔다>라고 할 수 있을 텐데요. 마지막으로 2021년 코시국 한가운데를 살아가는 90년대생에게 선배 세대로서 한 말씀 부탁드립니다.

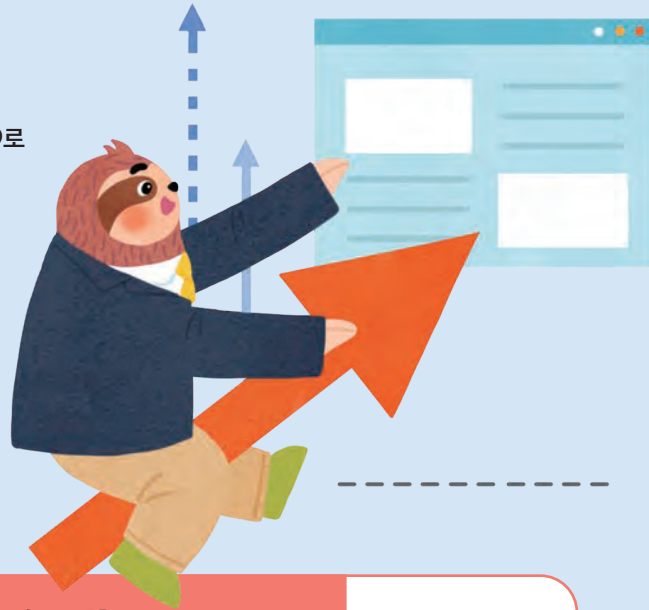
정말 여러분 잘 아시다시피 90년대생들 굉장히 바운더리가 넓잖아요. 90년생 여러분 중에는 아직 대학교를 다니는 친구도 있지만 90년 초반생은 벌써 임원도 있어요. 후배들만 봐도 90년생 여러분은 이미 충분히 열심히 살고 계신 것 같아요. 코로나19로 힘든 시기이지만 더 좋은 세상이 오길 기대하며 90년생도, 80년생도 또 모든 선후배 세대가 함께 노력할 수 있으면 좋겠습니다. 우리 각자의 자리에서 최선을 다하다가 만나요!

코로나19로 힘든 시기이지만 더 좋은 세상이 오길 기대하며 90년생도, 80년생도 또 모든 선후배 세대가 함께 노력할 수 있으면 좋겠습니다. 우리 각자의 자리에서 최선을 다하다가 만나요!



요즘 청년, 요즘 정책 ‘2021년 청년고용 활성화 대책’을 소개합니다!

시대에 따라 청년들의 상황도 필요도 변합니다. 특히 코로나19로 인해 다변화하는 고용 환경에 대비해 고용노동부에서는 지난 3월 3일 「청년고용 활성화 대책」을 관계부처 합동으로 발표하였습니다. 기존 정책(4.4조 원, 79.4만명+α)에 1조 5천억 원, 24만 6천 명(+α)을 추가로 지원하여 금년 한 해 총 5조 9천억 원으로 104만 명(+α)의 청년들에게 필요한 지원하기로 했죠. 어떤 내용이 있는지 함께 살펴볼까요?



**청년이 갈 수 있는
더 많은 일자리를 만들겠습니다**

청년 채용 인센티브 강화

● 미래 유망산업 중심 「디지털 일자리」 확대(+6만 명)

콘텐츠 기획, 빅데이터 등 청년층 정보기술 분야 일자리 창출을 지원하는 디지털 일자리* 사업을 확대합니다. (5→11만 명, +6만 명) 채용 청년 30% 이상(3.2만 명 이상)은 디지털·그린 뉴딜 분야 업종, 성장유망업종 등 미래 유망 분야 기업에 할당하여 집중 지원합니다.

* 중소·중견기업이 IT 활용 가능한 직무에 청년을 채용할 경우 인건비 지원(월 최대 180만 원, 최대 6개월)

● 청년 신규채용에 대한 특별고용촉진장려금 시행(+2만 명)

특별고용촉진장려금*을 전체 5만 명 중 2만 명을 청년에 우선하여 지원합니다. 이를 통해 사업주의 당장의 위기극복과 청년의 적극적 채용을 유도합니다.

* 중소기업 사업주가 6개월이상 근로계약을 통해 청년을 채용할 경우 인건비 지원(월 최대 100만 원, 최대 6개월)

● 분야별 청년 채용지원

디지털·비대면, 바이오, 문화·관광 등 분야별 전문인력의 채용을 지원합니다.(+1.8만 명)

● 청년 고용 우수기업에 융자 우대

청년을 고용한 소상공인 1.6만 명에게 청년고용특별자금(0.5조 원)을 지원하고, 대출 이후 1년간 기존 청년 고용 유지 시 금리 우대를 지원합니다.(△0.4%p) 또 청년 고용 우수기업* 등 고용창출·우수 중소기업 3,000개사에 정부지원 융자 6,000억 원을 조기 공급합니다.

* ▲청년 근로자 30% 이상 고용기업 ▲청년내일채움공제 가입기업 ▲청년친화강소기업 등

● 지역 청년들에 직접 수혜가 돌아가는 일자리 창출

‘지역·산업 맞춤형 일자리창출 지원사업’에 지역 청년고용 개선 일자리 사업을 적극 발굴하고 추진합니다.

● 민간분야 청년고용유지 강화

기존 영화업 등 8개 특별고용지원 업종 지원기간을 연장(∼’22.3.31.) 했으며, 추가로 신규 6개 특별고용지원 업종을 추가 지정(’21.4.1.∼’22.3.31.)하여 사업주와 근로자에게 각종 지원을 제공하고 있습니다.

* (사업주) 고용유지지원금, 보험료 혜택, 사업주 직업훈련 / (근로자) 생활안정자금, 국민내일배움카드

● 청년 정규직 등 고용증대에 대한 세제지원 연장 검토

청년 정규직 등 고용을 증가시킨 기업에게 1인당 연간 최대 1,200만 원을 세액공제하는 고용증대세제의 적용기한(’21년 말)을 연장 검토합니다.

* 직전 연도 대비 상시근로자 수 증가 시 1인당 400~1,200만 원 세액공제(대기업 2년간, 중소·중견기업 3년간)

● 청년고용 친화형 R&D 3종 패키지 운영

청년 일자리 창출을 중심으로 의무채용, 현금부담 완화, 기술료 감면 등의 지원이 담긴 R&D 3종 패키지를 운영합니다. (’18~’22년)

청년 창업 활성화

● 실력있는 스타트업 발굴

비대면 창업 프로그램을 범부처 협업으로 진행하고 유망 창업기업을 발굴·육성합니다.(’21년 200개사 → +600개사), 일자리 창출(900명 → +3,600명) 또 정부와 글로벌 기업이 협업*하여 청년 창업기업 등을 발굴하고, 해외시장 진입 기회를 지원합니다. (’21년 200개사)

* ▲(정부) 창업 사업화 자금 지원 및 R&D 지원 연계 ▲(글로벌기업) 교육·컨설팅·판로·홍보·자사 서비스 이용 등 지원



● 청년스타트업에 대한 입체적 지원으로 경영안정 및 성장 도모

민·관이 협력하여 창업기업을 밀착 지원하는 티스*(TIPS) 규모를 확대합니다. 이어 청년전용 창업자금, 청년 창업기업 우대 보증, 혁신창업펀드 등을 통해 자금여력이 부족한 청년 창업기업을 지원**합니다. 세무·회계 등 전문인력이 부족한 초기 청년창업자에게 세무회계·기술임치 바우처를 지원('21년 1.6만 개사, 업체당 100만 원)하고 대학 캠퍼스내 유희공간을 활용하여, 기업 공간·주거·문화·복지시설을 복합적으로 조성합니다. ('20년 3개→'21년 5개 대학) 또 반도체·환경·게임·관광 등 분야별 청년창업 특화 지원을 상반기에 집중합니다.

* Tech Incubator Program for Startup: 성공벤처인 등 민간(운영사)을 활용하여 기업 선별, 엔젤투자-정부 R&D를 연계하여 고급 기술 인력 창업 촉진, TIPS 신규 창업기업(개수): '20)300→'21)400→'22) 500

** (청년전용 창업자금) 연간 1,600억 원, '21~'25년까지 약 8,000억 원 융자 지원(청년우대보증) 연간 4,000억 원, '21년~'25년까지 약 2.0조 원 신규보증(혁신창업펀드) '21~'25년간 모태펀드가 4,000억 원 출자, 총 7500억 원 조성

공공 분야

● 공공기관 청년고용의무제 연장

공공분야에서 양질의 청년 일자리 창출을 위해 공공기관 「청년고용의무제」의 연장을('21년→'23년) 추진합니다.('청년고용촉진특별법' 연내 개정 추진) 디지털·그린, 생활방역·안전 일자리 등 청년 직접 일자리를 창출합니다. (+2.8만 명)

● 공공분야 체험형 일자리 신속 채용

'21년 공공분야 체험형 일자리 2.2만 명 채용 시, 기관별 고용계획 조기수립·전형절차 개선 등을 통해 1분기 중 4,200명을 신속 채용합니다.

* 주요 기관 청년인턴 연간 채용목표(안): (한전) 1,800명 (건강보험공단) 1,100명 등

코로나19의 위기를 능력개발로 극복하겠습니다

미래인력양성

● 디지털·신기술, 그린분야 K-Digital Training 확대('21년 1.7→2만 명)

멋쟁이사자처럼, 엘리스, 우아한테크코스 등 청년들이 선호하는 민간의 혁신적인 훈련기관이 참여하여 AI, 빅데이터 등 디지털 신기술을 실전에서 활용할 수 있도록 실무중심의 문제 해결 위주 훈련과정을 제공합니다. ('21년 +3천 명)

● K-Digital Credit 확대('21년 4→6만 명)

청년, 여성 구직자 등이 디지털 역량 부족으로 노동시장 진입 및 적응에 어려움을 겪지 않도록 디지털 분야 기초역량 개발을 지원하고, 참여인원을 확대합니다.

* (K-Digital Credit) 청년, 중장년 여성 등을 대상으로 AI·SW 등 디지털 기초훈련 추가 지원(50만 원)

● 디지털·그린 뉴딜 등 미래유망분야 인력 양성

디지털·바이오 등 인력을 집중 육성합니다.('21년 104개 소, 1,749명 참여)

● 미래산업 인력양성 체계 개편 가속화

폴리텍을 4차 산업혁명 분야, 디지털·신기술 분야, 저탄소 분야 관련 학과로 개편하여 체계적 인력양성을 추진합니다. 특히, 청년 실업자 대상 하이테크 과정을 통해 고숙련·신기술 훈련 확대합니다.('20년 985명 → '21년 1,095명)

● 범부처 신기술 인력양성 협업예산체제로 뒷받침

중장기 인력수요전망을 토대로 청년 인재가 필요한 신기술 분야 인력양성에 전략적으로 투자를 확대합니다. (관계부처 협업예산 편성, '21.7) 신기술 분야별 초·중·고급 수준별 인력양성 트랙을 구축하며 트랙간 연계성 강화를 위해 제도를 개선하고 HRD-Net을 통해 연계정보를 제공합니다.

청년친화 직업훈련 확충

● 코로나19 위기 청년 대상 「찾아가는 맞춤형 훈련」 제공

코로나19로 어려움을 겪는 ▲항공·관광 등 종사자 ▲관련학과 졸업(예정)자 등을 대상으로 맞춤형 훈련을 제공합니다. ('21.3월~)

● 100% 비대면 실업자 훈련 도입

훈련생이 선호하는 과정을 지역·시간에 상관없이 구직자 등이 누구나 수강할 수 있도록 100% 비대면 방식으로 제공합니다.

● 취업준비생 대상 무료 학습콘텐츠 제공을 통한 취업지원

스마트직업훈련플랫폼(STEP, step.go.kr)에서 취업준비생과 기업이 모두 선호하는 양질의 온라인 콘텐츠*를 개발하여 무료로 제공합니다.('21년 100개 과정보다)

* 구직스킬(자기소개서 작성, 면접 준비 등), 인문소양 등 포괄적 직무기초능력을 향상시키기 위한 콘텐츠 개발 계획(~'21.12월)
- 스마트직업훈련플랫폼(STEP)에서 그 외 다양한 분야의 무료 콘텐츠 1,400여 개 제공 중('21.4월 현재 기준)

● 기업 주도 청년 친화 훈련 확산

삼성 SSIFY*와 같은 훈련모델이 민간에서 확산되도록 대기업 협약, 민관 합동 컨퍼런스('21.上, 일자리위), 수료생 취업지원 등을 추진합니다.

* 삼성 소프트웨어 아카데미(SSIFY): 삼성전자가 청년 대상 SW 교육 제공 및 취업지원

구직청년 맞춤형 고용지원을 강화하겠습니다

[저소득 취약청년] 소득·일경험·취업지원 확대

● 국민취업지원제도를 통한 패키지 지원(+6만 명)

미취업 청년층에 대해 구직촉진수당을 지급하는 국민취업지원제도* 청년특례를 확대(+5만 명) 운영합니다. 국민취업지원제도 인턴형 일경험 프로그램**을 확대(2.9→3.9만 명, +1만 명)하여 미취업 청년의 취업의욕을 고취시키고 취업역량을 강화합니다. I 유형 선발형 저소득 청년에게도 국민취업지원제도 참여 후 취업 시 사업주에 고용촉진장려금 지원하고, 취업연계를 강화합니다.

* (지원내용) 맞춤형 취업지원서비스와 구직촉진수당(월 50만 원×6개월) 제공(지원규모)
<현재> 10만 명(I 유형 총 규모 40만 명) → <개선> 15만 명(총 규모 45만 명)

** (인턴형) 취업연계가 가능한 민간기업 등에서 3개월 동안 직무 '수행' 중심의 일경험 제공(참여자 수당 월 182만 원, 구직촉진수당 미지급)

● 직업훈련 생계비대부 확대('21년 1.9→2.7만 명)

코로나19로 생계가 어려워진 청년 실업자 등에게 생계비를 대부하여 안정적인 직업훈련 참여를 지원합니다.

* (지원대상) 3주 이상의 직업훈련에 참여하는 전직 실업자 및 비정규직 근로자, 무급휴직자 등 중 가구별 연간 소득금액이 기준 중위 소득 100% 이하인 자(지원내용) 월 단위 200만 원(총 1인당 2,000만 원) 한도, 연리 1%

[구직단념청년] 노동시장 밖 청년 지원 사각지대 해소

● 청년 도전 지원사업 신설(+5천 명)

지자체 청년센터를 활용하여 ①지역기반 기관협업을 통한 참여 청년 발굴 → ②사회활동 참여의욕 고취를 위한 상담 등 맞춤형(2~3개월) 프로그램 제공 → ③국민취업지원제도로 연계를 추진합니다. 청년 선제 발굴(Outreach), 조기개입 등을 위해 지역내 복지센터, 훈련기관 등과의 협업 강화 등 촘촘한 지원체계망을 구축합니다. 또 국민취업지원제도와 연계로 직업훈련, 일경험 및 취업지원까지 지원합니다.

● 조기 개입을 위한 학교→고용서비스 정보 연계 강화

학교 졸업생 정보를 연계하여 졸업 후 미취업 청년에 취업지원·직업훈련 등 고용서비스의 참여를 안내하고 장기 구직자가 경제활동을 포기하기 전에 조기 개입합니다.

[고졸 미취업 청년] 취업 지원 활성화

● 지역 맞춤형 고졸 청년 지원 사업 확대(40개 시군구, 공모사업)

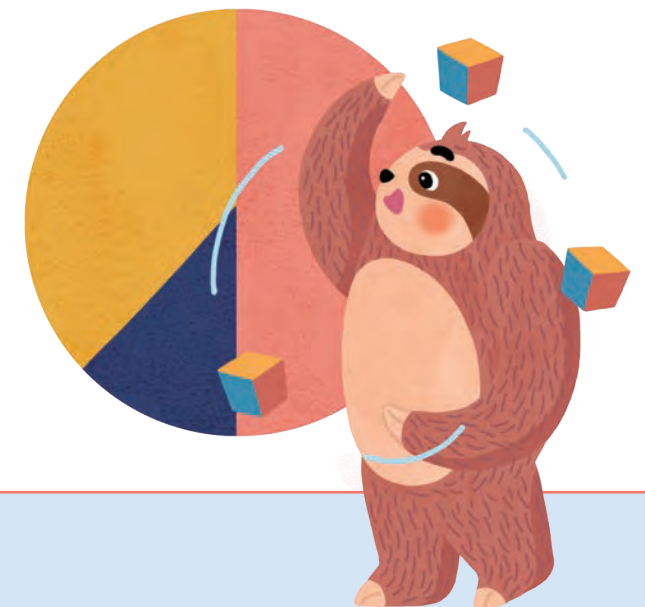
지자체에서 고졸 청년 대상 맞춤형 훈련, 취업지원 등을 설계·운영합니다. 또 지자체, 지역기업 또는 청년 유관기관 등이 협업하여 고졸 청년을 발굴하고, 지역기업에 취업 연계를 지원합니다.

● 고졸 청년의 선취업-후학습 경로 강화

산학일체형 도제학교를 추가 선정('21년 下, 10개 내외)하고, 우량기업을 발굴하고 훈련 컨설팅을 제공합니다. 또 도제학교 학생과 기업간 채용전 충분한 정보탐색이 가능하도록 현장견학·체험(잡마켓)을 제공하고 실감형콘텐츠(AR·VR) 활용을 지원합니다. 또 도제학교 졸업 후 상위 수준인 전문대·폴리텍 등에서 일학습병행 자격 및 전문학사를 취득하는 P-TECH 운영대학을 확대합니다.('20년 35개교→'22년 60개교)

● 공공기관 고졸 채용 확대

공공기관 경영평가 시 현재 적용 중인 고졸 채용에 대한 비계량 지표 이외에 계량 지표를 신설합니다. 산업계 맞춤형 고졸 인재 육성, '중앙취업지원센터'를 중심으로 공공·민간의 좋은 고졸 일자리를 발굴·매칭하는 등 「고졸취업 활성화 방안」을 수립합니다. ('21.6)



양질의 청년 일자리가 지속가능한 지원기반을 구축하겠습니다

규제완화·투자확대 정책의 지속

● 「한국판 뉴딜」을 통한 빠르고 강한 경제회복·일자리창출 지속 추진

'22년까지 총사업비 68조 원(국비 49조 원)을 투자하여 일자리 89만 개를 창출합니다. 또 민간이 참여하는 「법·제도 개혁 TF」를 통해 규제발굴과 완화를 지속합니다.

* 산업계 등에서 제안한 240개 과제 중 191개 과제 개선방안 마련·개선 추진 중

● 속도감 있는 규제혁신을 통한 신사업·신산업 일자리 창출

청년 사업가가 사업중단 우려 없이 신사업 분야 창업에 과감히 도전할 수 있도록 '규제 샌드박스 5법*'을 신속 개정합니다. ('21.3월) 또 일자리 창출 효과가 크나 이해갈등으로 제약이 발생한 신사업 도입 촉진을 위해 '한걸음 모델'을 갈등조정에 적극 활용합니다.

* ①산업융합촉진법·②지역특구법·③금융혁신법·④스마트도시법·⑤정보통신융합법

● 벤처·스타트업 투자 활성화를 통한 추가 고용여력 확대

기존제도내 사각지대 해소를 위해 실리콘밸리식 투자조건부 융자(Venture Debt) 제도 등 투·융자 복합금융 제도를 도입('21.하)합니다.

취업지원 인프라 보강

● 대학일자리센터를 대학일자리플러스센터로 기능 확대·개편

↳ 인문계 전공자 등의 진로지도 및 취업역량 강화 등을 위해 도입('15.6월)

대학일자리센터 대상 및 기능을 확대하여 인문계 전공자 등 취업지원을 강화합니다. 또 재학생 중심에서 졸업 후 미취업자까지 대상을 확대하고, 일자리 발굴·매칭 기능을 강화하고, 전문 상담을 추가합니다.('21년 182억 원 중 일부 활용)

● 온라인 청년센터를 청년들의 「정보플랫폼」이 되도록 개편

통합 일자리 정보망(청년워크넷)과 연계하여 온라인 청년센터에서 구인·구직정보와 청년정책을 통합 제공합니다. 또 온라인 청년센터의 심층상담 기능을 강화하고, 민간기관 협업을 통해 찾아가는 취업 상담 등을 지속 확대합니다.



● 기업의 채용 트렌드 변화, 정보를 신속히 제공하는 시스템 마련

수시채용, 경력직 채용 등 최신 노동시장 채용 트렌드에 대한 상시적 모니터링 체계를 구축합니다. 또 기업의 신규인력 채용동향을 조사하여 기업이 필요로 하는 인력수요, 직무 등을 청년에게 제공합니다.(올해 시범운영) 또 기업별 사회공헌활동을 확장, 현직자 선배가 청년 구직자에게 멘토링·카운슬링을 제공하는 온라인 사업을 추진합니다. ('21.上)

● 찾아가는 벤처·스타트업 기업·채용설명회 개최

성장유망 분야 벤처·스타트업 기업과 청년간 매칭 강화를 위해 벤처·스타트업 합동 기업·채용설명회를 수시 개최합니다. (필요시 비대면) 또 지역에서도 「지역청년고용협의회」 등을 활용해 수시 설명회를 개최합니다.

● 지역 청년 취업 유관기관 협업 강화

지역 청년 고용정책 지원을 위해 지역내 청년 대상 서비스 전달 기관이 참여하는 「지역청년고용협의회」를 활성화합니다.

청년과 기업에 함께 성장하기 위한 솔루션 고용노동부가 마련했습니다!

청년들의 취업과 퇴사에 대한 고민이 깊어질수록 사업주들의
고민도 짙어집니다. 어떻게 하면 더 좋은 환경을 마련해 노사가 함께 성장할 수
있을지 찾는 분을 위해 고용노동부에서 마련한 정책들을 소개합니다!



청년내일채움공제

청년들의 중소·중견기업의 신규 취업을 촉진하고, 장기근속을 유도하기 위한 정책입니다. 신규 취
업 청년* 및 5인 이상 중소·중견기업이 대상인데요. 청년과 기업, 정부의 3자 적립을 통해서 자산
을 형성하도록 돕습니다. 예로 청년내일채움공제 2년형에 가입한 청년이 받는 만기금 1,200만 원
은 청년 저축액 300만 원, 기업의 명의로 정부가 지원하는 금액 300만 원, 정부지원금 600만 원으
로 구성됩니다.

- * 고용보험 가입이력 12개월 이내, 다만 3개월 이하 가입이나 재학 중 가입 이력은 제외, 6월 이상 장기실직자는
가입 허용
- * 5인 미만 : 지식서비스산업 · 문화콘텐츠산업 · 벤처기업 등 예외적 허용
- * 중견기업 중 3년 평균 매출액 3천억 원 미만 기업만 가입 가능
- * 신청 : 청년내일채움공제 홈페이지 (www.work.go.kr/youngtomorrow)참여신청 → 승인 및 선발(운영기관) →
청약신청 (www.sbcplan.or.kr)
- * 문의: 고용노동부 고객상담센터(1350) / 청년내일채움공제 홈페이지(www.work.go.kr/youngtomorrow)





일학습병행

독일 · 스위스식 도제제도를 한국의 실정에 맞게 설계한 ‘도제식 교육훈련제도’로 기업이 청년 등을 채용 후 NCS기반 현장훈련을 실시하고, 학교 · 공동훈련센터의 보완적 이론교육을 통해 숙련형성 및 자격취득까지 연계하는 새로운 현장중심의 교육훈련제도입니다. 선정대상은 해당 분야 기술력을 갖추고 인력양성 의지가 높은 기업(서류심사 및 현장실사 후 선정)이며, 학습근로자는 1년 이내 신규 입사자, 특성화고 · 대학 등 재학생을 대상으로 하는데요. 코로나19 특별조치로 훈련 시작일이 '21.6.30. 기간 내 해당하는 과정에 한해 2년 이내 신규 입사자도 참여가 가능합니다. 자세한 유형은 아래 박스를 참조하세요!

* P-TECH : Pathways in Technical Education, oriented Convergent High-Technology

* 문의: 한국산업인력공단 고객센터(1644-8000), 한국산업인력공단 홈페이지(www.hrdkorea.or.kr)

구분	대상 및 유형	주요 내용	
재직자 단계	단독기업형	개별 기업에서 현장훈련(OJT)과 현장외훈련(Off-JT) 실시	
	공동훈련센터형	외부 전문훈련기관(공동훈련센터)에서 현장외훈련(Off-JT)을 제공하고, 기업에서 현장훈련(OJT) 실시	
재학생 단계	[고교 단계] 특성화고 2~3학년	산학일체형도제학교	학교와 기업을 오가며 직업교육+도제훈련을 통한 현장성 제고
	[전문대학 단계] 전문대 2학년	전문대단계 일학습병행	전문대 재학생(졸업반)을 대상으로 조기취업 유도
	[대학고 단계] 4년제대 3~4학년	IPP형 일학습병행	3~4학년이 학기제(4~6월) 방식으로 장기현장실습 및 일학습병행 참여
後학습	P-Tech	고숙련 일학습병행(P-TECH): 산학일체형 도제학교 졸업자 등을 대상으로 폴리텍·전문대 등과 연계하여 실시하는 고숙련 기술융합형 훈련과정	



산업계 주도 청년 맞춤형 훈련

청년층(청년 구직자, 재직자 등)을 주요 대상으로 산업계 · 기업 수요를 반영한 훈련을 제공하여 양질의 일자리를 얻을 수 있도록 지원하는 사업입니다. 만 18~34세 청년 구직자 및 재직자가 훈련대상인데요. 훈련기간은 재직자(약 2~3주 내외, 30~40시간), 채용예정자(5개월 이내)이며, 사업단 주도로 실시한 협약기업 수요조사 등을 통해 산업계와 기업의 수요맞춤형 훈련과정이 개발·제공됩니다. '21년에는 정보기술, 관광·레저, 스마트제조 등 다양한 산업 분야의 훈련이 실시될 계획입니다. 훈련비는 실비 지원됩니다.

*문의: 한국산업인력공단(1644-8000), HRD-Net 홈페이지(www.hrd.go.kr)

연번	산업 분야	사업단	
		산업별 협 · 단체	산업형 공동훈련센터
1	정보기술	한국소프트웨어기술진흥협회	한국소프트웨어기술훈련원
2	관광 · 레저	한국MICE협회	한국호텔관광교육재단
3	스마트제조	한국산업지능화협회	아주대학교
4	스마트공장	한국기계산업진흥회(기계ISC)	한국기계산업진흥회 기술교육원
5	디자인 · 문화콘텐츠	한국디자인진흥원(디자인ISC)	홍익대학교 세종산학협력단
6	금형, 금속가공 등	한국금형공업협동조합(뿌리ISC)	한국산업기술협회
7	자동차	한국자동차연구원	한국기술교육대학교
8	정보통신	한국인공지능협회	폴리텍 정수캠퍼스
9	정보기술	한국인공지능산업협회	한국IT교육재단

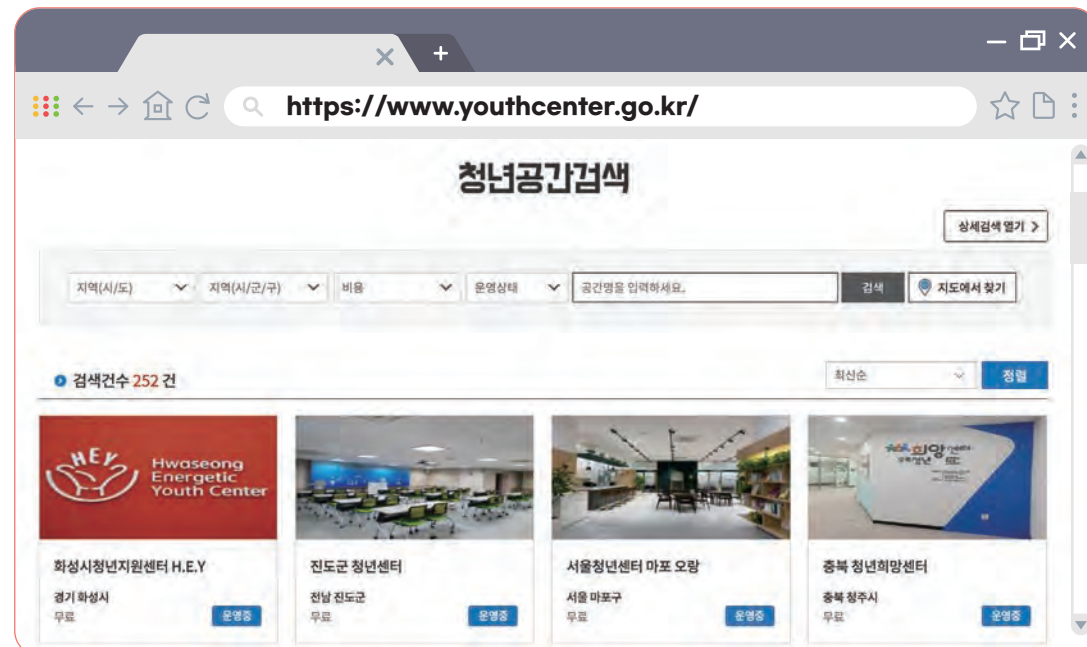
취업 막막하다고? 온·오프라인 모두 만나볼 수 있는 청년센터로 드루와~

#대한민국청년다모어 #청년정책 #청년공간 #청년상담

OFF-LINE

가장 가까이에서 살뜰하게 지원하는 오프라인 청년센터

만15세 이상~39세 미만의 청년에게 자유로운 활동 공간을 제공하고 취업 및 창업 활동을 지원하는 공간입니다. 전국에 약 252개의 오프라인 청년센터가 있는데요. 근처에 어떤 온라인 청년센터가 있는지 알고 싶다면? 온라인 청년센터에 접속해서 청년공간 메뉴를 접속해보세요!



* 이미지 출처: 온라인 청년센터 사이트



ON-LINE

청년들은 고민할 것이 많습니다.

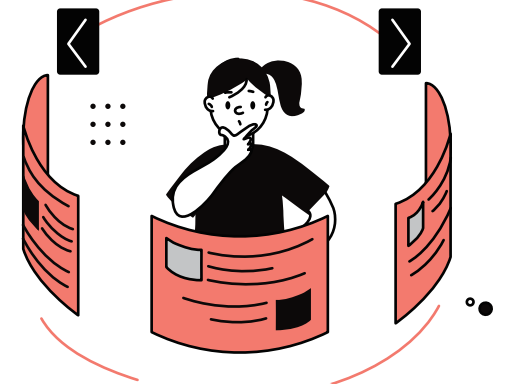
생계를 위한 일자리 고민부터 금융과 주거에 대한 문제까지

고민을 털어놓고 지원받을 수 있는 곳이 필요하죠.

그런 청년들을 위해서 청년센터를 소개합니다!

대한민국 청년들의 인생 매뉴얼 온라인 청년센터

온라인 청년센터는 대한민국 청년이라면 누구나 누릴 수 있도록 청년정책과 청년 공간을 알려주며, 각종 고민에 대한 상담을 돕는 서비스 사이트예요. 자세한 내용은 아래를 참조하세요.



청년 정책

청년이면 누구나 누릴 수 있는 혜택을 알려요

정책명칭, 정책유형(취업지원, 창업지원, 주거금융, 생활복지, 정책참여, 코로나19), 지역 등을 설정하고 나에게 필요한 청년정책을 검색할 수 있어요. 고용노동부의 정책부터 각종 시군구의 정책까지 다양하게 만나볼 수 있습니다!



청년 공간

지역과 키워드를 통해 간편하게 필요한 공간을 찾아요

전국 각지 약 250개가 넘는 청년 공간을 찾을 수 있어요. 취업 지원 카페부터 콘텐츠 크리에이터랩, 스터디공간, 문화교류센터, 공연장 등 목적에 맞게 필요한 지역의 장소를 검색해서 찾을 수 있어요.



청년 상담

전화·카카오톡·게시판을 통해서 필요한 상담을 받아요

실시간 청년정책 및 전국 공간 정보, 개인별 맞춤 정보를 안내해드리는 서비스입니다. 진로부터 취업까지 다양한 고민을 털어 놓아 보세요. 카카오톡, 게시판 상담을 통해 상담에 참여할 수 있고, 심층상담을 원하시면 상담 예약을 통해 심층상담도 받을 수 있어요!

* 온라인 청년센터 링크 : <https://www.youthcenter.go.kr/main.do>

* 문의 : 1811-9876(온라인 청년센터 전화상담, 평일 9:00~18:00, 공휴일 제외)

청년정보 PICK 알고있나요

온라인 청년센터에서는 그 외에도 직업·진로, 취업지원, 기업정보 등
가성비 좋은 정보만 뽑아 링크로 볼 수 있습니다!

직업·진로	취업지원	기업정보
직업심리검사 소개	이력서/자기소개서 작성법	채용정보
청소년 심리검사 실시	면접 전략	채용정보 상세검색
성인용 심리검사 실시	채용 트렌드	공채기업관
진로상담 신청	블라인드 채용	채용캘린더
직업정보 찾기	그림으로 보는 취업동향	E-채용마당
한국직업 전망	입사서류 발급 안내	4차산업혁명 채용관
한국직업 사전	취업성공후기	청년친화강소기업
직업 동영상	청년층 취업 동영상	강소기업
직업인 인터뷰		정부지원일자리

Hopeful



함께 가면 멀리 갑니다

- 32 아무튼 출근
- 36 농인과 청인을 수어로 연결하다
- 40 주인이여야 주인의식이 생깁니다
- 44 새로이 빛날 미래를 요리하다
- 48 정책기자단이 전하는
흥미진진 고용노동 정책 이야기
- 50 산업재해 사고·사망 현황을
파악하고 감축에 힘쓰겠습니다!
- 54 고용노동 뉴스





아무튼 출근

한찬영 사원
프로그래머스 자율주행 데브코스 과정 수료자

누구에게나 시작은 설렘입니다. 하지만 그 시작의 설렘조차도 사치스럽게 느껴질 때가 있습니다. 코로나19로 얼어붙은 채용시장에서 취업 준비를 하는 청년들에게 ‘시작’은 너무나도 어려운 것이 되었죠. 하지만 여기 채용의 문을 활짝 열어젖히고 신입사원이 된 청년이 있습니다. 유망한 업종인 ‘자율주행로봇’ 분야의 개발자로 말이죠. 그는 어떻게 취업의 문을 열 수 있었을까요? 한찬영 씨의 이야기를 들어봅니다.



Ready, Get, Set, Go

첫 출근의 설렘을 안고

평일 아침 강남역은 언제나 붐빍니다. 지하철 게이트를 따라 나오는 직장인 무리. 그 속에 새 출발의 기운을 가득 담고 합류하게 된 이가 있습니다. 자율주행로봇 기업인 뉴빌리티에 개발자로 입사한 지 불과 1주일 차. 몇 주 전에는 없던 출근이란 일상을 맞이한 한찬영 사원이었습니다.

“이번 주 첫 출근을 했어요. 오랫동안 자율주행 산업으로의 취업을 꿈꿔왔기 때문에 너무 기쁘고 감사한 일상이예요.” 단정한 옷차림, 패기 어린 말투와 달뜬 호흡, 진지한 표정. 제법 어엿한 신입사원의 태가 나는 한찬영 씨는 취업의 기쁨을 솔직하게 표현했습니다. 그런 그도 사실 자율주행로봇 기업의 개발자로 취업하기에 적합한 전공을 졸업한 것은 아니었습니다.

Connect the Dream

하드웨어와 소프트웨어를 잇는 커넥터

“원래는 대학에서 기계공학과를 전공했어요. 기계공학과는 사실 하드웨어에 관련된 과라서 자율주행차의 소프트웨어 개발자로서 진로를 설정하기에는 무리가 있었거든요. 하지만 저는 소프트웨어에 관심이 많았고, 소프트웨어와 하드웨어를 모두 알고 둘을 잇는 커넥터의 역할을 하고 싶었습니다. 그래서 전공 외에도 다른 오픈소스 강좌를 찾아서 듣거나 하는 방식으로 진로를 탐색했죠.”

‘그렙’도 그가 찾아 나선 여러 솔루션 중 하나였습니다. 그리고 그 솔루션이 그에게 취업에 대한 핵심적인 키를 안겨주는 좋은 선택이었다고 그는 말합니다.

저는 소프트웨어에 관심이 많았고, 소프트웨어와 하드웨어를 모두 알고 둘을 잇는 커넥터의 역할에 관심이 많았습니다. 그래서 전공 외에도 다른 오픈소스 강좌를 찾아서 듣거나 하는 방식으로 진로를 탐색했죠.





아직 수습 기간이고, 더 많은 것을 배워야 하는 것은 분명하지만, 그랩에서의 교육이 저에게 그 어떤 것보다 경험이라는 큰 자산과 자신감을 주었다고 확신합니다.

“그랩에서 지난 2020년 12월부터 2021년 3월까지 자율주행 데브코스 과정을 들었어요. 생각했던 것보다 훨씬 더 실무적인 내용이 많이 담긴 수업이었죠.”

지난 2020년 처음으로 개강한 프로그래머스 자율주행 데브코스 과정은 경쟁률이 굉장히 치열했습니다. 무려 9:1의 경쟁률을 기록했죠. 한찬영 씨가 수강했던 프로그래머스 자율주행 데브코스 과정은 자율주행 로봇을 연구하는 기업인 자이트론 실무진 및 국내외 전문가가 참여했고, 라이더(LiDAR), 관성측정장치(IMU) 센서 등을 장착한 모형차를 활용한 실습을 진행하는 과정입니다. 무엇보다 이 훈련 과정의 백미는 최종 프로젝트인 자율주행 경진대회라고 그는 말했습니다.

“네 명이 한 팀을 이루고 프로젝트를 진행한 것이 가장 기억에 남는데요. 수업 마지막에 있는 경진대회를 향해서 합심하여 프로젝트를 진행하면서 다양한 시행착오를 경험할 수 있었어요. 이론만 배웠을 때는 알 수 없었던 많은 것을 깨달을 수 있는 시간이었죠.”

Let's Work Together

그래, 우리 함께

12명의 교육생과 함께 진행된 과정에서 그는 어디에서도 경험하지 못한 값진 경험을 했습니다. 특히 그는 플랫폼의 문제점을 발견하고 함께 해결해나가는 과정에서 실무뿐만 아니라 함께 일하는 태도에 대해서도 많은 것을 느꼈다고 했습니다.

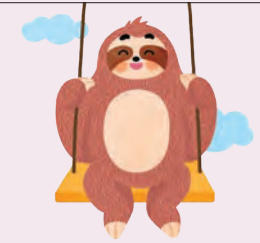
“함께 조를 이룬 사람들은 모두 각자 전공과 강점이 다른 사람들이었어요. 그래서 각자 할 수 있는 역할을 맡아서 진행했는데요. 저는 그중에서도 수식을 플랫폼에 적용하는 역할을 담당했습니다.”

수업이 종강한 것은 지난 3월. 그는 종강한 지 2주 만에 첫 취업의 스타트를 끊었습니다.

“아직 수습 기간이고, 더 많은 것을 배워야 하는 것은 분명하지만, 그랩에서의 교육이 저에게 그 어떤 것보다 경험이라는 큰 자산과 자신감을 주었다고 확신합니다. 또 원하는 일과 목표가 같은 동료들을 만날 수도 있었고요. 전공이 달라서, 혹은 막연한 두려움 때문에 망설이고 계신 분도 많으실 텐데요. 부디 용기 내어서 새로운 시도에 뛰어들고 성취하시기를 응원합니다.”



늘봄이's Advice K-Digital Training 주요 교육 기관은요?



▶ 그랩(4월 개강)

- 자율주행 데브코스: 실습용 차량을 활용해 자율 주행에 필요한 센서/영상처리, 모터제어 등의 기술을 직접 운영
- 인공지능 데브코스: 탄탄한 이론과 현장감 있는 실습을 통해 상황에 맞게 응용 가능
- 홈페이지 : http://bit.ly/KDT_devcourse

▶ 엘리스(5~6월 개강)

- 전용 올인원 학습 플랫폼을 통해 지방 거주자도 참여 가능 및 학습 시간, 성적 관리 자동화
- 스터디 팀, 1:1 코칭을 통한 학생 수준별 개별화, 맞춤형 교육 제공
- 자율 팀 프로젝트와 현업 개발자 교육으로 실질적인 취업 교육 제공

▶ 멋쟁이 사자처럼(5월 개강)

- 비전공자도 프로그래밍 교육을 통해 원하는 IT서비스를 직접 런칭
- 온라인 강의와 오프라인 활동을 통한 체계적인 프로그래밍 교육

*자세한 안내는 직업훈련포털(HRD-Net)과 각 교육·훈련 기관 누리집을 통해서 확인하세요!

농인과 청인을 수어로 연결하다

윤현숙

양천구수어통역센터 근로지원인

27년간 잘하는 것에 매진해 온 윤현숙 씨에게 ‘잘하고 싶은 것’이 생겼습니다.

농인(청각장애인)과 청인(비장애인) 사이에서 소통의 징검다리 역할을 하는 ‘수어’가 바로 그것입니다. 퇴직 후 새로운 도전의 길에 나선 그는 수어에 대한 애정과 남다른 욕심으로 자신만의 수어 통역 경력을 착실히 쌓아나가고 있습니다.

* 본 촬영은 방역지침을 준수하여 진행되었습니다



우수 은행원, 수어를 꿈꾸다

열세 살 소녀였던 윤현숙 씨 옆자리에 한 아이가 앉았습니다. 덩치는 컸지만 다리 한쪽이 불편한 친구였습니다. 6학년 내내 그 아이의 일상을 도우며 느낀 보람과 즐거움은 특수학교 교사라는 새로운 꿈으로 꽃피었습니다. 하지만 넉넉지 않은 집안 형편으로 인해 대학교 진학 대신 은행 취업을 선택할 수밖에 없었습니다.

비록 스스로 원한 길은 아니었지만, 다행히 은행 업무는 윤현숙 씨의 적성에 잘 맞았죠. 1991년 입사 후 27년 동안 고객 자산관리를 담당하며 부서에서 꼭 필요한 인재로 거듭났습니다. 이런 가운데 2013년, 그의 머릿속에 ‘수어’라는 단어를 각인시킨 일이 생겼습니다. 농인 고객이 금융 상담을 위해 그를 찾아온 것입니다.

“농인 고객을 처음 응대하다 보니 여러 가지로 서툴고 힘든 부분이 많았어요. 어려운 금융 용어를 명쾌하게 설명해 드리지 못해 답답했고, 업무에도 좀처럼 속도가 붙지 않았죠. 결국 그 고객은 원하던 상담을 모두 마치지 못하고 발길을 돌리셨는데요. 그분의 뒷모습을 바라보며 ‘내가 수어를 할 줄 알았다면 상담이 원활했을 텐데’하는 아쉬움을 진하게 느꼈어요. 이후 구청에서 진행하는 수어교실에 등록해서 수어를 배우려고 했지만, 업무와 병행하다 보니 쉽지 않았어요. 결국 인사 정도만 배우고 잠시 수어를 내려놔요.”

그럼에도 불구하고 수어를 배우고 싶다는 열망은 사그라들지 않았습니다. 2018년 1월 희망퇴직 공고를 마주한 윤현숙 씨는 가족들과 미래를 상의했습니다. 그동안 잘하는 것을 했으니, 이제는 잘하고 싶은 것에 매진하고 싶다는 뜻을 밝혔죠. 그의 결심을 들은 가족들은 흔쾌히 고개를 끄덕였습니다. 덕분에 윤현숙 씨는 한결 홀가분한 마음으로 사직서를 제출할 수 있었습니다.

수어로 전하는 올바른 금융지식

금융권에 종사하던 윤현숙 씨가 수어를 배우겠다고 나서자, 갑작스러운 진로 선회에 걱정을 표하는 주변인들이 많았습니다. 하지만 그는 ‘농인들에게 올바른 금융지식을 전하는 수어



수어로 금융지식을 설명하는 영상을 만들어 유튜브에 올리면 더 많은 농인들에게 도움이 될 거라 생각했어요. 그 길로 '인 크리에이터 양성과정'에 신청서를 제출했고, 2018년 8월에 과정을 이수했죠. 이후 '윤쌤의 쉬운 금융수어'라는 유튜브 채널을 개설해 한 달에 한두 편씩 꾸준히 영상을 업로드하고 있어요.



통역사라는 분명한 목표를 품고 있었습니다. 비장애인과의 원활한 소통이 쉽지 않기에 상대적으로 금융지식이 부족한 농인들이 이로 인해 불이익과 피해를 보는 상황이 안타까웠던 겁니다.

“2017년 농인이 농인을 대상을 수백억 원 규모의 사기 행각을 벌인 이른바 ‘행복팀 사기사건’이 발생했을 때, 이분들에게 올바른 금융지식을 전하기 위한 노력이 필요하다는 것을 깨달았어요. 마침 수어에 관심이 있는 제가 이 역할을 할 수 있다면 무척 행복할 거라고 생각했죠. 이렇듯 분명한 목표를 품고 퇴직했고, 곧바로 서울수어전문교육원에 다니기 시작했어요.”

사람들은 수어를 한국어의 연장선상 정도로 쉽게 생각하지만, 알고 보면 외국어에 가깝습니다. 표현 방법과 언어 문화가 완전히 다르기 때문인데요. 그렇기에 윤현숙 씨도 수어를 익히는 데 무척이나 애를 먹었습니다. 하지만 자발적으로 선택



한 길이였기에 힘들수록 성취감과 즐거움도 커졌습니다. 열심히 수어를 공부하는 와중에도 농인들에게 금융지식을 쉽고 빠르게 전달할 수 있는 방법을 모색했는데요. 노사발전재단 금융센터에서 '인 크리에이터 양성과정' 모집 공고가 눈에 들어온 것도 이 무렵이었습니다.

“수어로 금융지식을 설명하는 영상을 만들어 유튜브에 올리면 더 많은 농인들에게 도움이 될 거라 생각했어요. 그 길로 '인 크리에이터 양성과정'에 신청서를 제출했고, 2018년 8월에 과정을 이수했죠. 이후 '윤쌤의 쉬운 금융수어'라는 유튜브 채널을 개설해 한 달에 한두 편씩 꾸준히 영상을 업로드하고 있어요. 아직 국가 공인 수어통역사 자격증을 취득하지 못했기에 홍보를 안 하고 있지만, 자격증을 취득하는 대로 많은 분들에게 채널을 알려서 농인 분들이 금융지식을 익히는 데 조금이나마 힘을 보탤 생각이에요.”

열정과 도전으로 증명한 '청춘'

27년간 은행에서 일한 금융권 베테랑이지만, 농인들에게 보다 정확한 지식을 전하기 위해서는 꾸준히 금융지식을 갈고 닦아야 했는데요. 윤현숙 씨는 이러한 갈증도 노사발전재단 금융센터를 통해 풀었습니다. '금융'이라는 글자가 붙은 교육과정을 대부분 수강한 겁니다. 덕분에 퇴직 후에도 금융 관련 지식과 현안을 면밀하게 파악할 수 있었다는 것이 그의 설명입니다.

“현재 노사발전재단 서울센터에 계시는 민기정 소장님이 당시 금융센터 컨설턴트로 활동하시면서 저에게 많은 도움을 주셨어요. 특히 '끊임없이 공부하고 적극적으로 자신을 알리라'던 말씀은 여전히 생생하게 기억하고 있죠. 이에 용기를 얻은 저는 특수학교 코딩 수업 보조강사 모집 공고를 보자마자 망설임 없이 지원했고, 작년 10월부터 두 달간 국립서울농학교 보조강사로 일하며 귀중한 수어 통역 경험을 쌓을 수 있었어요.”

코딩 수업이 코로나19로 인해 두 달 만에 중지됐지만, 윤현숙 씨는 낙담하지 않았습니다. 서울수어전문교육원에서 인연을 맺은 수어 스승의 추천으로 서울시 양천구수어통역센터에 이력서를 제출했고, 1월 초부터 농통역사의 업무를 돕는 근로지원인으로 일하고 있습니다.

“농통역사는 그동안 농인으로서 직접 체득한 몸동작이나 표현법을 바탕으로, 수어를 모르는 농인들의 의사를 해석해 청인들에게 전달해 주는 역할을 하는데요. 저는 양천구수어통역센터 농통역사의 근로지원인으로서, 농인·농통역사·비장애인 사이에서 수어 통역을 담당하고 있어요. 노사발전재단 금융센터와 함께한 지난 3년간의 노력이 조금씩 결실을 맺고 있는 것 같아 뿌듯합니다!”

2년 전 국가 공인 수어통역사 필기시험에 합격한 윤현숙 씨는 일하는 틈틈이 올 가을에 있을 실기시험 준비에도 만전을 기하고 있습니다. 이후 강의, 상담, 유튜브 등 다양한 방법으로 농인들에게 금융지식을 전달하는 수어통역사의 길을 걷고 싶다는 윤현숙 씨. 꿈과 열정을 바탕으로 성실히 도전의 길을 걷고 있기에, 그는 여전히 푸르른 청춘입니다.

응원합니다

“꿈을 잃지 않고 도전하는 윤현숙님을 응원합니다!”

금융업 퇴직자 대상 교육프로그램을 진행하면서 유독 눈에 들어오는 한 분이 있었습니다. 선례를 가득 안고 새로운 도전에 임한 윤현숙님이었습니다. 퇴직 후 수어를 배우면서 '어떻게 하면 조금이라도 금융과 연계해서 농인 분들에게 도움을 드릴 수 있을까'를 끊임없이 고민하시는 모습, 유튜브 채널을 개선해 구상을 실행에 옮기는 과정을 지켜보며 큰 감명을 받았던 기억이 생생합니다.

어린 적부터 품어 온 특수학교 교사의 꿈을 어떻게 이룰 수 있을지를 문의하셨을 때, 쉽지 않지만 적극적으로 사회복지기관의 문을 두드리며 농인 분들을 대상으로 한 금융강의 재능기부를 해 보시도록 권했습니다.

이후 국립서울농학교에서 코딩 수업 보조강사로 일하시는 모습을 보며 '뭔 해도 이룩할 분이구나' 생각했죠.

지금 양천구수어통역센터에서 인상적인 활동을 펼치고 계신다고 들었는데요. 윤현숙님이라면 반드시 농인 분들에게 올바른 금융지식을 전하는 수어통역사가 되겠다는 꿈을 이룩할 거라 확신합니다. 앞으로 윤현숙님의 행보를 열심히 응원하겠습니다!

민기정 노사발전재단 서울센터 소장

Send a letter



“주인이여야 주인의식이 생깁니다”

대학내일

청년들의 로망으로 손꼽히는 기업이 있습니다. 대기업은 아니지만 직원들이 익명으로 실시하는 기업체 평가의 별점은 여느 기업보다 월등하게 높죠. 또 회사에 대한 직원들의 책임감과 애정도 깊다고 하는데요. 그 비결은 무엇일까요? 청년들의 ‘내일’을 함께 꿈꾸는 젊은 기업 대학내일을 만나보았습니다.

언제나 캠퍼스 한켠에서 매주 새로운 표지와 이야기로 못 청춘의 마음을 설레게 했던 잡지가 있습니다. 수많은 스타를 표지에 등장시키기도 하고, 대학생에게 필요한 취업 정보와 공감대를 형성하는 칼럼들을 제공한 ‘대학내일’이란 잡지였죠. 그런 ‘대학내일’은 오늘 날 기업의 채용을 돕는 NHR커뮤니케이션즈, 브랜드 구축과 페스티벌 기획 등을 하는 51퍼센트, 국내외 리서치를 시행하는 리서치팩토리, 자그마치 북스까지 총 5개의 독자법인으로 이루어지고 총 350인이 근무하는 통합 마케팅 에이전시로 성장했습니다.

‘Think Young’이라는 슬로건 아래 현재는 디지털 마케팅, PR, 사이트 구축·운영, 캠페인 프로모션, 유스 마케팅, 공공마케팅, 채용마케팅, 미디어 광고 제작·유통, 리서치 등 다양한 업무를 아울러 제공하고 있죠. 특히 2020년 ‘트렌드 당일 배송’이라는 컨셉으로 런칭한 ‘캐릿’이라는 미디어와 뉴스레터 서비스는 각종 트렌드를 주도하며 큰 사랑을 받고 있습니다.

* 본 촬영은 방역지침을 준수하여 진행되었습니다



대학내일의 오늘을 함께
만들어주는 20대 구성원 수

138명

* 2021년 기준

대학내일 전직원 평균연령

30.8세

대학내일의 내일을 만들어가는
5개 독자법인*

5개

*(주)대학내일, NHR커뮤니케이션즈,
51퍼센트, 리서치팩토리, 자그마치북스



‘주인이여야 주인의식이 생긴다’

“대학내일의 미션이 ‘세상을 젊게 혁신하다’예요. 청년들을 대상으로 하는 콘텐츠를 만들거나 채용을 돕고, 트렌드를 분석해야 하기 때문에 구성원들도 평균 연령 30.8세로 젊은 편입니다.” 배용근 마케팅커뮤니케이션2팀 책임매니저가 말했습니다. 그는 2021년 직원평의회 의장직에 선출된 인물이었습니다. “직원평의회는 대학으로 치면 학생회같은 거라고 생각하심 됩니다. 2021년 현재 총 25명으로 구성되어 있는데요. 구성원들이 사내 문제에 대해서 크고 작은 안건을 내고 사내 문화가 바뀌어 가는 것을 경험할 수 있기 때문에 평의회에 대한 직원들의 만족도는 상당히 높은 편이에요.” 2014년 시작된 직원평의회를 통해서 직원들은 그간 회사의 문제에 적극적인 의견을 내고 사내 문화를 만들어 갔습니다. ‘보상휴가제도’도 평의회 의 안건으로 시작되었습니다.

“대행사 일을 하다 보면 어쩔 수 없이 야근을 하는 상황이 생깁니다. 이에 직원평의회에서 한 직원이 제안한 제도가 ‘보상휴가제’였어요. 야근한 시간만큼 다른 날에 쉴 수 있도록 하는 제도죠. 그 외에도 평의회를 통해서 최근에 ‘성인지 감수성 위원회’와 ‘ESG 관련 캠페인’도 생겨났어요.” 2021년 직원평의회 부의장으로 선출된 안창민 소셜비즈니스 1팀 책임매니저가 말했습니다.

“대학내일의 모든 직원은 주인의식을 가질 수밖에 없는데요. 대부분이 주주이기도 하기 때문이죠.” 일찍이 사내주주 제도를 도입한 대학내일은 구성원들 대부분이 주주로 이루어져 있었습니다. ‘주인이여야 주인의식이 생긴다’는 회사의 모토 덕분이었습니다.

스마트하게 일하고, 스마트하게 쉽다

“가장 만족하는 제도는 아무래도 선택적 시간근로제와 스마트 워킹 제도를 꼽을 수 있을 것 같아요. 대학내일에서는 월 단위로 자신의 근로 시간을 선택적으로 입력하고 운용할 수 있는데요. 코어 근무 시간인 오전 10시에서 오후 3시까지를 포함한다면 출근과 퇴근의 시간을 유연하게 활용할 수 있어서 좋습니다.” 만족하는 워라밸 제도에 대해서 문자 배용근 책임매니저가 답했습니다. 젊은 기업답게 출퇴근의 유연화가 안정적으로 정착되고 있었습니다. “저는 안식월 제도를 꼽고 싶습니다. 3년·5년마다 1달씩 유급 휴가를 갈 수 있어서 리프레시에 큰 도움을 주죠. 이제 곧 안식월을 갈 수 있는 연차가 되어서 상당히 기대가 됩니다.”

직원의 덕업일치까지 돕는 기업

대학내일은 덕업일치를 돕는 기업이기도 합니다. 1인 2개의 동호회 활동을 적극 권장하고 있기 때문입니다. 아이돌 연구 동호회, 떡볶이 투어 동호회, 방탈출 탐방 동호회, 추리소설 동호회 등 독특한 동호회 활동이 실제로 활발하게 이루어지고 있었습니다.

“대학내일의 모든 직원은 주인의식을 가질 수밖에 없는데요. 대부분이 주주이기도 하기 때문이죠.” 일찍이 사내주주 제도를 도입한 대학내일은 구성원들 대부분이 주주로 이루어져 있었습니다. ‘주인이여야 주인의식이 생긴다’는 회사의 모토 덕분이었습니다.

덕분에 구성원들은 팀과 직책을 넘어서 취향으로 관계를 맺을 수 있습니다. “저는 축구 동호회와 축구 플레이스테이션 동호회 활동을 하고 있어요. 축구 덕후로서 덕업일치를 회사에서 도와주니 행복하죠. 가장 인기 많은 동호회는 ‘메이드 인 내일’이라고 손으로 직접 다양한 공예 작품을 만드는 동호회라고 알고 있어요.” 대학내일은 2021년 22주년을 맞았습니다. 의미 있는 숫자를 꼽아 달라는 요청에 배용근 책임매니저는 “대학내일을 존재하게 하는 모든 20대를 생각하며 20을 꼽고 싶다”고 말했는데요. 의미 있는 숫자인 20주년을 지나 22년차 기업이 된 대학내일의 더욱 성숙해질 행보를 기대해봅니다.





국민내일배움카드 우수사례자 권준걸 씨

새로이 빛날 미래를 요리하다



남들이 모두 부러워하는 대기업 직장인의 삶을 가졌지만, 행복하지 않았습니다.

대략 10년간의 직장생활 끝에 권준걸 씨는 과감하게 자신이 좋아하는 일을
찾아 나서겠다는 결심을 했죠. 국민내일배움카드를 지원군 삼아 평소 좋아하던

요리에 도전하며 새로운 꿈을 그려나가기 시작했습니다.

이제 그는 자기만의 식당을 여는 것을 목표로 힘차게 전진하고 있습니다.

진정한 자아를 찾아 떠난 여행

2018년 5월 31일, 권준걸 씨는 4년 반의 기간을 재직하던 대기업을 나섰습니다. 중소기업의 사원으로 시작해 글로벌 벤처 회사의 한국 지사를 거쳐 유명 대기업까지. 대략 10년 가까운 기간 동안 주말, 밤낮을 가리지 않고 쉼 없이 일했습니다. 반복되는 끝없는 업무와 휴식의 부재는 번 아웃으로 이어졌습니다. 몸과 마음이 모두 지쳐 더이상 같은 방식으로 살 수는 없겠다는 생각이 들었죠. 앞으로 나이가 들고 결혼도 하게 되면 더욱 힘들어질 것을 알았기에 당시 과감하게 퇴사를 결심할 수 있었습니다.

퇴사 이후 그는 바로 해외로 나가 스스로에게 안식년을 주었습니다. 고된 직장생활을 버티게 해준 서핑과 다이빙, 그리고 맛있는 음식들을 마음껏 누리보리라 다짐했는데요. 평소 취미로만 즐기던 서핑을 원 없이 해보고 싶어 인도네시아 발리로 향했습니다. 그곳에서 체계적으로 서핑을 배우며 8개월간 서퍼로서 삶을 마음껏 누릴 수 있었죠. 이집트에서는 프리 다이빙 자격증을 따고 태국에서는 요리 클래스 수업도 들었습니다. 그렇게 1년여간 여행자의 삶을 살면서 직장에 다닐 때 해보지 못했던 것들, 배우고 싶었던 것들을 하나하나 이루어나갈 수 있었습니다.



한국에 돌아와서는 동해안에서 서핑 강사로 일했습니다. 하지만 서핑을 평생의 업으로 삼고 싶지는 않았죠. 서핑은 그가 힘들 때 도망갈 수 있는 휴식처로 남길 바랐습니다.

“서핑 강사로 여름을 보내고 겨울을 맞이할 때쯤 저의 다음 스텝에 대한 고민을 많이 했어요. 그 무렵 우연히 공단 사무실을 지나치다 국민내일배움카드에 대해서 발견하게 되었습니다. 찾아보니 굉장히 많은 지원사업들이 있더라고요. 그중 내가 받을 수 있는 지원이 무엇이 있을까 고민하면서 하고 싶은 일을 떠올려봤습니다. 제가 서핑 다음으로 좋아했던 건 바로 ‘요리’였어요.”

나의 든든한 지원군을 찾다

요리에 대한 확신이 생기자 미래에 대한 그림이 새롭게 그려졌습니다. 고용센터를 찾아가 상담을 하고 특강 등을 들으면서 머릿속으로 그렸던 계획을 구체화할 수 있었죠. 국민내일배움카드를 활용해 전문적인 요리 과정을 배울 수 있는 학원에도 등록했습니다.

“한솔요리학원 강남점에서 한식, 양식, 중식 실기반을 수강했어요. 혼자서 이런저런 정보들을 토대로 요리를 할 때와는 다르게 체계적으로 배울 수 있어 좋았습니다. 각각의 재료들이 어떻게 어울리는지, 기본적인 조리 스킬은 어떤 것들이 있는지 차근차근 알아갈 수 있었어요. 사실 돈을 주고 배우려면 엄청 비싼 수업일 텐데 국민내일배움카드를 통해 기회를 얻을 수 있었고, 추가적으로 지원금도 나오니까 재정적으로나 심적으로 큰 도움이 되었어요.”

권준걸 씨는 국민내일배움카드를 통해 자신을 지원해주는 사업이 많다는 사실을 알게 되었습니다. ‘회사 안이 전쟁터라면 밖은 지옥이야.’라는 드라마



<미생>의 대사를 마음속에 새기고 있었는데 지옥에서 뜻밖의 든든한 지원군을 만났다는 사실이 그를 기쁘게 했습니다.

“정부 지원사업이라고 하면 대충할 것이라는 편견이 있었는데 전혀 그렇지 않았어요. 선생님께서도 항상 꼼꼼하게 수업 과정을 살펴주셨고 학생들도 모두 열의에 차 있었어요. 수강생 중에 제 어머니뻘 되시는 분들도 계셨는데 창업이 목표가 아니라고 하셨지만, 창업을 하려는 젊은이들보다 더 열심히 수업에 임하셨죠. 이 모습을 보고 저도 많은 자극을 받았어요. 선생님뿐만 아니라 함께 배우는 수강생 모두가 서로에게 긍정적인 영향을 준거죠.”

새로운 시작의 주춧돌이 될 ‘마음의 벤치’

학원에서의 배움을 토대로 권준걸 씨는 강남소재의 일식집에 취직했습니다. 비교적 큰 매장이 아니었기에 전반적으로 모든 요리 과정을 다뤄볼 수 있는 기회를 얻었습니다. 조리실장이 된 그는 자신의 요리를 펼치면서 사장님의 식당 운영 노하우도 함께 빠르게 흡수했습니다.

“직접 일을 해보니 식당 운영에서 요리가 차지하는 비중은 그리 크지 않다는 것을 깨달았어요. 식자재 관리, 현금 흐름 관리, 마케팅 등 생각해야 할 것들이 굉장히 많았습니다. 단순히 내가 좋아하고 잘하는

요리 하나만 있으면 될 거라는 생각은 안일한 판단이었어요. 현업에서 일하면서 맛에 영향을 주는 다른 부분들, 예컨대 식당의 분위기, 위치, 플레이팅 방법 등을 종합적으로 고민할 수 있게 되었습니다.” 이제 권준걸 씨는 또 다른 계획을 다듬어나가고 있습니다. 그의 목표는 해외에서 자신만의 식당을 여는 것입니다. 그가 서핑을 즐겼던 인도네시아에서는 K-Food가 많은 인기를 얻고 있는데요. 이를 어떤 방식으로 접목해 타깃팅할지가 그의 가장 큰 관심사이자 고민거리입니다. 외국인과 현지인은 소비금액의 차이가 크고 선택하는 메뉴도 다르기 때문이죠. 학원에서 배웠던 체계적인 요리 방법과 현업에서 익힌 실질적인 식당 운영 노하우가 그의 깊이 있는 고민에 도움이 될 것으로 보입니다.

“제가 국민내일배움카드는 ‘벤치’와 같아요. 한숨 돌리고 쉬었다 갈 수 있는 여유를 주는 공간인 거죠. 회사를 그만두고 당장 소득이 끊길 걱정을 유예시켜줘서 마음의 쉼터를 얻은 기분이었습니다. 이 기회를 지원받으면서 새로운 걸 생각해보고 재취업을 꿈꿀 수 있다는 게 참 좋았어요. 제가 그랬던 것처럼 국민내일배움카드가 보다 많은 사람에게 쉼터가 되었으면 좋겠습니다.”

<퇴사자's 꿀팁>

주저하는 누군가를 위해

하고 싶은 일에 도전하기를 망설이는 분들께 세상을 사는 다양한 방법이 있다는 것을 말씀드리고 싶어요. 기존의 생활과는 다른 삶을 찾으려 하면 분명 고통이 따릅니다. 코로나19가 장기화하면서 그 고통의 크기가 더욱 커졌기 때문에 무작정 퇴사를 하는 것은 권하고 싶지 않아요. 다만 모든 일에는 위험과 보상이 공존합니다. 두 가지에 대해 충분히 고민하고 자신만의 답을 찾아 나섰다면 그 길은 무엇이 됐든 충분히 가치 있으리라 믿습니다. 여러분의 선택을 응원합니다!

해외 취업 경험자가 말하는 한국에서 국제개발협력 분야 취직하는 법!



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

올해 2월부터 케냐에 파견되어 국제개발협력 분야에서 일하게 되었습니다. 주변에서 종종 왜 케냐 근무를 결정했는지, 어떻게 준비했는지 많이 물어봅니다. 사실 이제 겨우 해외에서 근무한 지 2개월도 채 되지 않기에 제 직무에 대해 말씀드리기는 제가 매우 부족합니다. 하지만 취업을 준비했던 입장에서 느낀 점을 솔직하게 말씀드릴 수는 있을 것 같습니다.

특별한 전문 분야가 없는 문과대학생의 취업준비과정

저는 복수전공 없이 그저 역사를 전공했던 학생이었습니다. 해외 거주 경험도 없는 후천적인 영어 학습자였습니다. 국제개발협력과 맞물릴 수 있는 국제학부나 경영대학 소속이 아니었고, 여학이 탁월한 것도 아니었습니다. Sector라고 부르며 보건, 의료, 교육, WASH 등 국제개발협력의 주요 전문 분야에서 두각을 드러낼 전공도 아니었습니다. 대신 이 모든 점을 솔직하게 인정하고, 제가 할 수 있는 부분과 국제개발협력에서 필요한 역량의 교집합을 찾으며 취업을 준비했습니다.

예를 들어 전공 수업을 통해 근대 이후 전개된 국제질서를 학습한 경험이 현재 산재한 국제개발협력의 주요 흐름을 살펴볼 때 도움이 될 것이라 피력해 보는 것입니다. 더불어, 영어로 읽고 쓰는 능력을 바탕으로 한 사무 행정 능력을 강조하려고 애썼습니다. 그저 유창한 회화가 아니라 영어로 된 자료를 읽고, 요약하고 이를 바탕으로 작문 및 번역을 할



수 있는 역량 함양을 목표로 했습니다.

이를 위해 터키 교환학생 경험을 강조했습니다. 300명이 넘는 기숙사에서 혼자 한국인으로 머무르면서 다양한 학생과 교류하고, 영어로 진행되는 수업을 수강하며 다양한 글을 작성한 경험을 제시한 것입니다. 이때 고용노동부 해외특파원을 비롯하여 다양한 대외활동을 경험할 수 있었습니다. 귀국 후에 참여한 활동도 여여 끊임없이 읽고 쓰고 고민한 과정을 근거로 기록했습니다.

알고 보면 국제개발협력을 향한 다양한 길

이렇게 개인적인 경험을 굳이 길게 쓰는 이유는 국제개발협력 분야에서 일하고자 한다면, 다양한 길이 있을 수 있다는 점을 언급하기 위해서입니다. 국제개발협력 분야에서 활동하고자 한다면 외교부 산하 한국국제협력단(KOICA)의 프로그램과 국제개발협력민간협의회(KCOC)의 월드프렌즈 봉사단을 떠올리기 쉽습니다. 그리고 해외사무소 혹은 재외공관, 국내 사업수행기관 YP(Young Professional, 舊 청년인턴)에서 일하며 본격적인 경력을 쌓아나가게 됩니다. 저 역시 앞서 언급한 과정을 통해 KOICA ODA 사업수행기관 YP를 통해 국내 한 기관 해외사업부에서 일하며 처음으로 국제개발협력 분야에 발을 들인 경우입니다.

다만 저는 봉사단은 거치지 않았고, 대신 앞서 언급한 것처럼 국제개발협력과 맞물릴 경험을 찾아 나가며 취업을 준비했습니다. 현재 코로나19로 해외봉사단 파견이 위축된 지금, 이러한 제 경험은 조금이나마 도움이 되지 않을까 생각하며 조심스레 제안해봅니다. 국제개발협력 분야에서 일하고 싶다면 특정한 활동이나 경험에 한정 짓지 않는 것이 좋겠습니다. 국제개발협력과 맞물릴 수 있는 모든 분야(국제정치, 공공외교, 경제는 물론 농업, 보건, 의료 등 전문 분야까지 포함)에서 꾸준히 관심과 역량을 드러내는 태도가 중요한 것 같습니다.

코로나19로 대외활동도 인턴만큼 힘들어진 지금,

대안은 결국 ‘빨리’, ‘많이’

다행히 한국에는 국제개발협력 진출을 대비하며 참여할 수 있는 활동이 많은 편입니다. 제 개인의 경험을 바탕으로 몇 가지 정리해 보겠습니다.

우선 기자단 및 대외활동을 통해 진로를 탐색하여 학생 때 최대한 많은 경험과 이력을 확보하는 것을 추천하고 싶습니다. 실제로 주한유럽연합대표부, 한·아프리카재단, 한·아세안센터 등 한국 내 국제기구에서 주기적으로 행사를 진행하고 기자단을 선발하여 운영하고 있습니다. 국제기구가 아니라 하더라도 NGO에서도 대학생기자단 및 대외활동을 운영하고 있습니다. 공공기관이나 지자체 내 국제협력 부서에서 국제개발협력을 다루기 때문에, 관심만 있다면 일반 기관에서도 직무와 맞물릴 활동을 충분히 찾아볼 수 있습니다. 저 역시 한국문화재단 기자단을 통해 ODA팀의 사업을 공부하여 취재했고, 글로벌지식협력단지 한국경제발전전시관 도슨트 활동을 통해 국제개발협력과 맞물릴 수 있는 부분을 찾아 나가며 진로를 탐색했습니다. 다만 이제는 이 대외활동조차도 경쟁률이 높아, 학교 수업과 교내 활동부터 시작하며 꾸준히 역량을 쌓아나가는 것이 중요합니다.

다음으로는 기관에서 제공하는 취업프로그램에 참여하여 업계의 동향을 이해하는 것입니다. 외교부 국제기구센터나 코이카의 취업공고를 꾸준히 살펴보고, 특히 간담회나 모의면접이 있다면 본인의 이력을 정리하고 평가를 받아보는 것이죠. 저는 특히 유엔식량농업기구(FAO) 한국협회에서 진행한 ‘2020 국제 기구 진출 간담회’에서 큰 도움을 받았습니다. 제 CV를 읽어본 담당관님께서 지금 저에게 가장 부족한 것은 해외 현장 경험이니 기회가 있다면 어려운 시기이지만 꼭 해외 진출을 타진하라고 하셨습니다. 그때의 조언이 케냐파견을 결정할 수 있는 큰 계기가 되었습니다. 월드잡플러스를 통해 신청한

‘2020 OECD 진출 채용 설명 웨비나’도 큰 도움이 되었습니다. 직접 OECD 사무국 인사국 담당자의 강의를 들을 수 있었고, 행사 후 주요 동향을 메일로 받아볼 수 있기 때문입니다. 지금도 메일로 꾸준히 자료를 받아 살펴보고 있습니다.

이후 본격적으로 취업을 준비하는 과정은 실제로 정말 힘듭니다. 다만 불안함을 견디며 꾸준히 지원서를 준비하고 커뮤니티를 통해 실제 현직자에게 여쭙어보며 준비하다 보면, 반드시 좋은 결과가 있으리라 응원하고 싶습니다. 저도 제 자리에서 최선을 다해 근무하며 앞으로 해외 취업 정보를 공유하겠습니다!



* 참고자료

- 고용노동부 월간 내일 웹진
- KOICA ODA 영프로페셔널(YP: <https://odaintern.koica.go.kr/>)
- 워크넷(www.work.go.kr)
- 월드잡플러스(<https://www.worldjob.or.kr>)
- 외교부- 국제기구 인사센터(<https://unrecruit.mofa.go.kr>)
- 한·아프리카재단(<https://www.k-af.or.kr>)
- 한국국제교류재단(<http://www.kf.or.kr>)
- KOICA 해외봉사단(<https://koica.go.kr>)
- KOICA 개발협력 좋은 일자리(https://koica.go.kr/koica_kr/984/subview.do)
- 국제개발협력민간협의회(KCOC) <http://www.ngokcoc.or.kr>



산업재해 사고·사망 현황을 파악하고 감축에 힘쓰겠습니다!

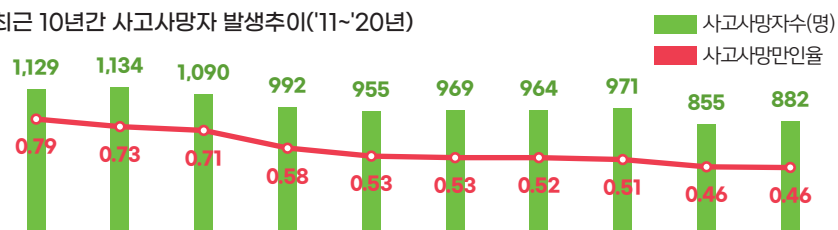
고용노동부에서는 지난 4월 15일 '20년 산업재해 사고·사망 통계를 확정 발표했습니다.

자료에는 사고·사망의 규모·재해유형·작업내용·기인물별 등 재해발생 요인별 세부 분석 내용이 담겼는데요. 결과 분석에 이어 2021년 산재 사망사고 감축을 위한 방안도 제시했습니다. 어떤 내용이 담겼는지 함께 살펴볼까요?

산재 사고사망자 발생 추이는 어떨까요?

'20년 산재 사고사망자는 882명으로 '19년에 비해 27명 증가(3.2% ↑)했습니다. 사고사망자는 '19년 역대 최초로 800명대 진입했으나, '20년 이천 화재사고(38명 사망) 등의 영향으로 27명 증가했습니다. 사고사망만인율*은 전반적인 감소세로 '20년은 '19년과 같은 0.46‰으로 나타났습니다.

최근 10년간 사고사망자 발생추이('11~'20년)



*사고사망만인율(‰) = (사고사망자수/상시근로자수)×10,000

※ 소수점 셋째자리에서 반올림

업종별 사고사망자

▶ 건설업은 증가, 제조업은 감소했어요

업종별로 봤을 때 건설업 사고사망자는 458명(전체의 51.9%)으로 전년대비 30명 증가, 제조업은 201명(전체의 22.8%)으로 전년대비 5명 감소했습니다.

(단위: 명, %, ‰, %p, ‰p)

구분	계	만인율	건설업			제조업			기타산업		
			비중		만인율	비중		만인율	비중		만인율
2020년	882	0.46	458	51.9	2.00	201	22.8	0.50	223	25.3	0.18
2019년	855	0.46	428	50.1	1.72	206	24.1	0.51	221	25.8	0.18
증감	27	0.00	30	1.8	0.28	-5	-1.3	-0.01	2	-0.5	0.00

*기타산업: 기타의사업(서비스업, 122명), 운수·창고통신업(67명), 임업(16명), 광업(8명), 농업(7명) 순

규모별 사고사망자

▶ 49인 미만은 증가, 50인 이상은 감소했어요

규모별로 봤을 때, 5~49인에서 402명(45.6%), 5인 미만에서 312명(35.4%)의 사고사망자가 발생하여 전년대비 각각 43명, 11명 증가했습니다. 50~299인에서는 131명(14.9%), 300인 이상에서는 37명(4.2%)의 사고사망자가 발생하여 전년대비 각각 16명, 11명 감소했습니다.

(단위: 명, %, ‰, %p, ‰p)

구분	계	만인율	5인 미만			5~49인			50~299인			300인 이상		
			비중	만인율		비중	만인율		비중	만인율		비중	만인율	
2020년	882	0.46	312	35.4	1.04	402	45.6	0.49	131	14.9	0.29	37	4.2	0.12
2019년	855	0.46	301	35.2	1.00	359	42.0	0.44	147	17.2	0.33	48	5.6	0.15
증감	27	0.00	11	0.2	0.04	43	3.6	0.05	-16	-2.3	-0.04	-11	-1.4	-0.03

* 건설업 근로자 수 산정식: (공사금액 × 노무비율) ÷ (건설업 월평균임금 × 공사기간)

재해유형별 사고사망자

▶ 떨어짐, 끼임, 부딪힘, 물체에 맞음, 깔림·뒤집힘 순으로 많이 발생했어요

재해유형별로 봤을 때에는 '떨어짐'(328명), '끼임'(98명), '부딪힘'(72명), '물체에 맞음'(71명), '깔림·뒤집힘'(64명) 순으로 사고사망자가 다수 발생했고, 전년 대비 '떨어짐'(19명 ↓), '끼임'(8명 ↓), '부딪힘'(12명 ↓), '깔림·뒤집힘'(3명 ↓) 등 대부분의 재해유형에서 사고사망자가 감소했습니다. 그러나 '화재', '물체에 맞음'에 의한 사망자는 각각 32명, 22명 증가한 것으로 나타났습니다.

* 이천 한익스프레스 물류창고 화재('20.4.29, 38명 사망)

** 건설업에서 16명 증가(26→42명), 제조업에서 12명 증가(12→24명)

(단위: 명, %, ‰, %p)

구분	계	떨어짐		끼임		부딪힘		물체에 맞음		깔림·뒤집힘		사업장외·교통사고		화재		기타	
		비중	비중	비중	비중	비중	비중	비중	비중	비중	비중	비중	비중	비중	비중	비중	비중
2020년	882	328	37.2	98	11.1	72	8.2	71	8.0	64	7.3	54	6.1	46	5.2	149	16.9
2019년	855	347	40.6	106	12.4	84	9.8	49	5.7	67	7.8	49	5.7	14	1.6	139	16.3
증감	27	-19	-3.4	-8	-1.3	-12	-1.6	22	2.3	-3	-0.5	5	0.4	32	3.6	10	0.6

* 건설업 근로자 수 산정식: (공사금액 × 노무비율) ÷ (건설업 월평균임금 × 공사기간)



연령별 사고사망자

▶ 50세 이상에서 많이 발생했어요

연령별로 봤을 때, 전체 사고사망자 882명 중 50세 이상이 72.4%(639명)이며, 이 중 60세 이상이 39.3%(347명)를 차지했고, 특히 60세 이상 사고사망자는 62명 증가하여(285→347명), 전체 사고사망자 증가폭(27명)을 상회했습니다.

(단위: 명, %, %p)

구분	계	18세~ 29세		30세~ 39세		40세~ 49세		50세~ 59세		60세 이상	
		비중		비중		비중		비중		비중	
2020년	882	42	4.8	64	7.3	137	15.5	292	33.1	347	39.3
2019년	855	51	6.0	80	9.4	144	16.8	295	34.5	285	33.3
증감	27	-9	-1.2	-16	-2.1	-7	-1.3	-3	-1.4	62	6.0

* 건설업 근로자 수 산정식: (공사금액 × 노무비율) ÷ (건설업 월평균임금 × 공사기간)

외국인 사고사망자

▶ 전체 사고사망자의 10.7%가 외국인이었어요

2020년에 외국인은 총 94명의 사고사망자가 발생하여(건설업 46명, 제조업 38명), 전체의 10.7%를 차지(전년도 12.2%)했습니다. 전년대비 건설업에서는 감소(3명)했고, 제조업에서는 동일했습니다.

(단위: 명, %, %p)

연도	계	건설		제조		기타산업	
		비중		비중		비중	
2020년	94	46	48.9	38	40.4	10	10.6
2019년	104	49	47.1	38	36.5	17	16.3
증감	-10	-3	1.8	0	3.9	-7	-5.7



2021년 산재 사망사고 감축 방향은?

고용노동부는 올해 사고사망 20% 감축을 위해 전 부처의 역량을 집중하여 산재 사망사고 감소를 추진하기로 했습니다. (「산재 사망사고 감소 대책(3.25.)」)

첫째, 사망사고 발생 위험 사업장의 안전관리를 강화합니다.

건설현장 규모별 사망사고를 예방하기 위해 대규모 현장, 본사 중심의 책임관리를 실시합니다. 또 중소규모 현장에서는 기술지도 중심으로 안전관리를 강화하고, 초소규모 현장에서는 기술·재정지원을 대폭 확대할 예정입니다. 제조업 등의 위험요인별 안전관리를 강화하기 위해서는 ‘끼임’ 사고에 대한 체계적인 예방을 합니다. 또 화학사고 예방관리 강화를 위해서 화학사고 위험사업장 중점관리를 추진하고, 위험수준에 따른 공정안전 관리를 실시할 계획입니다.

둘째, 안전관리 불량 사업장에 대한 엄정한 지도 및 감독을 강화합니다.

현장을 직접 방문하는 민간재해예방기관, 안전지킴이, 안전공단 등을 활용하여 체계적 지도·감독을 실시하고, 불량사업장에 대해서 엄정한 행사법 조치를 실시합니다. 또 3대 안전조치(추락·끼임·필수 안전보호구 착용) 준수 여부를 대폭 늘어난(’20년 108대 → ’21년 404대) 패트rollers를 집중 투입하여 점검 및 감독합니다.

셋째, 사업장 안전보건관리체계 구축을 추진합니다.

중대재해처벌법 하위법령의 조속한 제정을 추진합니다. 대규모 기업의 안전보건관리체계 조기 구축을 독려합니다. 또 중·소규모 기업의 안전보건관리체계 구축 지원을 위해 「안전관리 현장지원단」의 진단, 컨설팅 및 솔루션을 제공합니다.



MOEL News

1

2021년
장애인고용촉진대회를
개최했습니다



고용노동부가 주최하고 한국장애인고용공단이 주관하는 「2021 장애인고용촉진대회」가 지난 4월 15일 열렸습니다. 올해로 31회를 맞는 「장애인고용촉진대회」는 장애인 고용촉진에 기여한 사업주와 모범이 되는 장애인 노동자, 그리고 장애인 고용 업무 유공자를 포상하기 위한 행사입니다. 4월 「장애인 고용촉진 강조기간」에 개최된 올해 행사는 코로나19 확산을 방지하기 위해 장애인 고용촉진 유공 수상자와 행사관계자 등 참여자를 최소화했으며, 행사장의 철저한 방역과 함께 정부의 사회적 거리두기 지침을 준수하며 진행되었습니다.

올해 「장애인고용촉진대회」에서는 장애인 고용촉진 유공자 30명에게 철탑산업훈장, 산업포장 등 정부포상 8점과 고용노동부 장관 표창 22점이 수여되었습니다.

이번 대회에서 영예의 철탑산업훈장은 조상욱 행복모아(주) 대표이사, 산업포장은 김혜일 (주)링키지랩 팀장에게 돌아갔습니다.

① 조상욱 대표이사는 SK하이닉스(주)의 자회사형 표준사업장인 행복모아(주)의 대표이사로 취임한 이후 장애인 고용 확대를 위해 지속적으로 노력했으며, 그에 따라 행복모아(주)는 창립 3년 만에 장애인 표준사업장 중 가장 많은 장애인 노동자를 고용하게 되었습니다. 조상욱 대표이사는 방진복 제조 및 세탁을 주요 직무로 하여 장애인을 고용해왔으며, 최근 제과제빵 직무를 신규로 발굴하여 중증장애인 고용을 추가로 확대했습니다. 그 결과 현재 456명의 임직원 중 400여 명의 장애인이 근무하고 있으며, 이중 중증장애인 근로자는 95%에 이릅니다. 또한 전문사회복지사 8명을 배치하여 정기적인 상담, 경력관리 등 장애인 노동자의 안정적인 근무환경 조성을 위해 노력하고 있습니다.

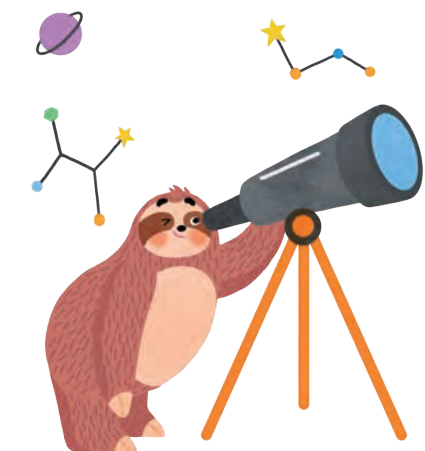
② 산업포장 수상자인 김혜일 팀장은 중증 시각장애인 당사자로 장애인들의 정보접근성 향상에 기여한 공로를 인정받아 수상자로 결정되었습니다. 김혜일 팀장은 (주)엑스비전테크놀로지 지에서 근무하던 2009년 화면낭독 프로그램 개발 및 품질보증(QA) 업무를 담당하며 시각장애인 정보접근성을 크게 향상시켰습니다. 또한 2014년부터는 카카오 정보 서비스 모니터링 업무를 담당했고, 2019년부터는 웹(Web)/앱(App) 접근성 사용자 테스트 업무와 함께 팀원에 대한 직무향상 교육 및 직무지도 업무도 수행하고 있습니다. 이외에도 '장애청소년 글로벌 IT 챌린지' 등 다양한 분야에서 재능기부 활동을 하고 있으며, 점자 신용카드 발급, 점자 규격의 표준화, 시각장애인 독서권 확대 등 시각장애인을 위한 사회적 인식 제고에도 큰 역할을 하고 있습니다.

대통령표창은 (주)하누리 김승범 조장과 (주)후니드 박영삼 경영지원본부장에게 돌아갔습니다.

① 중증 뇌병변장애를 가진 김승범 조장은 하누리 펄텍센터 초기 직원으로 입사해 끊임없는 자기계발을 통해 장애인 채용 직무 전문가로 성장했으며, 타 기업의 장애인 고용과 장애인 근로자들의 장기근속을 위해서도 노력하고 있습니다. 김승범 조장은 입사 후 각종 직무교육을 이수하고 컴퓨터 자격증을 취득했으며, 스팀세차 기술 최신동향에도 지속적으로 관심을 가지는 등 직무능력 향상에도 꾸준히 노력했으며, 타 기업에서 스팀세차 직무 및 식기세척 직무에 장애인을 고용할 수 있는 비법을 전수한 공로를 인정받았습니다.

② (주)후니드 박영삼 경영지원본부장은 바리스타, 재택근로 등 장애인 고용모형을 개발하고 채용 시 장애인 노동자를 우대했으며, 장애인 직장 적응 프로그램을 운영하는 등 자체적으로 장애인고용 확대 방안을 수립하여 실천했습니다. 이러한 노력으로 3년 전까지만 해도 장애인 고용의무 미이행 사업체였던 (주)후니드는 장애인 고용의무 달성을 넘어 현재 72명의 장애인 근로자가 근무하는 장애인 다수고용사업체로 거듭나게 되었습니다.

한편 이어진 축하공연에서는, 발달장애인 기타리스트 김지희 씨와 청각장애인 발레리나 고아라 씨의 합동공연을 통해 수상자들에게 축하의 메시지와 함께 큰 감동을 선사했습니다.



2

K-디지털 트레이닝 자율주행
혁신훈련기관을 방문했습니다



박화진 고용노동부 차관은 지난 4월 2일, ‘K-디지털 트레이닝(K-Digital Training)’ 훈련기관인 (주)그랩을 방문하여 훈련과정을 둘러보고 훈련생들과 현장 간담회를 했습니다. 이번 현장방문은 ‘K-디지털 트레이닝’에 참여하여 디지털·신기술 분야 훈련을 받는 청년들을 격려하고, (주)그랩의 ‘자율주행 데브코스*’와 같은 우수 훈련과정을 확산하기 위해 이루어졌습니다.

‘K-디지털 트레이닝’은 「한국판 뉴딜」의 일환으로 시작된 사업으로, 향후 우리 노동시장 디지털·신기술 분야에서 중심적인 역할을 할 핵심 실무인재를 양성하는 정부지원 훈련과정입니다. 그랩, 우아한테크코스 등 청년들이 선호하는 민간의 혁신적인 훈련기관과 네이버, 카카오페이, 쏘카 등 디지털 분야 선도기업이 함께 참여하고 있습니다. 훈련에 참여 중인 훈련생들에게는 기업이 제시한 실무 문제를 프로젝트 방식으로 풀어나가는 현장맞춤형 교육훈련이 제공됩니다. 오늘 방문한 (주)그랩은 개발자 커리어 플랫폼 ‘프로그래머스**’ (programmers.co.kr)와 온라인 시험 감독 플랫폼인 ‘모니토(monito.io)’로 디지털·신기술 분야에서 주목받고 있는 기업입니다.

(주)그랩은 코로나19 이전부터 비대면 강의를 진행해왔던 비결을 바탕으로 채용 서비스와 연계하여 자율주행 및 인공지능 분야의 실무인재를 양성하는 K-디지털 트레이닝 훈련을 작년 부터 진행해왔습니다. 특히 ‘자율주행 데브코스’는 ▲자율주행 로봇을 연구하는 기업인 자이 트론 실무진 및 국내외 전문가 참여 ▲라이다(LiDAR), 관성측정장치(IMU) 센서 등을 장착한 모형을 활용한 실습 진행 ▲최종 프로젝트인 자율주행 경진대회를 통해 소프트웨어와 하드웨어 지식을 모두 갖춘 전문인력을 양성하는 훈련과정입니다.

박화진 차관은 임성수 대표로부터 기관 소개 및 (주)그랩의 K-디지털 트레이닝 훈련과정에 대한 설명을 듣고, 향후 디지털·신기술 분야 직업훈련에 대한 발전계획에 관해 이야기를 나누었습니다. 이후 강의실과 자율주행 스튜디오에서 훈련생들의 실습 모습을 둘러보며 청년들을 격려했습니다. 또 자율주행 스튜디오에서 훈련생들의 자율주행 시범을 참관하고, 훈련생들의 도움을 받아 직접 모형카 구동을 체험했습니다.

이어서, 박화진 차관은 그랩의 자율주행 데브코스에 참여 중인 청년들과 간담회를 진행하며, 청년들로부터 훈련에 참여한 소감과 건의 사항 등을 청취했습니다.

박화진 차관은 “2021년 K-디지털 트레이닝 훈련과정 공모를 통해 (주)그랩, 모두의 연구소, (주)구름, 팀스파르타 주식회사, 멀티캠퍼스 등 37개 기관 52개 과정(3,496명)이 추가 선정

되어 보다 많은 청년이 훈련과정에 참여할 수 있게 되었다”라면서, “K-디지털 트레이닝과 같은 디지털·신기술 분야 훈련을 통해 청년들이 고용위기를 극복하고, 취업에 성공할 수 있도록 적극적으로 지원하겠다”라고 밝혔습니다.

K-디지털 트레이닝은 지난해 9월 43개 훈련공급기관이 선정되어 훈련생 모집 절차를 거쳐 11월부터 본격적으로 실시되고 있습니다. (주)그랩과 같은 혁신훈련기관의 경우 훈련생 모집 경쟁률이 9:1에 이르는 등 청년들의 관심이 매우 높습니다.

보다 많은 청년들에게 훈련 기회를 제공하기 위해 지난 1월 훈련기관 추가 공모를 시행하여 지난 3월 31일 37개 기관 52개 과정을 추가 선정했으며, 이번엔 추가 선정된 과정을 포함하여 4월부터는 청년들이 참여할 수 있는 훈련과정이 더욱 풍부해질 예정입니다.

고용노동부는 올해 2만 명, 향후 5년간 18만 명의 디지털·신기술 분야 실무인재 양성을 목표로, 올해 안에 추가적인 K-디지털 트레이닝 훈련과정 공모를 할 예정입니다. K-디지털 트레이닝에 참여하고자 하는 청년은 직업훈련포털(www.hrd.go.kr) 또는 지방고용노동관서를 통해 국민내일배움카드 발급신청을 해야 합니다. 훈련참여 방법 및 보다 상세한 훈련과정 내용 등은 직업훈련포털(HRD-Net)과 각 교육·훈련기관 누리집 등에서 확인할 수 있습니다.

* 센서 및 영상처리, 모터 제어 기반 자율 주행 기능 구현 개발 코스

** 취업 및 이직을 희망하는 개발자에게는 ‘학습부터 구직까지 전문적인 개발자 맞춤 커리어 서비스’를, 기업에게는 ‘코딩테스트 등 개발자 역량 평가와 채용 서비스’를 제공하는 플랫폼으로, 이용 고객사 5천개 소, 기업 채용 코딩테스트 22,000회 진행

< K-디지털 트레이닝 ’21년 신규 훈련과정 예시 >

기관명	분야	훈련과정명
(주)그랩	클라우드	프로그래머스 데브코스: 클라우드 기반 백엔드 엔지니어링
(주)그랩	빅데이터	프로그래머스 데브코스: 빅데이터 플랫폼 프론트엔드 엔지니어링
(주)구름	클라우드	쿠버네티스 전문가 양성과정
(주)구름	인공지능	실무형 클라우드 엔지니어 양성과정
팀스파르타 주식회사	클라우드	실무형 클라우드 엔지니어 양성과정
(주)멀티캠퍼스	빅데이터	데이터 사이언스/엔지니어링 전문가
(주)멀티캠퍼스	빅데이터	빅데이터 기반 지능형 서비스 개발
(주)모두의연구소	인공지능	인공지능 개발자 양성과정 AIFTEL(아이펠)

3

외국인근로자 체류 및
취업활동 기간을 연장했습니다



정부는 코로나19로 인해 입국과 출국이 어려운 외국인근로자와 외국인근로자를 구하지 못해 인력난을 겪는 중소기업 및 농·어촌의 애로사항을 고려하여, '21.4.13.~12.31 기간 내 국내 체류 및 취업활동 기간이 만료되는 외국인근로자*의 체류 및 취업활동 기간을 1년 연장합니다.

코로나19 확산 영향으로 '20.4월 이후 일반 외국인근로자(E-9)의 도입규모가 급격히 감소*했으며, 방문취업 동포(H-2)도 '20년 기준 외국인등록자 수가 '19년 대비 약 10% 수준을 기록하여, 이에 따라 외국인근로자는 항공편 감축 등으로 입·출국에 어려움을 겪고, 중소기업과 농·어촌에서는 인력난이 계속 심화됨에 따라, '20.12월 외국인력정책위원회에서 최대 5년 이내로 제한된 외국인근로자의 취업활동 기간을 1년 이내 범위에서 연장하기로 결정했습니다. 관련 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」개정안이 지난 3월 국회에서 통과되어 4.13. 공포·시행됨에 따라, 정부는 외국인력정책위원회를 개최하여 외국인근로자(E-9, H-2)의 체류 및 취업활동 기간을 1년 연장하기로 의결('21.4.12.)했습니다.

이번 1년 연장조치의 대상이 되는 외국인근로자는 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」에 따른 외국인근로자(E-9, H-2)로, 개정법 시행일인 '21.4.13.부터 '21.12.31. 내에 취업활동 기간(3년 또는 4년 10개월)이 만료되는 외국인근로자를 대상으로 합니다. 일반 외국인근로자(E-9) 중 50일 취업활동 기간 연장조치를 받았던 외국인근로자도 연장된 취업활동 기간이 '21.4.13~12.31 사이에 만료되는 경우 이번 1년 연장조치 대상에 포함됩니다. 단, 개정법 시행일 이전 취업활동 기간이 만료된 외국인근로자는 체류자격 만료로 인해 동 연장

조치의 대상이 되지 않습니다.

일반 외국인근로자(E-9)의 경우 현재 체류 및 취업활동 기간 50일 연장조치를 1년 연장으로 변경하고, 방문취업 동포(H-2)의 경우 고용센터의 특례고용가능확인서 발급 및 근로개시신고를 한 근로자에 한하여 체류 및 취업활동 기간을 1년 연장합니다. 현재 특례고용가능확인서 발급 및 근로개시신고 등이 되어있지 않더라도 동포의 체류 및 취업활동 기간이 만료되기 전에 근로개시신고 등을 할 경우 1년 연장합니다.

이번 외국인근로자에 대한 취업활동 기간 연장조치는 외국인근로자 및 고용 사업주의 개별적인 체류 및 취업활동 기간 연장 신청 없이 정부에서 일괄 연장할 예정입니다. 단, 사업주는 외국인근로자와의 근로계약 기간 연장 및 이에 따른 고용허가 기간 연장 신청*을 해야 하며, 방문취업 동포(H-2)의 경우 사업주가 반드시 특례고용가능확인서를 발급받고 사업주 또는 근로자가 근로개시신고*를 해야 합니다.

이에 따라, 이번 연장조치 대상이 되는 외국인근로자(E-9, H-2)는 최소 70,128명에서 최대 114,596명에 달할 것으로 보입니다. 일반 외국인근로자(E-9)는 연장조치의 대상이 되는 62,239명 전원에 대해 취업활동 기간을 연장하고, 방문취업 동포(H-2)는 연장조치 대상이 되는 52,357명* 중 근로개시신고 등 합법 취업 확인 시 취업활동 기간을 연장하여, 실제 취업활동 기간이 연장되는 동포의 최소인원은 현재 합법 취업 중인 7,889명, 최대인원은 연장조치 대상인 52,357명으로 예상됩니다.

* 체류자격: 비전문취업(E-9), 방문취업(H-2)

* E-9 도입규모(명): ('19) 51,365 → ('20) 6,688(전년대비 △44,677) → ('21.1~3월) 1,412

* H-2 외국인 등록자 수(명): ('19) 63,339 → ('20) 6,044(전년대비 △57,295)
- 국내 체류하는 외국인근로자의 수가 큰 폭으로 감소했다.

* E-9 체류규모(천명): ('19.12월) 277 → ('20.12월) 237(전년대비 △40) → ('21.2월) 231H-2 체류 규모(천명): ('19.12월) 226 → ('20.12월) 155(전년대비 △71) → ('21.2월) 143

* 관할 고용센터 방문 또는 온라인(www.eps.go.kr) 신청 가능

* 사업주가 관할 고용센터에 외국인근로자의 근로개시신고 또는 외국인근로자가 직접 관할 출입국·외국인관서에 취업개시신고 가능

코로나19 관련 가족돌봄비용
긴급지원 사업을 시행했습니다



고용노동부는 지난 4월 5일부터 「코로나19 관련 가족돌봄비용 긴급지원 사업」의 신청·접수를 시작한다고 밝혔습니다. 이를 통해 코로나19에 가족이 감염되거나 휴원·휴교·원격수업 등으로 초등학교 2학년 이하(또는 만 8세 이하<장애인 자녀는 만 18세 이하>) 자녀를 돌보기 위해 올해 가족돌봄휴가를 사용한 근로자 대상으로, 가족돌봄휴가 1일 5만 원, 근로자 1인당 최대 10일간 지원하게 됩니다. 또한 올해 1월 1일 이후에 가족돌봄휴가를 이미 사용한 근로자에 대해서도 지원할 방침입니다. 정부는 이 사업을 당초에 2020년에만 한시적으로 운영하려고 했으나, 올해도 코로나19 상황이 지속됨에 따라 올해 추경에 420억 원을 반영하여 시행하게 되었습니다. 지난해에는 코로나19 관련하여 가족돌봄휴가를 사용한 근로자 13만 9천 명이 지원받았는데, 사업장 규모별로 살펴보면 10인 미만 사업장이 28.2%이고, 300인 미만 사업장의 비율은 61.1%였습니다.

가족돌봄비용을 지원받기를 원하는 근로자는 고용노동부 누리집(www.moel.go.kr) 또는 관할 고용센터 방문·우편 등을 통해 신청할 수 있습니다.

- <비용 지원을 받을 수 있는 사례(예시) >
- ❶ 가족(예: 배우자, 부모, 자녀, 손자녀)이 코로나19 확진자로 판정받아, 근로자가 가족돌봄휴가를 10일 사용
 - ❷ 초등학교 2학년인 자녀가 코로나19와 관련하여 원격수업 등으로 등교를 하지 않아, 근로자가 가족돌봄휴가를 5일 사용
 - ❸ 어린이집에 다니는 자녀가 고열 등 코로나 증세로 등원하지 못하여, 근로자가 지난 2월에 가족돌봄휴가를 2일 사용
 - ❹ 초등학교 1학년 자녀가 코로나19 확진자와 밀접접촉하여 자가격리 조치를 받아, 근로자가 가족돌봄휴가를 8일 사용

* 가족돌봄휴가가 무급인 점을 고려하여 코로나19 관련 가족돌봄휴가를 사용한 근로자를 지원(최대 50만 원)하여 휴가사용 촉진 및 경제적 부담 완화 도모

* ('20년 사업실적) 139,662명 지원, 529억 원 집행

* 규모별 지원인원: ▲10인 미만(39,325명, 28.2%) ▲10~29인(18,233명, 13.1%), 30~99인(15,014명, 10.8%) ▲100~299인(12,736명, 9.1%) ▲300인 이상(54,353명, 38.9%)

* 세부 지원내용 및 신청 방법 등은 고용노동부 누리집 참조

* 코로나19 상황을 고려하여 비대면 방식인 고용노동부 누리집 신청·접수 권장

Healing



인생 2막, 불을 꺼다

- 62 저마다의 속도로 이 삶을 완주해낸다는 것
- 66 라떼로 산다는 것·직장인 감사병
- 68 프레젠테이션 스킬을 기르는 7가지 비법!
- 70 아프면 청춘이 아니라 도움이 필요한 거라고요...
- 74 성격유형 테스트 모음. zip
- 76 5월 영화·도서 추천
- 80 #내일스타그램



라떼로 산다는 것



저마다의 속도로 이 삶을 완주해낸다는 것

우리 인생을 '달리기'라고 생각해보면 어떨까요? 숨이 턱 끝까지 차오르고 넘어질 때도 있겠죠. 하지만 저마다의 속도로 달리다 보면 그 끝에 반드시 '완주'라는 선물이 있게 마련입니다. 지난 2월 자체 최고 시청률을 기록하며 종영한 JTBC 미니시리즈 <런온>은 일과 사랑을 통해 각자의 방식으로 삶을 완주해나가는 청춘의 이야기를 그려내고 있습니다.



너무 다른 별에서 온 두 사람의 만남



화려하게 펼쳐진 독립영화제 현장. 이곳에 영화 관계자들도 혀를 내두르는 까다로운 작품 번역을 매년 자처하는 번역가 오미주가 있습니다. 그리고 인기 배우인 어머니를 에스코트하기 위해 레드카펫에 선 육상 대표선수 기선겸도 있지요. 이렇듯 전혀 다른 삶을 살아가는 두 사람은 영화제의 밤, 거리 한가운데서 마주칩니다. 공들여 번역한 작품이 해외에 출품되었지만, 감독인 전 남자친구와 담당 교수, 동료들에게 오히려 비아냥대는 소리만 듣게 되자 참지 못한 오미주가 먼저 술에 취해 장난감 총을 들고 거리로 나섰죠. 부유한 배경과 말 없는 성격 탓에 모두에게 '재수 없다'라는 힐난을 듣던 기선겸은 마침 통화를 하기 위해 서 있던 참이었고요. 기선겸이 전 남자친구와 실랑이 하던 오미주를 본의 아니게 돕게 되면서 두 사람은 그렇게 첫 만남을 갖게 됩니다. 술자리에서의 언쟁으로 하던 통역 일까지 하루아침에 잘리게 된 오미주에겐 최악의 밤이었지만, 이 우연한 만남이 두 사람의 운명을 어떻게 바꾸어놓게 될까요?

☺ 여기서 잠깐!

예술인 실업 걱정은 그만, 고용보험 혜택 받으세요!

번역가도 예술인에 포함된다는 사실을 아시나요? 올해부터 각 문화예술용역 관련 계약을 통해 얻은 월평균소득이 50만 원 이상인 예술인에게 고용보험이 적용됩니다. 문화예술용역 관련 계약을 제공하는 사업장은 반드시 노무를 제공받은 날로부터 14일 이내에 고용보험에 신고해야 하는데요. 만약 사업주가 신고하지 않으면 계약서를 바탕으로 예술인이 직접 고용보험에 신고할 수 있습니다.

*문의: 근로복지공단 예술인가입지원전담팀 02-2097-9250~62

올바름을 선택하는 일의 어려움



오미주는 영화제에서의 사건 때문에 울며 겨자 먹기로 국회의원 아들의 통역을 무보수로 맡게 됩니다. 담당 교수님의 압박 때문이었죠. 그런데 이게 웬 기막힌 우연일까요? 통역을 담당할 주인공이 바로 육상선수 기선겸이었네요. 두 사람은 사사건건 티격태격 부딪치지만, 기선겸의 말을 다른 나라의 언어로 통역하다 보니 오미주는 그의 마음을 조금씩 이해하게 됩니다. 또 기선겸이 자신이 소속한 육상팀의 부당한 폭력 사건을 공론화하려 한다는 사실도 알게 되지요. 그러나 배우 어머니와 국회의원 아버지, 골프선수 누나를 생각하면 큰 파문을 불러올 내부 폭로자가 되기란 쉽지 않습니다. 게다가 폐쇄적인 선수협회의 분위기 때문에 그의 공론화는 번번이 실패하고 말지요. 결국 기선겸은 해외 취재진 앞에서 달리기를 거부함으로써 육상 선수들의 내부 폭력을 폭로합니다. 한국말로 폭로하는 기선겸과 외국인 취재진 사이에서 당황한 오미주는 과연 어떤 선택을 할 수 있을까요?

☺ 여기서 잠깐!

직장 내에서 부당한 갑질을 당했나요?

고용노동부는 직장 내 괴롭힘을 당하는 노동자를 위해 공인노무사 등 전문상담사가 상주해 직장 내 괴롭힘에 해당하는지, 어떻게 대응해야 하는지 등 전문적인 상담서비스를 제공하는 직장 내 괴롭힘 상담센터를 운영하고 있습니다. 상담을 통해 심리적인 어려움을 겪고 있는 경우 고용노동부와 보건복지부 등에서 제공하는 심리상담 프로그램도 안내 받을 수 있지요.

*문의: 고용노동부 직장 내 괴롭힘 상담센터 (TEL. 1522-9000)

다름이 서로에게 용기를 주다



결국 기선겸은 내부 폭로를 공론화해 육상계에서 은퇴합니다. 평생 달리기만 알고 살아오다 즐지에 백수가 된 그는 앞으로 뭘 해야 할지 고민하며 오미주의 주변을 맴돌지요. 한편, 통번역이라는 꿈을 좇아, 악착같이 살아온 오미주는 세상 물정 모르는 기선겸이 그저 신기하기만 합니다. 서로 너무 다른 삶을 살았기에 끌리는 두 사람. 사람들의 무시 속에서 상처받은 오미주의 마음은 기선겸의 무던함으로 위로받습니다. 돈 많은 부모님이 정해진 길을 걷던 기선겸의 갈피를 잡지 못하는 꿈은, 똑 부러진 오미주의 조언 덕분에 길을 찾게 되고요. 서로 너무 다른 삶을 살았기에 오히려 용기와 위로를 줄 수 있다는 사실을 두 사람은 서로를 통해 깨닫습니다. 그렇게 서로 응원하며 달리다 보면 이 길 끝에 어느덧 멋진 결승 지점이 기다리고 있겠지요?

☺ 여기서 잠깐!

꿈을 잃은 청년이라면?

뭘 해야 할지 몰라 방황하고 있다면 이것저것 배워보며 내 일을 찾아보는 건 어떨까요? 바로 국민내일배움카드를 통해서요. 국민내일배움카드란 실업자·재직자·특수형태근로종사자·자영업자(일정소득 이하) 등 취업여부나 직종에 관계없이 직업훈련이 필요한 이들에게 지원되는 카드로 일정하나 지원금액 안에서 직업능력심사평가원의 심사평가 절차를 거친 다양한 직업 훈련과정을 수강할 수 있는 지원제도입니다.

*신청 : 국민내일배움카드는 가까운 고용센터를 방문하거나 HRD-Net을 통해 신청하세요!



중요한 발표를 앞두고 있나요?

프레젠테이션 스킬을 기르는 7가지 비법!



업무 중 프레젠테이션이 필요한 상황이 많습니다. 특히 중요한 고객사에 제안하거나 신규 서비스나 제품을 런칭하는 등. 특정 상황에서 뛰어난 프레젠테이션을 할 수 있는 능력은 사회생활을 유리하게 만드는 필살기가 됩니다. 이처럼 유용하게 사용할 수 있는 발표 스킬을 기르기 위한 방법에는 어떤 것이 있는지 알아볼까요?

청중의 규모와 특징을 미리 파악합니다

발표의 목적을 파악했다며, 내가 만나게 될 청중에 대해서도 어렵잖은 그림이 그려질 겁니다. 몇 명의 청중이 어디에서 나의 이야기를 듣게 되지도 알게 되겠죠. 이로 인해서 준비하는 프레젠테이션의 분량이나 현장에서의 적절한 목소리 크기나 제스처도 파악할 수 있게 됩니다. 시간이 없고 핵심을 듣고 싶어하는 임원들에게는 간결하면서도 명확한 두괄식 보고를, 호기심이 많고 회사에 대한 많은 정보를 알고 싶어하는 신입 사원들에게는 최대한 친절하고 세세한 정보를 친절하 톤으로 전달할 수 있겠죠.

스피치의 강약과 스피드를 조절합니다

항상 똑같은 스피드와 목소리 크기로 말하는 사람이 있다면 어떨까요? 어쨌든 지루하다는 생각이 들겁니다. 동시에 많은 말 중에서 저 사람이 진짜 하고 싶은 말이 무엇인지 모호하게 느껴지죠. 좋은 스피치는 많은 양의 말을 전달하는 것보다 내가 진짜 전달하고 싶은 메시지를 각인시키는 것이 중요한데요. 이를 위해서는 스피치의 강약과 높낮이 스피드를 적절하게 조절하는 것이 필요합니다. 속삭이듯 천천히 말하면서 청중의 이목을 끌거나, 핵심적인 포인트를 말할 때는 강력한 톤으로 말하는 등의 스킬을 사용할 수 있겠네요.

발표의 목적에 대한 이해를 명확하게 합니다

우리가 발표를 해야 하는 상황은 여러 가지가 있습니다. 제품을 판매해야 하거나, 상대 회사와 협업을 요청할 때, 어떤 프로젝트를 상부에 승인 받아야 할 때, 누군가를 교육시켜야 할 때 등. 다양한 상황에 따라서 발표자가 취해야 하는 톤앤 매너와 프레젠테이션의 구성은 각각 다른데요. 이 때문에 발표를 준비할 때에는 발표의 목적이 무엇인지를 뾰족하게 인식하는 것이 가장 첫 번째 스텝이라고 할 수 있습니다.

두괄식으로 말하고 서론에서 목적을 밝힙니다

청중의 입장에서 볼 때 여러 이야기를 장황하게 늘어놓는 것보다 핵심 내용을 먼저 말하고 이에 대해서 첫째, 둘째, 셋째 등으로 정리된 내용을 설명하는 편이 훨씬 잘 들립니다. 내가 무엇을 위해서 이 자리에 앉았고, 저 사람이 나에게 어떤 이야기를 하려고 하는지에 대한 기대감을 청중에게 심어주세요.

흥미로운 에피소드를 적재적소에 배치합니다

짧은 시간 핵심 정보만 전달해야 하는 프레젠테이션도 있지만, 때론 상황에 따라 긴 시간 동안 프레젠테이션을 해야 할 때도 있습니다. 그럴 때 발표자는 청중의 집중력을 오래 유지해야 하는데요. 이럴 때 적절한 에피소드를 적재적소에 잘 사용하면 좋습니다. 너무 많은 정보에 피로도를 느끼고 집중력을 잃어가는 청중을 위해서 웃음을 주거나 흥미를 끌고 감동을 줄 수 있는 에피소드를 준비한다면 좋겠죠?

자료의 데이터를 꼼꼼히 챙깁니다

발표를 연습하다보면 자칫 말하기 자체에만 신경쓰느라 자료의 데이터를 잘 못 입력하거나 바뀌어 입력하는 등의 실수를 범하기도 합니다. 준비할 때는 잘 보이지 않다가 발표를 하다가 이런 오류를 발견하게 된다면 정말 난감한 상황이 아닐 수 없죠. 다행히 청중이 그 사실을 인식하지 못한다고 해도 이 때문에 발표자가 스스로 당황해서 발표의 흐름을 망치게 될 수도 있으니 자료를 꼼꼼히 챙기는 것도 잊지 마세요!

실제로 내뱉는 시뮬레이션을 충분히 합니다

모든 준비가 다 끝났다고 생각했을 때도 놓치지 말아야 할 것이 있습니다. 바로 실제로 내뱉으면서 말하는 연습을 충분히 하는 것인데요. 머릿 속으로 여러 번 대사를 줄줄 외워도 막상 현장에서 갑자기 실제로 말을 하다 보면 생각만큼 쉽게 말이 나오지 않고 버벅이게 됩니다. 또 예상치 못하게 말문이 막히거나 목소리가 이상하게 느껴지기도 하죠. 이를 방지하기 위해서 실제 청중의 역할을 해주는 이들을 상대로 충분한 말하기 연습을 해보는 것이 필요합니다. 준비한 말이 입에 붙어서 술술 나올 수 있게 말이죠.



아프면 청춘이 아니라 도움이 필요한 거라고요...

청춘은 인생의 가장 찬란한 시기이기도 하지만, 동시에 낯선 일들로부터 스스로를 지켜내기 위한 부단한 노력의 시기이기도 합니다.
청춘을 살고있는 당신, 지금 어떤 문제 앞에 서있나요?



* 위 Q&A는 본지 협력 공인노무사의 실제 상담 사례에 대한 내용으로 고용노동부의 공식적인 의견이 아님을 밝힙니다.

Q1 저는 3인 규모의 소기업에서 근무하는 디자이너입니다. 아는 지인을 통해서 소개받은 자리라 처음에는 코로나19로 어려운 상황에도 취직이 수월하다고 생각해서 좋았는데요. 막상 일을 시작하니 죽을 맛입니다. 애초에 계약서 상에서 포괄임금제라는 것을 잘 확인하고 근무를 시작해야 했는데, 일을 쳐낼 인력은 없는 상황에서 혼자 디자이너 역할에 홍보마케팅 일까지 온갖 잡무를 받아서 하다 보니. 매일 11~12시 퇴근이 기본입니다. 그런데 포괄임금제라 야근수당도 없다고 하네요. 내일은 주말인데, 다음 주 월요일 납품해야 하는 건 때문에 토요일도 출근해야 해서 눈물이 납니다. 폐이는 최저임금에 딱 맞췄지만, 일하는 시간에 비해서 너무 적은 돈인 것 같아요. 2021년에도 열정페이라는 것이 있는 줄 몰랐습니다. 원래 이쪽 일이 이렇게 박봉이니까 감사하며 견디라고 말하는 사람도 있던데 사실인가요? 저 어떻게 하면 좋을까요?

근로자의 근로조건에 관한 사항은 대부분 근로기준법에 명시되어 있으며, 다만 근로기준법상 여러 가지 법정 제도는 회사의 상시근로자수에 따라 적용 여부가 결정됩니다.

일반적으로 근로자는 예컨대 1주 52시간의 근로시간 한도를 적용받고, 휴게시간을 부여받고, 연장·야간·휴일근로시에는 가산하여 수당을 받을 수 있고, 1주 개근시 주휴일을 부여받고, 연차유급휴가를 사용할 수 있습니다.

그러나 상시근로자수 4인 이하의 사업장은 근로기준법상 다양한 법정 제도 중에서 대표적으로 휴게시간과 주휴일 만이 적용받게 될 뿐입니다.

사례에서 상담자는 4인 이하 사업장에 근무 중이고, 평일에는 매우 빈번하게 23시~24시까지 근무하고 있는 것으로 보이고, 토요일 등 주말에도 업무로 인해 출근하고 있으며, 초과근로(연장·야간·휴일근로)에 대해 별도의 수당을 지급받고 있지 않은 것으로 보입니다.

근로기준법상 기준에 따르면, 상담자가 재직 중인 회사는 ①휴게시간과 주휴일만 법정제도로써 적용받게 되고, ②근로시간에 대한 1주 52시간 한도를 적용받지 않고, ③초과근로(연장·야간·휴일근로)에 대해 별도의 가산율을 적용받지 않고, ④연차유급휴가제도를 적용받지 않는 것으로 판단됩니다.

이것은 현실적으로 법적인 보호를 통한 근로조건이나 근무환경

개선을 도모하는 것이 사업주의 적극적인 의지가 없는 한 상당히 어려울 수 있음을 의미합니다.

열정페이를 사회적으로 비난할 수는 있지만, 법률적인 관점에서는 명확한 범위반이 아닌 경우에는 국가 차원에서 그 개선을 요구하는 것이 곤란할 수도 있습니다.

법률적인 관점에서 상담자는 (초과근로(연장·야간·휴일근로)는 근로자의 동의를 있어야 가능)초과근로의 어려움을 호소하고 적절한 근로시간 조정을 회사에 요구할 수 있고, 초과근로시 적법한 휴게시간 부여를 요구할 수 있고, 가산율을 적용받지 않더라도 실제 초과근로한 시간에 대한 임금을 청구할 수 있을 것입니다.

다만 회사에 이러한 법적인 사항에 대한 요구를 하는 것이 현실적으로는 어려운 부분이 많음을 고려해, 회사에 업무량과 근로시간이 과다함을 호소하면서 그 개선을 요청하거나 이러한 요청 자체도 어려운 경우에는 고용노동부에 사업장 지도점검을 신청하여 간접적으로 그 개선을 도모할 수 있을 것입니다.





회사 입장에서 근로자가 퇴사를 할 경우에 해당 근로자가 다루었던 사업 관련 영업비밀이나 정보 등에 대한 점검과 관리를 하는 것은 당연한 절차입니다.

그러나 실제로 퇴사하는 근로자가 정보를 유출하거나 회사에 손해를 끼치지 않았음에도 불구하고 퇴사 근로자에게 심리적·법률적 압박을 가해 부당한 이익을 취하려는 사례가 종종 발생하고 있습니다. 회사가 주장하는 손해배상 문제는 민사에 관한 것일 뿐이며 당연히 노동관계법상 근로자의 권리와 아무런 관계가 없습니다.

사례에서 상담자는 노동관계법상 당연한 권리로서 법정퇴직금을 회사에 요구할 수 있으며, 퇴사 후 14일 이내에 이를 지급하지 않는 경우에는 근로기준법이나 근로자퇴직급여 보장법 위반을 이유로 고용노동부에 진정이나 고소를 할 수 있습니다.

고용노동부는 피진정인인 회사가 적법하게 금품청산이나 법정퇴직금 지급을 하였는지 조사하고, 법위반이 인정되는 경우에는 이에 대한 형사처벌을 진행하게 됩니다.

참고로 상담자가 콘텐츠와 고객사를 빼돌려 막대한 손해를 입었다는 회사의 주장은 단순히 민사에 관한 사항일 뿐이며, 설령 실제 그러한 일이 있다하더라도 고용노동부는 그와 관계없이 노동관계 법령에 따라 회사를 조사하고 처벌하게 됩니다.

상담자는 ①먼저 퇴직 이후 14일이 경과되었음에도 불구하고 회사의 완전한 금품청산이 이루어지지 않은 경우에는 고용노동부에 방문하여 상담 후 진정이나 고소를 제기할 필요가 있어 보이고, ②고용노동부 조사 과정에서 회사가 콘텐츠나 고객사 유출 등으로 손해를 입었다는 주장을 하면서 법정퇴직금 등을 지급하지 않거나 깎자는 제안을 할 수 있지만, 이에 반드시 따라야 할 의무는 없기 때문에 법정퇴직금 등 전액 지급을 그대로 요구하면서 미이행시 벌칙 적용을 주장할 수 있고, ③고용노동부 조사에 불구하고 여전히 미지급시에는 임금체불확인원을 발급받아 즉시 회사를 상대로 채권확보를 위한 절차를 진행할 수 있고, ④한편 회사가 주장하는 소송이나 고소에 관한 사항은 그 구체적인 피해사실이 있는지 주장하는 자가 입증해야 하고, 그 법률적 관계에 대한 당사자간 다툼은 사법기관이나 법원에서 진행되어야 하기 때문에 추후 실제 회사가 소송이나 고소를 한 경우에 변호사의 도움을 받아 대응하면 충분할 것으로 판단됩니다.

Q2 5년간 다니던 30인 규모의 회사를 퇴직하고 창업 준비하고 있습니다. 코로나19 시국이라 쉽지 않지만, 다행히도 모바일 기반의 서비스라 큰 타격 없이 런칭을 잘 준비하고 있는데요. 문제는 직전 회사에서 저에게 고소를 준비 중이라는 소식을 들었습니다. 이유는 제가 회사의 고유 콘텐츠와 고객사를 빼돌려서 회사에 막대한 손해를 입었다는 내용이라고 합니다. 게다가 그를 이유로 저에게 지급하기로 되어 있었던 수천만 원의 돈을 지급하지 않겠다고 하는데요. 고소의 내용이 사실이 아닐뿐더러 아무리 생각해도 정당하게 받아야 할 퇴직금을 지급하지 않겠다는 사실이 너무 괴씸합니다. 차근차근 잘 진행되던 창업 준비에도 큰 차질이 생겼고요. 오히려 제 쪽에서 소송을 진행하고 싶은 심정입니다. 무엇보다 해결해야 할까요?

Q3 얼마 전까지 인턴으로 근무하다가 다시 취업준비생이 된 ‘둘취생’(돌아온 취업준비생)입니다. 저를 포함해서 총 6명의 인턴이 있었는데요. 황당한 일이 생겼습니다. 총 3개월의 인턴이 끝난 상황에서 회사에서 뽑을 사람이 없다면서 아무도 뽑지 않은 겁니다. 애초에 채용 시 ‘채용전환형’을 명시한 인턴이었음에도, 결과적으로 한명도 정직원으로 채용하지 않았다는 사실이 허탈합니다. 1~2명이라도 정직원이 전환되었다면, 저의 실력이 부족했다는 생각으로 심기일전할 텐데, 애초에 희망 고문을 당한 것 같다는 생각이 들어서 분합니다. 약속한 정직원 전환에 대한 약속을 지키라고 요구하거나 채용 전환 기준을 보여달라고 할 방법은 없을까요?

인턴은 기간의 정함이 있는 근로자에 해당하기 때문에 당연히 인턴 중 근로조건이나 인턴기간 종료 후에 정규직 전환 여부를 판단하기 위한 구체적인 요건 등을 명시한 인턴 근로계약서를 작성하여야 합니다. 인턴근로계약은 기간제에 해당하기 때문에 기간만료 시 정규직 전환이 없는 경우에는 기간만료로 인한 근로관계의 자동종료가 원칙일 수 있으며, 적법한 인턴제도 운영에 따른 기간만료시에는 특별한 법률적 구제절차를 이행하는 것이 어려울 수 있습니다. 그러나 기간의 정함이 있는 인턴근로계약을 체결하였다 하더라도

①당초 약정하거나 공지한 정규직 전환 절차를 전혀 진행하지 않거나 ②과거 인턴채용시에는 큰 하자가 없는 한 대부분 정규직 전환을 해왔기 때문에 정규직 전환에 대한 갱신기대권이 있음에도 불구하고 당해 인턴에 대해서만 전부 정규직 전환을 하지 않았을 경우에는 부당해고의 문제가 발생할 수 있습니다.

사례에서 ①회사가 정규직 전환을 위한 심사기준을 명확하게 인턴에게 밝히지 않은 것으로 보이고, ②구체적인 정규직 전환 절차를 진행했는지도 불명확한 것으로 보이고, ③종전 인턴채용과 달리 당해 인턴채용에서는 정규직 전환에 대한 갱신기대권을 수용할 수 없을 정도로 역량이나 직무부적합이 있는지 여부가 불분명한 것으로 보입니다. 이 경우에 상담자는 노동위원회에 정규직 전환 관련 부당해고 구제신청을 제기하여 인턴제도 운영상의 적법성을 따져 볼 수 있을 것입니다. 노동위원회에 부당해고 구제신청을 한 때에는 회사가 인턴제도가 적법하게 운영되었음을 입증해야 하기 때문에 상담자가 어떠한 이유로 정규직 전환에서 탈락했는지 명확하게 알 수 있을 것으로 보이며, 한편 동 구제절차는 일정한 요건하에 국선 노무사의 도움으로 진행할 수도 있을 것입니다. 복직하더라도 현실적으로 계속 근로하는 것이 어렵다고 판단되는 때에는 원직복직 대신에 부당해고기간에 대한 임금상당액을 금전으로 보상할 것을 노동위원회에 사전 신청할 수 있습니다.



“어? 재밌다” 성격유형 테스트 모음. zip

#MBTI #애니어그램 #DISC #OCEAN

“너 혹시 INFP야?” 요즘 1030세대가 친구들과 만나면 꼭 하게 되는 말이 있죠. 바로 MBTI성격 유형 검사에 대한 이야기입니다. 원래 진로 상담이나 심리 상담 영역에서만 활용되었던 성격 유형 검사가 최근 몇 년간 SNS를 통해서 큰 인기를 얻고 있는데요. 나의 성격 유형을 알고 이해할 수 있는 좋은 도구가 되는 다양한 성격유형 검사들에 대해서 알아보까요?



당신도 혹시 인프피 재질인가요 MBTI 성격유형 검사

요즘 가장 대중적 인지도가 높은 성격유형 검사라고 할 수 있죠. 마이애스 브릭스 유형 지표라는 영단어의 약자를 딴 MBTI검사는 카를 융의 분석심리학을 기반으로 탄생했다고 합니다. 몇 가지 질문에 답하면 각각 외향성(E)-내향성(I), 감각형(S)-직관형(N), 사고형(T)-감정형(F), 판단형(J)-인식형(P)으로 분류되어 총 16개의 성격유형 중 하나로 구분되는 나의 성격유형 검사결과를 확인할 수 있는데요. 성격유형별 특징과 장단점, 잘 어울리는 직업 등을 상세하게 알려준다고 하니 나를 좀 더 탐구해보는 도구로 활용해도 좋겠습니다.



나와 어울리는 직업은 뭘까 D.I.S.C 검사

D.I.S.C 성격유형 검사는 탁월함(Dominance), 영향력(Influence), 끈기(Steadiness), 세심함(Conscientiousness)의 약자를 딴 검사로 1928년 미국 콜롬비아대학 심리학 교수인 William Mouston Marston에 의해 탄생했습니다. 그는 인간이 환경 속에서 어떻게 인식하고 행동하느냐에 따라 4가지 특성이 복합적으로 작용한다고 보았는데요. 각각 주도형, 사교형, 안정형, 신중형의 특질 중에 어떤 것을 주로 가지고 있느냐에 따라서 유형별로 관찰되는 행동이나 태인으로부터 기대하는 것, 자신의 일에 대한 태도가 다르게 나타납니다.



장형? 머리형? 가슴형? 애니어그램 검사

애니어그램의 명칭은 아홉이라는 뜻의 그리스어 ‘에니어(Ennea, 9, 아홉)’와 그림이라는 뜻의 ‘그라모스(Grammos, 도형·선·점)’에서 유래했다고 합니다. 이름처럼 검사 결과는 총 9개의 성격 유형으로 나뉘어지는데요. 한국에는 1998년 한국애니어그램 학회가 창설되면서 대중에게 본격적으로 알려졌죠. 각각의 유형은 1번부터 9번까지 구분됩니다. 각각 1번 개혁가, 2번 조력자, 3번 선동가, 4번 예술가, 5번 사색가, 6번 충성가, 7번 만능가, 8번 지도자, 9번 조정이 유형 등으로 나뉘어지며, 각각의 유형은 각각의 힘의 중심에 따라서 장형, 가슴형, 머리형으로 분류할 수도 있다고 해요!

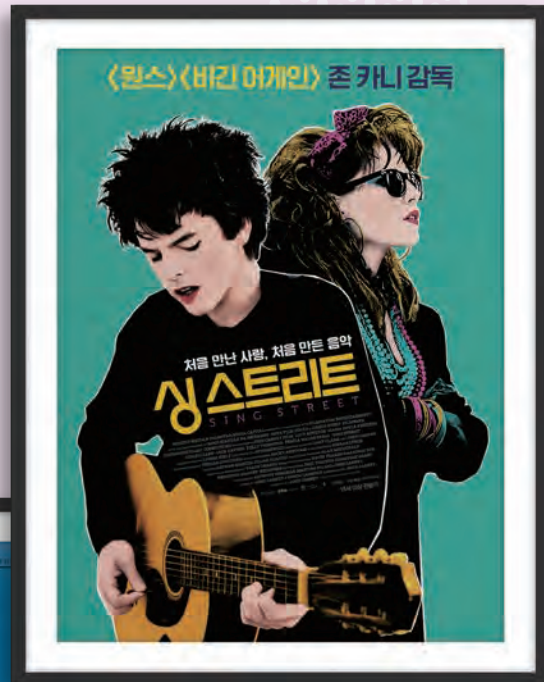


신뢰도 높은 검사를 찾는다면 OCEAN 테스트

일명 BIG5로 불리는 성격유형 검사인 OCEAN 테스트도 있는데요. 정식 검사명칭은 NEO-PI-R이라고 합니다. 이 검사는 성격유형 검사 중에서도 신뢰도가 높은 검사에 속한다고 하는데요. 5개 성격 요인인 개방성, 성실성, 외향성, 친화성, 신경증에 요소가 측정 지표로. 테스트를 통해 몇 가지 질문에 답하면 각 요인의 정도를 보여주는 검사 결과를 얻을 수 있는데요. MBTI검사와의 연관성도 꽤 높게 나타나는 연구결과도 있다고 하네요.

MBTI
ENNEAGRAM
OCEAN TEST
D.I.S.C

영화에서 발견하는 청춘의 조각들



우리의 빛나던 추억사를 위하여

변산

<왕의 남자>, <사도>, <동주>, <박열> 등 역사 속 인물의 서사를 그리는 영화들로 큰 사랑을 받은 영화감독 이준익이 메가폰을 잡은 현대극으로 청춘영화입니다. 앞선 영화 동주에서 함께 호흡을 맞췄던 배우 박정민이 주연으로 등장하는데요. 영화 속 스토리는 청춘들의 삶에 시선이 맞춰져 있습니다. 래퍼가 꿈인 심백(배우 박정민)은 연이은 오디션 예선탈락의 고배를 마시고 잊고 싶던 고향 변산으로 향합니다. 그리고 변산에서 만나 옛 친구들을 만나면서 과거의 추억사들을 하나둘씩 떠올리게 되죠. 아르바이트를 하며 치열한 일상을 살면서 청춘을 살아가는 주인공이 랩으로 자신을 표현하고, 고향의 가족과 친구들을 만나면서 펼쳐는 이야기 속에서 온전하게 삶의 희노애락을 마주하는 청춘의 조각을 발견할 수 있습니다.



불안정한 청춘의 멜로디

싱스트리트

<원스>, <비긴 어게인>으로 유명한 존 카니 감독의 영화로 2016년 개봉했죠. 싱스트리트는 첫사랑에게 잘 보이기 위해서 주인공이 어설픈 밴드를 꾸리면서 이야기가 시작됩니다. 음악 영화의 거장이 만든 작품답게 영화 내내 흘러나오는 명곡에 황홀해지는 한편, 불안정한 환경에서 주인공들이 겪는 청춘의 고민에 공감할 수 있습니다. 주인공의 사운드 트랙을 따라 가다보면 문득 잊었던 치기 어리고 무모하지만 솔직하고 뜨거웠던 지난 날의 감정을 다시 떠올리기 될지도 모르겠어요.

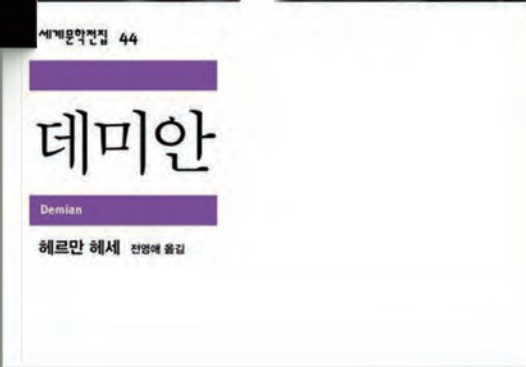
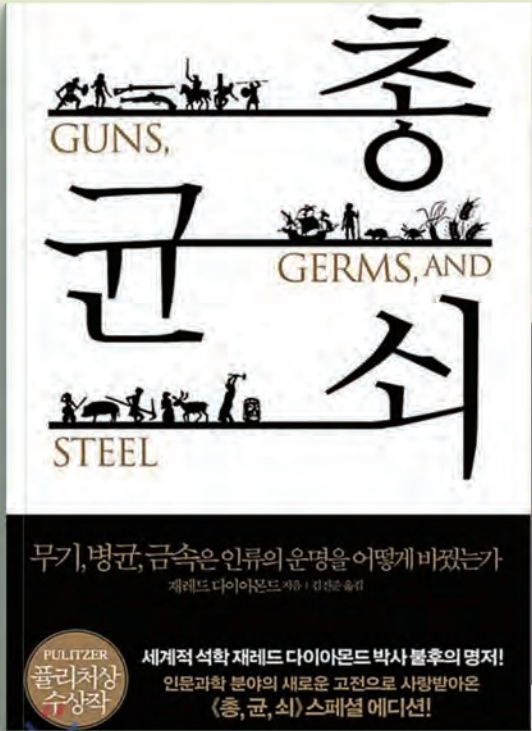


너와 나는 무엇이 될까?

비와 당신의 이야기

배우 강하늘, 천우희, 강소라의 캐스팅으로 화제를 모은 영화죠. 지난 4월 28일 개봉한 따끈따끈한 신작입니다. 지루한 삼수 생활을 이어가는 고시생 영호(배우 강하늘)와 책방을 운영하는 소희(배우 천우희)가 우연히 편지를 주고 받게 되면서 극이 진행됩니다. 메가폰을 잡은 조진모 감독은 “불완전했지만 찬란하게 보냈던 시간, 그 시절 만났던 사람들을 기억해 낼 수 있는 작품이 됐으면 한다”고 밝혔는데요. 요즘은 좀처럼 찾기 힘든 아날로그 감성이 담백 담긴 청춘 무비가 모처럼 스크린을 찾은 만큼 관객들에게 따뜻한 위로와 공감을 줄 수 있기를 바랍니다.

삶의 시야를 넓히는 치열한 독서가 필요한가요?



세상을 바꾼 위험하고 위대한 생각들
청춘의 독서
지식인의 대명사로 손꼽히는 유시민 작가가 쓴 책으로 저자가 청춘의 시절 함께 했던 책들을 소개하는 책입니다. 삶의 갈림길과 장애물이 나타날 때마다 이정표를 제시해 준 소중한 책들이 저자의 청춘의 에피소드와 함께 정리되어 있죠. 책에는 고전 문학의 대명사 표도르 도스토옙스키 <죄와 벌>에서부터, 최인훈의 <광장>, 맹자의 <맹자>, 알렉산드르 솔제니친 <이반 데니소비치의 하루>, 하인리히 뵐 <카타리나 블룸의 잃어버린 명예>에 이르기까지 다양한 국가와 분야의 저서를 만나볼 수 있습니다.



무기, 병균, 금속은 인류의 운명을 어떻게 바꿨나
총·균·쇠
풀리처상을 수상한 세계적인 문화 인류학자 재레드 다이아몬드 박사의 저서로 전 세계에서 메가 히트한 책이기도 하죠. 총·균·쇠는 인

간사회 문명에 결정적인 영향을 끼친 사건들을 총(무기), 균(병균), 쇠(금속)과 연관하여 설명합니다. 서울대학교 도서관에서 한때 대출 순위 1위, 5년간 누적 대출 1위를 기록하기도 했었는데요. 한번쯤 두껍고 어려운 책을 붙들고 자신의 세계와 사상을 확장하기 위해서 치열한 독서를 하고 싶은 분이라면 읽어보시길 추천합니다.



태어나려는 자는 하나의 세계를 깨뜨려야 한다
데미안
청소년 권장 도서로도 많이 거론되는 책이죠. 헤르만 헤세의 소설 <데미안>은 1919년 세상에 나온 소설로 “새는 투쟁하여 알에서 나온다. 알은 세계이다. 태어나려는 자는 하나의 세계를 깨뜨려야 한다”라는 문장으로도 많이 알려져 있습니다. 저자는 소설 속 주인공 싱클레어의 내면에서 일어나는 일을 아주 섬세하게 표현했는데요. 치열한 내면의 구도적 태도와 함께 점차 ‘알을 깨어나가는’ 소년의 모습이 인상 깊습니다.

#내일스타그램

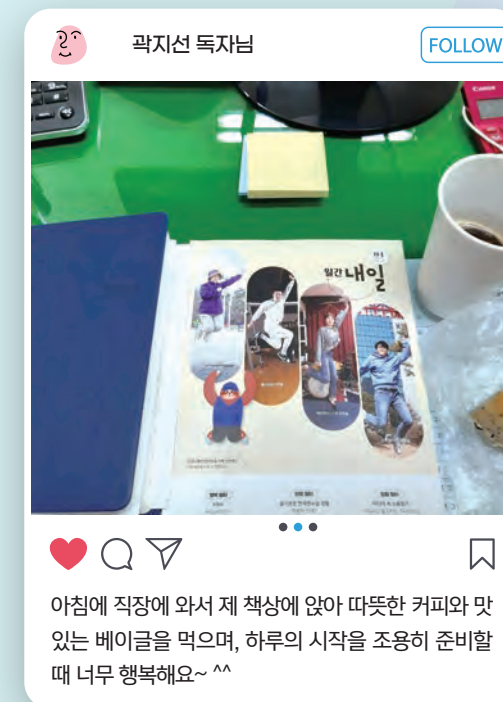
내가 일터에서
가장 행복한 순간은?

월간내일 편집실로 날아온 독자 사연을 소개합니다.
여러분의 일터 이야기를 공유해주세요~

독자들의 사연을 보내주세요!

다음 호에 보내주실 사연은 '내가 일할 때 꼭 필요한 것'
(ex) 다이어리, 모닝커피, 간식상자 등)입니다.
우편이나 메일 lineq@korea.com로 독자 사연*과
사진을 함께 보내주세요! 선정된 사연자에게는
월간내일 굿즈를 드립니다.

* 독자 사연 메일 응모 시 '성함/연락처/주소/우편번호'를 모두
정확히 기입하셔야 선물을 배송이 가능합니다.



!! 놀봄 퀴즈 온 더 블록!! ‘십자말을 풀어라’ 편

#스토리텔링

#버추얼캐릭터

#굿즈커스텀

#레트로

#소셜게임

가로 퀴즈

Q 밀레니얼 세대의 M과 Z세대를 합친 말로 1980년대 초반부터 2000년대 초반에 출생한 M세대와 1990년대 초반부터 2000년대 초반에 출생한 Z세대를 아울러 일컫는 말입니다. 흔히 오늘 날 청년층을 지칭하는 이 단어는 무엇일까요?

힌트 8페이지 제목을 살펴보세요!

#뉴스레터구독

#자기관리

#레이블링

#커뮤니티

#미닝아웃

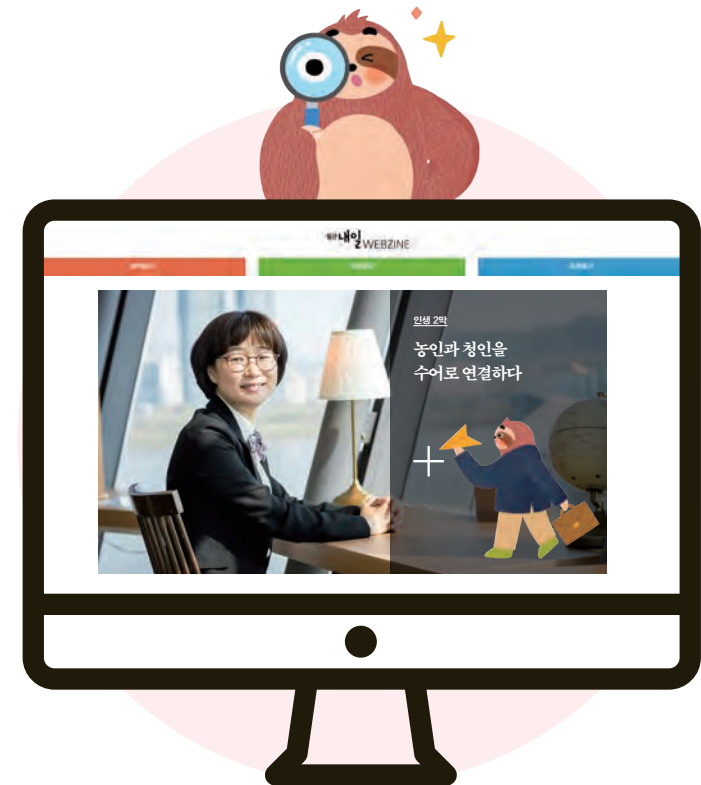
세로 퀴즈

Q 리처드 도킨스의 저서 <이기적 유전자>에서 처음 등장한 용어로 한 사람이나 집단에게서 다른 지성으로 생각 혹은 믿음이 전달될 때 나타는 모방 가능한 사회적 단위를 설명하는 개념입니다. 오늘 날 SNS상에서 활발하게 활용되는 이것은 무엇일까요?

힌트 9페이지 첫 번째 문단의 제목을 살펴보세요!

<월간 내일>을 만나는 방법

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



www.labor21.kr



퀴즈 답안, 이렇게 보내주세요!

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

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

4월호 퀴즈 정답 당첨자

신기남 / 권민재 / 한민희 / 황건철 / 강정구 / 박채원 / 김재윤 / 김희용 / 박지혜 / 오재현

!! 퀴즈 당첨자 분들께겐 !!
 5월 중으로 커피 쿠폰을 선물해드립니다



① 인쇄 잡지로 만나기

엽서를 보내시거나 웹진에 접속해 정기구독을 신청하세요.

② 웹진으로 만나기

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

③ 모바일 앱진으로 만나기

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

