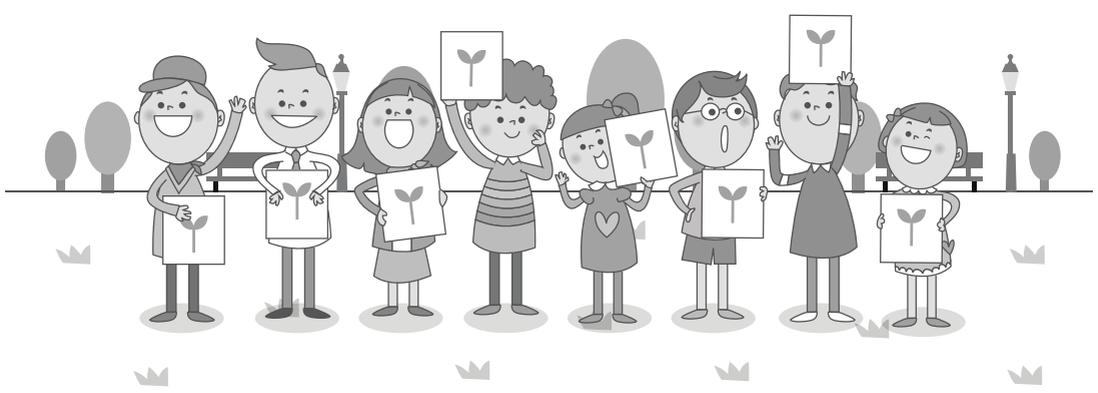




보호아동 자립준비프로그램 매뉴얼

직장생활기술



아동용

즐겁게 일하기

1. 출근 첫 날
 2. 사내 규칙
 3. 직장에서의 태도
 4. 직장 내 갈등 다루기
- 읽을거리 - 직장에서 이런 일이 생긴다면...
5. 직장을 계속 다니거나 그만 두는 이유

01

즐겁게 일하기



이제 여러분이 가지게 된 직장을 꾸준히 다닐 수 있는 방법에 대하여 생각해 보겠습니다. 여러분은 지금 직장에 다니고 있습니다. 만약 아니라면, 직장에 다니는 것으로 가정해 보세요.

무슨 일을 하고 있습니까?

왜 일을 계속 하길 원합니까?

우리가 직장에 계속 다니길 원하는 여러 가지 이유들이 있습니다. 어쩔 때는 그러한 이유를 생각하는 것이 어려울 때도 있지요. 이번 과에서는 왜 우리가 일을 계속해야 하는지, 어떻게 직장에서 일하는 것을 행복한 경험으로 만들지에 대하여 생각해 보겠습니다.



내 용	전혀 그렇지 않다	다소 그렇다	매우 그렇다
1. 직장에서의 바른 태도가 무엇인지 안다.			
2. 직장에서 규칙이 필요한 이유를 안다.			
3. 직장에 계속 다니고자 하는 이유가 분명하다.			
4. 모범적인 직원이 되기 위해 지켜야 할 것이 무엇인지 안다.			
5. 좌절이나 실패 시 도움이 되는 행동을 세 가지 이상 얘기할 수 있다.			

1

출근 첫 날



자, 이제 여러분이 직업을 가지게 되었다고 가정합니다. 오늘은 출근 첫날입니다. 여러분은 샤워를 하고 아침을 먹었습니다. 다음은? 여러분의 다음 생각은 무엇입니까?

내가 생각하는 것들은 :

출근 한 후 누구에게 인사해야 할까?	몇 시까지 가는 거지?
무엇을 가지고 가야 하지?	어떻게 입으면 되지?
어디로 가야 하나?	내가 왜 일하는 거지?

※ 다음에 대하여 어떻게 생각하는지 살펴봅시다.

1. 이럴 때 난 어떻게 입어야 할까?

- 1) 서점의 판매원
- 2) 패스트 푸드점의 카운터
- 3) 기술자
- 4) 사무직원

2. 이럴 때 어떻게 해야 할까?

- 1) 점심시간이 되었는데 구내식당이 없다면?
- 2) 필요한 물품이 있다면?

2

사내 규칙



대부분 모든 것에는 지켜야할 규칙이 있습니다. 게임에도 규칙이 있고, 학교, 가정에도 규칙이 있습니다. 직장에서도 물론 규칙이 있죠. 때때로 우리는 규칙을 좋아하지 않더라도, 직장에 계속 다니기 위해서는 규칙을 지켜야만 합니다.

규칙은 이러한 것들에 대한 것입니다 :

- | | |
|---------------|-----------|
| 1. 안전 | 2. 장비와 도구 |
| 3. 시간 | 4. 작업 습관 |
| 5. 다른 사람과의 관계 | |

다음은 전형적인 규칙들 몇 가지입니다. 고용주가 그 규칙을 만든 이유들을 써보세요.

1. 정시 출근할 것 → 이유)
2. 연장, 도구들을 제자리에 둘 것 → 이유)
3. 근무 시간에 자지 말 것 → 이유)
4. 다른 동료와 싸우지 말 것 → 이유)
5. 아파서 결근할 경우 전화로 미리 알릴 것 → 이유)
6. 다른 사람의 물건을 훔치지 말 것 → 이유)
7. 장비들을 사용한 후 깨끗이 할 것 → 이유)
8. 비상구를 닫아 둘 것 → 이유)
9. 소비자는 왕이라고 생각할 것 → 이유)

3

직장에서의 태도



직업을 얻는 것은 정말 흥분되는 일입니다. 일단 직업을 얻고 나서 우리는 어떻게 계속 다닐 수 있을지 생각해야 합니다.

내가 고용주라면, 나의 직원들에게 어떠한 것들을 바랄지 세 가지만 써 보세요.

- 1)
- 2)
- 3)

고용주는 직원들에게 대개 이러한 것을 바랍니다. :

- 1. 일의 질. 얼마나 숙련되어 있는가?
- 2. 일의 양. 같은 일을 하는데 얼마의 시간이 걸리는가?
- 3. 장비 사용. 연장의 효과적인 사용능력
- 4. 협동. 다툼 없이 함께 일하는가?
- 5. 시간엄수. 시간 지키기
- 6. 신뢰성. 내가 바라고, 요구하는 것을 함
- 7. 안전습관
- 8. 조언과 비판에 대한 반응. 내가 원하는 방향으로 방법을 바꾸기
- 9. 주도권. 지도 받지 않아도 일할 수 있는 능력
- 10. 동료들과 잘 지내는 능력

그리고 이러한 사람을 원합니다. :

믿음직한	이기적이지 않은	조심스러운
도움이 되는	민첩한	정직한
충성스러운	유능한	열심히 일하는

이러한 생각으로 다음 작업표를 작성해 보세요.

〈 작업 표 〉

우리는 우리 자신에 대하여 항상 만족하는 것은 아닙니다. 그러나 우리가 원하는 특성들을 발전시킬 수는 있습니다. 아래의 개인 특성들을 생각해 보세요. :

의욕적인 (열심히 일하는, 포부가 있는)
 넓은 마음을 가진 (마음이 열린)
 유능한 (능력 있는, 효과적인)
 쾌활한 (명랑한, 기쁜)
 깨끗한 (단정한, 깔끔한)
 용감한 (당신의 신념을 위해 일어서는)
 용서 (다른 사람을 용서해 주는)
 도움이 되는 (다른 사람의 복지를 위하여 일하는)
 정직 (참된, 진실된)
 상상력이 풍부한 (용감한, 창조적인)
 독립적인 (지적인, 깊이 생각하는)
 논리적인 (일관적, 합리적)
 상냥한 (애정이 넘치는, 부드러운)
 충실한 (책임감 있는, 정중한)
 공손한 (예의바른, 매너 좋은)
 자제심 (절제심, 자기수양)

1. 이 중에 내가 가지고 있는 특성은 어느 것입니까?

2. 어느 특성이 가장 좋을 것이라 생각합니까?

3. 위의 특성 중 내가 어떻다는 말을 들으면 자랑스러울까요?

4. 어떻게 하면 나를 중요하게 만드는 개인 특성들을 발전시킬 수 있을까요? 또, 누가 도울 수 있을까요?

※ 다음은 또 다른 요소에 관한 목록입니다. 이것들은 고용주들이 별로 좋아하지 않는 특성들이지요. 여러분이 고용주라고 가정해 봅시다. 여러분은 작은 사업체를 하고 있고 세 명의 직원이 있습니다.

내가 고용주라면 직원들의 어떤 점이 마음에 들지 않을까요?

- 1)
- 2)
- 3)
- 4)

왜 나는 직원들의 그런 특성들이 싫은 걸까요?

- 1)
- 2)

이 연습은 정말 어렵습니다. 왜냐하면 개인적인 판단이니까요! 우리 모두는 고용주들이 좋아하지 않는 특성들을 가지고 있습니다. 다음은 많은 근로자들이 기술이 있음에도 불구하고 직장을 잃는 행동들에 관한 것입니다.

조심성 없음	포부가 지나치거나 너무 없음
규칙을 잘 지키기 않음	책임감이 없음
말썹을 일으킴	주인의식 부족
외부의 관심거리에서 지나치게 관심을 기울임	부정직함
불성실	적응력 부족

이 목록들을 보고 내 생각에 내가 고쳐야 할 특성은 무엇입니까?

이러한 특성을 고치기 위하여 누가 도와줄 수 있을까요?

4

직장 내 갈등 다루기



직장을 그만두기 위한 합당한 이유들이 있습니다. 어쩔 때는 직장을 그만둘 수밖에 없을 수도 있죠.

1. 불경기로 인한 일시 휴직
2. 회사의 폐업
3. 같은 일을 계속 할 수 없는 병에 걸리거나 사고가 났을 때
4. 우리 일을 대신할 기계가 들어옴

직장을 그만 두기로 결정할 때는 사직서를 내야 합니다. 그만 두기 약 2주에서 한 달 전에는 상사에게 이야기하여 후임자를 찾도록 해야 합니다. 직장을 그만두려는 여러분에게 친구가 찾아왔다고 칩시다. 여러분이 두 주 후에 퇴직한다고 이야기하자 친구가 말합니다. ‘왜 그만두려고 하는 거야?’

나의 대답은?

- 1.
- 2.
- 3.

이러한 이유들이 포함되었습니까?

- | | |
|---------------------------|----------------------------|
| 1. 승진 기회가 없어서 | 7. 보수가 너무 적어서 |
| 2. 훈련의 기회가 없어서 | 8. 근무시간이 적절치 않아서 |
| 3. 맡은 일을 할 수가 없어서 | 9. 더 좋은 직장을 찾아서 |
| 4. 일이 마음에 들지 않아서 | 10. 다른 지역으로 이사 가려고 |
| 5. 사람들이 싫어서 | 11. 내가 착취당한다고 느껴져서 |
| 6. 상사가 너무 엄격하고 마음에 들지 않아서 | 12. 고용주가 불공정하고 불법적인 요구를 해서 |

이러한 이유들은 직장을 그만두기 위한 적절한 이유들입니다. 어떤 경우는 바로 그만 두는 것이 나올 수 있으나, 어떤 경우는 새로운 직장을 찾을 때까지 사직서 내는 것을 기다려야 합니다.

때때로 우리는 상사가 우리에게 바라는 것에 동의할 수 없습니다. 또 우리의 기대사항을 상사들이 동의하지 않기도 하지요. 그러한 것을 대개 '갈등' 이라고 합니다. 갈등이 생길 때 우리는 종종 좌절합니다. 좌절을 느꼈을 때 사람들은 어떻게 행동합니까?

내가 좌절할 때 하는 것들 :

- | |
|----|
| 1. |
| 2. |
| 3. |

직장에서 자신의 좌절을 표현하는 법은 매우 다양합니다. 지각을 하기도 하고, 시무룩하게 행동하며 일도 천천히 하고 논쟁이나 싸움을 하기도 합니다. 다음은 사람들이 화가 났을 때 하는 행동에 관한 것입니다. 어떤 것이 직장생활에 적절하거나 도움이 되는 것이며, 그렇지 않은 것은 어떤 것일까요?

방 법	도움이 됨	도움이 되지 않음
산책을 한다.	()	()
10까지 센다.	()	()
열심히 일한다.	()	()
음악을 좀 듣는다.	()	()
다른 사람에게 이야기한다.	()	()
조금 힘든 운동을 한다.	()	()
무엇이 문제인지 써 본다.	()	()
누군가를 때린다.	()	()
10회 깊게 심호흡한다.	()	()
싸운다.	()	()
주먹으로 벽을 친다.	()	()
화장실에 간다.	()	()
TV를 본다.	()	()
휴식을 취한다.	()	()
아무에게도 이야기하지 않는다.	()	()

그밖에 도움이 되는 것을 적어보세요.

1.
2.
3.

읽을거리 - 직장에서 이런 일이 생긴다면...



사람들이 직장을 그만 두는 데에는 여러 가지 이유들이 있습니다. 어떤 경우는 그만 둔 사람의 일을 다른 사람들이 대신 하기도 하지요.

영희는 슈퍼마켓에서 일을 했습니다. 야채 코너 담당이었죠. 재고처리를 위한 날이 있었습니다. 영희는 시간당 5,000원을 더 받기 위하여 그 일에 지원했죠. 하지만 담당자는 '남자가 일하도록 하세요. 여자들은 믿지 못하겠어요. 또 남자들이 돈 좀 더 벌어야죠.' 라고 이야기했습니다.

1. 담당자가 한 일을 당신은 무엇이라 부르겠습니까?

2. 이것은 합법적인 것입니까? 예 아니오

공공기관 및 사용자는 고용분야에 있어서 남녀의 평등한 기회와 대우가 보장되도록 하여야 하며, 채용·승진·전보·해고·정년 등에 있어서 남녀차별을 해서는 안 됩니다. 남녀차별 행위 유형을 살펴볼까요?

남녀차별 행위 유형

◎ 모집·채용에서의 남녀차별 행위 유형

▶ 모집·채용에 있어서 성별에 따라 고용기회를 주지 않거나 연령·용모 등에 제한적인 조건을 부과하는 행위

- ▶ 동일자격조건임에도 불구하고 성별에 따라 다른 고용 형태로 채용하거나 채용방법·경로를 달리하는 행위
- ▶ 응모자 개인의 능력과 관계없이 그 개인이 속한 성별집단에 대한 일반적인 속성에 근거하여 채용 기회·조건·방법 등을 달리 하는 경우
- ▶ 사용자, 같은 사업장에 근무하는 근로자집단, 모집의뢰인 또는 고객의 선호를 이유로 성별에 따라 채용을 거부하는 행위
- ▶ 특정성의 이직율이 다른 성의 이직율보다 높다는 등의 상대적 근무 특성을 이유로 특정성에 대하여 채용을 거부하는 경우
- ▶ 모집·채용과 관련된 정보 제공에 있어서 동일한 조건의 모집·채용 대상임에도 불구하고 특정성에 대하여 불리한 대우를 하는 경우
- ▶ 기타 모집·채용의 과정에서 합리적인 이유 없이 성별에 따라 구별·배제·제한하는 경우

◎ 임금에서의 남녀차별 행위 유형

- ▶ 동일가치, 동일노동에도 불구하고 기본급·호봉 산정·수당·승급 등에 있어서 성별에 따라 기준을 달리 적용하는 경우
- ▶ 근무연수의 증가나 승진에 따른 임금 인상에 있어서 특정성의 인상액·인상률을 다른 성보다 낮게 산정한 경우
- ▶ 기타 임금의 산정 및 지급과 관련하여 합리적인 이유 없이 성별에 따라 구별·배제·제한하는 경우

◎ 승진에서의 남녀차별 행위 유형

- ▶ 특정성에 대하여는 승진 기회를 주지 아니하거나 객관적 기준 없이 승진대상자를 특정성에 편중하는 경우
- ▶ 특정성보다 장기간 근속을 요건으로 하거나 특정성에게만 승진시험 통과를 요건으로 하는 등의 방법으로 특정성에게 상대적으로 불리한 승진조건이나 절차를 적용하는 경우
- ▶ 특정성에 대하여는 일정 직급 또는 직위 이상으로 승진할 수 없도록 하거나, 특정성의 직급 또는 직위를 더 많은 단계로 세분하여 결과적으로 승진에서 불리하게 하는 경우
- ▶ 승진의 객관적 기준이 되는 근무평정 등에 있어서 특정성에 대하여 불리한 평가를 가져오는 항목을 두는 경우
- ▶ 기타 승진과 관련하여 합리적인 이유 없이 성별에 따라 구별·배제·제한하는 경우

◎ 배치에서의 남녀차별 행위 유형

- ▶ 직무수행상 필요불가결한 요건이나 업무의 특수성에 근거하지 않고 일정한 직무의 배치 대상에서 특정 성을 배제하거나 특정성을 편중하여 배치하는 경우
- ▶ 동일학력·자격으로 채용하였음에도 특정성은 주로 기간업무에 배치하고 다른 성은 본인의 의사에 관계없이 단순보조업무에 배치하는 경우
- ▶ 특정성을 특정 직군에 배치하거나 지원하도록 종용하는 경우
- ▶ 승진시험에 합격하거나 일정 경력에 이르렀음에도 특정성에 대하여만 그에 상응하는 업무에 배치시키지 않는 경우
- ▶ 혼인·임신·출산·연령 등을 이유로 특정성을 일정한 직무배치의 대상에서 배제하는 경우
- ▶ 기타 배치와 관련하여 합리적인 이유 없이 성별에 따라 구별·배제·제한하는 경우

◎ 퇴직·해고 등에서의 남녀차별 행위 유형

- ▶ 특정성의 근로자가 많은 직종의 정년을 다른 직종에 비하여 현저하게 낮게 규정하는 경우
- ▶ 동일직종임에도 성별에 따라 정년 기준을 달리하는 경우
- ▶ 특정성에 대하여 혼인·임신·출산 등의 이유로 해고하거나 퇴직을 강요하는 경우
- ▶ 성별에 따라 퇴직 방법을 달리 하는 경우
- ▶ 정리해고 대상 선정 시 객관적 기준에 따르지 않고 특정성을 우선적으로 해고대상으로 선정하는 경우
- ▶ 정리해고의 객관적 기준을 정함에 있어 동일 직장 내 배우자가 근무하는 자를 정리해고 대상에 포함시킴으로써 사회관념 또는 당해직업의 속성상 특정성의 해고를 강요하거나 특정성이 우선적으로 해고되는 결과를 초래하는 경우
- ▶ 성별에 따라 징계사유나 절차를 달리 적용하는 경우
- ▶ 기타 퇴직·해고 등 근로관계의 종료와 관련하여 합리적인 이유 없이 성별에 따라 구별·배제·제한하는 경우

◎ 교육에서의 남녀차별

공공기관 및 사용자는 교육에 있어서 교육 기회·조건·방법 등에서 남녀차별을 해서는 안 됩니다.

- ▶ 성별로 교육대상 인원을 배정하는 경우
- ▶ 해외연수·직업훈련 등 각종 교육의 대상자 선정에 있어서 객관적인 기준에 의하지 아니하고 특정성을 제외하는 경우

- ▶ 교육기관, 작업훈련을 주관하는 기관이나 부서에서 성별에 따라 교육여건 제공과 교육 활동에 대한 행정·재정지원 등을 달리 하는 경우
- ▶ 교육기관에서 성별에 따라 교육내용 및 교과과정 편성을 달리하는 경우
- ▶ 공공기관 및 사업장에서 실시하는 교육에서 동일한 자격임에도 불구하고 성별에 따라 교육내용 및 교육과정 편성·운영을 달리 하는 경우
- ▶ 교육기관에서 남녀역할에 대한 편견을 갖도록 하는 교육목표 제시, 교육내용구성, 생활 지도 등을 하는 경우
- ▶ 교육기관에서 성별에 따라 활동기회를 제한하거나 활동내용을 구분하는 경우
- ▶ 교육기관에서 성별에 따라 교과 선택 기회, 진로선택 범위 등을 제한하는 경우
- ▶ 교육기관에서 교육의 결과를 평가할 때 성별에 따라 다른 기준을 적용하는 경우
- ▶ 기타 교육 등과 관련하여 합리적인 이유 없이 성별에 따라 구별·배제·제한하는 경우

◎ 재화·시설·용역 등의 제공 및 이용에서의 남녀차별

재화·시설·용역 등의 제공이란 공공기관 및 사용자가 근로자의 복지증진 및 재산형성을 위해 제공하는 금품, 건조물 등의 설비, 노무의 제공 등을 포함하는 것으로 공공기관 및 사용자는 재화·시설·용역 등의 제공 및 이용에 있어서 남녀차별을 해서는 안 됩니다.

- ▶ 근로자에 대한 생활 보조적·후생적인 성격의 금품 지급 등 근로자 복지제도의 실시에 있어서 성별에 따라 차이를 두는 경우
- ▶ 금전대출, 신용카드 발급, 보험 가입, 자동차 할부판매 등 기타 금융 제공에 있어서 성별에 따라 차이를 두는 경우
- ▶ 공공기관 및 사용자가 용역을 제공함에 있어서 성별에 따라 차이를 두는 경우
- ▶ 기타 재화·시설·용역 등의 제공과 관련하여 합리적인 이유 없이 성별에 따라 구별·배제·제한하는 경우

◎ 법과 정책의 집행에서의 남녀차별

법과 정책의 집행이란 공공기관이 법령이나 정책 등에 의하여 직무를 수행하거나 권한을 행사하는 것을 말하는 것으로 공공기관은 법과 정책의 집행에 있어서 남녀차별을 해서는 안 됩니다.

- ▶ 공공사업 수혜자의 선정 기준 등을 정함에 있어 성별에 따라 차이를 두는 경우
- ▶ 허가, 신고, 인가 등에 있어 성별에 따라 차이를 두는 경우

기타 법과 정책의 집행과 관련하여 합리적인 이유 없이 성별에 따라 구별·배제·제한하는 경우

◎ 성희롱도 남녀차별입니다

성희롱이라 함은 업무, 고용 기타 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 기타 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말합니다.

여기서 성적 언동이란 상대방이 원하지 아니하는 성적 의미가 내포된 육체적·언어적·시각적 행위를 말하며 고용상의 불이익이란 채용탈락, 감봉, 승진탈락, 전직, 정직, 휴직, 해고 등과 같이 채용 또는 근로조건을 불리하게 하거나 고용환경을 악화시키는 행위 등을 말합니다.

5

직장을 계속 다니거나 그만 두는 이유



직장 옮기길 좋아하는 사람도 있고, 오랫동안 한 직장에 다니고 싶어 하는 사람들도 있습니다. 여러분의 친구가 막 직장을 그만 두었다고 생각해 봅시다. 여러분은 직장에 다니고 있구요. 친구가 말합니다. ‘넌 왜 직장에 계속 다니려고 그러니?’

내가 직장을 계속 다니고자하는 이유는 이렇습니다.

1.
2.
3.

다음의 이유들이 포함되어 있습니까?

<ol style="list-style-type: none"> 1. 일을 좋아해서 2. 월급 받는 것이 좋아서 3. 무언가를 배우는 것이 좋아서 4. 함께 일하는 사람이 좋아서
--

이런 것도 생각했습니까?

5. 월급은 일한 년 수에 따라 많아진다. 직장을 계속 옮긴다면 월급이 인상되지 않을 것이다.
6. 휴가, 승진기회 등은 직장 근무연수와 비례한다.
7. 경력을 쌓는 것은 장래에 다른 직장으로 옮기기 위하여 중요하다. 1년 이하의 경력은 인정받지 못하는 경우가 많다.

만약 그만 둔다면, 어떤 절차를 거쳐 퇴직을 하게 됩니까? 함께 알아보고, 사직서도 써 보세요