

월간 내이2

주52시간 근무제

일과 삶의 균형이
잘 이루어지는 그 날까지
점핑 점핑!



예능 <유퀴즈 온더 블럭>에
출연한 직장인 유꽃비 팀장의
인터뷰는 20p에서 볼 수
있습니다.

행복 일터

Intro
It's time to
change

희망 일터

슬기로운 한국판뉴딜 생활
융합형 K-디지털 인재의
튼튼한 러닝메이트

힐링 일터

미디어 속 노동자기
중년은 아직 일하고 싶다
고군분투 직장 생존기



표지이야기

일과 삶의 균형이
잘 이루어지는 그 날까지
점핑 점핑!

고용노동부 소식지 <내일>

통권 강남 라 00389(통권 556호)

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

It's time to
change



행복 일터

- 04 Intro**
It's time to change
- 08 Topic**
After 주52시간 근무제
당신의 워라벨은 안녕한가요?
- 10 System**
주52시간 근무제 어떻게 지키나요?
워라벨 지켜주는 고용노동 정책 모음. zip
- 16 Plus**
고대한 뉴스 에이전트 용이 알려주는
상황별 주52시간 근무제 무엇이든 물어보살!
- 20 People**
요즘 일잘러들은 워라벨을 이렇게 생각합니다!
유포비 팀장과 신입사원 3인의 익명 채팅 인터뷰

희망 일터

- 28 슬기로운 한국판뉴딜 생활**
융합형 K-디지털 인재의
든든한 러닝메이트!
-한국폴리텍대학 아산캠퍼스 러닝팩토리
- 32 굿&굿 오피스**
우리가 어떤 회사입니까?
-(주)우아한형제들
- 36 인생 2막**
귀금속 세공사에서 시설 보안 관리자로
반갑다 새 인생!
-추성근 씨
- 40 청년꿈터**
종합병원 직원에서 인공지능 개발자로 변신
내배카와 함께 했죠!
-최민혁 국민내일배움카드 우수사례자
- 44 내일잇수**
정책기자단이 전하는
흥미진진 고용노동 정책 이야기
- 48 고용노동 뉴스**



힐링 일터

- 60 미디어 속 노동읽기**
중년은 아직 일하고 싶다
고군분투 직장 생존기
- 64 JOB톤**
그땐 몰랐지 워라벨의 소중한·
누구나 월급 도둑
- 66 직장탐구생활**
사무실 내 방역수칙 준수
지킬 건 지킵시다!
- 68 고민타파**
신기루 같은 워라벨
저만 못 누리고 있는 걸까요?
- 72 저녁이 있는 삶**
전통놀이 vs 보드게임
가족들과 집에서 재미있게 즐겨볼까?
- 74 주말에 뭐 할래?**
9월 영화·음반·전시 추천
- 80 내일 백일장**
월간내일 독자들의 사연
- 82 애독자 퀴즈**

It's time to change

＊

저녁이 있는 삶이란 말이
낯설지 않게 느껴지고 있습니다.
야근으로 얼룩진 피로한 일상에서 벗어나
맞이하는 워라밸(Work and life balance) 시대
주52시간 근무제와 유연근로시간제는 여러분의 삶을
튼튼히 뒷받침하고 있습니다.

일과 삶의 건강한 균형을 찾기 위한 그간의 노력이 조금씩 우리의 눈앞에 현실화되고 있습니다. 지난 2018년 300인 이상 사업장과 공공기관에서 시작한 주52시간 근무제는 작년부터 50인 이상 사업장에, 지난 7월 1일부터는 5인 이상의 사업장에 적용이 시작되었는데요. 고용노동부 조사에 따르면 노동자들의 전반적인 근로 여건 만족도는 지난 2017년 27.7%에서 2019년 32.3%까지 상승하기도 했습니다.

하지만 새로운 제도의 시행이 언제나 쉬운 것은 아닙니다. 업무를 위해서 지나친 연장근무를 불사하던 그간의 방식을 변화시키고 코로나19라는 변수에도 대비해야 하기 때문이죠. 이같은 문제점들을 우리는 어떤 방식으로 해결해야 할까요?

고용노동부에서는 주52시간 근무제를 성공적으로 안착시키고, 동시에 사업주의 어려움을 해소하기 위해서

유연근로시간제와 연장 근로 예외 정책을 마련했습니다.

이를 통해 업무 현장에서 발생할 수 있는 어려움을 해소할 수 있도록 노력하고 있죠. 그 외에도 산업계의 충격을 완화하고 근로자들의 일과 삶의 균형을 지키기 위해서 안팎으로 힘쓰고 있는데요.

이번 <월간내일> 9월호에서는 주52시간 근무제 그 이후 변화와 적응을 위한 다양한 제도들에 대해서 구체적으로 소개합니다.



After 주52시간 근무제 당신의 워라밸은 안녕한가요?

주52시간 근무제가 2018년 7월 1일부터 시행된 이래로
4년 차를 맞았습니다. 주52시간 근무제는 무엇이고,
이 제도는 우리의 삶을 어떻게 바꾸어 놓았을까요?
주52시간 근무제가 바꾼 일상의 변화를 돌아봅니다.



주52시간 근무제 단계적인 확대 차근차근 잘 진행되고 있어요!



2018년 7월 1일
300인 이상
사업장

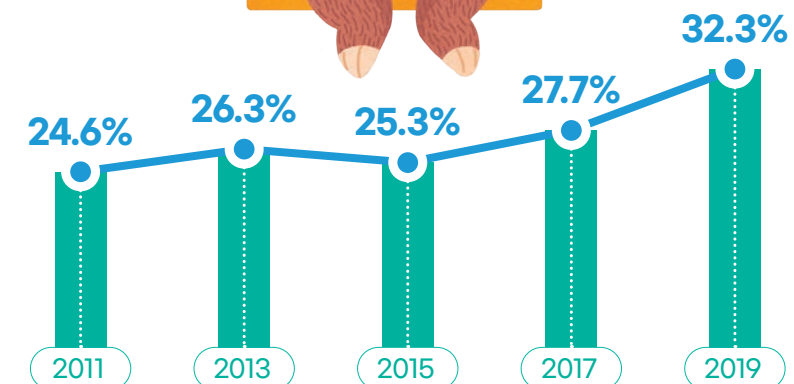
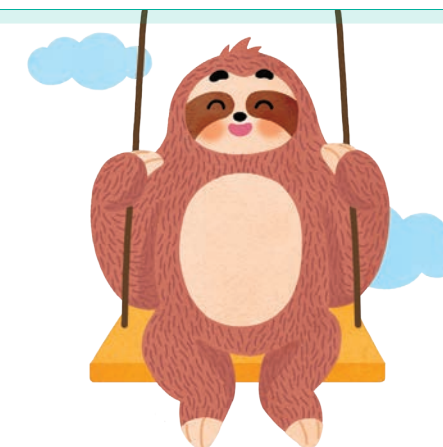


2020년 1월 1일
50인 이상
사업장



2021년 7월 1일
5인 이상
사업장

전반적 근로 여건 만족도 높아지고 있어요!



<2019년 한국의 사회지표, 통계청>

주52시간 근무제 어떻게 지키나요? 워라밸 지켜주는 고용노동 정책 모음.zip

오늘날 우리의 워라밸을 책임지는 정책에는 어떤 것이 있을까요? 워라밸의 지평을 열어준 52시간 근무제가 가장 먼저 생각날 텐데요. 하지만 주52시간 근로를 지키는 것이 쉬운 일만은 아니죠. 이를 고려해 다양한 상황과 환경에 놓인 근로자와 기업을 위해서 나온 보완 정책들도 있습니다. 주52시간 내에서 시행할 수 있는 유연근로시간제와 이를 초과했을 경우 적용할 수 있는 연장근로 예외 정책들이 그것이죠. 근로자들의 워라밸을 책임지고, 사업주들의 현실적인 고민까지 고려한 유연근로시간제, 연장근로 예외 정책들에 대해서 알아봅니다.



주52시간 근무제를 보완하는 유연근로시간제

유연근로시간제는 근로시간의 결정 및 배치 등을 탄력적으로 운영할 수 있도록 하는 제도입니다. 업무량의 많고 적음에 따라 근로시간을 적절하게 배분하거나 근로자의 선택에 맡김으로써 근로시간을 유연하고 효율적으로 운영할 수 있도록 하는 탄력적 근로시간제와 선택적 근로시간제가 있고, 근로시간 산정이 어려운 경우에 별도로 정한 시간을 근로시간으로 인정하는 사업장 밖 간주근로시간제와 재량근로시간제 등이 유연근로시간제에 해당합니다.



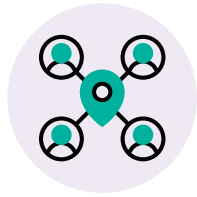
● 탄력적 근로시간제 ●

일이 많은 주(일)의 근로시간을 늘리는 대신 다른 주(일)의 근로시간을 줄여 평균적으로 법정근로시간(주 40시간) 내로 근로시간을 맞추는 근무제도입니다. 법 제51조, 제51조의2에 근거한 제도로 계절적 영향을 받거나 시기별(성수기·비수기) 업무량 편차가 많은 업종 등이 적합 직무입니다. 단위기간 설정에 따라서 실시요건, 유효기간 설정 등의 요건이 조금씩 다르며 연소자(15세 이상 18세 미만, 취직인허증을 보유한 15세 미만)나 임신 중인 여성근로자는 적용제외 대상에 해당합니다.



● 선택적 근로시간제 ●

일정기간(1월 또는 3개월 이내)의 단위로 정해진 총 근로시간 범위 내에서 업무의 시작 및 종료시각, 일의 근로시간을 근로자가 자율적으로 결정할 수 있도록 하되, 평균적으로 법정근로시간(1주 40시간) 내로 맞추는 제도입니다. 해당 제도는 법 제52조에 근거하고 있는데요. 사용자의 관여가 없는 '완전선택적 근로시간제'와 의무적 근로시간대 외의 시간을 근로자가 자유롭게 결정하는 '부분선택적 근로시간제'가 있습니다. 해당 제도의 적합 직무로는 근로시간(근로일)에 따라 업무량의 편차가 발생하여 업무 조율이 가능한 소프트웨어 개발, 사무관리(금융거래·행정처리 등), 연구, 디자인, 설계 등이 있습니다.



● 사업장 밖 간주근로시간제 ●

출장 등 사유로 근로시간의 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 근로하여 근로시간을 산정하기 어려운 경우에 소정근로시간, 업무수행에 통상 필요한 시간, 근로자대표와 서면합의한 시간을 근로한 것으로 인정하는 제도로 법 제58조 제1·2항에 근거하고 있습니다. 실시요건으로는 사업장 밖에서 근로하여 근로시간을 산정하기 어려운 상황이어야 하며, 근로시간 대부분을 사업장 밖에서 근로하는 영업직, A/S 업무, 출장업무 등이 적합한 직무입니다.



● 재량근로시간제 ●

업무의 성질에 비추어 업무수행 방법을 근로자의 재량에 위임할 필요가 있는 업무의 경우, 시행령 및 고시로 규정된 업무에 대해서 사용자가 근로자대표와 서면합의로 정한 근로 시간을 근로한 것으로 인정하는 제도입니다. 법 제58조 제3항에 근거하고 있으며, 근로기준법 시행령 제31조* 및 관련 고시에서 정하는 업무나 고용노동부 고시 제2019-36호*에 해당하는 업무에 한하여 시행할 수 있습니다.

*근로기준법 시행령 제31조

1. 신상품·신기술 연구개발, 인문사회과학·자연과학 연구 2. 정보처리시스템 설계 또는 분석 3. 신문, 방송 또는 출판사업의 기사 취재, 편성 또는 편집 4. 의복·실내장식·공업제품·광고 등의 디자인 또는 고안 5. 방송 프로그램·영화 등 제작사업에서의 프로듀서나 감독 6. 회계·법률사건·납세·법무·노무관리·특허·감정평가·금융투자분석·투자자산운용 등의 사무에 있어 타인의 위임·위촉을 받아 상담·조언·감정 또는 대행을 하는 업무

*고용노동부고시 제2019-36호

회계·법률사건·납세·법무·노무관리·특허·감정평가·금융투자분석·투자자산운용 등의 사무에 있어 타인의 위임·위촉을 받아 상담·조언·감정 또는 대행을 하는 업무

주52시간 근무제 예외 상황에는 연장근로 예외 정책

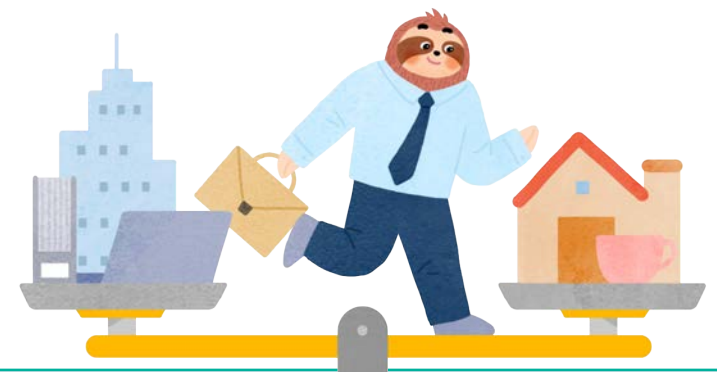
연장근로 예외 정책이란 주52시간 근무제를 지키기 힘든 예외 상황에 적용할 수 있는 정책입니다. 특별연장근로 인가제도, 근로시간 및 휴게시간 특례제도, 30인 미만 사업장 추가 연장근로, 근로시간 등 적용제외 제도가 연장근로 예외 정책에 해당하며, 각각의 제도에 대한 자세한 내용은 아래와 같습니다.

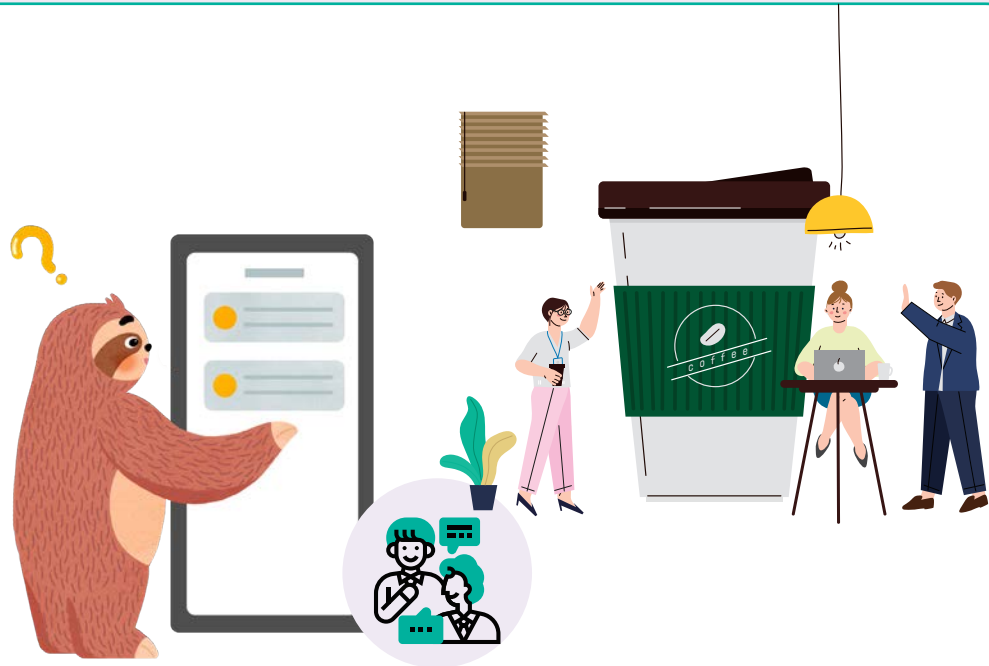


● 특별연장근로 인가제도 ●

근로기준법 제53조 제4항에 의거하여 특별한 사정이 있는 경우 근로자 동의와 고용노동부장관 인가를 받아 주12시간을 초과하여 연장근로를 가능하도록 한 제도입니다. 아래 사유 중 하나에 해당하여야 하며 특별연장근로 인가 시간은 원칙적으로 1주 12시간을 초과하지 않는 범위 내에서 인가되며, 예외적으로 12시간을 넘는 경우 연속 2주를 넘지 않도록 운영하여야 합니다. 인가기간은 사유별 특별한 사정에 대처하기 위하여 필요한 최소한의 기간으로 하고, 인가사유별 1회 최대 인가기간 및 연간 활용 가능기간을 설정하고 있습니다. 또한, 근로자의 건강을 보호하기 위한 적절한 조치를 하여야 합니다.

구분	내용
1호	재난 및 이에 준하는 사고 수습 또는 예방을 위한 긴급한 조치 필요
2호	인명 보호 또는 안전 확보를 위한 긴급한 조치 필요
3호	시설·설비 고장 등 돌발상황 발생 수습을 위한 긴급한 조치 필요
4호	통상적인 경우에 비해 업무량 폭증+단기간 내 미처리 시 사업에 중대한 지장·손해 발생
5호	고용노동부 장관이 국가경쟁력 강화 등을 위해 필요하다고 인정하는 연구개발





● 근로시간 및 휴게시간 특례제도 ●

통계청장이 고시하는 산업에 관한 표준의 중분류 또는 소분류 중 다음의 어느 하나의 사업*에 해당하고, 근로자대표와 서면 합의한 경우 1주 12시간을 초과하여 연장근로를 하게 하거나 휴게시간을 변경할 수 있는 제도입니다. 근로기준법 제59조에 해당합니다.

*① 육상운송업(노선여객자동차운송사업은 제외), ② 수상운송업, ③ 항공운송업, ④ 기타 운송관련 서비스업, ⑤ 보건업



● 30인 미만 사업장 추가 연장근로 ●

주52시간 근무제 시행 관련 30인 미만 사업장의 영세성을 고려하여 근로자대표와 서면 합의 시 1주 8시간의 범위 내에서 추가 연장근로를 한시적('21.7.1.~'22.12.31.)으로 허용하는 제도입니다. 서면합의 사항에는 ① 연장된 근로시간을 초과할 필요가 있는 사유 및 그 기간, ② 대상 근로자의 범위(18세 미만 연소근로자는 제외)가 명시되어야 한다는 사실도 기억하세요!



● 근로시간 등 적용제외 ●

사업의 성질 또는 업무의 특수성으로 인해 근로시간 등의 적용이 적절치 않은 업종 및 직종에 대해 근로시간, 휴게, 휴일의 적용을 제외하는 제도입니다. 근로기준법 제63조에 근거했으며 해당 제도와 연관되는 사업은 아래와 내용과 같습니다.

*① 토지의 경작·개간, 식물의 식재(植栽)·재배·채취 사업, 그 밖의 농림 사업 ② 동물의 사육, 수산 동식물의 채취·포획·양식 사업, 그 밖의 축산, 양잠, 수산 사업 ③ 감시(監視) 또는 단속적(斷續的)으로 근로에 종사하는 사람으로서 사용자가 고용노동부장관의 승인을 받은 사람 ④ 관리·감독 업무 또는 기밀을 취급하는 업무





고대한 뉴스 에이전트 용이 알려주는 상황별 주52시간 근무제 무엇이든 물어보살!

고용노동부 유튜브 채널에서 매주 쉽고 재미있게 고용노동 정책을 알려주는 코너가 있죠. 개그맨 김용명이 알려주는 주52시간 근무제와 유연근로시간제 영상에는 어떤 내용이 담겨있을까요? 주52시간 근무제에 대한 다양한 궁금증을 에이전트 용명이 해소해드립니다!



주52시간 근무제



왜 주52시간 근무제라고 부르나요?
계산법이 궁금해요.

주52시간 근무제는 법정근로시간인 40시간에 연장근로 12시간을 합해서 최대 평균 주52시간을 초과하지 않도록 하는 제도입니다. 1주당 최대 52시간까지 인정한다는 의미에서 주52시간 근무제로 부르고 있어요. 연장근로의 인정조건은 하루 8시간 일하거나 주40시간이 넘는 경우부터 연장근로 시간으로 인정이 됩니다. 만약에 법정근로시간이 35시간인 사업장에서 5시간 내의 연장근로를 한다면 이는 연장근로가 아닌 법정 근로시간으로 인정되는 것이죠.

Q2

특수한 사정으로 주52시간을 지키지 못할 것 같아요. 연장근로를 할 방법은 없나요?

특별연장근로를 활용할 수 있습니다. 특별연장근로제도는 주52시간 근무제의 예외로서 특별한 사정이 있는 경우 사용할 수 있는데요. 아래 항목에 해당된다면 특별연장근로를 사용할 수 있습니다.

- ▶ 1호 재난 및 이에 준하는 사고 수습 또는 예방을 위한 긴급한 조치 필요
- ▶ 2호 인명 보호 또는 안전 확보를 위한 긴급한 조치 필요
사유가 해결되는 날까지 특별연장근로가 가능합니다
- ▶ 3호 시설, 설비 고장 등 돌발상황 발생 수습을 위한 긴급한 조치 필요
- ▶ 4호 통상적인 경우에 비해 업무량 폭증+단기간 내 미처리 시 사업에 중대한 지장, 손해 발생
3,4호는 사업장에서 흔히 발생하는 사유이며, 합해서 1년 동안 90일 사용 할 수 있습니다
- ▶ 5호 고용노동부 장관이 국가경쟁력 강화 등을 위해 필요하다고 인정하는 연구개발

특별연장근로는 근로자의 동의와 고용노동부 장관의 인가를 받아야 주52시간을 넘어서는 근로가 가능합니다. 기본은 사전에 관할 지방고용노동청에 인가신청서를 제출해서 인가받으면 되는데, 사태가 급박하여 사전 인가가 어려울 경우에는 사후에 지체없이 관할 지방고용노동청에서 승인을 받아야 합니다. 이를 어길 경우 2년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금이 있으므로 주의하셔야 합니다.



Q3

그 외에도 당장의 주52시간 근무 적용이 어려운 사업장이라면 어떡할까요?

고용노동부는 30인 미만 사업장의 경우 근로자대표와 서면합의 시 한시적으로 8시간의 추가 연장근로를 허용해 산업계의 충격을 완화하기 위한 노력을 하고 있습니다. 또한 탄력근로제와 선택근로제 등의 유연한 근무제도를 마련하고 있는데요. 탄력적 근로시간제의 경우 일이 많을 때 근로시간을 늘리고 일이 적을 때는 근로시간을 줄여서 법정근로시간 40시간에 연장근로 12시간을 합해서 최대 평균 주52시간을 맞추는 제도입니다. 선택적 근로시간제란 총 근무 시간 내에서 근로자들이 자율적으로 선택하는 제도인데요. 예를 들어 2주 동안 첫째 주는 하루 12시간씩 총 72시간을 일하고 둘째주에는 32시간을 일해도 된다는 식으로 근무가 가능합니다. 각종 유연근로시간제에 대한 더 자세한 내용은 System 코너에서 확인해보세요!



고대한 뉴스 '주52시간 근무제' 편은
<https://www.youtube.com/watch?v=Wq7De7QDq9w>를
 통해서 볼수 있습니다!

요즘 일잘러들은 워라벨을 이렇게 생각합니다!

유꽃비 팀장과 신입사원 3인의
익명 채팅 인터뷰

WORK-LIFE BALANCE

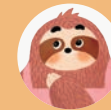
ID: 프로욕발이

ID: 워라벨 러버

ID: 칼퇴요정

ID: 집에가지마베이베

*이 지면의 대화는 실제 인터뷰 4인의 채팅을 기반으로 각색되었습니다.



워라벨 시대 매일 출퇴근을 하며 열심히 근무하고 있는 일잘러들에게 워라벨은 어떤 의미일까요? 일과 삶의 균형을 꿈꾸는 4인의 직장인들을 만났습니다. 바로 메신저를 통해서 말이죠. 직장인 최대의 화두인 '워라벨'에 대해 대화하는 직장인들의 익명 단독방을 살짝 들여다볼까요. 채팅에 참여한 네 명의 인물 중 누가 15년 차 팀장인지 독자 여러분도 맞춰보세요!

[집에가지마베이베]

안녕하세요:) 저는 프로야근러가 되어버린 집에가지마베이베입니다.

[프로욕발이]

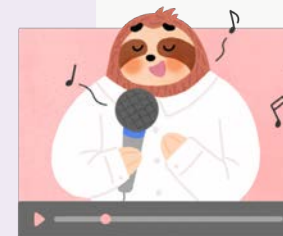
안녕하세요 :) 욕먹는게 일인 프로욕발이입니다!

[칼퇴요정]

안녕하세요. 칼퇴요정입니다!

[워라벨 러버]

안녕하세요~~ 워라벨 러버입니다.



여름 휴가는 각자 잘 다녀오셨나요?

[프로욕발이]

회사에서 주는 유급 휴가 4일 썼는데 집콕만 ㅠㅠ

[워라벨 러버]

와 그래도 유급 휴가네요 ㅠㅠ

[칼퇴요정]

전 연차로 5일이요...

[집에가지마베이베]

여름 휴가는 연차로 가는거 아니었나요..??

[프로욕발이]

저희는 유급4일에 본인 연차 붙일 수 있는데 연차는 아껴뒀어요

☺ 여기서 잠깐! 연차와 여름 휴가

연차란 5인 이상 사업장에서 1년에 80% 이상 출근한 근로자가 받는 15일의 유급 휴가입니다.

여름 휴가는 2~3일간 근로자가 휴가를 가는데 부여하는 휴가죠. 여름 휴가는 법정공휴일이 아니고 연차 외에 지급해야 하는 의무사항에 해당하지 않으므로 근로계약서 작성 시 여름 휴가를 연차 휴가 별도로 준다는 내용이 없다면 연차를 사용하는 것이 맞습니다!

휴가에서 다시 회사에 돌아온 여러분에게 심심한 위로의 말씀을 전하며, 여러분의 워라밸은 어떤가요? 평소에 야근을 많이 하시나요?

【프로육박이】

저희 회사는 요즘 야근 못하게 컴퓨터 셧다운 되어서 좀 줄었어요.

【집에가지마베이베】

아 부럽네요 ㅠㅠ 저는 어제 오후 열 두 시 넘어서 갔어요...

【워라밸 러버】

여러분은 야근수당 받으시나요?

【칼퇴요정】

업무 초기에는 많이 했는데 요즘엔 별로 안 해요 일주일에 한 두 번?! 야근수당 무조건 받아야죠!

☺ 여기서 잠깐! **야간근로수당**

야간근로수당은 사용자가 근로자에게 야간근로를 시킬 경우에 지급하는 수당으로, 근로기준법 제56조는 야간근로에 대하여는 통상임금의 100분의 50이상을 가산하여 지급하여야 한다고 규정하고 있습니다. 연장근로가 야간에 이루어진 경우에는 야간근로수당과 함께 연장근로수당을 중복하여 지급하여야 하는데요. 우리나라는 오후 10시부터 오전 6시까지의 근로를 야간근로라 합니다.

평소 야근을 피하기 위한 나만의 비법이 있나요?

【칼퇴요정】

전날 야근을 많이 하면 다음 날 일찍 퇴근할 수 있어용...(눈물)

【워라밸 러버】

중요한 날에는 한껏 꾸미고 가는 것도 방법입니다..!

【프로육박이】

평소에 일부러 수업 하나 등록해놓고 그거 들으러 간다고 하면 돼요. 1:1로 진행하는 피아노 수업 같은.

【집에가지마베이베】

맞아요. 요즘은 영어학원이라 필라테스도 많이 다니시더라고요

☺ 여기서 잠깐! **재직자 국민내일배움카드**

새로운 배움을 원한다면? 국민내일배움카드를 활용하는 것도 좋은 방법입니다. 국민내일배움카드는 구직자와 재직자 모두 직무능력 향상을 위해서 원하는 강좌를 들을 수 있는데요. 직업훈련포털 HRD-Net(www.hrd.go.kr)에 접속해서 원하는 강좌를 찾아 들을 수 있습니다.

주52시간 근무제가 실시되고 있습니다. 해당 정책이 잘 자리 잡는다면 어떨까요?

【프로육박이】

주40시간 근무 아닙니까? ㅋㅋ 잘 지켜지지만 하면 환영입니다!

【워라밸 러버】

사실 52시간 칼같이 지키는 회사는 아예 PC를 꺼버리더라고요. 직장인들의 워라밸을 책임져주는 정책인 것 같아요.

【집에가지마베이베】

실질적인 관리 감독이 필요할 것 같아요. 아직 완벽하게 정착한 단계는 아니니까요. 보완 정책도 필요하죠.

【칼퇴요정】

취업준비생을 거쳐 온 입장에서 구직자들의 문이 좁아지지 않는 방향으로 정책이 잘 자리 잡았으면 좋겠어요.

☺ 여기서 잠깐! **주52시간 근무제와 유연근로시간제**

주52시간 근무제를 지키기 위해서 나온 정책이 있죠! 바로 유연근로시간제입니다. 유연근로시간제는 근로시간의 결정 및 배치 등을 탄력적으로 운영할 수 있도록 하는 제도인데요. 탄력적 근로시간제, 선택적 근로시간제, 사업장 밖 간주근로시간제, 재량근로시간제 등이 유연근로시간제에 해당합니다.

마지막으로 내가 고용노동부 공무원이라면, 워라밸을 위한 이런 법안을 내고 싶다!

【워라밸 러버】

살짝 논의지만 저는 점심시간 늘리기로^^ 한 시간 너무 짧아요.

【프로육박이】

팀장 연차일정비율강제소진 방안! 팀장님이 자주 없어야 워라밸이 잘 지켜지더라고요

【집에가지마베이베】

저는 야근이란게 개인에게 할당되는 업무가 너무 많아서 그런 부분이 많다고 생각하는데 채용을 촉진할 수 있는 좀 더 적극적 방안이 있었으면 좋겠어요.

【칼퇴요정】

저는 지금 고용노동부에서 낸 법안들이 잘 지켜지지만 해도 좋겠단 생각이예요. 유연근무제같은.. 앗튼 결론은 고용노동부도 파이팅! 우리 부장님도 파이팅입니다!

☺ 여기서 잠깐! **고용노동 정책 정보 확인은?**

각종 고용노동 정책 정보를 확인하고 싶다면? 고용노동부 홈페이지와 SNS를 확인해보세요. 민원·국민참여·뉴스 및 소식·정보공개·정책자료 등 각종 정보를 만나볼 수 있습니다. 그 외에도 페이스북, 블로그, 유튜브, 인스타그램, 뉴스레터를 통해서 고용노동부 소식을 만나볼 수 있습니다.



유꽃비 팀장·15년 차 직장인

채팅명: 프로육발이

Q_ 오늘 워라밸에 대한 익명 채팅에 참여했어요. 소감이 어떤가요?

신입사원의 마음으로 마인드셋하고 참여했는데, 아무도 제가 부장임을 눈치채지 못해서 좋았어요. 재밌는 경험이었습니다.

Q_ 직장인들이 워라밸을 챙기기 위해서 어떤 노력이 필요 할까요?

너무 끈대같이 들리는 발언일 수도 있겠지만, 워라밸을 챙기기 위해서는 결국 업무시간에 일을 최선을 다해서 효율적으로 해야 한다고 생각해요. 정시 퇴근도 워라밸도 그래야 의미가 있죠.

Q_ 마지막으로 팀원들에게 한 마디!

팀장들도 고민이 많습니다. 여러분들이 원하는 것이 무엇인지 알고 맞춰 주기 위해서 말이죠. 소중한 사람들과의 휴식 시간은 우리 모두에게 활력이 되고 중요하니까요. 업무도 워라밸도 함께 잘 지켜내봅시다. 파이팅

홍주현 사원·11개월 차 직장인

채팅명: 칼퇴요정

Q_ 오늘 워라밸에 대한 익명 채팅에 참여했어요. 소감이 어떤가요?

저는 이제 근무 11개월가량 된 신입사원인데요. 근무 환경이나 직군에 따라서 신입사원들도 다 각자 다른 생각을 가지고 있다는 것을 알게 되었어요. 흥미로운 경험이었어요.

Q_ 직장인들이 워라밸을 챙기기 위해서 어떤 노력이 필요 할까요?

일찍 퇴근하면 일하지 않는 사람이라는 인식이 바뀌어야 할 것 같아요. 업무가 없고 여유로워서 정시 퇴근 하는 것이 아니라 시간에 맞춰서 할 일을 다 했다는 방향으로요.

Q_ 마지막으로 팀원들에게 한 마디!

팀장님, 매니저님. 늘 감사드리고 사랑합니다. 열심히 일할게요. 회사에서 뵈어요!



이승녕 사원·10개월 차 직장인

채팅명: 집에가지마베이베

Q_ 오늘 워라밸에 대한 익명 채팅에 참여했어요. 소감이 어떤가요?

제가 지난주에도 48시간의 야근을 했어요. 야근이 많다 보니 워라밸에 대한 갈망이 있는 편인데, 관련된 대화를 나눌 수 있어서 반가웠습니다.

Q_ 직장인들이 워라밸을 챙기기 위해서 어떤 노력이 필요 할까요?

개인의 노력도 중요하지만, 회사와 정부가 개인이 워라밸을 지킬 수 있는 환경을 만들어주어야 한다고 생각해요. 고용노동부에서 마련한 다양한 워라밸 정책들이 각 회사들에 잘 자리잡았으면 좋겠습니다.

Q_ 마지막으로 팀원들에게 한 마디!

오늘 단톡방 대화를 하면서 부장님의 마음을 공감할 수 있었던 것 같아요. 잘 하겠습니다 부장님. 월요일에 뵙겠습니다.

최정휴 사원·3개월 차 직장인

채팅명: 워라밸 러버

Q_ 오늘 워라밸에 대한 익명 채팅에 참여했어요. 소감이 어떤가요?

사실 근무를 시작한 지 얼마 되지 않아서 새로 알게 되는 것들이 많은데, 직장인으로서 함께 워라밸에 대한 이야기를 나눌 수 있어서 즐거웠습니다.

Q_ 직장인들이 워라밸을 챙기기 위해서 어떤 노력이 필요 할까요?

개인적으로 주52시간 근무제가 잘 지켜지는 회사에 다녀서 긍정적으로 생각하는데, 회사에 따라서 상황이 다른 것 같아요. 더 많은 회사가 일과 삶의 균형을 지킬 수 있도록 워라밸 정책이 잘 자리잡으면 좋겠어요.

Q_ 마지막으로 팀원들에게 한 마디!

팀장님, 대리님. 항상 챙겨 주셔서 감사하게 생각하고 있습니다. 앞으로도 열심히 하겠습니다.





유꽃비 팀장과 신입사원들의
익명 단톡방 인터뷰를
영상으로 보고 싶다면?



고용노동부 공식 유튜브 채널을 통해서 만나보세요!
인터뷰 현장을 더욱 생생하게 볼 수 있습니다!

#일잘러 #유꽃비팀장 #신입사원 #인터뷰
#어몽어스게임 #워라벨 #주52시간 근무제



Hopeful



함께 가면 멀리 갑니다

- 28 슬기로운 한국판뉴딜 생활
융합형 K-디지털 인재의 든든한 러닝메이트!
- 32 우리가 어떤 회사입니까?
- 36 귀금속 세공사에서 시설 보안 관리자로
반갑다 새 인생!
- 40 종합병원 직원에서 인공지능 개발자로 변신
내배카와 함께 했죠!
- 44 정책기자단이 전하는
흥미진진 고용노동 정책 이야기
- 48 고용노동 뉴스





융합형 K-디지털 인재의 든든한 러닝메이트

한국폴리텍대학 아산캠퍼스 러닝팩토리



* 본 촬영은 방역지침을 준수하여 진행되었습니다



뉴노멀 시대의 인재는 과연 어떤 덕목을 갖춰야 할까요?
많은 의견이 있겠지만, '전문성'과 '융합'이 키워드라는
데에는 이견이 없을 것입니다. 여기 이러한 점을 적극 반영한
교육장소가 있습니다. 융합형 K-디지털 인재의 성장 동반자
역할을 충실히 수행하고 있는 한국폴리텍대학 아산캠퍼스
러닝팩토리(Learning Factory)입니다.

함께 성장하는 융합형 실습공간

#꿈의_창작_마루

스마트폰, 인공지능, 사물인터넷, 자율주행차, 메타버스. 이 시
대의 혁신을 대표하는 제품 및 기술들의 공통점은 무엇일까요?
바로 '4차 산업혁명 기술'과 '융합'입니다. 20세기 후반까지는 각
자의 분야에서 전문성을 발휘하는 것만으로도 충분한 경쟁력
을 갖출 수 있었지만, 이제는 타 분야와의 유기적인 융합이 이뤄
져야 비로소 혁신을 이룰 수 있습니다. 몇 년 전부터 융합이 교
육의 가장 중요한 화두 중 하나로 떠오른 이유죠.

한국폴리텍대학의 러닝팩토리(Learning Factory)는 이러한 흐름에
발맞춰, 전공에 관계없이 누구나 활용·협업할 수 있는 융
합형 실습공간입니다. 제품 기획부터 완제품 생산에 이르기까
지의 전 공정을 한 공간 안에서 원스톱으로 진행할 수 있으며,
이 과정 속에서 다양한 분야 간 협업이 이뤄집니다. 강신관 교학
처장이 아산캠퍼스 러닝팩토리에 대한 설명을 이어 나갔습니다.
“러닝팩토리는 우리 학교 8개 과에 재학 중인 학생들이 마음껏

러닝팩토리에서는
전문성을 높이는 것은 물론,
산업 트렌드에 걸맞은
협업 능력과 미래 비전도
키울 수 있죠. 저희가 아산캠퍼스
러닝팩토리의 이름을
‘꿈의 창작 마루’라고 지은 이유입니다.





실습·창작·협업할 수 있도록 언제나 문을 활짝 열어 놓고 있습니다. 이를 통해 각자의 전문성을 높이는 것은 물론, 산업 트렌드에 걸맞은 협업 능력과 미래 비전도 키울 수 있죠. 저희가 아산캠퍼스 러닝팩토리의 이름을 ‘꿈의 창작 마루’라고 지은 이유입니다.”

한데 모인 뉴노멀 시대의 핵심 기술

#최신 산업 트렌드의 축소판

한국폴리텍대학은 융합 교육의 활성화와 K-디지털 인재 육성을 위해 전국 캠퍼스에 걸쳐 러닝팩토리를 확충하고 있는데요. 작년 10월에 문을 연 아산캠퍼스의 러닝팩토리는 지역의 산업 특성에 맞춰 기계·자동화 분야에 특화된 시설을 갖추고 있으며 3개의 핵심 테마를 중심으로 구성돼 있습니다. 그 첫 번째는 ‘융합 프로젝트실습’ 교과목입니다. 러닝팩토리 개관 후 학생들은 이 과목 수업을 통해 타 과와 협업, 하나의 프로젝트 결과물을 완성할 수 있습니다. 이 수업을 통해 8개 과 학생들이 협업해 자율주행 물류 운반차(AGV·Automated Guided Vehicle)를 완성하는 프로젝트를 수행하기도 했습니다.

두 번째 테마는 ‘미래형 스마트팩토리’입니다. 러닝팩토리 내에 갖춰진 각종 설비들은 하나로 연결된 스마트팩토리 모니터링 시스템으로 관리·작동됩니다. 덕분에 설비 운영 현황, 작업 진행률, 각 설비의 이상 유무 등을 쉽게 파악할 수 있으며, 각 설비의 자료를 AI 빅데이터 프로그램과 연동해 최적의 설비 효율을 달성할 수 있습니다. 산업 현장에 속속 도입되고 있는 스마트팩토리 시스템을 러닝팩토리에서 미리 경험할 수 있는 겁니다. 여기까지 설명한 러닝팩토리 운영 담당 자동차기계과 박성구 교수가 뒤이어 취재진을 XR(확장현실) 스튜디오로

안내했습니다.

“아산캠퍼스 러닝팩토리를 대표하는 마지막 핵심 테마는 ‘XR’입니다. XR은 가상현실(VR), 증강현실(AR) 등 실감형 기술 및 서비스를 망라하는 비대면 시대의 유망 산업 분야인데요. 학생들은 XR 스튜디오에서 타 분야 설비의 사용법과 활용법을 VR로 실습할 수 있으며, XR 콘텐츠를 직접 제작할 수도 있습니다. 학생들은 이러한 세 가지 핵심 테마를 자유롭게 넘나들며 전문성과 융합력을 기릅니다.”

재학생과 지역의 동반 성장을 꿈꾸다

#모두의 발전을 지원하는 테스트베드

이렇듯 내실 있는 교육환경을 갖추고 있다 보니, 러닝팩토리에 대한 재학생들의 호응은 매우 높습니다. 자동차기계과 2학년인 조수경 학생은 “예전에는 학과 내 공부에만 집중했는데, 러닝팩토리가 문을 연 이후에는 다양한 분야에 대한 관심과 지식이 많이 늘어났다”며 “보다 넓은 시야로 전공 분야를 바라본 덕분에 빠르게 취업할 수 있었으며, 러닝팩토리에서 쌓은 다양한 분야와의 융합 경험은 앞으로의 사회생활에서 큰 도움이 될 것 같다”는 생각을 밝혔습니다.

러닝팩토리는 재학생뿐 아니라 지역의 일반인도 이용할 수 있습니다. 중소기업은 교수와의 기술상담을 통한 시제품 제작이 가능하고, 재직자 직무능력 향상교육도 받을 수 있습니다. 중·고교생을 대상으로 직업 및 진로체험을 진행하는 것은 물론, 타 교육기관의 교사를 대상으로 각종 기술 교육과 콘텐츠 제작 교육도 진행합니다. 요컨대 러닝팩토리는 해당 지역의 기술 및 교육 발전을 지원하는 훌륭한 시험공간(Test Bed)인 셈입니다.

한국폴리텍대학 아산캠퍼스는 경쟁력을 갖춘 융합형 K-디지털 인재를 지속적으로 양성하기 위해 러닝팩토리에 대한 투자를 이어 나가려 합니다. 새로운 설비를 확충하는 것은 물론, 러닝팩토리를 산학협력의 장으로 활용함으로써 지역과 대학의 동반 성장을 도모할 계획인데요. 한국폴리텍대학 아산캠퍼스 러닝팩토리에서 무럭무럭 자라나고 있는 학생들의 꿈과 비전이 우리나라의 미래를 한층 밝히기를 기원합니다.

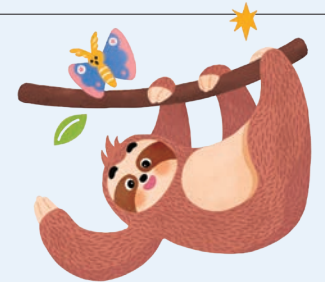
한국폴리텍대학 아산캠퍼스
러닝팩토리에서 무럭무럭 자라나고 있는
학생들의 꿈과 비전이
우리나라의 미래를
한층 밝히기를 기원합니다.



늘봄이's Advice

새 시대의 인재를 양성하는
폴리텍대학의 융합형 실습공간

‘러닝팩토리’를 아시나요?



고용노동부는 경제구조의 변화에 맞춰 새로운 일자리로의 이동을 위한 인력양성·취업지원·디지털 격차 해소 등 이른바 ‘사람 투자’를 확대하고 있습니다. 2025년까지 미래형 핵심 실무인재를 18만 명 양성하는 ‘K-디지털 트레이닝’을 추진하고 있으며, 디지털·신기술 분야를 중심으로 폴리텍 대학 학과를 신설·개편하고 융합형 실습공간인 러닝팩토리를 운영합니다.

러닝팩토리가 뭔가요?

4차 산업혁명 대비 융합형 인재 양성을 위해 제품의 설계에서 디자인, 가공, 완성에 이르기까지 전체공정을 하나의 공간에서 체험하고 실습할 수 있도록 교육훈련장비를 배치한 새로운 융합기술 교육시스템입니다. 러닝팩토리는 단일 학과 중심의 실습환경에서 벗어나 타 전공 및 융합과정실습이 가능한 융합실습지원센터입니다.

융합실습분야에는 어떤 것이 있나요?

기계자동화, IT&DESIGN, 의료공학, 로봇융합, 바이오, 스마트물류, 반도체, 건설소방전기, 항공MRO표면처리, ICT융합, 스마트융합SW, 플랜트설비, 스마트섬유공정, 전기자동차, 승강기, 항공전기전자

*문의: 한국폴리텍대학 학사부 032-650-6644



우리가 어떤 회사입니까?

(주)우아한형제들

요즘 IT업종을 희망하는 청년들은 ‘네·카·라·쿠·배’라는 말을 많이 씁니다. 많은 IT 기업 구직자들이 선망하는 기업들의 앞 글자를 따서 만든 말인데요. 그 중에서 ‘배’에 해당하는 업체는 ‘배달의민족’이라는 국내 1위 배달 애플리케이션을 운영하는 ‘우아한형제들’을 일컫는 말입니다. 설립 10여 년차 기업인 ‘우아한형제들’은 어떻게 청년들의 꿈의 기업이 되었을까요? 그 비결을 파헤쳐봅니다.

설립 10여 년차 IT 기업

일하기 좋은 기업의 아이콘이 되다

우아한형제들은 지난 2011년 3월 10일 설립되었습니다. 그리고 지난 2015년 6월 ‘좋은 음식을 먹고 싶은 곳에서’라는 새로운 서비스 비전을 선포했죠. 정보 기술을 활용하여 배달 산업을 혁신해 온 배달의민족은 이용자에게는 편리함을 선사하여 오래도록 굳어져 왔던 배달 주문 습관을 바꿨고, 음식점 사업주에게는 광고비 부담을 낮추고 매출을 늘리는 효과를 안겼습니다. 그리고 현재 기존 배달 음식은 물론 밖에서 사 먹던 맛집 음식, 정성을 담은 집밥까지 세상의 좋은 음식을 모두가 원하는 시간과 장소에서 만날 수 있도록 비전을 실현하고 있죠.

우아한형제들의 존재감은 채용시장에도 영향력이 점차 커지고 있습니다. 2011년 시작한 기업이 불과 10여 년 사이 직원 수 약 1,700여 명의 기업으로 급속하게 성장했기 때문이죠. 성장의 비결에는 직원들의 일하는 환경을 세심하게 고려하는 기업 문화도 한몫 했습니다. 우수한 기업 문화는 2021년 고용평등 공헌 포상 대통령상 수상, 2018년 대한민국 일자리 으뜸 기업 및 가족친화 우수기업 선정, 2017년 남녀고용 평등 우수기업 선정 등 다양한 상의 수상으로도 증명되었습니다.



근무 일수

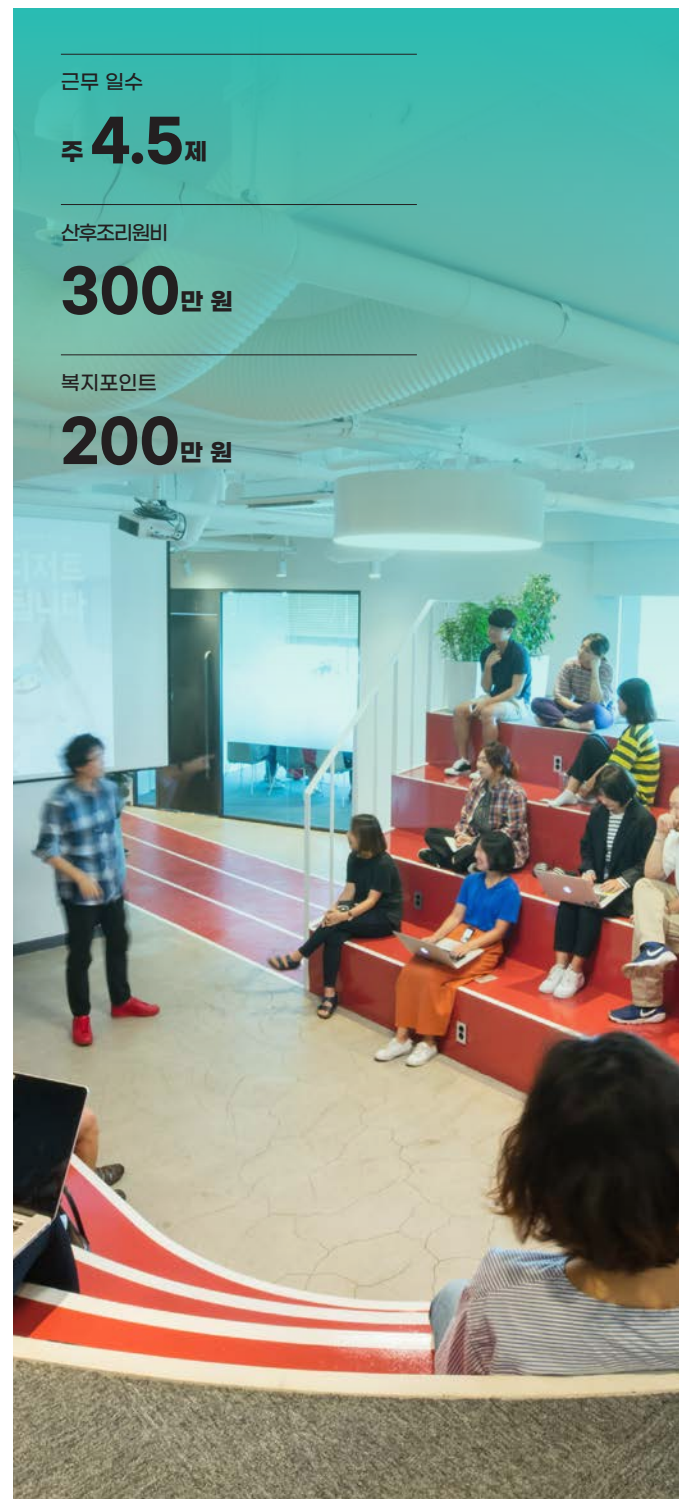
주 4.5제

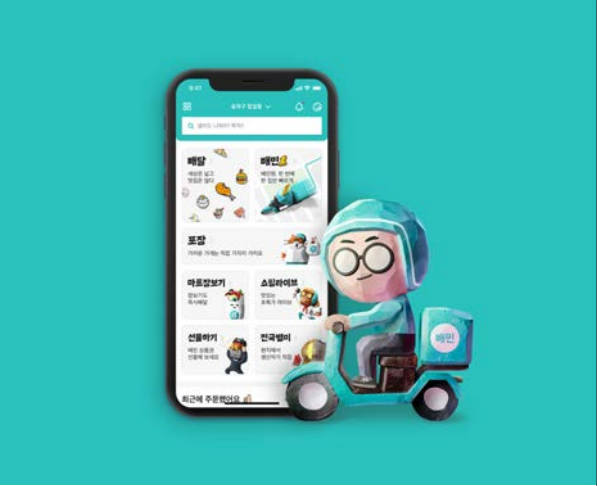
산후조리원비

300만 원

복지포인트

200만 원





“우아한형제들은 2017년 고용노동부로부터 남기고
 용평등 우수기업에 선정된 데 이어, 올해에는 당사 김
 범준 대표가 인사, 채용, 보상, 복지 등 관련 제도를
 적극 개선해 남씨가 동등하게 일할 수 있는 환경을 조
 성하고, 일과 가정의 양립 문화에 기여한 공로를 인정
 받아 개인자격으로 대통령 표창 수상자가 됐습니다.
 고용평등 공헌포상은 산업현장에서 고용평등과 일·
 생활 균형 문화 정착을 위해 힘쓴 개인과 기업의 공로
 를 기리는 의미로 수여하는 상으로 알고 있는데요. 그
 동안 대표님은 물론, 저희 회사 차원에서도 행복한
 기업 문화를 조성하기 위한 다양한 노력들을 인정받
 게 된 결과인 것 같아 매우 영광스럽게 생각합니다.”
 우아한형제들 인사팀의 한사람 매니저가 답했습니다.

고용평등, 가족친화 기업 선정 비결이요?

들어보면 압니다

일하기 좋은 행복한 기업문화를 조성하기 노력하는
우아한형제들은 미혼자와 기혼자 모두에게 균등한

기회를 제공하기 위해서 노력하고 있습니다. 채용 시 이력서에 혼인여부, 가족사항을 기입하지 않도록 했고 또한 모성보호를 위해 임신한 임직원에게는 임신 기간 중 근로 시간을 자율적으로 하루 2시간씩 단축할 수 있도록 하고 있죠. 이와 함께 본인 혹은 배우자가 출산 시에는 산후조리원비를 지원하고 있으며 남성에게는 육아휴직과 함께 배우자가 유·사산했을 경우에 사용할 수 있는 별도 휴가도 부여하고 있습니다. 인터뷰에 응해준 한사랑 매니저도 사내 육아지원 제도의 수혜자였습니다.

“저 또한 첫째 아이 출산 후 정신없는 가운데서도, 회사에서 정성스럽게 보내준 ‘출산을 축하한다’는 메모와 꽃바구니를 받고 감동을 받은 기억이 있습니다. 그 뿐만 아니라 2019년부터는 사회적으로 관심이 큰 저출산을 막기 위해 출산 후 산후조리원비 300만 원을 지원해 주고 있어 구성원들에게 경제적으로도 부담을 덜어주고 있습니다.”

아이가 비교적 성장한 상황에서도 누릴 수 있는 독특한 육아 지원 정책도 있습니다.

“2년 이상 근속하고 초등학교 2학년 이하의 자녀를 둔 구성원에게 1개월의 유급 특별 육아휴직을 주는 제도가 있습니다. 이 휴직을 받은 일부 직원은 초등학교 입학 전 아이와 소중한 시간을 보내거나 가족 모두가 제주도로 떠나 한 달간 살고 오기도 하는데요. 한 달이라는 긴 휴직으로 직장인이라면 다소 어려울 수 있는 여유를 즐길 수 있다는 점에서 구성원들이 큰 매력을 느끼시는 것 같습니다.”

풍성 육아 지원책 외에도 변화하는 근무환경의 체계를 마련하기 위한 노력도 기울이고 있습니다.

“우아한형제들은 코로나19 확산이 지속되자 전사 재택근무제를 실시하고 있는데요. 재택근무 지원비, 사무용품 구입비 등의 제도를 도입하여 재택 근무 시 소요되는 인터넷 사용료, 난방비, 관련 용품 구매비 등을 지원해 재택근무에 최적화된 업무 환경을 구축했습니다.”

최적의 근무 환경으로

직원만족도 74%를 달성하다

직원들에게 최적의 근무환경을 마련하기 위한 회사의 노력은 높은 직원 만족도로도 나타나고 있었습니다.

“최근 구성원들을 대상으로 설문조사를 했습니다. 그 결과 구성원의 74%가 우아한형제들의 보상 및 복지제도에 만족한다 라는 답변을 주셨습니다. 기업이 노력하는 만큼 구성원의 만족도가 높아지고, 직원들을 위한 크고 작은 케어와 관심이 직원들에게 감동을 줄 수 있지 않나 하는 생각이 듭니다.”

우아한형제들이 자랑할 만한 수치는 또 있습니다. 우아한형제들 입사자 중 여성 비중은 매년 40~50%에 달할 정도로 비중이 높은 편이며, 팀장급 이상 관리자의 여성 비중 역시 2019년 26%, 2020년 27.8%에서 올해 4월 기준 31%로 매년 상승하고 있습니다. 고용평등과 가족친화 정책에 힘쓴 덕분이었습니다. 회사의 급속한 성장으로 겪는 성장통은 없을까요? 마지막으로 물어보았습니다.

“성장통 속에서도 구성원들과 소통의 끈을 놓지 않기 위해 매주 우아한수다타임(이하 우수타)을 운영하고 있습니다. 우수타를 통해 구성원들이 대표님께 궁금한 사항들을 자유롭게 질문하고 사소한 애로사항까지 이야기하면서 소통의 핵심인 신뢰를 쌓아가고 있습니다. 사소한 것이라도 최선을 다해 투명하게 정보를 공개하고, 적극적으로 커뮤니케이션 했던 노력이 쌓여 회사와 임직원의 신뢰가 강해졌다고 생각합니다.

코로나로 인한 근무환경의 변화로, 회사에 대한 구성원들의 기대치도 달라지고 있고 기업도 구성원들에게 어떻게 대응해야 할지 고민을 많이 하고 있지만 달라진 근무 환경 속에서 구성원이 더 행복하게 일하면서도 더 높은 성과를 낼 수 있도록 구성원과 회사가 더 많이 소통하고 서로 함께 노력하기 위한 활동을 지속적으로 진행할 예정입니다.”

우아한형제들의 고용평등·가족친화 우수기업 선정 비결

우아한수다타임

산후조리비지원

사내 남녀 휴게실

우아한 병가제도

남성육아휴직 장려

재택근무 지원비

임신 기간
근로시간단축제

초2 이하 자녀
특별 유급 육아휴직



귀금속 세공사에서 시설 보안 관리자로 반갑다 새 인생!

추성근 씨

태권도 사범이 되어 더 넓은 세상으로
나가고 싶었던 소년이 어느덧
예수 나이가 되어 인생2막을 열었습니다.
젊은 날 거침없이 호령하던 태권도 사범을 거쳐,
오랜 세월 진득하니 한자리에 앉아
작은 보석을 세공해온 그는
이제 사람들의 안전을
책임지는 일을 하고 있습니다.
새로운 삶의 문턱에 선 추성근 씨의 꿈은
이제 '행복'입니다.

* 본 촬영은 방역지침을 준수하여 진행되었습니다



The Boy's Dream

이른 아침, 건물 순찰에 앞서 경건한 마음으로 근무복의 옷매무새를 가다듬으며 추성근 씨의 팍 찬 하루가 시작됩니다. 수십 년 전 태권도 도복을 정갈하게 갖춰 입던 그의 손은 온통 굳은살투성이입니다. 지난 6월 첫 출근을 시작한 추성근 씨는 서울 강남구의 한 오피스텔 시설 보안 업무를 맡고 있습니다.

“오전 9시에 출근해 다음 날 9시에 교대하는데, 격일제 근무지만 수면 사이클이 바뀌다 보니 처음엔 몸이 적응을 못 했어요. 쉬는 날엔 거의 잠만 잤죠. 그런데 몇 주 지나니 금세 익숙해져서, 이제는 오히려 이 생활이 훨씬 나은 것 같더라고요. 쉬는 날엔 집 뒷산 둘레길을 두세 시간 걸으며 체력을 길러요. 어려서부터 산을 참 좋아했거든요. 체력이 받쳐줘야 일도 잘 해내죠(웃음)”

충남 서천 작은 시골마을의 목수였던 아버지는 아들에게 종종 나무로 장난감을 깎아주셨습니다. 아버지를 따라 절 건축현장에 기본 적도 있는데, 아버지의 넓은 어깨너머로 본 세상이 어찌나 근사했던지, 어린 마음에 ‘나중에 커서 나도 아버지처럼 아름다운 세상을 만드는 사람이 되어야지’라고 다짐했습니다. 중학교 1학년 때부터 태권도를 수련한 추성근 씨는 청년 시절 태권도 사범이 되어 체육관을 운영했습니다. 결혼해서 한 집안의 가장이 된 뒤에는 귀금속 세공 일을 했습니다. 기술을 제대로 배우려면 3~4년은 걸려야 했지만, 하루 세 시간만 자며 독하게 연습해 1년 만에 마스터했습니다. 당시 귀금속 세공 분야에선 선진국이었던 일본으로 가서 5년간 일한 뒤, 한국으로 돌아와 어엿한 내사 무실도 차렸습니다. 아버지에게서 물려받은 손재주 덕에 자식 번듯하게 키워내고 보람도 컸지만, 몸이 많이 상했습니다.

“제일 작은 보석이 0.5mm예요. 머리 위로는 형광등 대어섯 개를 켜놓고 작업하죠. 밝은 빛 아래서 세밀한 작업을 반복하니 눈이 많이 나빠져 더는 일을 잘 해내지 못하겠더라고요.”

20년 넘게 해왔던 귀금속 세공 일을 접고 당구장을 차렸지만, 골목상권이 죽고 코로나 19까지 겹쳐 결국 폐업했습니다.

“처음엔 그냥 좀 쉬고 싶었어요. 30년 넘게 쉬지 않고 일했으니 몸도 마음도 지쳤던 것 같아요. 그런데 딱 한 달 쉬고 나니 어서 다시 일해야겠다는 마음이 들더라고요. 여기저기 이력서도 올리고 열심히 구직활동에 나섰지만 연락이 오는 곳이 없었어요.





특히 유정선 컨설턴트님의 강의를 듣고 나서
제 마음가짐이 확 바뀌었어요.
따뜻한 말 한마디, 유용한 팁
한 가지라도 더 챙겨주시려고 애쓰시던
진심이 고스란히 느껴져 참 고마웠습니다.

서울에 건물이 이렇게나 많은데 내가 일할 자리 하나 없을까
싶었는데, 너무 안일하게 생각했던 거였어요.”

물고기 대신 ‘물고기 잡는 법’을 배우다

그러던 중 노사발전재단 서부센터에서 교육 안내 문자를 받
았습니다. 기대 반 의심 반으로 찾아갔던 그곳에서 인생의 멘
토, 유정선 컨설턴트를 만났습니다. 추성근 씨는 올해 4월 중
장년일자리희망센터 생애경력설계 프로그램과 재도약 프
로그램에 참여했습니다. 교육을 수료하면서 기대 이상의 성과
를 얻었다는 추성근 씨.

“사실 처음엔 교육받으면 바로 취업 알선해주는 줄 알았어요.
그런데 그게 아니라 취업에 성공할 수 있는 다양한 방법을 알
려주더라고요. 많은 강사님들의 도움을 받았지만, 특히 유정
선 컨설턴트님의 강의를 듣고 나서 제 마음가짐이 확 바뀌었
어요. 따뜻한 말 한마디, 유용한 팁 한 가지라도 더 챙겨주시
려고 애쓰시던 진심이 고스란히 느껴져 참 고마웠습니다.”

꼭 온종일 얼굴 마주하고 있는 건 아니더라도 늘 그 자리에서
서 불을 밝혀주는 사람이 있으면 좋겠습니다. 사그라지던 꿈에

다시 온기를 불어넣어 주고 지친 몸과 마음을 북돋워주는 사
람. 내 안에 잠재된 에너지를 끌어내주는 멘토. 노사발전재단
서부센터 유정선 선임컨설턴트는 추성근 씨에게 그런 존재입
니다.

“유정선 컨설턴트님의 말씀 중 제일 기억에 남는 게 ‘포기만
안 한다면 언젠가는 길이 열린다’는 말이었어요. 사실 저도 교
육받기 전 그렇게 많은 곳에 이력서를 넣었는데 3개월 동안
딱 한 번의 면접 기회만 있었어요. 그마저 잘 안 됐고요. 그러
면 사람이 솔직히 포기하고 싶어지거든요. 나는 안 되는가 보
다 자신감이 끝없이 떨어지다가 교육을 받고 마음을 고쳐먹
게 됐죠. 컨설턴트님이 알려주신 대로 취업 담당자에게 문자
도 남겨보고 전화도 해보며 적극적으로 저를 어필했더니 ‘그
럼 면접 한번 보러 오세요’라고 하더라고요. 지금 이 직장이
바로 그중 하나였죠(웃음).”

한 노랫말처럼 돌이켜 보면 인생은 말하는 대로, 꿈꾸는 대로
펼쳐져 왔는지 모릅니다. 그 거짓말 같은 기적을 몸소 체험한
추성근 씨가 다른 이들에게도 마법의 주문을 나눠줬습니다.

“그때의 저처럼 삶의 새 기로에서 재취업을 준비하시는 분들
게 꼭 드리고 싶은 말씀이 있어요. 중장년일자리희망센터 교
육 프로그램처럼 유용한 길잡이를 능동적으로 찾아보고, 잘
활용하란 겁니다. 손 놓고 기다리다 포기하지 말고, 적극적으
로 자신을 어필하다 보면 언젠가는 기회가 오고, 그 기회를 놓
치지 않고 잡으면 됩니다.”

말하는 대로, 꿈꾸는 대로

재취업에 성공한 추성근 씨의 하루는 바쁘게 굴러갑니다. 건
물 안팎을 순찰하고, 지하 전기실의 안전 상태를 점검하고,
쓰레기 하치장 정리도 하고, CCTV도 쉬지 않고 모니터링하
는데요. 태권도에서 상대를 가격한 뒤 다시 기본자세를 취하고
다음 단계를 준비하는 것처럼 한 가지 일을 마무리 지은 뒤
에도 계속해서 부족한 부분은 없는지 점검하며 신중하게 다
음 상황을 준비합니다. 세공 일로 잔뼈가 굵은 ‘매의 눈’을 가
지고 있으니 순찰과 모니터에도 최적이라는 말에 미소가 고
입니다.



삶의 새 기로에서 재취업을
준비하시는 분들께 꼭 드리고 싶은 말씀이 있어요.
중장년일자리희망센터처럼 유용한 길잡이를
능동적으로 찾아보고, 잘 활용하란 겁니다.
적극적으로 자신을 어필하다 보면
언젠가는 기회가 오고,
그 기회를 놓치지 않고 잡으면 됩니다.

“오후 7시쯤 되면 사무직 직원들이 전부 퇴근해요. 오피스텔
거주자가 130여 명 되는데, 그분들의 안전을 책임진다는 사
명감이 크죠. 주인의식을 갖고 일의 재미를 만들어가면서 근
무하다 보니 하루하루가 즐겁습니다.”

수십 년 전 아침에 그랬듯 늘 새로운 태양이 등장했습니다.
새것이 옛것을 대신하고 그 새것이 다시 옛것으로 숙성하면
서 세상은 돌고 도는 법입니다. 그러나 늙지 않는 강과 산 위
로 불쑥불쑥 솟아오르는 새 아침이 있고, 성실한 사람들의
분주한 발걸음이 또 다른 하루를 힘차게 여는 2021년의 서
울. 꿈 많던 태권소년도 어느덧 예순 살의 경비가 되어 바지
런히 인생 2막을 열고 있습니다. 좀 더 넓은 시야로 세상을
바라보게 되면서 꿈은 더 많이 생겼답니다. 여전히 좋은 아
버지가 되는 꿈, 다정한 남편이 되는 꿈, 더 겸손한 자세로 원
칙을 지키며 사는 꿈... 앞만 보고 달려갈 때는 잘 보이지 않
았던 꿈들을 소중하게 보듬으며, 앞으로 그의 눈빛이 더욱
깊어질 모양입니다.





국민내일배움카드 우수사례자 최민혁 씨

종합병원 직원에서
인공지능 개발자로 변신
내배카와 함께 했죠!



종합병원 영상의학팀에서 근무하다가 AI 개발자로 변신한 최민혁 씨.
청춘의 변신은 무죄라고 했던가요? 최민혁 씨가 이처럼 화려한 직업의
변화를 이루기까지, 그 곁에는 국민내일배움카드가 있었습니다.
4차산업혁명의 시대를 맞이하기 위한 준비과정을 최민혁 씨를 직접 만나 들었습니다.

* 본 촬영은 방역지침을 준수하여 진행되었습니다

안정적인 현재, 그럼에도 놓치지 않은 미래설계

꼼꼼한 성격으로 어느 곳에서나 신뢰를 얻는 최민혁 씨는 국내 한 종합병원 영상의학팀에서 약 4년간 근무를 이어왔습니다. 어떤 일도 대충하는 법이 없기에 병원에서 일하며 선후배와 동료들로부터 성실함과 탁월한 능력을 인정받아왔죠. 대학에서 방사선학을 전공한 만큼 병원으로의 취업까지 순탄한 진로를 이어오던 민혁 씨는 최근 병원 근무 기간이 4년을 채웠을 즈음, 문득 앞날에 대한 생각을 하게 됐다고 이야기했습니다.

“안정적으로 병원에서 일하고 있었지만 여기서 만족하기에는 제 앞날에 뭔가 더 있지 않을까 하고 생각하게 됐어요. 물론 병원이 좋은 직장이고 노후까지 책임져주는 안정된 곳이지만 현재 제게 필요한 것은 안정보다는 도전이 아닐까 싶었죠. 저의 성장 가능성을 믿고 장기적인 시선으로 새로운 도전을 하고 싶었어요. 당장은 고생하겠지만 10년 후를 생각하면 더 나은 결정이 아닐까 싶었거든요.”

10년 후를 생각한 민혁 씨의 결정은 AI 분야의 탐색이었습니다. 한 번도 관련된 지식을 배운 적은 없지만 AI 기술을 배워 영상의학에 접목하면 자신만이 할 수 있는 새로운 길을 개척할 수 있을 것이라 믿었기 때문이죠. 이직을 고려한 처음 순간부터 AI와



딥러닝 분야를 계획한 민혁 씨는 먼저 온라인 강의로 관련 강의를 수강하며 자신과 해당 분야의 성격이 잘 맞는지 점검하는 시간을 가졌습니다. 그 이후 본격적으로 뛰어들어도 되겠다고 확신이 들었을 때 과감하게 병원을 그만두고 학원을 알아보기 시작했죠.

새로운 분야, 설렘과 기대를 안고 시작한 출발

“사실 처음에는 걱정이 많았어요. 과연 내가 잘 할 수 있을까 싶더라고요. 하지만 그러한 불확실성 속에서도 느낌이 나쁘지는 않았어요. AI 분야의 때는 반드시 올 거라는 확신이 분명히 들었고 그렇다면 준비하는 과정을 온전히 즐기자 생각했죠. 어려운 게 있으면 오랜 시간이 걸리더라도 배우면 되고, 배우다 보면 실력이 늘 것이라고 생각했죠. 방향에 대한 확신이 생기니 앞으로 다가올 크고 작은 어려움은 큰 문제가 되지 않더라고요.”

본격적으로 AI를 배우기 위해 학원을 알아보기 시작한 민혁 씨는 주변 지인들로부터 국민내일배움카드에 대한 소식을 접했습니다. 새로운 분야를 배울 때 국가로부터 지원을 받을 수 있는 제도라는 소식에 관련 내용을 자세히 알아보던 민혁 씨는 국민내일배움카드의 큰 혜택에 매우 놀랐다고 이야기했습니다.

“AI 과정을 수강하기 위한 비용이 생각보다 비싸서 고민이 많았습니다. 저는 아이티윌이라는 훈련기관에서 ‘빅데이터 분석 및 인공지능 개발자 양성과정’을 6개월 동안 배웠는데요. 국민내일배움카드 덕에 900만 원 정도의 비용을 절약할 수 있었습니다. 비용적인 측면뿐 아니라 개인이 원하고자 하는 일을 나라에서 지원해주는 제도가 있다는 것에 굉장히 큰 감사함을 느꼈습니다.”



배움의 든든한 지원군, 국민내일배움카드

“국민내일배움카드 덕에 좋은 선생님과 동기들을 만나 정말 감사해요. 특히 선생님 자랑을 하지 않을 수 없는데요. 유연수 선생님 덕분에 저희 반 30명은 한 명도 빠지지 않고 과정을 수료할 수 있었어요. 선생님은 항상 학생들보다 더욱 열정적인 모습으로 임하셨어요. 학습과정 중에는 제가 보지 못하는 부분을 언제나 예리하게 짚어주셨죠. 덕분에 실력이 빨리 늘 수 있었어요. 개인적으로는 새로운 분야로 진로를 설정하다보니 막막함과 어려움을 느낄 때도 있었는데, 그 때마다 선생님께서 따뜻한 격려와 해안

으로 좋은 해결책을 제시해주셨어요. 덕분에 불안한 마음 없이 원하는 분야로 무사히 취업까지 할 수 있었습니다. 선생님께 꼭 감사하다는 말씀을 드리고 싶어요.”

현재 민혁 씨는 ‘딥노이드’라는 회사에서 새로운 출발을 이어가고 있습니다. 딥러닝과 휴머노이드 연구와 개발을 이어가는 이 회사는 유연수 강사의 소개로 알게 된 곳입니다. 민혁 씨는 선생님의 소개를 믿었다고 이야기하며, 취업에 성공한 후 가장 먼저 유연수 강사에게 달려가 기쁨과 감사의 마음을 전했다고 했습니다.

“정말 기뻐요. 진로를 바꾸면 취업이 어렵게 마련인데, 이토록 순탄하게 저의 도전이라는 행해가 이어질 수 있어서 감사했죠. 저는 현재 이 회사에서의 료 분야의 인공지능 솔루션을 개발하고 있습니다. 병원에 계신 교수님들과 함께 일하며 제품을 개발하고 있어요. 이전 직장에서 나오며 마음속으로 생각했던 제가 하고 싶었던 일들을 하나씩 이뤄가고 있는 것 같아 너무 기쁩니다.”

민혁 씨는 국민내일배움카드가 자신에게 ‘희망사다리’라고 이야기 했습니다. 앞으로 더 많은 사람들이 관련된 혜택을 누리면 좋겠다며 자신 역시 새로운 시작점에서 꿈을 위해 더욱 노력할 것이라고 다짐했습니다.

<취업자's 꿀팁>

직장을 옮길 때는 무작정 회사를 그만두기보다 이직하고자 하는 분야가 자신과 잘 맞는지 스스로에게 생각할 수 있는 시간을 주는 게 좋은 것 같아요. 온라인 강의나 상담 등을 통해 그 길이 정말 맞는지, 깊이 고민할 수 있는 시간을 충분히 제공한 후 차근차근 단계를 밟아가는 게 좋다고 생각합니다. AI는 앞으로 더욱 촉망받는 분야가 될 것입니다. 관심이 있으시다면 비전공자라고 해도 주저하지 말고 도전할 것을 추천드려요.

베트남의 최저 임금과 평균 월급은 얼마일까요?



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



2021년 기준 한국의 최저 임금 시급은
작년에 비해 1.5% 인상된 8,720원입니다.
월 단위로 환산하게 되면 1,822,480원인데요.
그렇다면 여러분, 베트남의
최저 임금에 대해 알고 계시나요?
베트남 현지의 평균월급은 얼마나 될까요?
지금부터 자세히 알려드리겠습니다!

지역마다 다른 베트남 최저 임금

베트남은 지역별로 최저 임금이 다릅니다. 베트남은 매년 최저 임금 발표 시 지역구분을 함께 발표하는데요. 전국 63개의 시, 성을 4개의 지역으로 구분하며 지역마다 최저 임금이 다르게 적용됩니다. 베트남 최저 임금에 관한 시행령 Decree No.90/2019/ND-CP을 살펴보면 우리나라와 다르게 지역마다 최저 임금이 다른 것을 알 수 있습니다. 1지역에 해당하는 지역들은 하노이, 호치민과 같은 대도시 중 일부 지역과 동나이, 빈증, 하이퐁과 같은 제조 기업과 수출 기업의 진출이 활발한 산업 도시 지역이 1지역에 속해 있습니다. 대도시와 제조업 도시에서 일하는 근로자일수록 상대적으로 높은 임금을 받고, 중소 도시나 관광 도시의 경우 평균 임금이며, 소도시는 비교적 낮은 임금을 받는 것을 알 수 있습니다.

구분	2021년(동)	2020년(동)	인상률(%)
1지역	4,420,000	4,420,000	0.0
2지역	3,920,000	3,920,000	0.0
3지역	3,430,000	3,430,000	0.0
4지역	3,070,000	3,070,000	0.0

▶ **1지역**
호치민 [각 군, 구찌(Củ Chi), 흑몬(Hóc Môn), 빈짠(Bình Chánh), 나베(Nhà Bè)], 하노이 [각 군, 야림(Gia Lâm), 동아인(Đông Anh), 속션(Sóc Sơn), 타잉찌(Thanh Trì), 트엉띤(Thường Tín), 호아이득(Hoài Đức), 탁텃(Thạch Thất), 꾸옥오아이(Quốc Oai), 타잉오아이(Thanh Oai), 메링(Mê Linh), 찡엉미(Chương Mỹ), 썬떠이(Sơn Tây)], 하이퐁, 동나이, 빈즈, 붕따우

▶ **2지역**
다낭, 껀터, 나짱, 난빈, 하이즈엉, 흥옌, 박닌, 타이응웬 등

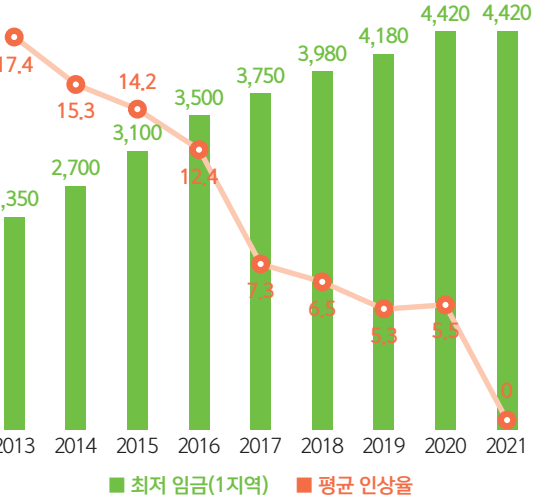
▶ **3지역**
떠이닌성 일부, 벤째성 일부, 짜빈성 일부, 박닌성 일부, 타이응웬성 일부 등

▶ **4지역**
1, 2, 3지역 외 지역

베트남의 최저 임금 인상률

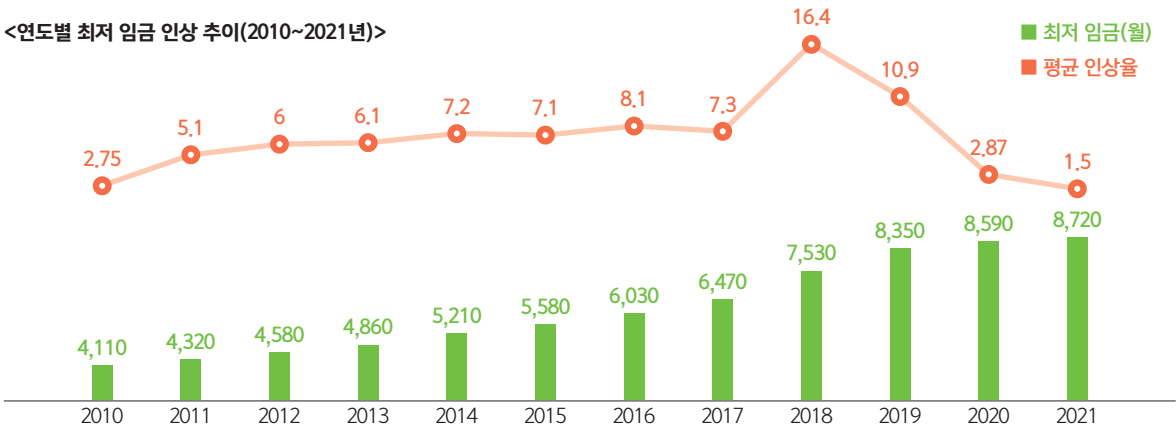
1지역을 기준으로 베트남의 최저 임금 평균 인상률은 2017년부터 꾸준히 한 자릿수를 안정적으로 유지하고 있습니다. 업계 관계자는 베트남의 최저 임금 인상률이 과거 두 자릿수 상승을 벗어나 안정화 단계에 진입했다고 평가했습니다. 2021년의 경우 베트남 국가임금 회의는 최저 임금 동결을 결정해 베트남은 2020년의 최저 임금을 유지하고 있습니다.

최저 임금위원회에서 발표한 자료에 따르면 한국의 경우도 2018년을 제외하고는 2010년 이후로 한 자릿수의 최저 임금 인상률을 유지하고 있습니다. 2021년의 경우 작년 대비 1.5%의 인상률을 보이고 있고 이를 월 단위로 환산할 경우 27,170원이 인상됩니다.



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

<연도별 최저 임금 인상 추이(2010~2021년)>



최저 임금에 대한 노사 양측 반응은?

동결된 최저 임금에 대해 사용자 측과 노동자 측은 다른 반응을 보이고 있습니다.

사용자 측의 경우 최저 임금 동결 결정을 환영하며 긍정적인 반응을 보이고 있습니다. 베트남에 투자 진출한 한국 기업들의 인터뷰를 종합해보면 코로나19 사태로 인해 소비시장이 위축되었고 미국 및 유럽 바이어 주문량이 감소했을 뿐만 아니라 원자재와 부자재 수급 불안정으로 생산비용의 증가로 그동안 어려움을 겪고 있었기 때문에 최저 임금 동결은 반가운 소식이라고 평가합니다.

노동자 측의 경우 하반기(2021.07.01.)부터 최저 임금 2.95% 또는 3.95% 인상 주장했지만, 최저 임금이 동결된 것에 대해 인상에 대한 강한 의지를 표명하며 코로나19 사태 추이를 지켜보며 2021년 하반기 최저 임금에 대해 다시 한번 논의하기를 희망한다고 밝혔습니다. 노동자 측의 입장과 관련해 레 반 타인(Lê Văn Thành) 베트남 노동보훈사회부 차관은 2021년 최저 임금안은 확정했지만, 국가 임금회의위원과의 만남을 통해 사용자 측과 노동자 측의 입장을 조

율할 것이라고 전했습니다.

베트남 정부는 소비자 물가 상승률 목표를 4%로 설정하여 최저 임금 인상률이 5.5%였던 2020년에는 물가상승률을 충분히 고려했다는 평가를 받았지만, 베트남에서 사업을 하는 고용주들은 많은 고충을 토로하기도 했습니다. 최저 임금은 노동자 측과 사용자 측 양측에게 중요한 사항이기 때문에 베트남 정부의 현명한 결정이 필요해 보입니다. 근로자의 기본권을 지켜주는 사회의 안전망인 최저 임금을 통해 모두가 만족하는 베트남의 안정된 경제를 소망합니다.

* 참고자료

- 고용노동부 공식 블로그, 2020-07-14 (https://blog.naver.com/molab_suda/222030428075)
- 코트라 해외시장 뉴스, 2020-08-10, 유상철 베트남 호치민 무역관 (<https://tinyurl.com/yutke87k>)
- 코트라 해외시장 뉴스, 2019-07-18, 이주현 베트남 호치민 무역관 (<https://tinyurl.com/nnvp9zcx>)

MOEL News

1

산재 사망사고 위기대응 대책회의를 개최했습니다



고용노동부는 지난 8월 20일, 안경덕 장관 주재로 지방고용노동관서장과 한국산업안전보건공단(이하, '공단') 지역본부장 등이 참석하는 「산재 사망사고 위기대응 TF 대책회의」를 개최하였습니다.

이번 회의는 지방고용노동관서 및 안전공단의 산재 사망사고 감축 추진현황을 점검하고, 하반기 산재 사망사고 감축을 위한 조치사항을 지방고용노동관서 및 공단과 논의하고 당부하기 위해 마련되었습니다.

안경덕 장관은 “산재 사망사고 감소대책 추진 등 다양한 노력에도 사망사고가 기대만큼 줄지 않고 있는 상황으로 ‘현장점검의 날’ 운영 결과, 아직도 많은 사업장이 기본적인 안전 수칙을 지키지 않고 있어 엄정한 감독이 필요하다”고 지적하였습니다. 또 안경덕 장관은 “안전관리 없이는 작업할 수 없다는 인식이 현장에 확고히 자리잡을 수 있도록 관용 없는 엄정한 감독을 실시할 것”을 지시하였습니다.

이에 고용노동부는 안전관리 불량현장에 대한 집중 단속기간을 지난 8월 30일부터 10월 31일까지 운영할 계획입니다.

① 지난 7월부터 운영 중인 ‘현장점검의 날’과 ‘패트론펙트’ 결과 3대 안전조치를 다수 위반하였거나 시정지시를 미이행하고 점검을 거부한 안전관리 불량사업장은 감독을 통해 엄정한 행·사법조치를 실시하고, 현장의 위험요인이 완전히 개선될 때까지 점검과 감독을 반복할 예정입니다.



② 주말·공휴일에 관리자 없이 위험작업 도중 사고가 다발하고 있어 주말·공휴일에 건물 등을 해체하거나 중량물을 취급하는 등의 위험작업을 계획한 현장 중 관리감독자 부재 등의 불량현장은 불시감독, 조치할 계획입니다.

③ 아울러 지역별 업종분포, 사망사고 요인, 발생형태 등을 심층 분석하여 지역 특성화 감독도 추진 예정입니다.

또한 집중 단속기간에 3대 안전조치 미준수로 발생하는 산재 사망사고는 그간의 계도에도 불구하고 기본적인 안전조치를 하지 않은 것으로 보아 사업주의 ‘고의성’을 중심으로 ‘무관용 원칙’ 수사를 실시합니다. 지난 2021년 7월부터 산업안전보건법 위반범죄에 대한 양형기준이 상향된 만큼 사업주의 고의성이 최대한 입증될 수 있도록 그간의 점검·조치 내용 등을 수사에 적극 활용할 계획입니다.

이날 회의에서 안경덕 장관은 “최근 5년간 9월부터 월별 사망사고가 점진적으로 증가하는 점을 고려할 때 지금이 사망사고 감축의 성패를 좌우하는 골든타임”임을 강조하며 “안전조치와 관련된 지원이 필요한 사업장에 대해서는 충분히 지원하되 안전을 고려하지 않는 사업장에 대해서는 반드시 처벌이 따른다는 인식이 산업현장에 정착되도록 법과 원칙에 따라 엄정한 감독을 실시할 것”과 “본부와 전국 지방고용노동관서, 안전보건공단 등 가용한 자원의 모든 역량을 총동원할 것”을 당부하였습니다.





국민취업지원제도(‘한국형 실업부조’)는 고용보험 사각지대에 있는 저소득 구직자 등 취업취약계층에게 취업지원서비스와 최소한의 생활안정을 지원하는 2차 고용안전망으로서, 올해가 국민취업지원제도 시행 첫해인 만큼, 제도의 취지에 맞춰 지원이 반드시 필요한 대상과 프로그램 등을 면밀히 점검·개선하고 있습니다.

<1> 지원이 필요한 대상에 대한 참여자격 확대 및 취약계층 지원 강화

코로나19로 인한 고용위기 등으로 취업취약계층, 특히 청년 구직자에 대한 보다 폭넓은 지원의 필요가 생겼고, 이에 현장의 목소리를 반영하여 신속히 제도를 개선하였습니다.

지난 7월 27일 법 개정에 따라, 앞으로 청년(18~34세)은 가구 중위소득 120% 이하이고 재산 합계액 4억 원 이하면 누구나 국민취업지원제도 I 유형의 취업지원과 구직촉진수당을 받을 수 있습니다.

종전에는 소득·재산 요건을 충족해도 취업이력이 없어야만 구직촉진수당을 받을 수 있어, 취업을 위해 적극 노력한 청년들은 지원받지 못하여 공정성에 맞지 않는다는 현장의 목소리가 있었고, 이에 취업경험이 있는 경우에도 구직촉진수당을 받을 수 있도록 한 것입니다.

또한, 저소득 구직자의 취업지원을 위하여 9월 중에는 구직촉진수당 수급을 위한 참여요건도 확대합니다.(7.1.~8.10. 시행령 입법예고)

아울러, 취업취약계층을 위한 대상별 맞춤형 지원도 강화합니다. 지난 3월 취업지원을 받을 수 있는 취업취약계층에 보호종료아동을 추가하고, 전담 취업지원 위탁기관을 선정(23개소/21.4월)하여 운영해 왔으며, 국민취업지원제도에 참여한 보호종료아동에 대해서는 고용센

터 직업상담사와 자립지원전담요원이 공동으로 참여해 지원해 나갈 계획입니다.(8월 예정)

직업계고 졸업 후 진학하지 않고 취업을 희망하는 학생은 3학년 마지막 학기부터 참여가 가능하도록(‘21.6월~)하여 졸업 이전부터 취업을 지원하고, 유관기관 등을 통해 지원이 필요한 구직단념청년을 적극 발굴하는 한편, 청년도전지원사업(‘21년 신설/5천 명) 참여자가 국민취업지원제도에 이어서 참여할 수 있도록 하여 지속적인 취업지원 서비스를 제공하고 있습니다. 이 외에도 심터청소년, 경력단절여성 등 지원이 절실한 취약계층을 대상으로 맞춤형 홍보 및 지원을 지속할 계획입니다.

또한, 노숙자 등 수급자가 본인·타인 명의 계좌 활용이 불가능한 경우, 예외적으로 지방관서 명의의 입출금 계좌를 이용해 구직촉진수당을 지급하도록 하였고, 현행 법령상 취업지원서비스 기간 중 1회만 가능한 취업지원 유예 사유(임신·출산, 질병·부상, 의무복무 등)에 코로나19 거리두기 4단계 격상이라는 본인 귀책과 무관한 상황을 제외하여 계속 취업지원을 할 수 있도록 하였습니다.

<2> 일경험 프로그램 활성화를 위해 역량 집중

‘일경험 프로그램’은 국민취업지원제도 참여자가 미리 일경험을 쌓아 구직의욕과 직무능력을 향상토록 지원하는 취업지원프로그램으로, 참여자에게 직업훈련 외 다양한 취업지원을 하기 위해 올해 신설되었습니다.

정부는 제도 시행 이후 우선 사업 안내와 참여기업, 참여자를 발굴하는데 역량을 집중해와, 8월초 기준, 27천 여명의 참여자가 일경험 프로그램에 참여 신청하였고, 2.8천 여개 기업에서 총 13천 명 규모(1회 기준, 추가 운영 가능)로 일경험 프로그램에 참여하겠다는 의사를 밝힌 상황입니다. 다만 그간 코로나19로 인한 방역 문제, 불확실성 등으로 참여를 주저하는 기업들이 있어 참여기업 모집에 애로가 있었습니다.

6월부터는 참여자-기업 간 연계에 소요되는 시간·노력을 줄이도록 전달체계와 전산망 개선 등을 병행해 제도운영이 본격화되면서 참여기업과 신청인원이 증가하는 추세이며, 연계인원도 대폭 증가하도록 역량을 집중하고 있습니다.

코로나19로 인한 고용위기 극복 기간이 취업이 절실한 청년 등에게 더 나은 꿈을 향한 준비기간이 될 수 있도록, 하반기에도 참여기업들을 지속 발굴하는 한편, 참여자와 기업 연계에 집중하여 청년 등에게 일경험의 기회를 제공하기 위해 전력을 다할 예정입니다.

현재 한국농어촌공사, 한국전력공사, 한화63시티, 금호익스프레스(주) 등 약 2,800여개 기업에서 참여하고 있는데, 특히 일자리창출을 위한 사회적 책임 차원에서 한국전력공사는 8월부터 총 138명을 운영하고 있고, 한국농어촌공사는 1기 수료 후 추가적으로 9월부터 2기 참여자를 모집·선발할 예정입니다.

3

청년고용 정책
협업 홍보를 위한
업무협약을 체결했습니다



고용노동부는 지난 8월 12일 삼양식품(주)과 청년고용 정책 협업 홍보를 위한 업무협약을 체결하고, 「청년고용 응원 프로젝트」 멤버십 기업 가입증서 수여식을 진행했습니다.

삼양식품(주)은 불닭볶음면의 「도전」 컨셉이 고용노동부의 청년의 도전을 응원하는 정책의 취지와 부합한다고 판단하여 청년 고용 정책 홍보를 협업하기로 했으며, 이를 위해 「불닭볶음면」의 디자인을 변경하여 구직난을 겪는 청년들에게 응원 메시지를 전달하고, 쿼알(QR) 코드 등을 통해 고용노동부의 청년 고용 정책 홍보를 지원할 계획입니다. 해당 제품은 약 350만 개가 생산되어 8월부터 전국 마트와 편의점 등에서 판매되며, 고용노동부에서 진행하는 각종 이벤트 및 정책 홍보 콘텐츠에도 활용될 예정입니다.

삼양식품(주)은 홍보 협업 외에도 다양한 청년 고용 지원 프로그램을 추진하고 있는 바, 중견기업으로는 최초로 「청년고용 응원 프로젝트」 멤버십 인증을 받게 되었습니다.

「청년고용 응원 프로젝트」는 정부·기업·사용자단체가 협업하여 청년들이 필요로 하는 다양한 기회를 제공하고 청년이 공감할 수 있는 채용 문화를 만들기 위한 일련의 활동을 확산하고자 하는 것으로, 삼양식품(주)은 ▲정책 홍보 협업 외에도 ▲고용노동부에서 추진하는 국민취업지원제도 일경험 프로그램에 적극 참여하여 청년들의 직무역량 향상을 지원할 계획이며, 9월에는 「현직자 온라인 직무 토크콘서트」에 참여하여 구직 청년들에게 식품업계 취업 비결 등을 전달할 예정입니다.

박화진 고용노동부 차관은 “이번 불닭볶음면을 통한 청년고용 정책 협업 홍보는 삼양식품에서 적극적으로 지원해주셔서 성사될 수 있었다”라며 감사를 표하고, “삼양식품은 기업의 특성을 활용한 다양한 형태의 청년고용 지원 활동 성과를 바탕으로 청년고용 응원 멤버십에 가입했다”라며, “앞으로 다양한 분야의 기업들이 멤버십에 참여하는 계기가 되길 바라며, 정부도 이를 적극적으로 지원하겠다”라고 밝혔습니다.

4

2022년 최저 임금 시간급을
9,160원으로 고시했습니다



고용노동부는 2022년도 적용 최저 임금을 시간급 9,160원(인상률 5.05%, 증 440원)으로 지난 8월 5일 고시하였습니다. 이를 월급으로 환산할 경우 1주 소정근로 40시간 근무 시(유급 주휴 포함, 월 209시간 기준) 1,914,440원이며, 업종별 구분 없이 전 사업장에 동일한 최저 임금이 적용됩니다.

내년도 최저 임금 수준과 월 환산액 병기, 업종별 구분적용 여부는 최저 임금위원회에서 이해관계자 간담회(7회), 현장방문(4회) 및 9차례의 전원회의를 거쳐서 심의·의결하였고, 고용노동부는 지난 7월 19일 ‘2022년 적용 최저 임금안’을 고시한 이후 지난 7월 29일까지 이의 제기 기간을 운영하였으며, 이 기간 동안 노동계의 이의 제기는 없었고, 경영계(한국경영자총협회, 중소기업중앙회, 소상공인연합회)에서 3건의 이의 제기를 하였으나 최저 임금법 규정 내용·취지 및 최저 임금위원회 심의·의결 과정 등을 종합적으로 고려하여 불수용하였습니다.

정부는 내년도 최저 임금의 현장 안착을 위해 적극적인 홍보·안내와 함께 사업장에 대한 교육컨설팅 및 노무관리 지도 등을 통해 최저 임금 준수율을 높여나갈 계획입니다.

안경덕 고용노동부 장관은 “경제회복 기대와 코로나19 영향 지속 등 복합적인 상황에서 최저 임금위원회가 최선을 다해 대내외 경제 여건과 고용상황, 저임금근로자 및 영세소상공인의 어려운 사정 등을 종합적으로 고려하여 결정한 점을 존중한다”라고 하면서, 앞으로 “최저 임금 수준에 대한 갈등을 넘어 코로나19로 인한 경제위기 극복과 포용적 회복 계기가 되도록 정부는 최선을 다할 것”이라고 밝혔습니다.



5

고령자 계속고용장려금 제도를 개정했습니다



고용노동부는 지난 8월 9일 고령자가 주된 사업장에서 더 오랫동안 일할 수 있도록 지원을 강화하기 위해 「고령자 계속 고용장려금 지급 규정(고용노동부 고시)」을 개정합니다.

「고령자 계속고용장려금」은 급속한 고령화에 따른 고용연장 지원을 위해 '20년부터 도입된 제도로 우선지원대상기업·중견기업이 정년을 연장·폐지하거나 정년 후 재고용하여 60세 이후에도 일할 수 있는 계속고용제도를 도입한 경우에 지급합니다.

이번 규정 개정은 제도 시행 이후 지급현황 분석과 현장 의견을 반영한 것으로 장려금

의 지급대상·요건을 완화하여 제도에 대한 접근성과 활용도를 높이고 이를 통해 기업은 숙련인력을 계속고용하고, 근로자는 주된 일자리에서 고용안정을 지원하기 위하여 이루어졌습니다.

「고령자 계속고용장려금 지급 규정」의 주요 개정내용은 다음과 같습니다.

① (지급요건 완화) 계속고용제도 도입 이전 1년 이상 정년제도 운영 요건 삭제, 재고용의 경우 3개월 이내 재고용→6개월 이내로 연장 등

* 계속고용제도 도입 이후 1년 이상 계속고용한 경우에 지급하려는 것이 취지 고려

* 정년 도래 이후 5~6개월의 재충전(질병 치료, 휴식 등) 후 재고용되기를 원하는 근로자가 많은 현실을 고려하여 재고용 기한을 6개월로 개정

② (지원한도 상향) 피보험자수의 20%(5인이하 사업장의 경우 2명) 이내의 지원한도를 피보험자수의 30%(10인미만 사업장은 3명)로 상향 조정

* 고용촉진장려금 등 다른 장려금의 지원한도(30%)와 통일

③ (지급대상 확대) '지원기간 기준일'부터 2년 이내 정년 도래자 → '계속고용제도 시행일'부터 5년 이내 정년 도래자로 확대

* (지원기간 기준일) 계속고용제도 시행일 이후 1년 이내 최초 정년도래 근로자의 정년 다음 날 → 기준일 확인 어렵고 형평성(1년 이내 정년도래자 없으면 제외) 문제제기

* (계속고용제도 시행일) 취업규칙 개정 등을 통해 계속고용제도(정년 연장·폐지, 재고용)를 도입하여 시행한 날

④ (지급기간 확대) '지원기간 기준일부터 2년'까지 지급(사업주 기준) → 근로자별로 '계속고용된 날부터 2년간' 지급(근로자 기준)

6

아파트 경비원의 근로조건 기준을 개편합니다



고용노동부는 지난 8월 18일 아파트 경비원 등의 휴게시설과 근로조건의 기준을 정비한 「근로감독관 집무규정」 개정안을 행정 예고했습니다. 동시에 야간근로를 줄이는 방향으로 근무방식을 개편한 사례를 유형화한 「공동주택 경비원 근무방식 개편 사례 안내」를 발표했습니다. 이는 지난 2월 고용노동부가 발표한 「감시·단속적 근로자 승인제도 개편방안」의 후속 조치의 일환입니다.

그동안 아파트 경비원 등의 경우 휴게시간을 제대로 보장받지 못하고 휴게시설도 제대로 갖추어지지 않는 등 열악한 근로환경 문제가 지속적으로 제기됐습니다. 또한 대부분의 아파트 경비원이 24시간 격일 교대제 방식의 근무형태를 유지하고 있어 생체리듬을 교란하고 건강에 부정적인 영향을 미칠 수 있다는 점도 꾸준히 지적되어왔습니다. 이에, 고용노동부는 감시·단속적 근로 종사자의 휴게시설과 근로조건에 대한 기준을 구체화하는 내용으로 「근로감독관 집무규정」(고용노동부 훈령) 개정안을 만들어 행정예고를 하고, 한국노동연구원 연구용역을 통해 그동안 아파트 경비원의 야간근로를 단축하는 방향으로 근무방식을 개편한 현장의 사례를 모아서 실제 활용하는 데 참고가 될 수 있도록 정리해서 발표했습니다.

한편 고용노동부는 아파트 단지별 자체적인 근무방식 개편에 어려움이 있을 수 있다는 점을 고려하여 근무방식 개편 무료 컨설팅을 진행할 계획입니다. 아파트 단지를 대상으로 컨설팅 신청을 받아 올해 말까지 시범사업으로 20~30여 개 아파트에 전문가 컨설팅을 지원할 예정입니다.



7

소프트웨어 분야
인력양성을 위한
기업맞춤형 현장훈련을
실시했습니다



고용노동부와 한국산업인력공단은 중소기업에서 재직하는 소프트웨어 분야 인력에 대한 ‘기업맞춤형 현장훈련(S-OJT)’을 확대 지원합니다. 최근 4차 산업혁명, 디지털전환 가속화에 따라 중소기업에서도 소프트웨어 분야 인력 수요가 급증했으나, 필요한 인력을 적기에 구하기 어려워, 자체적으로 인력을 양성할 수 있도록 지원해 달라는 요구가 커져 왔습니다. 이에 정부는 지난 6월 9일 「민간 협력 기반의 소프트웨어 인재 양성 대책」을 수립하고, 추경 예산(57억 원)을 확보하여, ‘소프트웨어(SW) 분야 기업맞춤형 현장훈련(S-OJT)’을 확대 지원하게 된 것입니다.

‘소프트웨어 분야 기업맞춤형 현장훈련(S-OJT)’은 소프트웨어 개발·구축을 위한 ‘소프트웨어 개발자 직무과정’과 ‘일반 소프트웨어 활용 직무과정’으로 나뉘어 진행되고, 내·외부 전문가와 함께 소프트웨어 개발·구축·활용과 관련된 기업의 문제해결(Project) 중심으로 기업맞춤형 훈련과정 개발하며, 훈련실시와 관련된 비용을 최대 1년간 1,500만 원까지 지원합니다.

‘소프트웨어 분야 기업맞춤형 현장훈련(S-OJT)’에는 벤처·소프트웨어 중소기업뿐만 아니라, 일반 중소기업 중에서도 소프트웨어 활용이 필요한 경우 누구나 참여할 수 있고, 지난 8월 19일부터 10월 15일까지 상시 모집하여, 올해는 연말까지 250개 기업을 지원할 계획입니다. 참여를 희망하는 기업은 한국산업인력공단(www.hrdkorea.or.kr, 052-714-8236) 및 14개 중소기업훈련지원센터에서 신청 자격, 신청 절차 및 구체적인 지원요건 등을 확인할 수 있습니다.



8

필수노동자 보호 방안을
지속 강구하고 있습니다

정부는 지난해 12월 14일 발표한 「필수노동자 보호·지원 대책」 주요 과제를 빈틈없이 추진하고 그 이행상황을 지속 점검하는 한편, 보건의료, 돌봄 종사자 등 필수업무 종사자에 대한 코로나19 백신 접종을 우선적으로 실시하는 등 추가적인 보호 방안을 지속 강구해 나가고 있습니다.

주요과제의 추진상황은 아래와 같습니다.

❶ 법·제도개선 신속 추진

택배 등 특고종사자에 대한 산재·고용보험 적용이 확대되었고, (고용보험법 및 산재보험법 '21.1.5. 개정, '21.7.1. 시행) 택배·배달종사자 등에 관한 생활물류서비스법('21.1.26.), 민간 가사서비스 관련 가사근로자법('21.6.15.) 등 필수업종별 종사자 권익 보호를 위한 근거 법률이 제정되었습니다. 아울러, 재난이 발생할 경우 필수업무종사자를 신속하게 보호·지원하기 위한 필수업무종사자법을 제정하였습니다.

한편, 돌봄서비스를 포함한 사회서비스 공공성 강화 및 종사자 처우 개선 등을 주요 내용으로 하는 사회서비스원법 제정안은 현재 국회 법사위 계류('21.6.16. 국회 보건복지위 통과) 중으로, 국회에서 조속히 통과될 수 있도록 국회 논의를 적극 지원할 계획입니다.

❷ 맞춤형 예산 지원, 현장 점검 등 지속

(보건의료) 간호사 과로방지를 위해 간호인력을 확대 배치하고, 종사자 보호 매뉴얼 마련, 인권침해 예방교육 강화 등 권익보호를 위한 조치를 강화하였습니다.

(돌봄) 방문돌봄종사자 한시지원금, 사회서비스원 확대 설치 등 종사자 처우를 개선하고, 돌봄시설 방역 강화, 휴게시간 대체인력 확대, 요양시설 감독 등 종사자 건강보호 및 인력확충을 추진하였습니다.

(운송) 택배기사의 분류작업 제외, 작업시간 제한 등에 대한 사회적 합의를 이끌어 냈고('21.6.), 배달·화물기사 등에 대해서도 근로여건 개선, 시설·처우개선을 지속 추진하고 있습니다.

(환경미화) 고중량 생활폐기물 배출 제한, 맞춤형 건강진단을 실시하는 등 질병·안전사고로부터 환경미화원을 보호하고, 안정적 근무여건을 조성하기 위해 시설 및 처우 개선을 추진하였습니다.



고용노동부와 근로복지공단은 지난해 12월10일부터 시행된 예술인 고용보험의 가입자가 8개월(8.11. 기준) 만에 6만 명(60,905명, 피보험자격 취득자 수 누계)을 넘었다고 밝혔습니다. 고용보험 적용을 받는 예술인은 문화예술 창작·실연(實演)·기술지원 등을 위해 「예술인 복지법」에 따른 문화예술용역 관련 계약을 체결하고 자신이 직접 노무를 제공하는 사람으로, 고용보험에 가입한 예술인이 수급요건을 충족하면 ‘구직급여’와 ‘출산전후급여’를 받을 수 있습니다.

‘문화예술활동별’로는 실연(實演)(45.2%), 창작(31%), 기술지원(23.7%) 순으로 높은 것으로 나타났는데, 이는 문화예술분야별 비중이 높은 (방송)연예, 음악, 영화 등 분야의 예술인들이 대부분 실연활동을 함에 따른 것으로 분석됩니다. ‘연령별’로는 30대가 가장 많고 (36.2%), 20대 이하(29.8%), 40대(21.2%), 50대(9.9%) 순으로, 60대가 가장 적은 것 (2.9%)으로 나타났습니다. ‘지역별’로는 서울(68.5%)이 압도적으로 높으며, 경기(10.6%), 부산(2.8%), 경남(2.0%) 순으로 예술인들의 주된 활동지역은 수도권인 것으로 나타났습니다. 기존에 근로자 고용보험에 가입하여 이미 보험관계가 성립되어 있던 사업장이 2,000개소(61.5%), 예술인 고용보험이 시행됨에 따라 새롭게 보험관계 성립신고한 사업장이 1,228개소(37.7%) 등인 것으로 나타났습니다. 아울러, 예술인 고용보험 피보험자격 취득 신고를 한 사업장(2,909개소)을 근로자 규모별로 보면, 근로자 피보험자 없이 예술인 피보험자만 있는 사업장이 대다수(61.5%)를 차지했고, 1~4명(18%), 5~29명(13.9%), 300명 이상(5.2%) 사업장 순으로 비중이 높았습니다.

한편, 예술인 고용보험이 시행된 지 8개월이 지난 현재, 일정 기간 보험료를 납부한 예술인들이 나오기 시작하면서 수급 요건을 충족한 예술인들은 ‘구직급여’(13명)와 ‘출산전후급여’(5명)를 받았으며, 향후 가입자 수 및 기여 요건 충족 예술인이 증가함에 따라 급여 혜택을 받는 예술인들도 늘어날 것으로 기대됩니다.

‘예술인 고용보험’에 관한 세부 사항은 근로복지공단 서울특수형태근로종사자센터 예술인가입부(☎1588-0075 또는 02-2097-9250)에서 상담 받을 수 있습니다.

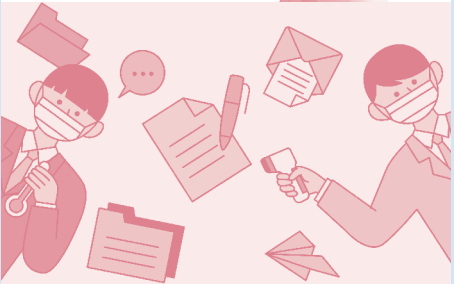


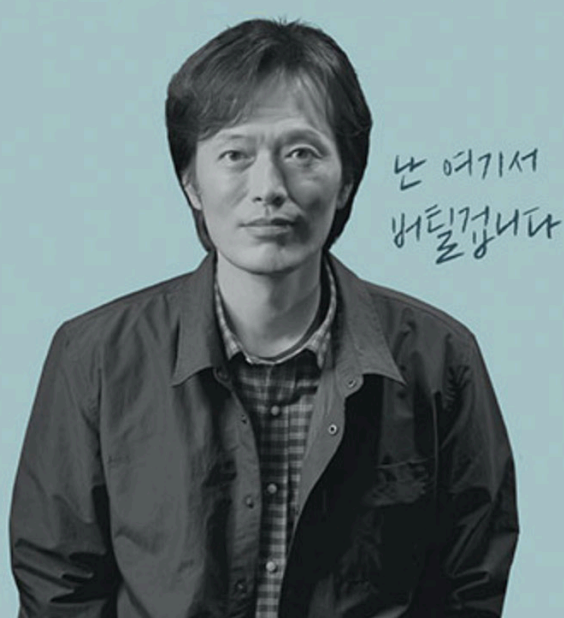
Healing



인생 2막, 볼을 커다

- 60 중년은 아직 일하고 싶다
고군분투 직장 생존기
- 64 그뻐 몰랐지 워라벨의 소중한
누구나 월급 도둑
- 66 사무실 내 방역수칙 준수
지킬 건 지킵시다!
- 68 신기루 같은 워라벨
저만 못 누리고 있는 걸까요?
- 72 전통놀이 vs 보드게임
가족들과 집에서 재미있게 즐겨볼까?
- 74 9월 영화·음반·전시
- 80 #내일스타그램



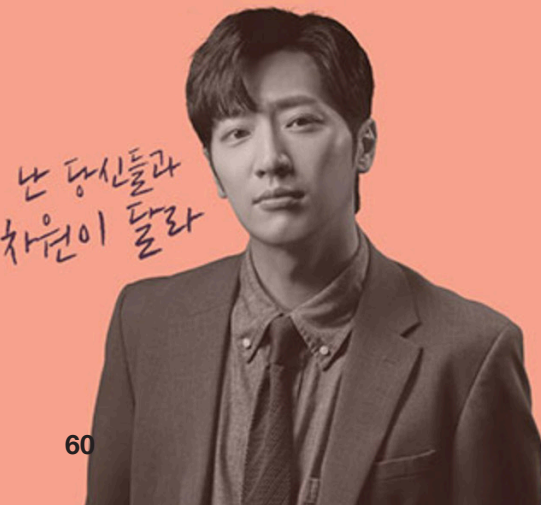


중년은 아직 일하고 싶다 고군분투 직장 생존기

취업만 하면 모든 게 다 끝날 거라고 생각했지만 현실은 그리 녹록하지 않았습니다.

성과 위주의 줄 세우기 속에서 끊임없이 경쟁하는 직장인이 있지요.

MBC 수목드라마 <미치지 않고서야>는 사업 축소 위기에 놓인 전자회사 직원들의 위태로운 생존기를 그려냅니다.



희망퇴직이요?
저는 아직 희망하지 않습니다!



긴축 재정으로 정수기 물조차 제공되지 않는 한명전자 진해사업부. 한때는 식기세척기 백만 대 판매의 위상으로 이름을 날렸지만, 지금은 사업부 폐쇄를 앞두고 있습니다. 퇴직을 앞두고 위로금과 퇴직금을 정산하는 시간. 당자영 인사팀장은 한 명씩 희망퇴직 상담을 이어가지요. 갑작스러운 퇴직 소식을 듣게 된 직원들은 울분을 토합니다. 이미 한 곳에서 오래 경력을 쌓아온 중년 직장인에게 이직이란 막막함 그 자체였으니까요. 다행히 진해사업부 최반석 수석은 인근 창인사업부 생활가전팀으로 발령을 받았습니다. 헤드헌터로부터 이직 제안도 받았고요. 하지만 동료 김영수 팀장이 퇴직 통보를 받았다는 소식에 이직 자리를 양보하고 말지요. 여전히 사업 축소의 길을 걷고 있는 한명전자에서 당자영 인사팀장과 진해사업부로 옮겨간 최반석 수석은 과연 오래 살아남을 수 있을까요?



제2의 인생은 '중장년일자리희망센터'와 함께하세요!

갑작스런 퇴직으로 새로운 일자리를 모색하고 있는 신중년이라면 중장년일자리희망센터에서 도움 받으실 수 있습니다. 중장년일자리희망센터는 주된 일자리에서 퇴직(예정)하는 40세 이상 중장년층에게 생애설계, 재취업 및 창업, 사회참여 기회 등 고용지원서비스를 제공하여 중장년층의 고용안정 및 취업촉진 도모하기 위해 설립되었습니다. 만 40세 이상의 중장년을 대상으로 경력점검과 미래설계 등을 통해 체계적 재취업 활동과 적극적인 경력관리를 지원합니다. 현재 재직하고 있는 직장인에게도 전직교육과 역량진단, 경력개발을 위한 컨설팅도 제공해드립니다.

*참조: 워크넷 www.work.go.kr/4060hope

개발자인 내가 인사부 부장이라니 하라면 일단 하긴 하는데요



규모 축소의 칼바람은 멈추지 않았습니다. 다시 인원감축을 위해 당자영 인사팀장은 진해사업부로 향합니다. 그리고 생활가전팀에서 로봇청소기를 담당하게 된 최반석 수석은 동료의 음해로 갑작스럽게 인사팀으로 발령받게 됩니다. 평생 전자제품 개발에 몸을 바쳐 열심히 일해온 그가 인사팀에서 할 수 있는 일은 없습니다. 그러나 당장 회사를 나가 달리 갈 곳도 없었죠. 인사부장이 된 그는 당자영 팀장을 도와 인사 업무를 시작합니다. 그의 첫 임무는 매일 직원들과 면담하고 보고서를 작성하는 일. C언어에는 능통하지만 서류 작업에는 전혀 능숙하지 않은 그에게 면담도 보고서 작성도 힘들기만 합니다. 적성에 맞는 업무를 두고 낯선 부서에 떨어져 새로운 업무를 담당해야 한다니. 그렇다고 중도포기할 수는 없습니다. 일단 해보기로 했습니다.



여기서 잠깐!

직장인에게 배움이 필요할 땐 ‘국민내일배움카드’

새로운 업무가 막막할 때, 정부 지원받으며 직무 훈련받아보는 것 어떠세요? 국민내일배움카드가 있으니까요. 고용노동부로부터 적합성을 인정받은 다양한 직업훈련 과정을 1인당 300~500만 원까지, 훈련비의 45~85%를 지원받아 배울 수 있습니다. 기초코딩이나 빅데이터 분석, 디지털 기초훈련에서부터 워드나 엑셀 등 문서작성 역량 키우기까지 다양한 강좌가 개설되어 있습니다.

*신청: HRD-NET 홈페이지 www.hrd.go.kr

버티느냐 나가느냐 그것이 문제로다, 중년 직장인들의 막막한 내일찾기



한명전자의 신제품인 홈트레이닝 미러에 그의 기술이 적용되면서 사업부는 다시 안정을 찾아가는 것처럼 보였습니다. 하지만 당자영 팀장은 여전히 인원감축을 꾸준히 준비하고 있었는데요. 문제는 본사의 무리한 압박으로 강력하게 퇴직을 진행한 것이 화근이 되었습니다. 최반석 수석의 강력한 반발로 인원감축이 중단되고 말죠. 본사는 무리한 인원감축의 책임을 당자영 인사팀장에게 떠넘기고 퇴사를 권유합니다. 퇴직의 압박 속에서 당자영 팀장은 어쩔 수 없이 이력서를 취업사이트에 올려보지만 취업난 속에 연락은 오질 않네요. 규모 축소라는 서글픈 현실 앞에서 위기의 직장인들은 과연 살아남을 수 있을까요? 정말 미칠 노릇인 한명전자 직원들의 고군분투기, 드라마 <미치지 않고서야>를 통해 확인하세요!



여기서 잠깐!

국민취업지원제도로 경력단절 고민 끝!

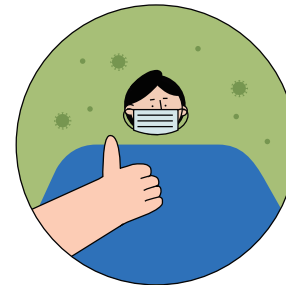
국민취업지원제도는 취업을 원하는 청년, 장기실업자, 경력단절여성, 저소득 구직자, 특수형태근로종사자 등 취업취약계층에 해당하는 전 국민을 대상으로 취업관련 서비스를 지원하고 있습니다. 유형별로 Ⅰ 유형은 취업지원서비스와 구직촉진수당 월 50만 원을 6개월간 최대 300만 원까지 받을 수 있으며, Ⅱ 유형도 취업지원서비스와 최대 195만 4,000원의 취업활동비용을 지원받을 수 있습니다. 또한 국민취업지원제도가 운영하는 취업지원프로그램을 통해 취업역량강화프로그램, 심리안정·집단상담·복지지원 프로그램, 직업훈련 프로그램, 창업지원 프로그램, 일경험 프로그램, 기타 구직활동이나 채용지원 서비스 등 다양한 맞춤형 서비스도 제공됩니다.

*참조: 국민취업지원제도 www.work.go.kr/kua



사무실 내 방역수칙 준수 지킬 건 지킵시다!

코로나19가 장기화되면서 기업 내
방역수칙 준수도 점차 중요해지고 있습니다.
사무실 내에서 우리는 서로를 위해서 어떤 것들을
지켜야 할까요? 모두가 함께 알고 지켜야 할
사무실 내 방역수칙에 대해서 살펴봅시다.



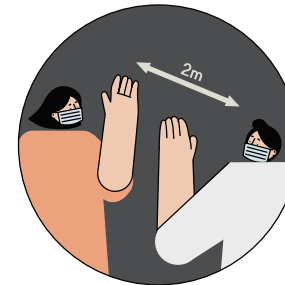
올바른 마스크 착용은 필수!

코로나19 확산의 방지를 위해서 재택근무로 전환한 기업도 있지만, 여전히 사무실로 출근해서 근무하는 직장인 분들도 많습니다. 엄중한 시기이기 때문에 사무실 내에서도 마스크 착용은 필수인데요. 물을 마시거나 식사를 하는 등, 피치 못할 사정이 아닌 경우에는 사무실 내에서도 마스크를 착용하는 것이 바람직합니다. 특히 다른 회사에서 근무하는 사람들과 만나는 미팅이나 프레젠테이션 자리에서도 마스크를 바르게 착용하고 방문하는 것이 매너라는 사실, 꼭 기억하세요!



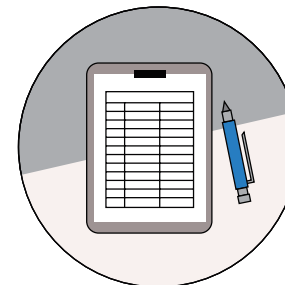
환기와 손 씻기는 자주 해주세요!

밀폐된 실내 환경에서 감염의 위험도가 증가하므로 환기를 자주 해주는 것이 좋습니다. 특히 에어컨을 계속해서 틀어두는 초여름~초가을까지는 위험도가 높으므로 신경 써서 주기적인 환기를 해주는 것이 필요합니다. 또 공용용품을 사용할 때는 손 소독을 먼저하고, 수시로 손을 씻고 소독해 주어 접촉을 통한 감염의 위험도를 줄여주세요!



식사 시 대화는 자제해요!

직장인들이 잠시 스트레스를 해소할 수 있는 시간이지요. 점심시간 식사 중에는 가능한 대화를 자제하는 것이 좋습니다. 비말 감염을 통해서 전염되는 코로나19의 특성상 대화 중 질병에 감염되기 쉽기 때문입니다. 그리고 식사 시 음식이 나오기 전후에는 마스크를 착용하고 음식을 섭취할 때만 마스크를 벗는 것도 중요합니다. 나아가 업무와 무관한 모임 등은 가급적 삼가고 퇴근 후 일찍 귀가하는 문화를 형성하는 것이 필요합니다.



몸이 이상이 있다면 빠르게 보고하세요!

언제 어디에서 코로나19에 감염되었는지 알 수 없으므로 아침에 일어났을 때 스스로 몸에 이상증세가 느껴진다면 바로 출근하지 말고 보고한 뒤 코로나 감염 여부 검사를 하는 것이 좋습니다. 이후 경과를 관찰하여 몸 상태가 회복된 뒤에 출근하는 것이 좋고, 가능하면 비대면 및 재택근무로 전환 근무할 수 있도록 합니다.

신기루 같은 워라밸 저만 못 누리고 있는 걸까요?

일과 삶의 균형은 혼자만의 힘으로 이루기 어렵습니다.
회사와 제도의 뒷받침이 되어야 가능하죠.
여러분의 워라밸은 어떤가요? 잘 지켜지고 있나요?



Q1 대기업 하청 20인 규모의 중소 제조기업에서 근무하고 있습니다. 납품일을 맞추기 위해서 주말에도 종종 출근하고 있는데요. 디자이너로 근무하다 보니 무한정 수요요청을 받아서 처리하면 업무 시간이 주52 시간을 훌쩍 넘어가고 있습니다. 지난주도 60시간가량 근무했어요. 그런데 회사에서는 업무일지에 무조건 일괄 52시간을 적어서 내라고 말하고 일괄적으로 전직원 52시간내 근무로 데이터를 남기면서 추가 업무에 대한 인정을 해주고 있지 않은 상황입니다. 아무리 작은 기업이라도 정책을 어기면서 눈속임을 하면 안되는 것 아닌가요? 회사를 상대로 이의를 제기할 방법은 없는지 궁금합니다.

근로기준법의 개정에 따라 2021년 7월 1일부터 상시근로자수 5인 이상 50인 미만 사업장도 1주 52시간 근로시간 한도 적용을 받게 됩니다. 정확하게는 1주 동안(월~일) 통상적으로 1주 40시간 근무 외에 주말을 포함하여 추가로 12시간 이내까지만 연장근로 가능함을 의미합니다. 일반적으로 1주 52시간 한도를 초과할 경우에는 법정 근로시간 한도 초과에 따른 벌칙 적용과 함께 초과한 근로시간에 대한 임금 체불의 문제가 발생할 수 있습니다. 근로시간 초과나 수당 미지급 문제에 대해 사업장 내에 노동조합이나 노사협의회 등 별도의 논의기구가 있지 않는 한, 현실적으로 재직 중인 근로자가 홀로 회사를 상대로 법정기준을 준수하도록

촉구하는 것은 많은 어려움이 있을 수 있습니다. 상담자는 그동안 주말에 근무한 시간과 수행업무 등을 기록 관리하고 이를 입증할 수 있는 출퇴근기록 등을 확보할 필요가 있으며, 이러한 자료는 추후 고용노동부에서 법적 권리를 행사하는데 중요한 역할을 할 것으로 판단됩니다. 이와는 별개로 소속 회사의 근로시간 관련 제도 운영의 적법성 확보를 위해 상담자는 사업장 관할 고용노동부에 근로시간과 관련한 사업장 근로감독을 요청할 수 있을 것입니다. 회사의 근로시간 운영은 상담자뿐만 아니라 다른 다수의 근로자에게도 동일한 피해를 발생시킬 수 있기 때문에 고용노동부 사업장 근로감독을 통해 노동관계법령 위반 여부를 점검하고 위반사항에 대해 시정하도록 함으로써 적법한 근로시간 운영을 도모할 수 있을 것입니다. 위 고용노동부를 통한 방법 외에 장시간 근로를 개선하기 위한 구체적인 방법이나 절차를 모르는 회사는 노사발전재단 등에서 시행하는 유무료 컨설팅 등을 통해 장시간 근로를 개선할 수 있는 맞춤형 도움을 받을 수 있습니다. 참고로 추후 맞춤형 컨설팅을 받을 경우에는 상담자가 수행하는 디자인 업무와 같이 업무의 수행방법을 근로자가 재량으로 할 수 있도록 하고, 실제 투입되는 근로시간 등을 고려해 1주 근로시간을 약정하여 그에 대한 수당을 정액 등으로 지급받을 수 있는 재량근로시간제도를 시행할 수도 있을 것입니다.

Q2 중견 건설사에 입사한 지 1년된 사원입니다. 저희 회사는 최근 선택적 근로시간제를 도입했습니다. 해당 제도는 1개월 내로 1주일 평균 52시간을 초과하지 않는 범위에서 근로자가 근무시간을 자유롭게 조정해서 근무하면 된다고 들었는데요. 문제는 회사의 팀장님입니다. 변경된 회사의 규칙으로 모두가 자유롭게 코어 시간을 제외하고 출퇴근하고 있는데, 유독 보수적인 팀장님은 본인이 정한 시간에 자리에 없으면 화를 내시고, 일을 안하는 것 아니냐고 하십니다. 그래서 결국 저희 팀만 모든 직원이 같은 시간에 출근하고 같은 시간에 퇴근하는데요. 팀장님은 매일 1시간 남들보다 일찍 출근하고 남들보다 더 많이 야근한다는 겁니다. 결국 회사에서 좋은 제도를 만들어도 직속 상사에 의해서 제도가 무용지물이 되는 상황이라 너무 답답합니다. 팀장님을 따라 출퇴근하는 전 팀원의 근무시간은 주52시간이 매번 넘습니다. 인사팀에 이 사실에 대한 이의를 제기하고 싶지만, 업무상 불이익이 생길까 두렵습니다. 어떻게 해야 할까요?

선택적 근로시간제는 취업규칙에 따라 업무의 시작과 종료 시각을 근로자의 결정에 맡기기로 근로자대표와 서면 합의하여 운영할 수 있으며, 일반적으로 의무근무시간과 자율근무시간을 설정하여 적용받게 됩니다. 선택적 근로시간제를 포함하여 모든 유연근무제(산정방법 등의 일부 차이가 있음)는 동일하게 1주 52시간 근로시간 한도를 준수하여야 하며, 이를 위반한 때에는 형사처벌 등의 벌칙 적용을 받게 됩니다. 회사의 취업규칙과 선택적 근로시간제를 위한 근로자대표 서면합의서는 특별한 사유가 없는 한 모든 근로자가 준수하거나 이용할 수 있으며, 상담에서처럼 특정 개인이 관련 규정 내용을 위반하거나 위반하도록 유도하여 법정 한도를 초과하거나 이로 인해 임금

체불이 발생하는 경우에는 회사 뿐만 아니라 그 행위자도 처벌을 받게 됩니다. 직속 상사와의 관계 악화 여부를 떠나서 제도 운영의 개선을 시도한다면, 상담 글과 같이 인사팀 면담을 통해 지난 주 총 근로시간이 52시간을 초과하였으며 이로 인한 근로시간 한도 위반으로 인한 처벌 문제와 수당 미지급 문제를 어떻게 해결할 것인지 직접적으로 문의할 경우에 간단히 해결될 수 있을 것으로 보입니다. 그러나 공식적으로 문제제기를 함으로 인해 보복 등을 당할 우려가 있는 경우에는 간접적인 방법을 고려해 볼 수 있을 것입니다. 즉, 인사팀이나 복무관리부서에 익명으로 현재 도입된 제도와 관련해 어떠한 문제가 있는지를 객관적으로 언급하고 특히 근로기준법 위반 문제에 대한 우려를 표현하는 방법을 고려할 수 있고, 사내에 고충제도가 있는 경우에는 선택적 근로시간제가 잘 운영되고 있는 다른 부서로의 인사발령을 신청하여 간접적으로 현 부서의 문제를 개선할 수 있도록 유도하는 방법을 고려할 수 있고, 또는 고용노동부에 선택적 근로시간제 운영상 근로시간 한도 초과 문제가 발생하고 있음을 언급하여 제도운영상 시정을 도모할 수도 있을 것입니다. 한편, 직속 상사가 평상시 정당한 이유없이 근로시간을 강제하거나 관련 제도 개선 요구를 알게 되면서 이를 빌미로 근로시간을 강제하거나 업무 차별, 평가 불이익 등 근무환경을 악화시킬 경우에는 근로기준법에 의한 '직장 내 괴롭힘' 조사를 요구하고 그 금지를 위한 조치를 회사에 요청할 수 있습니다.



Q3 탄력근무제를 시행하고 있는 영상제작 대행업체 소속 2년 차 주임입니다. 저희 회사는 8명되는 규모의 작은 소기업인데요, 업계 특성상 야근이나 주말 출근이 많아서 영상 편집 기간에 바짝 많은 시간을 근무하고, 마감 후에 몰아서 쉬는 패턴으로 일하는 편입니다. 문제는 함께 일하던 인력이 최근 대거 퇴사하면서 새로운 인력을 구하지 못하면서 저에게 업무가 과중하게 주어지고 있다는 점입니다. 그래서 지금 한 달 넘게 주 70시간을 일하면서 결국 탄력근무제도 주52시간 근무제도 무색해진 상황입니다. 기존에는 그주에 70시간을 일해도 다음 주에 꼭 휴식을 취할 수 있어서 리프레시 후에 다시 업무에 집중할 수 있었는데, 매주 70시간 넘게 근무하는 것이 반복되다 보니 점점 건강도 안좋아지고 지난주에는 밤샘 편집을 하다가 잠시 기절했습니다. 너무 지치고 힘들어서 퇴사 의사를 밝혔지만 회사에서는 다음 인력 구할 때까지 근무해달라며 인력이 들어오면 바로 추가로 일한 시간만큼 더 쉴 수 있게 해주겠다고 퇴사를 만류하고 있습니다. 하지만 회사측에서는 아직 추가 인력을 구하지 않았고 저는 계속해서 늦은 밤까지 야근하는 일상을 소화하고 있습니다. 남들은 워라밸이 점점 좋아진다고 하는데 왜 저만 이러는 걸까요? 이 끔찍한 상황에서 벗어날 방법은 없을까요?

일반적으로 탄력근무제는 유연근무제를 통칭하지만, 근로기준법상 탄력적 근로시간제는 일정한 법정 요건하에 2주 또는 3개월 이내 기간 동안 근로시간을 평균하여 1주 52시간을 초과하지 않는 범위 내에서 특정일이나 특정주의 근로시간을 다양하게 운영할 수 있는 제도를 의미합니다.

어떠한 방식에 의하든 단위기간 동안 평균하여 1주 52시간을 초과할 수 없는데, 제도에 따라서는 특정주에 최대 64시간까지 근로할 수 있습니다(특정주 최대한도 52시간 + 1주 연장근로 12시간 별도).

한편 당초 약정한 근로시간을 초과하는 연장·야간·휴일 근로에 대해 가산율을 적용한 수당을 지급하거나 그와 상응하는 보상휴가를 부여할 수 있습니다.

상담자는 이미 매주 1주 70시간을 넘게 근로하고 있기 때문에 아무리 평균하여 근로시간을 산정한다하더라도 근로기준법상 근로

시간 한도를 초과하고 있는 것으로 판단됩니다.

상담자는 먼저 회사에 1주 근로시간 한도를 초과하고 있는 것에 대한 개선을 요구할 수 있고, 그럼에도 불구하고 아무런 제도 개선 시도가 없는 경우에는 고용노동부에 근로시간과 관련한 사업장 근로감독을 신청할 수 있을 것입니다.

또한 근로시간 한도 초과 문제와 별개로 당초 약정한 시간을 초과한 근로시간에 대해서는 매달 가산율을 적용하여 수당을 청구할 수 있으며, 만약 이를 지급하지 않는 때에는 임금 체불 문제가 발생하기 때문에 고용노동부에 진정이나 고소를 제기할 수 있을 것입니다.

한편 근로자가 회사에 사직서를 제출하였음에도 불구하고 여러 가지 이유를 들어 승인하지 않는 경우에는 사직서를 제출한 때부터 통상 1개월 후에 자동으로 퇴직의 효력이 발생하게 됩니다.

이를 고려해 상담자는 회사에 사직서를 제출하면서 동시에 업무 인수인계 진행을 회사에 요청하고, 나머지 퇴직의 효력이 발생하기 전까지는 성실하게 업무를 수행하고 퇴사할 수 있을 것입니다.

물론 이 경우에 회사와 합의하여 최종 퇴사 시점을 조율할 수 있을 것입니다.



Q4 제약 기업 연구실에서 근무하는 계약직 직원입니다. 저희는 업무 수행 방법을 근로자가 결정하는 재량근로제를 채택해서 진행하고 있는데요. 문제는 저희 회사는 근로자의 재량이 아닌 회사의 재량이 근로자의 재량으로 둔갑해서 운영되고 있다는 사실입니다. 최근 코로나19에 대한 연구로 인해서 긴급한 연구 프로젝트가 많아지면서 업무량이 많아지는 것은 이해합니다만, 전 팀원이 회사의 재량으로 매일 야근하고 있습니다. 회사에서 공식적으로 공지를 하거나 하진 않지만 암묵적으로 모두가 야근을 하고 있는데요. 누군가 원하는 시간에 퇴근을 하려하면 부서장이 공개적인 자리에서 책임감이 없다면서 면박을 줍니다. 외국계 기업이다보니 국내 지사에 노출나 인사팀도 제대로 없고 모두 글로벌 본사에 있기 때문에 이 같은 상황에 대해서 개선을 요구할 만한 창구도 마땅히 없는 상황입니다. 전문가로서 근로자를 인정하고 업무량을 스스로 결정하게 한다는 정책의 애초의 취지와 다르게 악용되고 있는 것 같은데, 이를 막을 방법은 없나요?

근로기준법상 재량 근로시간제란 업무의 성질에 비추어 업무수행 방법을 근로자의 재량에 위임할 필요가 있는 일정한 법정 업무를 수행하는 경우에는 근로자대표와 서면합의로 정한 시간을 근로한 것으로 간주하는 제도를 말합니다.

적법한 재량 근로시간제를 위해서는, ①먼저 신상품이나 신기술의 연구개발이나 자연과학분야의 연구업무처럼 법정 업무만을 대상으로 하며(그 주된 업무가 법정 업무를 수행하고 있어야 함), ②업무수행방법을 근로자가 재량으로 결정할 수 있어야 하며(물론 연구과제의 선정이나 업무협업 등을 위한 방법 논의 등은 사용자의 지시로 가능할 수 있으나 근본적으로 업무수행방법의 재량권이 훼손될 경우에는 인정되지 않음), ③업무 수행을 위한 근로시간에 대한 결정권도 근로자의 재량으로 결정할 수 있어야 하며(1주 소정 근로일의 지정이나 회의나 발표 등을 위한 근로시간 지정 등은 가 능하나 처음부터 사용자의 지휘감독으로 근로시간이 지정되는 경우에는 인정되지 않음), ④업무수행이나 근로시간에 대한 재량이 있으나 과도한 업무 배정 등으로 사실상 재량으로 근로를 할 수 없는 경우가 아니어야 합니다.



적법한 재량 근로시간제로 인정되는 경우에는 근로자대표와 서면 합의한 시간을 근로시간으로 간주하기 때문에 별도의 연장·야간·휴일 근로가 발생하지 않게 되지만, 제도 운영이 위법한 경우에는 실제 근로한 시간에 대해 정산하여 별도 수당을 지급하여야 하며, 경우에 따라서는 1주 52시간 한도 초과 문제도 발생할 수 있습니다. 상담자의 경우, 제약 관련 연구로 법정 업무를 충족하고 있고 업무수행방법도 본인의 재량으로 진행하고 있는 것으로 보이나, 업무수행을 위한 근로시간의 재량권 행사가 사실상 제한되고 있는 것으로 보아 적법한 재량 근로시간제 적용을 받고 있지 못한 것으로 판단됩니다.

즉, 과도한 업무량 부과로 인해 사실상 근로시간에 대한 재량권 행사가 불가능하기 때문에 위법한 재량 근로시간제에 해당하고, 따라서 1주 52시간 근로시간 한도 제한과 초과근로에 대한 수당 정산의 문제가 발생할 것입니다.

외국계 기업임에도 불구하고 위법한 제도 운영을 개선할 부서나 담당자가 부재한 경우에는 재량 근로시간제 적법 운영에 대한 사업장 근로감독을 고용노동부에 신청할 수 있고, 이와 별개로 관련 증빙자료 등을 준비하여 위법한 재량 근로시간제를 주장하면서 실제 초과근로에 대한 수당을 회사에 청구하거나 미지급시에는 고용노동부에 진정이나 고소를 할 수 있을 것입니다.

전통놀이 vs 보드게임 가족들과 집에서 재미있게 즐겨볼까?



윷놀이

예로부터 명절이 되면 가족들이 삼삼오오 둘러앉아서 즐기던 전통 게임이죠. 윷놀이는 4개의 윷, 윷말, 윷판만 있으면 어디서든 즐길 수 있는데요. 엮여지거나 젓혀지는 모습에 따라 도, 개, 걸, 윷, 모로 득점을 하고 자신의 윷말을 윷판 위에서 옮길 수 있습니다. 윷말이 모두 결승지점을 통과하는 사람이나 편이 이기는 형태의 단순한 룰이죠. 윷놀이는 개인전으로도 진행할 수 있고, 단체전으로 편을 갈라서 진행할 수 있는데요. 예로부터 선조들은 풍년을 기원하는 소망을 담아서 윷놀이를 즐겼다고 해요.

딱지치기

딱지치기는 종이로 접은 딱지를 바닥에 두고 상대방이 자신의 딱지를 쳐서 뒤집거나 금 밖으로 나가도록 해서 승패를 가르는 놀이입니다. 단순히 세계 친구라고 딱지가 뒤집어지지 않기 때문에 상대의 딱지를 잘 뒤집을 수 있도록 기술을 터득하는 것이 중요한데요. 시중에 나와 있는 딱지를 살 수도 있지만, 남은 종이로 직접 접어서 사용할 수도 있으니 만드는 법을 터득한다면 비용을 들이지 않고도 즐길 수 있어요.

오목

바둑판이 있다면 좀 더 진지하게 즐길 수 있는 게임도 있습니다. 바둑은 꽤 긴 시간을 투자해서 두어야 하지만, 그에 비해서 가볍게 즐길 수 있는 오목이 있는데요. 오목의 룰은 단순합니다. 두 사람이 바둑판에서 각각 흑돌과 백돌을 이용해서 게임을 합니다. 자신의 색상돌이 먼저 5줄을 만들면 되는 건데요. 만약 바둑판이 없다면, 종이에 바둑판을 그려서 오목을 둘 수도 있습니다!

코로나19로 인해서 외출 활동이 제한되면서 실내에서 즐길 수 있는 활동에 대한 관심이 높습니다.

특히 9월에는 추석 연휴도 있어서 가족들과 함께 집에서 즐길 활동을 찾는 분들도 있을 텐데요.

지루한 일상에 소소한 재미를 붙여 넣어줄 보드게임을 추천해드립니다.

실내에서 즐기는 전통놀이와 보드게임으로 소소하지만 확실한 재미를 즐겨보세요!



젠가

젠가에서 중요한 것은 균형감각입니다. 각 나무블록들이 탑처럼 높게 쌓아 올려진 모형에서 한명씩 돌아가면서 나무블록을 빼고, 뺀 나무 블록을 다시 가장 위층에 쌓으면서 게임을 진행하죠. 여기에서 탑을 무너뜨리거나 블록을 빼지 못하면 패배를 하게 되는데요. 탑을 무너뜨리지 않기 위해서 노력하는 참여자들의 긴장감을 느낄 수 있는 게임입니다. 2인에서 8인까지 원하는 인물이 다수 참여해서 진행할 수 있다는 장점이 있어요.

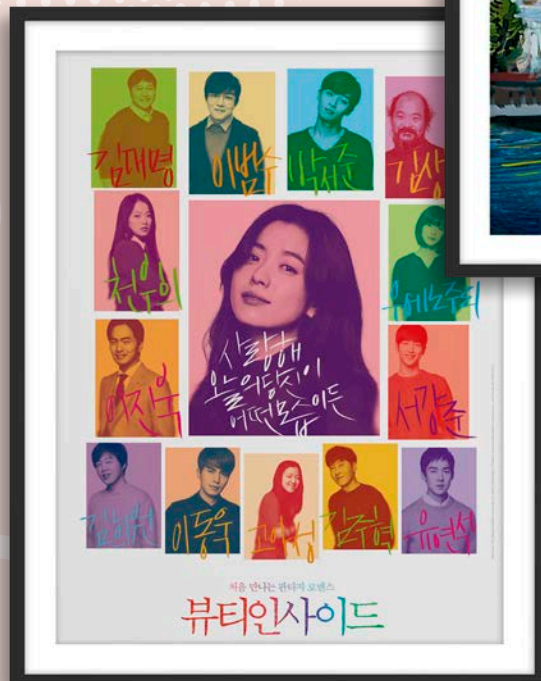
브루마블

브루마블은 얼핏보면 윷놀이와 비슷해 보이지만 보다 복잡한 룰을 가진 보드게임입니다. 최대 4인까지 참여할 수 있는 게임으로 각 참여자들은 2개의 주사위를 던지면서 브루마블 판의 국가들을 여행합니다. 그러다가 자신이 도착한 국가에 빌딩이나 호텔, 별장을 건설할 수도 있습니다. 해당 부동산의 권리를 구매하면 지역에 오는 참여자들에게 통행료를 받을 수 있게 되는데요. 가장 많은 부동산을 얻어서 자산을 불리는 참여자가 승리하는 게임입니다.

할리갈리

할리갈리는 다소 액티브한 게임입니다. 가운데에 종을 두고 참여자들이 각각 카드를 나눠가지죠. 참여자들이 받은 카드에는 각각 1~5개의 과일이 그려져 있는데요. 모두가 카드를 뒤집다가 한 종류의 과일이 5개가 되는 타이밍에 종을 올리면 됩니다. 종을 올리는 횟수가 늘어날수록 카드의 수도 늘어나죠. 순발력이 좋고, 계산이 빠른 사람이 유리한 게임일 텐데요. 가장 마지막까지 카드를 많이 가지고 있는 사람이 승리합니다. 이 게임 역시 인원 제한이 비교적 적은 게임으로 최대 6명까지도 즐길 수 있어요.

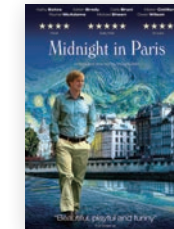
선선한 바람엔 감성 한 스푼 멜로 영화



가을 하면 떠오르는 멜로

만추

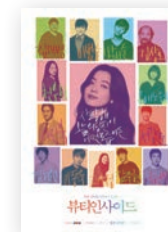
현빈과 탕웨이와의 만남으로 큰 화제를 낳았던 영화 '만추'. 만추는 원래 1966년에 나온 고(故) 이만희 감독의 작품입니다. 한국 영화 가운데 가장 많이 리메이크되었을 정도로 관객들의 심금을 울리는 애절한 사랑이 인상적인 명작이죠. 김태용 감독이 메가폰을 잡은 2011년의 만추는 미국 시애틀을 배경으로 위기에 처한 두 남녀의 사랑을 그립니다. 수감자의 신분으로 3일간의 휴가를 나온 아내와 누군가에게 쫓기고 있는 훈. 그들은 우연한 계기로 하루를 함께 보내면서 묘한 감정을 느끼고 서로에게 이끌리게 됩니다. 비극적 상황에서 싹튼 그들의 사랑은 과연 이루어질 수 있을까요?



가을의 낭만과 어울리는 판타지

미드나잇 인 파리

약혼녀 '이네즈'와 함께 파리로 여행을 온 '길'은 계속되는 의견 다툼에 지쳐 버립니다. 모든 상황에 진절머리를 느낀 길은 홀로 호텔로 돌아가다가 그만 길을 잃고 말았죠. 정처 없이 파리의 밤거리를 배회하는데 12시 자정을 알리는 시계 소리가 들려옵니다. 그리고는 한 차량이 그의 앞에 멈춰섭니다. 차 안에 있던 이들은 길에게 함께 갈 것을 요구하는데요. 정신없이 올라탄 차는 파티장으로 그를 이끅니다. 그런데 맙소사. 파티장 안으로 들어간 그의 앞에는 1920년대를 주름잡던 예술인들이 담소를 나누고 있습니다. 동경하던 과거를 마주하고 꿈 같은 시간을 보낸 길은 앞으로 어떤 선택을 하게 될까요? 아름다운 영상미와 함께 펼쳐지는 파리의 밤거리를 따라가 보아요.

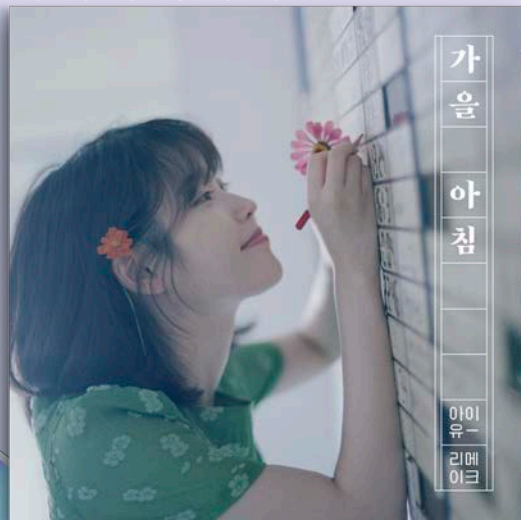


매일 다른 나와 마주하다

뷰티 인사이드

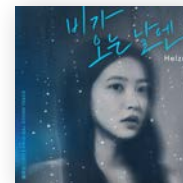
남자, 여자, 노인, 아이, 한국인, 외국인. 매일 다른 모습의 나와 마주한다는 건 어떤 기분일까요? 2015년에 개봉한 <뷰티 인사이드>는 매일 얼굴이 바뀌는 남자 '우진'과 그를 사랑하게 된 여자 '이수'의 이야기를 담은 판타지 로맨스 영화입니다. 스스로도 어떤 모습으로 바뀔지 몰라 매일같이 불안한 하루를 보내는 우진은 세상과 격리된 삶을 살아가지만, 사랑스러운 이수과 마주한 뒤 그녀의 매력에 빠져들고 말죠. 이수 또한 우진을 사랑하게 되지만, 남들과 같은 평범한 연애를 꿈꿀 수 없어 좌절하게 됩니다. 내가 알지 못하는 매일 다른 얼굴의 연인과 함께하는 연애는 행복할 수 있을까요? 우진과 이수가 내린 답을 영화를 통해 확인해보세요!

가을 향기 물씬 담은 플레이리스트



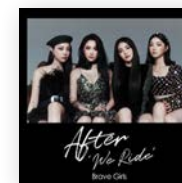
아이유 <가을 아침>

가을의 감성을 잔잔하고도 차분하게 노래하는 아이유의 목소리가 돋보이는 리메이크 곡이죠. 원곡은 한국 대중음악 100대 명반에 지명된 바 있는 양희은의 앨범 <양희은 1991>에 수록되어 있습니다. 아이유가 부른 버전은 원곡과 비교했을 때 조금 더 경쾌하고 청량한 느낌이 드는데요. 눈을 감고 들으면 전원 일기처럼 풍경이 그려지는 가사가 매우 인상적입니다. '가을 아침 내겐 정말 커다란 기쁨이야'라는 가사처럼 다가오는 가을의 기쁨을 이 노래를 들으며 만끽해보는 건 어떨까요?



헤이즈 <비가 오는 날엔>

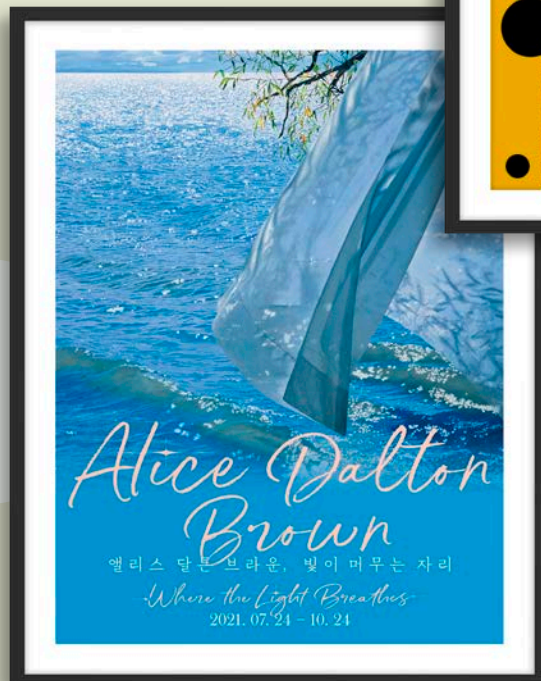
가을 장마가 이어지는 요즘 같은 때, 촉촉한 빗소리도 좋지만, 괜스레センチ해지는 마음을 달래기 위해 서정적인 감성의 노래를 찾아 듣게 되는데요. 최근 헤이즈가 드라마 OST로 2011년 발표된 비스트(현 하이라이트)의 노래를 리메이크해 화제가 되고 있습니다. 이 노래는 원곡 발매 당시에도 큰 인기를 얻었는데요. 헤이즈가 부른 버전은 어떤 느낌일지 궁금하지 않으신가요? 비 오는 날을 배경 삼아 노래를 감상하며 한껏 분위기를 느껴보아요.



브레이브걸스 <술버릇>

롤린과 치맛바람으로 상승세를 이어가고 있는 브레이브걸스가 미니 5집 리패키지 앨범과 함께 돌아왔습니다. 이번 앨범의 타이틀곡인 술버릇은 '운전만해' 그 후의 이야기를 담은 노래인데요. 누구나 공감할 만한 연인과의 이별 후 이야기를 현실적인 가사와 시원한 록 사운드로 풀어냈습니다. 뮤직비디오에서는 멤버들이 이별 후의 상실감과 그리움을 애절하게 표현해 감탄을 자아내기도 했는데요. 가을과 어울리는 쓸쓸한 감성이 가득 담겨 있습니다.

풍성한 문화 수확 따뜻한 빛을 그리는 전시



미디어 아트로 만나는 모네

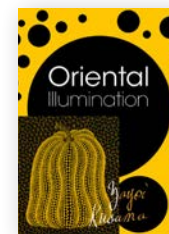
<모네 빛을 그리다3>

'클로드 오스카 모네'는 빛을 사랑한 화가라고 불립니다. 모네는 프랑스의 대표적인 인상파 화가이자 인상파 양식의 창시자 중 한 사람인데요. 빛은 곧 색채라는 인상주의 원칙을 고수한 인물로도 유명하답니다. 이번 전시에서는 찰나의 빛을 충실히 재현하고자 노력한 모네의 욕망을 설치 오브제로 표현한 것을 볼 수 있는데요. 예술과 IT가 결합된 컨버전스 아트와

전시공간 전부를 활용한 체험형 콘텐츠까지 함께 즐길 수 있으니 일석삼조의 전시가 아닐까요?

기간: 2021. 03.18 ~ 2021.09.30

장소: 본다빈치 뮤지엄 일산



고통을 예술로 승화시킨 한 줄기 빛

<오리엔탈의 빛, 쿠사마 야요이 특별전>

쿠사마 야요이의 작품은 어지러운 도트 무늬와 강렬하고도 선명한 색감으로 눈길을 사로잡습니다. 그녀의 작품에 자주 등장하는 반복되는 점과 편집증적인 무늬는 불안한 정신세계가 반영된 결과물인데요. 유년 시절의 고통이 낳은 강박장애는 그녀를 옴아맸지만, 환각을 경험할 때마다 그로부터 벗어나기 위해 그림을 그렸다고 합니다. 매일같이 마주하는 불안과

공포를 그림으로 치유하며 예술로 승화시킨 노력들을 전시를 통해 만나보시길 바랍니다.

기간: 2021.08.11 ~ 2021.09.23

장소: 아트스페이스 선



빛의 황홀함으로 떠나는 여행

<앨리스 달튼 브라운, 빛이 머무는 자리>

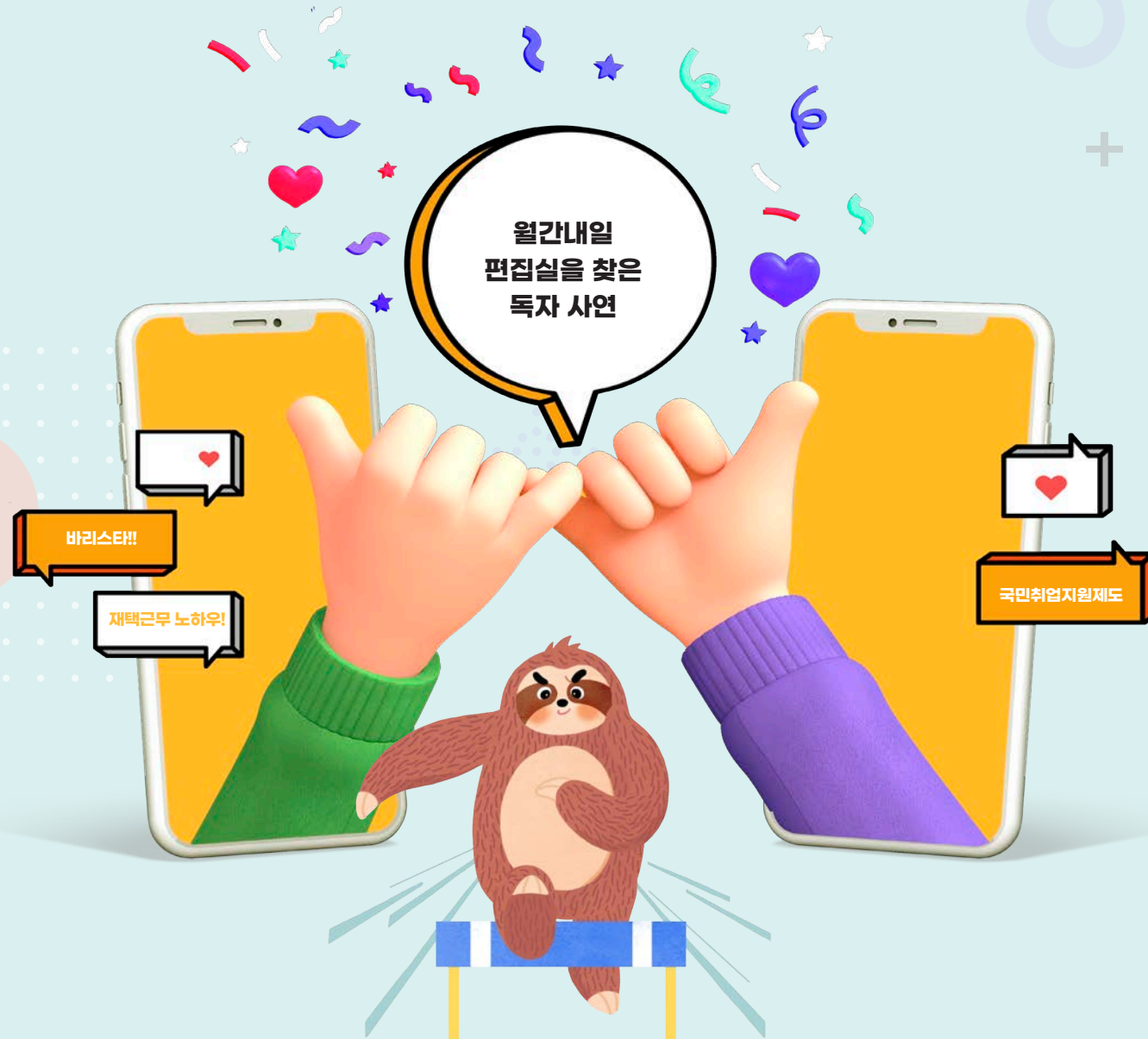
빛에 의해 만들어진 이미지의 모양과 그림자에 관심을 가진 화가 '앨리스 달튼 브라운'의 해외 최대규모 회고전이 국내에서 열립니다. 이번 전시에서는 작가의 시그니처 작품인 'Summer Breeze' 시리즈의 신작 3점도 만나볼 수 있습니다. 이와 더불어 전시되는 2~3m가 넘는 압도적인 크기의 유화는 마치 사진으로 착각할 정도로 정교한 아름다움을 보여주는데

요. 관람하는 이들에게 일상에서 마주하는 빛과 물, 바람이 새롭게 느껴지는 경험을 선사합니다.

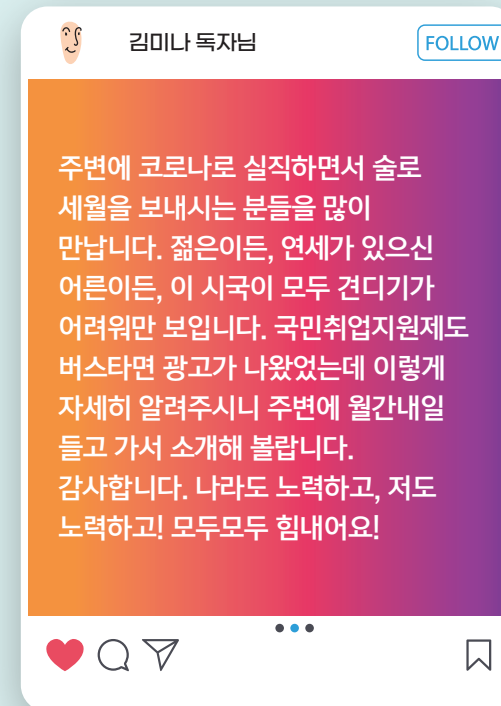
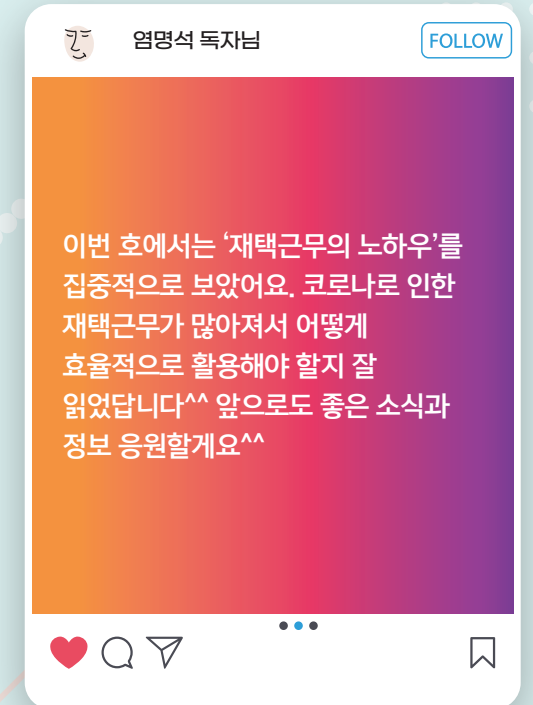
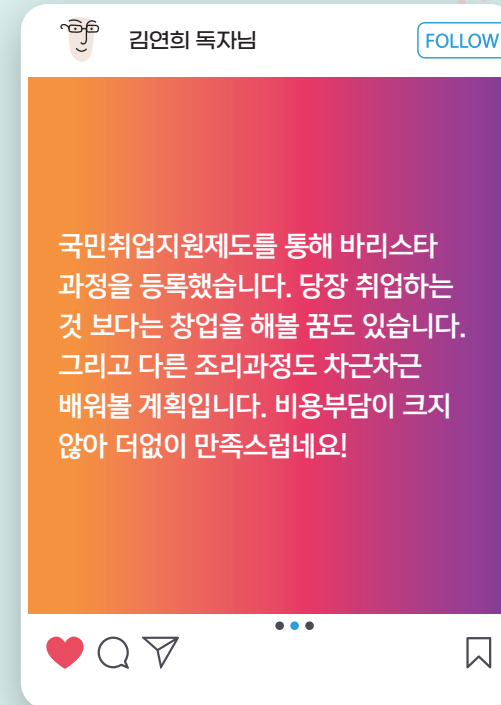
기간: 2021.07.24 ~ 2021.10.24

장소: 마이아트 뮤지엄

#내일스타그램



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



독자들의 사연을 보내주세요!

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



A cartoon illustration of a brown sloth standing next to a large tablet. The sloth is looking at the tablet with a question mark above its head. The tablet displays a checklist with two items, each with a yellow circle and a line of text.

[칼퇴요정]



[위라벨 러버]



[집에가지마베이베]



퀴즈 당첨자 분들에게
9월 마지막주에 커피 쿠폰을
선물해드립니다



스마트폰 앱스토어에서 ‘월간 내일’을 검색 후 애플리케이션을 다운로드 받으세요.

