



한국서부발전은 HR 디지털전환을 통한
HR 운영의 혁신으로 임직원 역량을 강화합니다.



'HR(Human Resources, 인적자원관리) 디지털 전환'은 디지털 기술을 활용해
'HR의 운영 프로세스 및 일하는 방식을 획기적으로 개선'하는 활동을 의미합니다.



>30page '맛과 멋'에 소개된 김진아 사원(평택발전본부 환경화학부)의 평택시 농업생태원 들림 사진입니다.

한국서부발전 사보 서부공감 2022년 3+4월호(통권 제106호)
발행인 박형덕 기획 정래현, 이석희, 김예지 발행일 2022년 3월 15일
발행처 한국서부발전 커뮤니케이션부 Tel.041-400-1298
충청남도 태안군 태안읍 중앙로 285
기획 · 디자인 (주)하이픈그룹 Tel.02-2635-3068
인쇄 (사)장애인생산품판매지원협회 인쇄사업소 Tel.02-2269-5523

Contents

TECH INSIDE

- 06 테크 이노베이션 | 포스트 코로나 시대의 HR 디지털 트랜스포메이션 전략
- 10 현장인터뷰 | 관리자 인사운영부
인사혁신의 기반을 마련한 ‘e-HRD 시스템’

CHANGE NOW

- 18 서포터즈가 간다 | 제2기 대학생 서포터즈, WP프렌즈가 간다!
- 22 우리, 더 가까이 | (주)비에프에스
- 26 체인지 메이커 | 열린옷장 김소령 대표
- 30 맛과 멋 | 봄꽃 만발하는 지역 명소를 찾아라!

MAKE TOMORROW

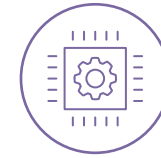
- 34 ESG 10분 정책 | 이해관계자와 ESG 풋 프린트
- 38 6도의 멸종 | 아마존 열대우림의 운명은?
- 42 지구를 부탁해 | 탄소중립을 위한 친환경 업
- 44 멘탈처방전 | ‘내로남불’이 심한 사람, 어떻게 대해야 할까요?
- 48 트렌드 따라잡기 | 비건의 이유 있는 열풍

WITH WP

- 54 WP Issue | 서부공감 위피스쿨 10기 진로콘서트
- 58 On&Off | SNS 세상 속에서 펼쳐진 따뜻한 소통과 공감
- 60 WP News
- 62 WP Event



TECH INSIDE



HR의 새로운 변화와 혁신 HR Digital Transformation

코로나로 인해 일하는 방식이 비대면으로 바뀌면서 산업 전 부문에 디지털 트랜스포메이션의 속도가 더욱 빨라지고 있다.

이러한 영향은 HR 운영 프로세스에도 영향을 주고 있다. 하지만 HR 디지털 트랜스포메이션은 단순히 HR 프로세스를 바꾸는 것이 아니다.

조직 전체의 혁신을 수반하기 때문에 단계적으로 접근해야 한다.

한국서부발전 역시 디지털 트랜스포메이션의 트렌드에 맞춰 단계적으로 e-HRD 시스템을 개선하며 인사혁신의 기반을 마련하고 있다.

성공적인 HR 디지털 트랜스포메이션을 위한 전략과 한국서부발전은 어떻게 HR 디지털 트랜스포메이션을 구축하고 있는지 알아보자.

* HR Digital Transformation이란?

HR은 'Human Resources'의 약자로 '인적자원관리'를 의미한다. 따라서 HR Digital Transformation(디지털 전환)은 디지털 기술을 활용해 'HR의 운영 프로세스 및 일하는 방식을 획기적으로 개선'하는 활동을 일컫는다.

06 테크 이노베이션

포스트 코로나 시대의 HR 디지털 트랜스포메이션 전략

10 현장인터뷰

관리처 인사운영부

인사혁신의 기반을 마련한 'e-HRD 시스템'

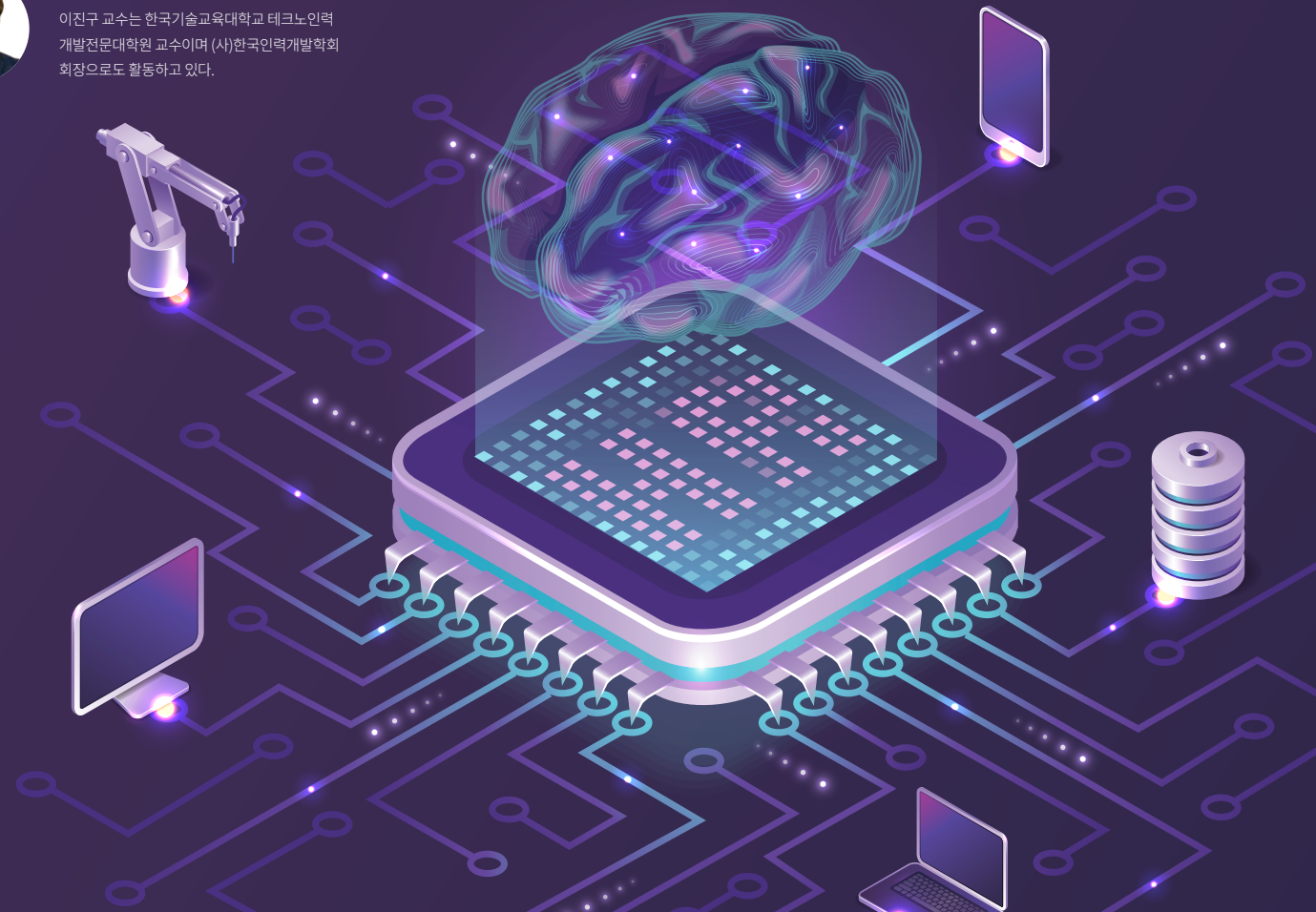
포스트 코로나 시대의 HR 디지털 트랜스포메이션 전략

코로나로 인한 펜데믹으로 산업 전 부문에 걸친 디지털 트랜스포메이션(Digital Transformation, 디지털 전환)의 속도가 더욱 빨라지고 있다. HR 부문도 예외는 아니다. 직원들의 재택근무 등이 활성화되면서 일부는 회사에서 일하고 일부는 집에서 동시에 일하는 하이브리드 업무의 시대가 활성화될 것으로 예측한다. 이러한 변화는 사람을 채용하고 배치하고 육성하고 평가하고 보상하는 HR 운영 프로세스에도 여러 영향을 주고 있다. HR 디지털 트랜스포메이션은 HR팀이 한편으로는 HR 운영을 혁신하면서, 다른 한편으로는 인력과 업무 수행 방식을 혁신하는 이중적인 과제를 떠맡는 것이라고 이야기한다. 즉, HR 디지털 트랜스포메이션은 단순히 HR 프로세스를 바꾸는 것이 아니라 조직 전체의 혁신을 수반한다. 그렇다면 포스트 코로나 시대 HR 디지털 트랜스포메이션은 어떤 전략으로 접근해야 할까.



글 이진구

이진구 교수는 한국기술교육대학교 테크노인력
개발전문대학원 교수이며 (사)한국인력개발학회
회장으로도 활동하고 있다.



조직 전체의 혁신을 수반하는 HR DT

HR 디지털 트랜스포메이션은 기본적으로 HR 운영 프로세스를 자동화하면서 데이터 중심으로 변경하는 것을 의미한다. 하지만 이러한 HR 디지털 트랜스포메이션은 단순히 HR 프로세스만을 바꾸는 데 초점을 맞추지는 않는다.

HR 최대 글로벌 컨설팅사인 딜로이트(Deloitte)의 2017 Human Capital Trends 보고서에 따르면 HR 디지털 트랜스포메이션은 HR팀이 한편으로는 HR 운영을 혁신하면서, 다른 한편으로는 인력과 업무 수행 방식을 혁신하는 이중적인 과제를 떠맡는 것이라고 이야기한다. 즉, HR 디지털 트랜스포메이션은 단순히 HR 프로세스를 바꾸는 것이 아니라 조직 전체의 혁신을 수반한다.

최근 액센추어(Accenture) 등의 보고서에 따르면 미래에 대한 예측이 불가능한 오늘날의 인력 전쟁(war for talent)에서는 기존보다 훨씬 민첩한 HR 운영이 필요하다고 말한다. 단순히 인사 업무의 프로세스를 자동화하는 것만으로 부족하고 직원 라이프 사이클의 모든 단계에서 직원 경험을 혁신하도록 새로운 방법을 모색하고 구현하는 HR 디지털 트랜스포메이션이 되어야 한다는 점을 강조하고 있다.

채용·온보딩·교육·평가 등 HR 전반에 필요한 DT

예를 들어 채용 측면에서 적임자를 채용하는 것은 단순히 빈자리를 채우는 것 이상이 되어야 한다. 조직이 원하는 시장을 개척하고 새로운 비즈니스 모델을 구현할 수 있는 적합한 인력을 선발해야 한다. 즉, 우수 인재 선점을 위해 경쟁이 치열한 채용 시장에서 채용의 질과 속도를 높여서 인재를 확보하는 역량을 HR이 가져야 한다.

이를 위해 기술 중심 채용 도구를 적극적으로 활용할 수 있다. 온라인 면접 및 면접관리 등을 통해 채용 절차의 효율성을 기하고, 디지털 역량 라이브러리 등을 통해 직무 설명을 신속히 하면서 역량 기반 면접을 실행할 수 있는 도구를 만들 필요가 있다. 또한 고객관계관리(customer relationship management) 관점에서 헤드헌팅 등과 연계하여 후보 프로파일을 만들고 후보자를 육성하면서 빈자리에 일치하는 후보자를 찾는 새로운 방식을 도입하여 새로운 채용 경험을 주고 기업의 채용 브랜드로 자리매김하도록 해야 한다.

온보딩 관련해서는 원활히 또 빨리 신입 및 경력사원들과 커뮤니케이션 할 수 있는 체계를 갖추어야 한다. 새로운 직원들이 이탈하지 않고

조직에 적응하게 하기 위해서는 조직 적응에 대한 개인별 교육 및 과제 등 개인별 조직 정착을 위한 로드맵을 제시하여 개인이 활용할 수 있도록 해야 한다.

온보딩에서 중요한 것은 직원들의 만족도와 편안함이다. 이를 위해 HR은 신입사원이나 경력사원 대상 온라인 설문과 같은 도구를 통해 신입 직원들의 피드백을 수집하고 분석하는 도구를 활용할 필요가 있다. 이를 통해 정착에 필요한 적절한 해결방안을 적재적소에 실행할 수 있을 것이다. 그리고 이러한 데이터가 실시간으로 시각화해서 제시된다면 더욱 좋을 것이다.

교육 측면에서 보면 아무리 우수한 직원을 채용한다고 하더라도 환경변화에 따라 이들이 가진 지식이나 스킬이 쓸모없어질 수 있으므로 지속해서 구성원들이 학습하도록 교육 체계 및 방식을 재정립할 필요가 있다. 즉, 기존의 집합 교육 중심의 학습 방식을 뛰어넘어 교육을 개선하면서 동시에 더 많은 직원이 교육에 참여할 방법을 모색하여야 한다.

기존에 과중한 업무 때문에 학습에 참여하기 어려웠던 직원들에게 모바일 학습 등의 방법을 통해 업무 목표와 연계된 역량을 개발할 기회를 만들어 더 많은 직원이 쉽고 흥미롭게 학습할 수 있도록 도와주어야 한다. 더 나아가서는 비대면 실시간 교육, 가상현실(VR) 및 증강현실(AR), 게임, 온라인 세션, 메타버스(metaverse) 등의 방법으로 전통적인 교육을 뛰어넘는 새로운 방식으로 업무와 연계된 일상적인 학습이 가능하도록 교육체계를 혁신하여야 한다.

평가 또한 마찬가지이다. 실시간으로 직원의 성과를 분석하는 것은 조직이 가지고 있는 가치와 비용 측면에서 얼마나 효과적으로 직원을 채용하고 교육을 시키고 있는지, 또는 얼마나 효과적으로 저성과자나 승진이





가능한 잠재력이 있는 유능한 직원을 선별하는지, 그리고 이에 따라 직원들이 적절한 급여와 임금 인상 등의 보상을 받는지를 파악하는데 중요하다. 따라서 직원들의 성과를 객관적인 데이터에 근거해서 측정하고 관리자와의 피드백 등을 체계적으로 관리하고 활용할 수 있도록 디지털 트랜스포메이션을 추진할 필요가 있다.

성공적인 HR DT 6가지 전략법

이러한 HR 디지털 트랜스포메이션을 추구하기 위해서는 명확한 목표 설정이 가장 중요하다. 경쟁업체를 비롯해 많은 기업이 HR 디지털 트랜스포메이션을 추구한다고 해서 마치 유행을 따라가듯이 HR 프로세스를 디지털화하는 것은 절대 바람직하지 않다. 잘못하면 HR 디지털 트랜스포메이션이 비즈니스의 실제 요구사항은 충족하지 못한 채 비싼 기술을 구현하는 데만 초점을 맞출 수 있다. 이러한 일은 HR 디지털 트랜스포메이션의 근본적인 의미를 거스르는 것이다. 따라서

성공적으로 HR 디지털 트랜스포메이션을 추진하기 위해서는 다음의 6가지 전략이 필요하다.

첫째, 명확한 목표를 설정하는 것이다.

HR 디지털 트랜스포메이션을 추진하기 위해서는 비즈니스 관점에서 명확하게 정의된 목표를 수립하여야 한다. 그리고 대부분 이러한 목표는 직원들이 직면하는 HR 측면에서의 문제를 해결하는 데 초점을 맞추어야 한다. 따라서 HR 디지털 트랜스포메이션 과정에서 최종 사용자 직원에게 새로운 기술을 개발하고 구현하기 전에 먼저 시범적으로 테스트를 거치도록 해야 한다.

둘째, 전원이 참여토록 해야 한다.

즉, 직원부터 경영진, 그리고 그사이의 모든 이해 관계자들이 HR 디지털 트랜스포메이션의 목적을 이해하고 실제 구현하는 것에 참여하

도록 할 필요가 있다. HR 디지털 트랜스포메이션은 조직 전체에 영향을 미치기 때문에 이러한 트랜스포메이션이 성공하기 위해서는 모든 이해관계자들의 적극적인 지원이 필요하다.

셋째, 일을 너무 복잡하게 만들지 말아야 한다.

HR 디지털 트랜스포메이션을 통해 혁신할 수 있는 HR 영역과 프로세스가 무엇인지를 먼저 살펴보고 우선순위에 따라 간단하면서도 작게 시작하는 것이 중요하다. 채용이나 선발, 온보딩, 학습 및 개발, 급여 관리 등 HR 여러 영역 중 조직에서 우선적으로 필요한 것이 무엇인지를 직원이나 임원을 통해 확인하고 가장 필요한 부분부터 실시하도록 한다.

넷째, 아이디어의 우선순위를 정해야 한다.

앞서도 이야기했지만, HR 디지털 혁신 결과의 영향력과 투입의 정도를 고려하여 우선순위를 정해야 한다. 즉, HR 실제와 관련된 아이디어를 디지털화함으로써 비즈니스에 미치는 영향력의 정도와 이러한 아이디어를 디지털화할 때 실제로 투입되는 시간과 비용을 비교하여 우선순위를 선정해야 한다. 우선순위는 효과가 크면서 적은 노력이 들어가는 것부터 시작하도록 하며, 디지털 HR을 위한 비즈니스 사례를 구축하면서 신속하게 업무를 처리할 수 있도록 지원해야 한다.

다섯째, 성과평가를 염두에 두어야 한다.

디지털 신기술을 HR에 적용하고 구현하는 것은 좋지만, 그 결과가 업무성과로 연결되지 못한다면 비즈니스 측면에서 큰 의미는 없다고 할 수 있다. 따라서 HR 디지털 트랜스포메이션의 결과로 어떠한 효과가 있고 없는지를 비판적인 관점에서 평가할 필요가 있다. 즉, 디지털 신기술을 활용해서 그동안 HR이 가진 문제를 효과적, 효율적으로 해결할 때 HR 디지털 트랜스포메이션의 의미가 있으므로 지속적인 성과 평가가 필요하다.

여섯째, 문화가 중요하다.

디지털 기술만으로 HR 디지털 트랜스포메이션은 완성되지 않는다. 조직 전체의 디지털 트랜스포메이션은 모든 조직 구성원의 마음가짐에 대한 것이며, 오히려 이것이 디지털 트랜스포메이션에 더욱 중

66

HR 디지털 트랜스포메이션을 추구한다고 해서 마치 유행을 따라가듯이 HR 프로세스를 디지털화하는 것은 바람직하지 않다. 잘못하면 HR 디지털 트랜스포메이션이 비즈니스의 실제 요구사항은 충족하지 못한 채 비싼 기술을 구현하는 데만 초점을 맞출 수 있다. 이러한 일은 HR 디지털 트랜스포메이션의 근본적인 의미를 거스르는 것이다.

99

요하다. 기술적으로 아무리 훌륭한 디지털 트랜스포메이션을 이루어 냈다고 해도, 이러한 트랜스포메이션이 문화로 정착되지 않으면 사람들은 쓸데없는 일을 하나 더 벌였다고 생각할 수 있다. 따라서 HR 디지털 트랜스포메이션의 목적과 효과를 구성원들과 공유하고, 디지털 트랜스포메이션의 실제 들을 잘 활용하는 문화를 만드는 데 초점을 두어야 한다.

조직은 인재를 바탕으로 운영된다. 조직이 필요로 하는 인재들을 확보하고 그들이 조직 내에서 본인이 가진 역량을 발휘하여 지속적으로 우수한 성과를 창출하고, 그러한 성과가 또다시 구성원들과 선순환적으로 공유될 때 HR의 역할은 극대화될 수 있다. 마지막으로 HR 디지털 트랜스포메이션도 이러한 HR의 본질과 직접적으로 연결될 때 성과를 창출할 수 있다는 점을 잊지 않도록 하자. 

미래지향적 전문인력을 양성하다

관리처 인사운영부

한국서부발전은 임직원들이
일과 가정의 양립을 통해 삶의 질을
높이고 새로운 시대를 여는
친환경 에너지 글로벌 리더인
미래지향적 전문인력으로
성장하도록 최선을 다하고 있다.
인사운영의 전반적인 업무를
담당하는 인사운영부 고윤호 실장을
만나보았다.



인사운영부 단체사진(왼쪽부터 이형기 차장, 이진경 대리, 박보인 대리, 강은설 차장, 고윤호 실장, 조영훈 차장, 김대기 대리, 도나영 차장, 조은지 대리, 장승범 차장)

유연한 근로문화 만들기예 앞장서다

인사운영부는 이동, 승진, 근무성적평가 등 인사운영 업무 전반을 총괄하는 부서이다. 또한 개방형 직위와 전문직위 운영, 인력교류, 순환보직제도 등 다양한 인사제도의 기획 및 조사연구 업무도 수행하고 있다. 특히 한국서부발전은 몇 년 전부터 임직원들이 일과 가정 모두에 충족한 삶을 영위하도록 다양한 근무형태를 도입해 유연근무제를 활성화했다.

“유연근무제도 중에서 임직원에게 가장 호응이 좋은 제도는 바로 ‘가족과 함께하는 금요일’입니다. 매주 금요일을 가정의 날로 지정해 주중 근무시간을 연장하고 금요일 오후에 조기 퇴근하도록 한 거죠. 또한 부서장 재량하에 근무시간을 조정해 집중근무를 함으로써 업무 효율성을 높였습니다. 특히 집중근무로 인해 임직원들의 야근이 많이 줄어들었고 근로시간이 단축되어서 일·가정 양립에 기여하고 있습니다.” 또한 장기휴가 문화를 확산하여 임직원의 워라밸을 실현하기도 했다. 대표적인 장기휴가 제도로 ‘연차저축제’를 예로 들 수 있다. 연차저축제는 최대 10년까지 25일을 한도로 미사용 연차휴가를 탄력적으로 사용할 수 있는 제도이다. 또한, 연장·휴일근로 시 근로시간의 1.5배로 유급휴가를 부여하는 ‘보상휴가제’도 실시하고 있다.

한편, 한국서부발전은 10년 전부터 임직원의 임신·출산·육아를 장

려하기 위한 ‘가족친화 경영’을 추구하고 있다. 출산휴가 신청 시 육아휴직이 자동으로 제출되는 자동육아휴직제도 시스템을 운영하며, 남성 육아휴직 사용의 활성화를 위해 남녀구분 없이 승진 근무연수에 육아휴직 기간을 경력으로 인정하고 있다. 또한 육아시간 운영 기준을 만 5세에서 8세로 개정하는 등 출산·육아 관련 특별휴가 확대를 통해 다양한 가족친화 경영을 실현했다.



인사운영부 직원들의 회의하는 모습



인사운영부의 업무 모습들



“인사운영부는 일과 육아병행을 위한 휴가 · 휴직 및 유연근무제 운영을 활성화하고 각종 제도를 개발 및 발전시키고 있습니다. 특히 연속 5일 이상 장기휴가 사용을 조직평가에 반영해 눈치 보지 않고 장기휴가를 사용하는 환경을 조성했습니다. 유연한 근로문화 조성과 가족친화 경영은 임직원의 근무 만족도 향상에 크게 기여하고 있습니다.”

이처럼 한국서부발전은 근로시간 단축을 위한 업무 간소화를 통해 적게 일하면서 효율적인 업무수행으로 스마트하게 일하며, 워라벨을 위한 가족친화경영 확대를 통해 제대로 쉬는 분위기를 조성했다. 그 결과 10년 연속 여성가족부 주관 가족친화기업 인증과 3년 연속 여가친화기업 인증을 받기도 했다.

8개 분야의 전문인력 양성을 위한 노력

인사운영부는 임직원의 워라벨을 위한 유연한 근무 환경 조성 이외에도 임직원 역량 강화에도 힘쓰고 있다. 최근에 집중하는 업무 중 하나는 새로운 시대를 여는 친환경 에너지 글로벌 리더가 되기 위한 ‘미래지향적 전문인력 양성’이다. ‘미래지향적 전문인력’이란 탈석탄, 신재생

생 확대, LNG 직도입 활성화 등 대내외 사업여건 변화에 효율적으로 대응하기 위한 핵심역량을 갖춘 인재를 말한다. 즉 한국서부발전 경영전략과 연계해 주력사업 환경변화 대응을 위한 지속성장 인재와 신성장 동력 확보를 위한 신사업 · 신기술 혁신 인재양성에 초점을 맞춰 전문인력을 양성하고 있다.

“한국서부발전이 2050 탄소중립 선언에 따른 에너지전환정책에 대응하기 위해서는 미래형 전문인력을 선제적으로 양성하고 확보해야 합니다. 이를 위해 인사운영부는 무엇보다 직원역량 강화 교육에 힘쓰고 있습니다. 탄소중립 등 사업전략 개편 방향에 기반한 가스복합, 신재생, 수소, 디지털 신기술 등 8개 분야의 전문인력을 선제적으로 양성하기 위한 계획을 수립하고 분야별 교육프로그램을 개편 중입니다. 몇 가지 준비하고 있는 교육프로그램을 소개하자면, 특강 및 워크숍 등 전문기관 협업 과정을 발굴하고 대학과 연계한 학위취득과정을 신설 · 확대 운영하고 있습니다. 또한 8개 분야 자격취득을 위한 제도도 마련해 지원할 계획입니다.”

앞으로 인사운영부는 임직원 본인이 희망하는 전문가 유형에 맞는 교

육 및 직무, 자격 등 단계별 · 수준별로 자동추천해주는 경력개발지원 프로세스를 운영해 임직원 모두가 전문가로 성장하는 발판을 마련해 나갈 계획이다. 또한 회사 전략 및 경영환경 이슈 등을 정확히 파악해 교육계획을 수립하고 시행함과 동시에 임직원이 더 나은 환경에서 배

움의 열정을 펼치도록 다양한 학습방식과 교육프로그램, 인센티브를 제공할 것이다. 이 같은 최근 사회 이슈에 적극적으로 대응하는 인사운영부의 핵심역량 확보를 위한 노력은 회사와 임직원 모두가 원하는 교육환경을 구축하는데 이바지할 것으로 보인다. 



이형기 차장 | 인사운영부

채용시즌을 맞이해 인사운영부
채용 담당자인 이형기 차장과
한국서부발전의 채용 과정과
채용 후 온보딩 프로세스에 대해
이야기를 나눠보았다.

66 직무역량 중심의 공정하고 투명한 채용을 실시합니다 99

● 한국서부발전이 원하는 인재상은?

▲ 한국서부발전은 ‘종합에너지 기업으로 도약을 위한 4가지 인재상’을 정립했습니다. 첫 번째는 ‘세계 최고를 지향하는 Global인재’로 차별화된 글로벌 역량과 강한 리더십으로 세계 최고의 종합에너지 기업으로 성장을 추구하는 인재입니다. 두 번째는 ‘변화를 주도하는 도전인재’로 열정과 도전정신으로 변화를 주도하고 혁신을 통해 미래를 개척하는 인재입니다. 세 번째는 ‘상생의 조직문화를 구축하는 협력인재’입니다. 신뢰를 바탕으로 서로 협력하여 상생의 조직문화를 구축하는 인재입니다. 네 번째는 ‘가치를 창조하는 전문인재’입니다. 전문성 확보를 통해 가치를 창출하고 경쟁력 향상에 기여하는 인재입니다.

● 한국서부발전의 채용은 어떻게 이뤄지고 있나요?

▲ 신입사원 채용은 4직급 신입사원과 별정직 채용으로 구분될 수 있습니다. 4직급 신입사원은 사무, 기계, 전기, 화학, ICT, 토목, 건축 직군으로 구분됩니다. 별정직은 사무담당원, 기술담당원, 자동차운전원, 후생담당원 등이 있습니다. 채용은 각 분야 및 직군별로 정원대비 현원의 과부족을 고려하여 선발하며 무엇보다 ‘직무역량 중심의 공정하고 투명한 채용’을 실시하고 있습니다.

● 채용 후 온보딩 프로세스는 어떻게 운영되나요?

▲ 입사 직후 체계적인 입문교육과 발전기초교육을 시행하고 있습니다. 2주간의 입문교육은 회사의 전반적인 사업내용 및 업무상의 제반 제도에 대한 이해 향상 교육과 함께 커뮤니케이션 스킬, 팀워크 강화 훈련 및 선배와의 대화를 통해 신입사원이 조직에 잘 적응하고 역량을 개발할 수 있는 교육 모듈을 구성하고 있습니다. 이어서 발전기초교육은 기계, 전기, 화학 등 기술직군을 대상으로 4주간 실무적인 직무지식을 함양하기 위한 교육입니다. 이러한 교육훈련을 통해 직무 배치 후 겪을 수 있는 실무적 어려움을 최소화하여 빠르게 현업에 적응할 수 있습니다. 배치 후에는 선배와의 다양한 멘토링 활동 등 소통을 통해 신입사원들의 빠른 적응으로 역량을 발휘하도록 노력하고 있습니다.

인사혁신 시스템의 기반을 마련하다

한국서부발전 e-HRD 시스템

4차 산업혁명 시대가 도래함에 따라 HR 분야 역시 과거와 다르게 완전히 새로운 변화와 혁신이 이뤄지고 있다.

즉 HR에도 디지털 전환(Digital Transformation)이 요구되고 있는 것.

그러면서 많은 기업이 HR을 더 잘하기 위한 디지털 기술을 활용하는 사례가 늘고 있다.

한국서부발전 역시 단계적인 HR 시스템 고도화 작업을 진행 중이다.

현재 인사운영부는 e-HRD 시스템을 어떻게 활용하고 있는지 알아보겠다.



HR에도 요구되는 디지털 전환

HR은 시대의 흐름에 맞춰 끊임없이 변화해 왔다. 그렇다면 기업이 HR 활동을 하고 HR 혁신을 추진할 때 가장 중요하게 생각했던 것은 무엇일까. 바로 좋은 사람을 선발하고 적재적소에 배치하여 최고의 성과를 내는 것이다.

하지만 4차 산업혁명 시대가 도래함에 따라, HR 분야 역시 완전히 새로운 변화와 혁신이 이뤄지고 있다. 특히 코로나19로 가속화되고 있는 디지털 전환(Digital Transformation)이 HR에도 요구되고 있다. 코로나로 인해 많은 기업이 재택근무와 원격근무로 전환하면서 HR에 최신 기술의 도입을 서두르는 것이다.

사실 HR의 디지털화는 이미 오래전에 시작되었다. Digital Tool을 활용한 임직원 정보의 단순기록에서 시작되어 지금은 채용, 양성, 보상 등 임직원 대상의 다양한 서비스를 제공하는 인적자원개발시스템으로 진화해왔다. 한국서부발전 역시 그동안 인사노무시스템(HRM 시스템)을 통해 임직원의 인사를 관리했다. 하지만 최근 HR에 대한 디지털 전환이 가속화되면서 2020년 6월부터 11월까지 기존 HRM 시스템의 고도화 작업을 통해 새로운 'e-HRD 시스템'을 구축했다. 또한 한국서부발전은 2021년 수립한 정보화전략계획(ISP)을 통해 향후 디지털 트렌드를 접목한 인사혁신의 기반을 마련할 계획이다.



임직원 교육의 허브 'e-HRD 시스템'

디지털 기술은 많은 양의 정보를 자동화하고 성과 있는 결과를 도출하는 등 HR 분야에 많은 영향을 미친다. 특히 직원 선발과 배치, 복리후생, 교육 분야에 많이 활용되고 있다. 그렇다면 한국서부발전은 어떤 분야에 포커스를 맞춰 e-HRD 시스템을 개선했을까.

한국서부발전은 2020년 인적자원개발시스템 개선 작업을 진행할 당시 무엇보다 인재양성을 위한 '교육'에 큰 공을 들였다. 그래서 현재 운영 중인 e-HRD 시스템은 개인별 경력 및 교육 등을 포괄적으로 관리하고 지원하는 등 임직원 교육의 허브 역할을 하는 플랫폼으로 자리 잡은 상태이다.

특히 회사의 중장기 인재양성 전략목표 달성에 필요한 역량진단 및 관리, 경력개발 기회를 전 직원에게 제공하고 있다. e-HRD 시스템에 직무 및 직급에 따른 맞춤 교육과정을 추천하고, 경력개발을 코칭하는 기능을 구현했다. 또한 사내학습 동아리와 멘토링 자료 등 교육자원을 통합적으로 관리해 전 직원이 상시 활용하도록 함으로써 임직원의 자기주도 학습환경을 구축한 것이 e-HRD 시스템 개선 후 가장 큰 성과로 볼 수 있다.

발전사의 특성에 맞는 시스템으로 업그레이드

사실 발전사는 교대근무 특유의 근무형태와 다양한 근무제도가 복합적으로 얹혀있다. 게다가 전사 직원 수도 2,700명 이상 되는 만큼 수많은 근태 관련 데이터가 존재한다. 따라서 근태 담당 부서 혹은 직원이 직접 많은 양의 데이터를 분석해 유의미한 결과를 도출하고, 정책 및 제도로 이어지기에는 현실적으로 불가능하다.

현재 한국서부발전의 e-HRD 시스템 개발을 담당하고 있는 ICT운영실 노무룡 차장은 “발전사라는 근무환경의 특징 그리고 기술회사라는 점 등을 고려할 때 무엇보다 개개인의 경력개발이나 역량 관리가 중요하다”라고 설명하면서 “2021년 수립한 정보화전략계획(ISP)에 따라 e-HRD 시스템을 다시 한번 고도화할 때에는 빅데이터, 인공지능 등 ICT 기술을 적극적으로 활용해 한국서부발전에 걸맞은 근태 제도 및 정책을 개발하고, 개인별·수준별 맞춤형 경력, 역량관리까지 가능한 인사혁신 시스템으로 만들 계획”이라고 밝혔다.

CHANGE NOW



배움을 나누고 가치를 더하다

배움을 나누는 것은 우리사회의 교육격차를 해소하고
미래인재를 육성하는 가치 있는 행동입니다.
서부공감 위피스쿨은 지난 5년 동안
태안지역 청소년들에게 다양한 배움의 기회를 제공하여
그들이 따뜻한 인성과 리더십을 갖춘
미래형 인재로 성장하는데 안내자가 되어주었습니다.
“어제의 배움으로, 오늘을 나눕니다.”라는
위피스쿨 슬로건처럼 전국의 우수한 대학생들로 구성된
서부공감 위피스쿨 멘토단의 교육활동이
태안지역 청소년들이 다시 위피스쿨 멘토로
성장하는 선순환적 배움 나눔이 되기를 바랍니다.

- 18 서포터즈가 간다
제2기 대학생 서포터즈, WP프렌즈가 간다!
- 22 우리, 더 가까이
(주비에프에스
- 26 체인지 메이커
열린옷장 김소령 대표
- 30 맛과 멋
봄꽃 만발하는 지역 명소를 찾아라!



제2기 대학생 서포터즈 WP프렌즈가 간다!

지난 1월 7일, 한국서부발전의 다양한 정보와 소식을 알릴 제2기 대학생 서포터즈 'WP프렌즈' 발대식이 개최됐다.
앞으로 SNS를 통해 한국서부발전과 국민을 연결할 WP프렌즈, 그들의 각오가 남다르다는데!
지금부터 트렌디함과 열정으로 빛나는 4인의 서포터즈(김가현, 노원호, 안예진, 조성재)를 만나보자.

겨울바람이 잠시 숨을 고르던 어느 날, 각자의 꿈을 안고 도전하는 청년들이 서울의 한 스튜디오에 모였다. 오늘의 주인공들은 바로 한국서부발전과 국민의 메신저가 되어줄 WP프렌즈. 높은 경쟁률을 자랑했던 1차 서류전형과 2차 면접을 거쳐 선발된 이들은 SNS를 통해 발 빠르게 한국서부발전의 정보와 소식을 전달할 예정이다. 지금부터 WP프렌즈 4인방을 만나 지원동기부터 각오까지 다양한 이야기를 들어보자.



Q1. 자기소개 부탁드립니다.

김가현 안녕하세요. 동덕여자대학교 사회복지학과에 재학 중인 22살 김가현입니다.

노원호 안녕하세요. 건국대학교 기계전자공학과에 재학 중인 25살 노원호입니다.

안예진 안녕하세요. 고려대학교 신소재공학부에 재학 중인 23살 안예진입니다.

조성재 안녕하세요. 명지대학교 국제통상학과에 재학 중인 25살 조성재입니다.

Q2. 지원동기는 무엇인가요?

김가현 저는 인천에 살고 있는데요. 마침 인천에 한국서부발전의 서인천발전본부가 위치하고 있어 익숙했습니다. 무엇보다 진로 방향을 에너지 공기업에 두고 있던 터라 지원하게 되었습니다.

노원호 아버지께서 현대중공업에서 전기 관련 부서에 재직하고 계십니다. 그래서 자연스레 전기 · 전자에 친숙해질 수 있었어요. 대학교 전공도 기계전자과라 관련 분야 지식을 쌓고 싶어서 지원하게 되었습니다.

안예진 제 전공은 신소재공학인데요. 신소재공학의 한 분야인 신재생에너지에 특히 관심이 많습니다. 마침 서포터즈의 활동이 제 관심사와 딱 맞기도 하고 전공 지식을 활용할 수 있을 것 같아 지원하게 되었습니다.



김가현



노원호



안예진



조성재

조성재 저는 대외활동을 정말 좋아합니다. 멋진 또래들을 만날 수도 있고, 저의 적성과 능력을 알아가는 귀중한 기회니까요. 작년 1기가 활동했던 모습을 보니 첫 기수임에도 체계가 잘 짜여 있고, 운영진과 서포터즈 간 호흡이 좋은 활동이라고 느껴 지원하게 됐습니다.

Q3. 서포터즈에게 필요한 역량 한 가지를 꼽는다면?

김가현 '차별화'가 중요한 것 같아요. 한국서부발전에 대한 애정과 관심, 무작정 열심히 하겠다는 마음가짐을 넘어 창의적인 아이디어, 디자인 · 영상 제작 능력 등 본인을 차별화할 수 있는 나만의 무기를 갖추는 것이 중요하다고 생각합니다.

노원호 '진실성'이 아닐까요? 아무리 좋은 기획이더라도 과장되거나 왜곡된 콘텐츠는 외면받을 거로 생각해요. 진실된 정보를 진심을 담아 전달한다면 저에게도 자부심이 느껴지는 콘텐츠로 남을 것이고, 국민에게 공감도 얻을 수 있을 거예요.

안예진 '의도를 명확히 전달할 수 있는 능력'이라고 생각해요. 내가 전달하고자 하는 내용을 독자의 시선에 맞추어 구성하는 능력이 가장 필요하지 않을까요?

조성재 '열정'이요. 매일 새로운 콘텐츠 소재를 찾는 것은 평소 관심을 두고 고민하지 않으면 어려운 일이에요. 적극적으로 콘텐츠 주제를 고민하고 자료 조사하며, 필요하다면 현장취재에도 망설임 없이 뛰어드는 열정이 중요하다고 생각합니다.

Q4. 꼭 제작해보고 싶은 콘텐츠가 있다면?

김가현 전 SNS에 많은 팔로워를 보유하고 있어서 팔로워들을 대상으로 챌린지 활동을 하고 싶어요. 예를 들어 핸드폰 충전 후 콘센트 뽑아두기 등 전력 낭비를 하지 않는 활동을 태그하여 인증하는 거예요. 모두가 쉽고 재미있게 참여할 수 있지 않을까요?



노원호 저는 이전에 방위사업청 서포터즈를 한 적이 있는데, 그때 현대중공업 조선소에 방문하여 신채호함을 취재하고콘텐츠 우수상을 받은 적이 있습니다. 이번에도 한국서부발전의 의미 있는 기관을 탐방하여 대중에게 알리고 싶어요. 이번에도 콘텐츠 우수상을 받으면 더 좋고요.

안예진 태양광 · 풍력 등 신재생에너지를 생산하는 장소를 가보고, 해당 지역의 관광지를 추천하는 콘텐츠를 만들고 싶어요. 보통 신재생에너지 생산과 관련된 장소는 바다, 산과 같은 풍경이 아름다운 곳이기 때문에 여행을 좋아하는 분들께 또 다른 볼거리를 제공할 수 있을 거 같습니다.

조성재 지금은 코로나19 때문에 많은 행사를 기대하기는 어렵겠지만 해마다 열렸던 마라톤 행사나 연말에 열리는 기부활동 등의 현장을 취재하고 싶습니다. 사실 첫 대외활동이 다 보니 어떤 활동이 주어지든 설렐 것 같아요.

Q5. 3기 도전자에게 응원의 한마디를 한다면?

김가현 우리 대학생들은 취업을 위해 스펙 쌓기에 몰두할 수 밖에 없는데요. 이왕 할 거라면 재미있게 하는 것이 좋잖아요? 서포터즈 활동도 하고, 스펙도 쌓고! 고민하지 말고 3기 서포터즈가 돼 보세요!

노원호 준비된 자에게 기회가 찾아온다고 합니다. 우리에게 20대 청춘이라는 것 자체로 충분한 준비가 되어있고, 마침 한국서부발전이라는 기회가 찾아오고 있습니다. 여러분도 꼭 이 기회를 잡아보세요!

안예진 내가 직접 만든 콘텐츠로 다른 사람의 마음을 움직이는 일, 생각만 해도 짜릿하고 의미 있는 일이 될 거예요. 특히 이공계 대학생이라면 콘텐츠를 생산한다는 부담감에 서포터즈를 부담스럽게 생각하지 마시고 꼭 도전하셨으면 좋겠습니다.

조성재 일단 지원하세요! 저는 다른 대외활동 경험이나 서포터즈 경험이 전혀 없었기 때문에 '내가 될까?'라는 생각을 가지고 있었어요. 설마하는 마음으로 도전했는데 합격이라는 결과를 얻었죠. 여러분도 할 수 있어요!



Q6. 나에게 한국서부발전 WP프렌즈란?

김가현 WP프렌즈란 '추억'입니다. 한국서부발전 임직원분들, 운영사무국분들, 동기들이 하나로 연결되어 같은 시기에 같은 활동을 공유하며 추억을 쌓을 수 있을 것 같습니다. 학교도 학과도 그리고 인생의 목표도 다른 사람들이지만, WP프렌즈라는 이름 하나 아래에서 서로 든든한 힘이 되어주며 좋은 추억을 만들어 보겠습니다.

노원호 WP프렌즈란 '잠재력'입니다. 우리의 잠재력으로 멋진 기사를 써보겠습니다!

안예진 WP프렌즈란 많이 배우며, 함께 성장하는 '동행'이라고 생각합니다. 프렌즈라는 이름에 걸맞게 친근한 맞춤형 콘텐츠로 찾아뵙겠습니다. 기대해주세요!

조성재 WP프렌즈란 '첫사랑'입니다. 저의 첫 대외활동이기도

하고, 첫사랑과 이뤄지기 위해 노력했던 것처럼 WP프렌즈가 되기 위해 자소서 준비를 열심히 했으니까요. 그리고 첫사랑은 잊지 못한다고 하는데, 저도 한국서부발전 WP프렌즈로 한 활동들을 잊지 않고 좋은 추억으로 간직할 것 같아요. 그래서 WP프렌즈란 저에게 첫사랑입니다!

WP프렌즈에게는 한국서부발전 탐방 등 다채로운 행사 참여, 주요행사 현장취재 등의 기회가 주어진다. 그리고 여러 가지 기회를 바탕으로 한국서부발전의 주요 성과 및 탄소중립과 에너지전환, 에너지 효율화 등의 정보를 참신한 콘텐츠로 담아 국민에게 전달할 예정이다. 활동기간이 끝난 후에는 기자단 전원에게 공식 수료증을 수여하고 우수 기자에게는 포상이 주어질 예정이다. 앞으로 재미있고 유익한 콘텐츠로 국민과 소통할 WP프렌즈를 기대해보자. 

Severe Service Control Valves의 국내 선두주자! (주)비에프에스

발전설비를 안전하게 운영하기 위하여 정기적으로 예방정비작업을 시행하고 있다. 이것은 주기적으로 이루어지며 현재 운전 중에 문제가 없더라도 문제발생의 소지가 있다면 선제적으로 문제가 발생하지 않도록 개선해야 한다. 만약 주기적으로 문제점이 발생한다면 근본적인 문제를 해결하여 장기간 사용할 수 있도록 성능개선이 필요하다. 성능개선은 고도의 설계기술과 경험이 필요한 것으로 이 분야에서 국내 선두 주자로 한국서부발전과 상생 발전하고 있는 (주)비에프에스 김제훈 대표를 만나본다.



비에프에스만의 제어밸브 설계 및 제작 모습



기업에 'Best Flow Solution'을 제공한다

비에프에스의 회사명 'BFS'는 'Best Flow Solution'의 약자로, 발전소에 최적의 운전이 보장되게 중요 제어밸브를 공급하여 발전소 가동 중 발생하는 다양한 문제를 해결하겠다는 의지를 담고 있다.

국내시장에서 MRO의 중요성이 막 태동한 1993년, 비에프에스 김제훈 대표는 미국의 세계적인 밸브제조업체인 드레서 마소네이란 콘트롤 (Dresser & Masoneilan Control)의 공식 인증된 서비스 센터를 개설했다. 이때 MRO (Maintenance, Repair, Operation)의 기본개념부터 밸브 관리기법 등을 터득한 후 1997년부터 제어밸브와 관련한 연구와 개발을 시작하였고, 현재는 제어밸브 뿐만 아니라 발전소에 Turbine-Bypass Valve, Desuperheater 등 고기술 제품을 공급하고 있다. “비에프에스는 우수한 설계역량과 다양한 경험을 가진 전문가들로 구성되어 있어요. 그러다 보니 혁신적이고 내구성이 강한 제품 생산이 가능하죠. 주로 발전소의 중요배관에 적용되는 주급수 제어밸브, 최소유량제어밸브, 초고온 고차압 제어밸브 등 Severe Service Control Valves를 생산하고 있습니다.”

비에프에스는 제어밸브 생산과 납품에만 멈추지 않는다. 개발단계부터 설계, 입증시험, 실증 시험을 거쳐 제작하며 공급 후에는 설치, 운

전, 성능개선, 유지보수 등의 방법에 대한 서비스까지 시행하고 있다. 특히 설비의 운전 중에도 예방정비차원의 진단서비스를 제공하고 있으며 제어밸브의 유지보수 작업이 쉽게 이루어지도록 기술 교육도 실시한다.

김제훈 대표는 비에프에스의 최대 장점으로 두 가지를 꼽는다. 그 첫 번째는 바로 수입에만 의존하던 제어밸브를 국산화하여 합리적인 가격에 공급한다는 점이다. 그리고 두 번째는 이미 사용 중인 제어밸브에





제어밸브 설계 및 제조 전문 베테랑들로 구성된 비에프에스 임직원들

문제가 생겼을 때, 배관에서 분리하지 않고 성능개선(Retrofit)을 함으로써 단시간내에 완료하여 발전소 안전운전과 전력수급에 영향이 없도록 한다.

“사실 사업 초기에는 우리의 제어밸브가 국내 사용자들에게 선택을 받지 못해 고민이 많았어요. 하지만 직원들의 끊임 없는 노력으로 국내 ‘초임계압급’ 발전소의 ‘주급수-최소유량제어밸브’ 성능개선 및 교체를 맡아 진행하면서 고질적인 문제를 해결했습니다. 또한 신규건설 ‘초초임계압급’ 발전소에 국내산으로는 최초로 ‘고온고압 제어밸브 패키지’를 공급하는 등 제품 기술력을 인정받으면서 꾸준히 거래처가 늘고 있습니다.”

공급된 제품에 대하여 끝까지 책임진다

오늘날 비에프에스를 있게 한 것은 제어밸브 분야에 관한 끊임없는 연구와 개발이었다. 그 결과 고객이 만족하는 품질 향상을 통해 국내외 고객 모두가 만족하는 최고의 기업이 되었다. 현재는 국내 발전

EPC를 통하여 해외시장에 공급하고 있으며, 해외 발전 EPC 시장의 중국 하얼빈보일러, 항조우보일러와 대만의 포모사그룹, 일본의 스미토모중공업, 히타치조선, 치요다엔지니어링, 이란의 마프나보일러, 쿠웨이트 KOC, GE Power 등에 공급하고 있다.

김제훈 대표는 회사를 발전시키는 원동력은 바로 한국서부발전과의 협업이라고 밝혔다. 4년 전 한국서부발전은 국내 중소기업에게 석탄가스화복합발전소의 정비 원인이 되었던 중요 제어밸브의 문제점을 해결하는 기회를 제공하였고 비에프에스가 그 역할을 담당했다.

“한국서부발전의 동반성장 프로그램은 중소기업의 어려움 해소에 많은 도움이 되고 있습니다. 한국서부발전만의 특화된 중소기업 지원은 우리 기업에 무거운 짐을 덜어주고 힘과 용기를 주는 고맙고 소중한 아름다운 동행이라고 생각합니다. 그리고 제어밸브의 품질은 비에프에스가 국내 최고라고 자부합니다. 그동안 발전회사에 납품하면서 정비 품질을 인정받았고 고객으로부터 신뢰를 받고 있거든요. 특히 공급된 제품에 대해서는 끝까지 책임지는 ‘평생 보증 시스템’을 제

공하고 있습니다. 이것이 비에프에스가 가장 잘하는 일이고 고객에게 인정받는 이유라고 생각합니다.”

김제훈 대표는 “비에프에스는 발전소에서 발생된 배관계통의 어떠한 문제점도 해결할 수 있다”라고 자부한다. 하지만 해결은 혼자 할 수 없는 것이다. 상생 발전이란 상호 신뢰에서 시작되는 것으로 신

뢰가 밑바탕에 깔리도록 작은 일부터 열정을 다해야 한다. 항상 제품의 기술력과 책임감 있는 사후관리로 한국서부발전을 비롯해 여러 기업과 신뢰 관계를 맺고 있는 비에프에스의 앞으로의 행보가 더욱 기대된다. 



이범열 상무이사

현재 비에프에스에서
대외 협력 업무를 담당하고 있는
이범열 상무이사와의 협업 과정을
통해 겪은 상생과 협업 노하우에
대해 이야기를 나누어보았다.

66 발전소의 제어밸브 문제, 비에프에스가 해결하겠습니다 99

● 한국서부발전과 함께하고 있는 사업은?

▲ 현재 한국서부발전과 다투자기술개발 사업을 통하여 2건의 연구개발과제를 수행하고 있습니다. 첫째로 HP Drum Start-up Blowdown valve는 개발이 완료되어 실증 시험 준비 중입니다. 둘째로 지난 11월 시작한 감온기용 가변노즐 및 냉각수 제어밸브 개발을 진행하고 있습니다. 또한 한국서부발전 ESG경영지원 사업에도 함께하고 있습니다. ESG경영의 중요성이 점점 커지고 있지만 중소기업은 인력과 자본 등의 제한으로 ESG 대응 여력이 부족한 실정인데요. 한국서부발전에서 자가진단과 현장실사, 컨설팅을 통해 저희에게 평가보고서를 제공해주고, 저희는 이 평가보고서를 통해 ESG경영 취약 부분을 파악하고, 사후관리를 받고 있습니다.

● 협업하면서 가장 어려운 점과 보람된 순간은?

▲ 발전소는 국가기간산업으로 발전소가 정지되면 국가 경제에 치명타가 될 수 있어 검증된 제품만 사용합니다. 그래서 중요 라인에 설치되는 제어밸브는 상대적으로 덜 알려진 국산 제품을 적용하기까지 어려움이 많죠. 이 문제를 극복하는 가장 좋은 방법은 결국 ‘기술력’과 ‘실적’이라고 생각합니다. 비에프에스는 발전사에 기술력을 인정받아 기회를 얻고 실적을 쌓는 선순환을 만듦으로써 어려움을 극복했습니다. 누구나 그렇듯이 본인이 수행한 일의 결과가 좋았을 때 보람을 느끼잖아요. 우리회사 역시 고질적인 문제로 발전소 안전 운전에 방해되던 문제를 해결하고 기술력을 인정받았을 때가 가장 큰 보람을 느낍니다.

● 앞으로 한국서부발전과 함께 추진하고 싶은 사업은?

▲ 한국서부발전과 특별히 무엇을 하고 싶다고보다는 제어밸브 문제로 발전소 운전에 장애가 생겼을 때 비에프에스가 해결할 기회를 얻어 최선의 해결책을 찾고 싶습니다. 제어밸브 문제로 발전소 정지가 없는 날까지 말입니다.

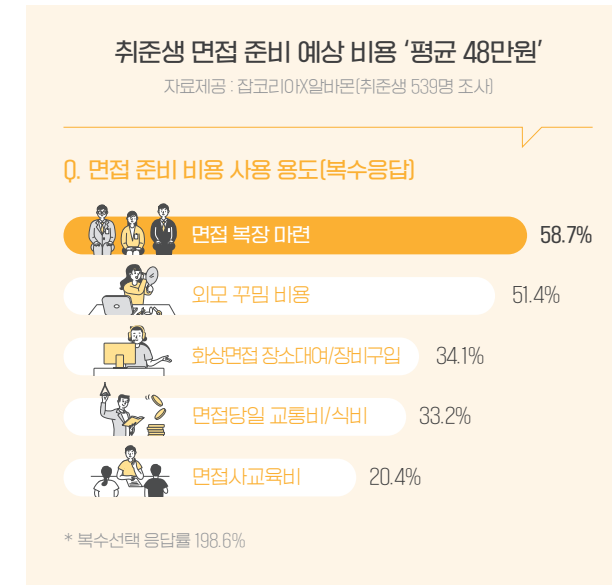
누구나 멋질 권리가 있다 열린옷장 김소령 대표

열린옷장은 정장을 공유하여
청년들의 정장 구매비용의 부담을
줄임으로써堂堂하고 멋진 시작을
하도록 응원하는 비영리단체이다.
정장을 기증받아 꼭 필요한 청년들
에게 공유해 면접 복장 비용의
부담을 줄이고 그 수익을 다양한
청년응원사업을 통해 환원함으로써
‘누구나 멋질 권리가 있다’라는
기업 모토를 실현하고 있는 것.
열린옷장 김소령 대표를 만나보았다.



정장 공유를 통해 청년을 응원하다

지난해 하반기 채용시즌에 실시한 잡코리아 설문 조사에 따르면 취준생이 면접을 준비할 때 평균 48만 원이 들 것이라 예상했다. 그렇다면 면접 준비를 위해 가장 많이 사용되는 비용은 무엇일까. 바로 ‘면접 복장 마련(58.7%)’이다.



“10년 전 청년들을 대상으로 ‘정장 공유’를 해야겠다고 다짐하게 만든 설문조사가 있었어요. 2013년 온라인취업포털 사람인에서 조사한 설문조사인데 당시 취업준비생 10명 중 3명이 ‘면접비용 때문에 면접을 포기한 적이 있다’는 상상하지 못한 답변을 했죠. 이 문제를 해결하는 방법은 여러 가지가 있겠지만 무엇보다 우리 옷장에 안 입는 정장을 모아서 함께 나눠 입을 수 있는 공유옷장을 만들어보자 한 것이 오늘의 열린옷장입니다. 하지만 여전히 이 문제는 현재 진행 중입니다. 작년 하반기 잡코리아 설문조사에서도 면접비용 중 면접 복장 마련에 취업 준비 비용의 절반 이상을 쓰고 있다는 결과가 나왔거든요.” 2012년 김소령 대표를 포함해 세 명의 평범한 직장인은 정장 공유를 통해 청년들을 응원하고자 ‘열린옷장’이라는 커뮤니티 활동을 시작했다. 그리고 2013년 비영리단체로 전환하며 본격적인 정장 공유 사업



의 뜻을 올렸다. 누군가는 경제 상황 때문에, 누군가는 체형 때문에 면접 정장을 고민하는 청년들이堂堂하게 새로운 시작을 준비했으면 하는 바람으로 정장이 필요한 취준생과 안 입는 정장을 가진 선배를 공유옷장을 통해 연결하기 시작한 것이다.

“‘열린옷장’이란 이름은 ‘누구에게나 활짝 열린 옷장이 되겠다’라는 의미를 담고 있어요. 정장 공유 자체도 중요하지만, 우리가 최종적으로 하고 싶은 것이 바로 청년을 응원하는 것입니다.”

정장 10벌이 3,000벌이 되기까지

열린옷장의 시작은 순탄치 않았다. 정장을 기증받는 것부터 어려움이 많았다.

“준비단계에서 SNS를 통해 ‘취업을 준비하는 청년들을 위한 정장 공유옷장을 만들려고 하는데 당신도 기증을 통해 참여할 의사 있으십니까’라는 설문조사를 한 적이 있는데 50여 분이 취지가 너무 좋다, 나도 참여하고 싶다며 주소까지 남겨주었어요. 하지만 막상 기증을 요청하자 대부분 정장을 보내주지 않더라고요.”

당시 공유경제 전문가들 역시 정장을 기증받아 공유하는 서비스는 실패할 확률이 훨씬 높다고 이야기했다. 기증자는 값비싼 정장을 쉽게 기증하지 않을 것이고, 한국의 문화로 봤을 때 대여자는 면접, 결혼식 같은 귀한 자리에 남이 입던 옷을 빌려 입고 가려 하지 않을 것이라는

분석이었다. 청년을 응원하는 옷장이라는 취지에는 공감대가 컸지만 비즈니스모델로서 열린옷장을 바라보는 시선은 의문이 컸다.

“어려움이 있을 때마다 ‘어려운 건 당연한 거다. 우리가 누군지도 잘 모르는데 소중한 정장을 기증하지 않는 것이 당연한 거다’라고 마음을 강하게 먹었습니다. 일단 포기하지 않고 계속해서 기증을 요청하고 매일 옷장을 열어놓고 누군가 오기를 기다렸습니다.”

처음에는 기증자가 없어 어쩔 수 없이 멤버 세 사람이 기증한 10벌 정도의 정장을 작은 옷걸이에 걸어두고 시작했다. 대여자도 일주일에 한두 명밖에 없었다. 계속해야 하나 고민이 많았지만 한 명이라도 정장이 필요하다면 매일 옷장을 열어보자 다짐하고 또 다짐했다. 그렇게 10벌의 정장이 100벌이 되었고 1,000벌이 되어 지금은 정장 3,000여 벌과 셔츠, 구두, 타이 등 정장 코디 아이템을 모두 합해 12,000여의 정장 아이템을 보유한 큰 옷장이 되었다. 기증자 수는 누적 9,000명, 이용자 수는 16만 명에 달한다.

“열린옷장의 가장 큰 장점은 많은 사람이 다양한 사이즈의 옷을 기증해서 어떤 체형도 걱정 없는 진짜 ‘빅사이즈 옷장’이라는 점입니다. 또한 공유옷장을 이용한 16만 명 청년들의 신체 치수에 따라 어떤 옷을 입었을 때 가장 잘 맞는지 그 데이터를 모아보니 지금은 꼭 입어보지 않아도 키와 몸무게만 알면 맞는 정장을 보내줄 수 있어 온라인 택배 대여 서비스도 가능해졌습니다. 그래서 지금은 전국에서 이용

하는 전국권 옷장이 되었습니다.”

정장과 이야기의 선순환

열린옷장의 가장 큰 자산은 기증한 정장도 소중하지만, 무엇보다 기증자와 대여자의 사연이 담긴 2만여 장의 따뜻한 이야기들이다.

“기증자분은 옷에 담긴 이야기 그리고 그 옷을 입게 될 분에 대한 응원 메시지를 써서 보내주십니다. 대여자분은 옷을 입은 후 감사의 마음을 답장처럼 써줍니다. 특히 기증자의 편지를 읽다 보면 ‘저도 몇 년 전에 열린옷장에서 정장을 대여해서 입고 취업에 성공했습니다. 일하다 보니 기증할 옷이 생겨 보냅니다’라는 내용의 편지를 꽤 자주 보게 됩니다. 이렇게 과거에 대여자였던 기증자를 만나게 되면 저희가 추구하는 ‘정장과 이야기의 선순환’ 구조가 만들어지고 있는 것 같아 뿌듯합니다.”

열린옷장은 단순히 취업을 준비하는 청년들에게만 열려있는 것은 아니다. 구직자 외에도 결혼식, 장례식, 상견례 같은 행사 때문에 이용하는 사람, 졸업사진이나 세미나 발표 때문에 정장이 필요한 학생들, 여자친구에게 프로포즈를 하려고 정장을 대여하는 청년 등 정장이 필요한 다양한 이유로 열린옷장을 방문한다. 이용자의 평균연령은 26.4세이지만 최연소 12살부터 최고령 92세까지 다양한 연령대가 이용하는 누구에게나 열린 공유옷장이다.



청년들의 ‘멋질 권리’를 지키다

김소령 대표는 열린옷장을 통해 청년을 응원할 수 있는 다양한 청년 응원사업을 추진 중이다. 특히 2016년부터는 서울시와 함께 면접 정장을 무료로 입을 수 있는 정책을 만들었다. 이를 통해 50개가 넘는 지자체의 청년들이 무료로 면접 정장을 해결할 수 있게 되었다.

이뿐만이 아니다. 열린옷장을 통해 거둬들인 수익금은 현실적 도움이 필요한 청년들을 위해 사용한다. 열린옷장 정장 기증자가 취업을 준비하는 청년들을 위해 직무 멘토링을 해주는 응원 프로그램인 ‘내 공식탁’, 취업준비 과정에서 경제적 부담이 되는 요소 중 하나인 이력서 사진을 촬영해주는 ‘열린사진관’, 법률 사각지대에 있는 청년들에게 필요한 법률상담을 무료로 제공하는 ‘열린법률상담’ 등 청년응원 사업을 추진하고 있다.

“올해는 휠체어도 편하게 이용할 수 있는 ‘누구나 탈의실’을 제작하는 것이 첫 번째 계획입니다. 누구나 탈의실은 휠체어 사용인과 탈의할 때 보호자의 도움이 필요한 탈의 약자의 멋질 권리와 입을 권리를 누릴 수 있는 탈의 공간입니다.”

비영리서비스를 넘어 품질 좋은 서비스로

최근 열린옷장 김소령 대표는 한국서부발전이 주관하는 ‘대한민국 사회혁신 체인지메이커’로 선정되었다.

“처음 이 일을 시작할 때는 ‘정장을 개인이 해결하면 되지 이게 왜 사회문제냐’라고 이야기하는 분들이 많았습니다. 이번 체인지메이커상을 받으면서 면접 정장도 청년들이 충분히 누려야 하는 권리이고 복지로 인정받은 것 같아 기쁩니다. 앞으로는 열린옷장의 정장의류와 서비스가 더욱 전문성을 갖추어 좋은 취지의 비영리서비스를 넘어 이용자를 만족시키는 품질 좋은 서비스로 자리매김하여 공유옷장에 대한 긍정적 인식을 높이고 사람들의 생활 속에 자연스럽게 자리 잡을 수 있었으면 합니다.”

열린옷장의 모토는 ‘누구나 멋질 권리가 있다’이다. 그들의 모토처럼 우리나라 청년들이 어떤 일에 도전하든지 당당하고 멋지게 나아가도록 지원을 멈추지 않기를 바란다. 



봄꽃 만발하는 지역 명소를 찾아라!

3월부터 5월까지 전국 봄꽃 축제가 여기저기서 열린다. 그렇다면 우리 지역 최고의 봄꽃 명소는 어디일까. 한국서부발전 임직원들이 봄꽃 만발하는 지역 명소를 추천해줬다. 다가오는 봄날 가족과 함께, 연인과 함께 꽃구경하러 떠나보는 것은 어떨까.



김진구 사원
태안발전본부 제2발전처 발전운영실 화공설비부



이곳이야 말로 벚꽃 숨은 명소, 가재산 벚꽃길

가재산 벚꽃길은 벚꽃 숨은 명소여서 사람이 많지 않아 여유롭게 꽃놀이를 즐길 수 있고 2km의 가로수 길에 벚나무 수백여 그루가 있어 드라이브 스톱으로 벚꽃 놀이를 할 수 있습니다.

#태안군 #가재산벚꽃길 #드라이브스톱벚꽃놀이 #숨은명소



이상훈 사원
태안발전본부 경영지원처 연료자재부



세상에서 가장 긴 벚꽃길, 대청호오백리길

제 고향 대청호오백리길은 세상에서 가장 긴 벚꽃길로 유명합니다. 대청호 벚꽃 터널 길을 다녀온 사람들은 진해의 벚꽃길보다 더 좋다고 하더라고요. 이 길을 쉼프를 열고 달리면 최고입니다.

#대전 #대청호오백리길 #세상에서가장긴벚꽃길 #벚꽃터널



이재수 부장
관리처 경영지원부



겹벚꽃이 아름다운 서산 도비산 부석사

서산시 도비산 부석사 주변 벚꽃은 나무가 오래되어 울창하며 꽃이 예뻐 찾는 이들이 많습니다. 특히 동사 부석사 주변에는 겹벚꽃이 활짝 피는데 그 모습이 매우 아름답워 절로 감탄이 나옵니다.

#서산도비산 #서산부석사 #겹벚꽃 #벚꽃명소



정정주 사원
태안발전본부 경영지원처 연료자재부



아는 사람만 아는 고남리 벚꽃길

서산시 성연면 고남리에서는 봄이 되면 아남벚꽃마을 축제가 열립니다. 고남저수지를 끼고 2km 정도 벚꽃길을 걸을 수 있죠. 초봄에 가볼 만한 아직 덜 알려진 봄꽃 명소입니다.

#서산 #아남벚꽃마을 #고남저수지 #고남리벚꽃길



김진이 사원
평택발전본부 환경화학부



우아하고 화려한 평택시 농업생태원 톨립

평택시 농업생태원은 봄이 되면 톨립이 만개합니다. 코로나 때문에 어려운 시기지만 각양각색의 화려한 자태를 뽐내는 톨립 덕분에 지친 마음을 위로받습니다. 더불어 입장료도 공짜!

#평택시 #농업생태원 #톨립 #톨립명소



김창석 부장
안전경영실 예방안전부



봄이면 꼭 가봐야 할 벚꽃 명소, 장수천 벚꽃길

인천 최고의 벚꽃 명소는 장수천 벚꽃길이라고 생각해요. 해마다 4월이면 장수천을 따라 만개한 벚꽃 가득한 풍경을 보면 절로 감탄이 나옵니다. 서부인들과 함께 공유하고 싶네요.

#인천시 #장수천벚꽃길 #톨립 #톨립명소



김경호 차장
태안발전본부 제2발전처 보일러부



벚꽃비 맞으며 낭만을 즐기다, 가재산 벚꽃길

태안군 이원면 가재산 벚꽃길을 추천합니다. 차량을 이용한 드라이브 코스로도 최고지만 가재산 초입 또는 정상에 주차해놓고 벚꽃비를 맞으며 걷는 낭만은 말로 표현할 수가 없습니다.

#태안군 #가재산 #가재산벚꽃길 #벚꽃비

MAKE TOMORROW



꽃보다 더욱 아름다운 봄의 신록

겨우내 앙상했던 나뭇가지에 나뭇잎이 파릇파릇 돌아나는
봄의 신록은 꽃보다 더욱 아름답습니다.

숲길을 거닐다 잠시 발걸음을 멈추고 신록의
상쾌한 나무 향기를 맡으면 안정감을 느끼기에 충분하죠.
특히 여기저기서 이산화탄소를 쏟아내는 요즘 세상에
숲은 온실가스를 흡수하고 피톤치드를 내뿜습니다.

우리가 사는 곳의 허파 역할을 하는거죠.

그래서 탄소를 상쇄하기 위해서 나무를 심고

숲을 가꾸는 일은 미래 세대를 위해 꼭 필요합니다.

울봄 나무 심기, 숲 가꾸기에 우리 모두가 함께 참여해
지속가능한 탄소중립의 숲을 만들어보는 것은 어떨까요?

34 ESG 10분 정책
이해관계자와 ESG 풋 프린트

38 6도의 멸종
아마존 열대우림의 운명은?

42 지구를 부탁해
탄소중립을 위한 친환경 앱

44 멘탈처방전
‘내로남불’이 심한 사람, 어떻게 대해야 할까요?

48 트렌드 따라잡기
비건의 이유 있는 열풍

ESG를 공부하는 이유는 기업이 더 나은 경영을 하기 위함이다. 그런데 요즘 ESG 자료들은 ESG의 추세, 장점, 필요성 등만 나열해 놓는다. 그렇다면 왜 ‘ESG’라는 용어는 우리에게 친숙해졌는데 그 깊이는 더딜까? 이유는 간단하다. 기본부터 단단히 배워야 ESG가 몸에 밸 텐데 기본은 건너뛰고 단순히 정보의 양만 늘려가기 때문이다. 역사를 배우는 이유는 미래를 준비하기 위함이다. ESG도 어떻게 시작되었는지 차근차근 되돌아보면 앞으로 ESG가 어떻게 갈지 알 수 있는데, 매일 쏟아지는 지식의 양 때문에 ESG가 지인(知人)이 되기 전에 친우(親友)가 되길 강요받는 상황이다. 이번 호에서는 ESG의 기본과 역사에 대해 제대로 살펴보겠다.

이해관계자와 ESG 풋 프린트



글 문성후

문성후 한국ESG학회 부회장은 현재 ESG 컨설팅과 강의 등 많은 기업과 협업을 활발하게 수행하고 있으며 ESG 관련 도서인 <부를 부르는 ESG>를 집필했다.

ESG, 이해관계자를 먼저 이해하라

ESG를 설명하면 대부분 UN부터 설명이 나온다. 하지만 ESG의 시작은 UN이 아니다. ESG 하면 스탠퍼드 대학교 연구소부터 떠올라야 한다. ESG는 이해관계자를 이해하는 것부터 시작해야 한다.

1963년 미국 스탠퍼드 대학교 연구소의 내부보고서에서 ‘이해관계자(stakeholder)’라는 단어가 처음 사용되었다. 어떤 조직이든 조직이 잘 운영되기 위해서는 늘 신경을 쓰고 영향을 주고받는 집단이나 개인이 있기 마련이다. 당시 스탠퍼드 연구소도 잘 유지되려면 잘 보이거나, 잘 지원하거나 하는 이해관계자들(예를 들면 학생, 학교, 기업 등)이 있었고, 그들을 총칭하여 이해관계자라고 불렀다. 이해관계자를 영어로 풀어보면 ‘말뚝(stake)을 지닌 사람들(holder)’이라는 뜻이다. ‘stakeholder’는 서부 개척 시대에 자기 땅을 영역으로 표시하기 위하여 박은 말뚝에서 비롯된 말로 서로 자기 땅이 있어 각자의 이해관계가 각각 있는 사람들을 일컬었다.

이해관계자를 체계적으로 연구한 사람은 ‘에드워드 프리먼(Edward Freeman)’이라는 학자였다. 그는 이해관계자를 ‘조직의 성과에 영향을 끼치거나, 조직의 성과에 의해 영향을 받을 수 있는 개인 혹은 그룹’이라고 정의했다. 하지만 프리먼 박사는 지금처럼 이해관계자를 존중이나 책임의 대상으로 생각한 것은 아니었고, 기업이 성과를 내기 위해 고려해야 하는 대상, 즉 경영 환경의 일부로 보았다. 이는 스탠퍼드 대학교의 이해관계자 개념과도 일치하였다.

이해관계자에 대한 새로운 인식

그런데 시간이 지나면서 이해관계자는 단순히 객체나 대상이 아니고 주체로 위치가 바뀌었고, 이해관계자에 대한 새로운 인식이 등장하게 된다. 즉 이해관계자는 수동적으로 기업이 다루어야 하는 대상이 아니라 오히려 기업이 사회적 책임 혹은 사회적 가치를 함께 실현해야 하는 주체가 된 것이다. 예를 들면, 직원은 단순히 기업에서 월급을 받고 노동을 제공하는 대상이 아니라 직원들 스스로가 기업이라는 법인격을 통하여 기업 문화도 만들고 외부 고객들에게 사회적 책임도 실현하는 주된 역할을 맡게 된 것이다. 또 기업도 직원들을 단순히 근로자로 대해서는 안 되고 그들의 인권을 보장하고 안전하고 건강한 일터를 제공하여 그들이 주도적으로 기업을 발전시킬 수 있도록 여건을 조성해야 하는 의무를 지게 되었다. 이러한 변화는 ESG가 중요한 경

영요소로 자리 잡게 했다.

사회공헌활동(CSR)과 ESG의 차이점 중 중요한 것은 CSR은 이해관계자를 단순히 도와야 하는 대상으로 보고 혜택을 베푸는 반면, ESG는 이해관계자를 객체이자 주체로 보고 그들과 공유할 수 있는 가치를 창출하기 위해 노력한다는 것이다. 고객은 단순히 기업의 제품을 팔아야 하는 객체가 아니다. 기업이 고객에게 상품이 좋으면 사고, 싫으면 사지 말라고 할 것이 아니라 상품이 더 좋아지기 위해 고객의 의사를 듣고, 고객이 바라는 활동을 하고, 고객의 선택을 도와야 하는 것, 이것이 바로 ESG이다.

그러면 이해관계자는 누구일까? 영어의 첫 글자로 정리해보면 처음에는 ‘ICE’였다. 투자자(Investor), 고객(Customer), 직원(Employee)의 첫 글자만 따서 ICE라고 불렀다. 그러다가 사회(Society), 협력사(Partner)도 중요한 이해관계자가 되면서 ‘SPICE(스파이스)’라고 불리게 되었다. 물론 그 외에도 언론도 이해관계자로 포함하고, 다른 나라도 이해관계자에 포함하고 심지어 경쟁사도 이해관계자에 포함하게 되었다.

하지만 미국의 ‘비즈니스 라운드테이블’이라는 경제단체에서 글로벌 기업 CEO들이 서명한 ‘기업의 목적’에 보면 그들이 존중하고 배려하고 동반 성장하는 대상은 크게 사회, 협력사, 주주, 고객, 직원으로 분류하여 ‘SPICE’를 이해관계자로 분류하였다. ESG를 기업이 잘 실천한다면 누군가 상대가 있어야 하는데 그들이 바로 이해관계자이다. 이해관계자를 존중하고 그들과 함께 만들어가는 경영이 ESG 경영의 시작점이다.





UN에서 시작된 ‘ESG’라는 용어

ESG의 출발점은 이해관계자라고 했다. 그런데 왜 자꾸 UN이 ESG에서 나올까? 이는 ESG라는 용어를 만든 곳이 UN이기 때문이다.

UN은 1987년 ‘브룬트란트 보고서’라는 문서에서 처음으로 ‘지속가능발전(Sustainable Development)’이라는 용어를 사용하였다. 지속가능발전은 우리나라 ‘지속가능발전법’에 보면 ‘지속가능성에 기초하여 경제의 성장, 사회의 안정과 통합 및 환경의 보전이 균형을 이루는 발전’을 말한다. 이 법에 따르면 ‘지속가능성이란 현재 세대의 필요를 충족시키기 위하여 미래 세대가 사용할 경제·사회·환경 등의 자원을 낭비하거나 여건을 저하(低下)시키지 아니하고 서로 조화와 균형을 이루는 것’을 말한다. 이 정의는 UN 브룬트란트 보고서의 정의와 거의 일치한다.

그로부터 17년이 지나 2004년 UN에서는 다시 한번 글로벌 기업의 리더들에게 물었다. ‘지속가능발전을 하려면 기업은 어떻게 경영을 해야할까?’라고 말이다. 그랬더니 기업들로부터 돌아온 대답은 ‘환경

(Environmental), 사회(Social), 의사결정 구조(Governance) 이슈들을 잘 대응해야 한다’라는 것이었다. 기업은 그 당시 주주만을 위한 수익을 내려다보니 다른 이해관계자들은 무시한 채 종종 환경적 문제를 만들었고, 사회적 책임을 소홀히 했으며 의사결정도 투명하지 못했다. 이에 대한 경고로 글로벌 기업 리더들은 ESG를 잘 경영하라고 조언했던 것이다.

여기서 필자가 늘 강조하는 한가지가 있다. 종종 ESG를 영어로 쓰면 E를 Environment라고 쓰는 실수를 범한다. 그런데 필자는 E를 반드시 Environmental로 정확히 쓰길 권한다. 왜냐하면 ESG는 기업들에게는 ‘이슈’ 즉 골칫거리였기 때문이다. 2004년 보고서에 보면 ‘환경적, 사회적, 의사결정 구조에 관한 이슈를 잘 처리하라’라고 하며 모두 형용사적 의미로 쓰여있다.

이렇게 ESG는 처음에는 기업들이 처리해야할 문제들이었다. 그리고 ESG 문제들을 잘 처리해야 주주에게 더 돈을 벌어줄 수 있고 기업 평판도 올라간다고 되어 있었다. 약 20여 년이 지난 지금도 ESG는 대부

분의 기업에게는 이슈이고, 부담이고, 리스크이다. ESG를 경영 기회로 바로 몰아가는 것은 아직은 무리이다. 애초에 이슈였고, 원래 표현도 형용사였다. 정확한 ESG의 기원 즉, 이슈였다는 점을 반드시 기억하기 위하여 Environmental이라는 형용사로 쓰길 권한다. 동시에 ESG는 우선은 잘 처리해야 할 문제라는 점을 잊지 말자.

먼저 돌보는 자가 승리한다(Who cares wins)

UN에서 시작된 ‘지속가능발전’개념, ‘ESG’ 용어에 이어 본격적으로 등장한 개념이 바로 ‘유엔 지속가능발전 목표(UN SDGs)’이다. 2016년부터 2030년까지 각국, 기업 등 주체와 관계없이 달성해야 할 인류 공동의 목표로 17가지 목표와 169개 세부 목표가 바로 ‘UN SDGs’이다. 우리나라의 걸그룹 ‘블랙핑크’가 홍보대사이기도 한 UN SDGs는 인류가 직면한 보편적 문제(빈곤, 질병, 교육, 여성, 아동, 난민, 분쟁 등), 지구 환경 및 기후 변화 문제(기후변화, 에너지, 환경오염, 물, 생물다양성), 경제문제(기술, 주거, 노사, 고용, 생산 소비, 사회구조, 법, 인프라 구축, 대내외 경제) 등이 주 내용이다.

ESG 경영의 출발점은 우선 이해관계자의 성장과 발전을 돕고, 그들

을 존중하며, 그들과 함께 공존하는 것이다. 그것이 지속가능발전의 토대이고, 지속가능발전은 결국 이해관계자들이 각자 달성해야 하는 목표를 성실히 수행할 때 가능해지는 것이다. 처음에는 이슈로 등장했지만, 지금은 필수 경영요소로 등장한 것이 ESG(환경, 사회, 의사결정구조)였고, 앞으로 시간이 지나면서 E도 더 세분화되고, S도, G도 더 세분되거나 혹은 다른 강력한 경영요소들이 등장할 수도 있다. 하지만 시간이 흘러도, 비중이 바뀌어도 ESG에서 가장 중요한 점은 분명한 실천과 실행이 있어야 한다는 것이다.

한국서부발전은 중소 협력기업의 ESG 경영을 선도하기 위해 지원사업에 나섰다는 언론 보도가 있었다. 중소기업 협력사들이 ESG를 하고 싶어도 여력과 자원이 부족한 경우 한국서부발전이 컨설팅을 통해 협력사의 ESG 취약 부분을 파악하고 향후 개선할 수 있도록 돕는다는 내용이다. 2004년 UN 보고서의 제목은 ‘먼저 돌보는 자가 승리한다(Who cares wins)’이었다. 어느 기업이든 ESG에 먼저 관심을 가지고, 이해관계자들을 먼저 돌본다면 그 자체가 바로 ESG의 정도(正道)가 된다. corp



“지구 기온 2℃ 상승” 아마존 열대우림의 운명은?

지구 기온이 2℃ 상승하면 사람들이 가장 걱정하는 것 중 하나가 바로 ‘가뭄’이다.

가뭄의 피해지역은 아프리카뿐만 아니라 유럽이나 중동 역시 강우량이 감소하면서 수백만 명의 사람들이 재앙을 맞게 된다.
하지만 이 지역 역시 가장 심각하지 않다. 전 지구적으로 가뭄이 가장 심각하고 장기화된 지역은 비록 인구는 띄엄띄엄 분포하지만 세계에서 가장 큰 강과 가장 중요한 육지 생태계를 포함하는 아마존 열대우림이다.



본 글은 도서 <최종경고: 6도의 멸종>(마크 라이너스 지음, 이한중 옮김, 세종서적)에서 일부 발췌한 글로 지구 기온이 1℃씩 상승할 때마다 변화하는 지구의 현상을 소개함으로써 지구온난화의 심각성을 일깨우기 위한 칼럼입니다.



아마존의 운명에 적신호를 보내온 기후 모델들

거대하고 웅장한 아마존 열대우림은 넓이가 530만 제곱킬로미터에 이르며 브라질, 페루, 볼리비아, 콜롬비아, 베네수엘라, 가이아나를 가로지른다. 이 열대우림의 이름을 따온 아마존강은 초당 약 20만 제곱미터의 물을 대서양에 쏟아붓는데, 이것은 전 세계적으로 바다에 유입되는 담수의 약 15퍼센트다. 그리고 이 모든 것이 위기에 빠질 위험에 처해있다.

과학자들은 2℃ 상승한 세계의 강수량 변화를 연구하고자 열한 가지의 서로 다른 기후 모델을 활용했다. 세계 지도에 그려진 모델이 산출한 결과에 따르면, 지중해와 호주, 남부 아프리카를 가로지르는 붉은 띠가 보인다. 하지만 강수량이 현저히 줄었다는 것을 나타내는 가장 어두운 빨간색 구역은 브라질과 주변 나라들의 대부분을 포함하는 남아메리카의 상부에 자리한다. 이곳은 사실상 아마존 열대우림 전체를 덮고 있다. 2017년 미국 연구진이 발표한 2℃ 상승한 세계에 대한 논문 역시 같은 결론에 도달했다. 이 논문의 예측에 따르면 전 세계적으로 유례없는 심각한 가뭄으로 아마존 열대우림은 안데스산맥 동부에 이르기까지 자취를 감출 것이다.

그동안 기후 모델들은 기온이 높아지는 세상에서 아마존에 닥칠 운

명에 대해 오랫동안 적신호를 보냈다. 아마존 열대우림은 바이오매스와 토양에 약 1,500억~2,000억 톤의 탄소를 저장하고 있을 뿐만 아니라 나무만 하더라도 6,000~1만 6,000여 종을 포함하고 있어서 생물 다양성을 보존하는 중요한 저장고 역할을 한다. 지구에서 우리가 싸워서 지킬 만한 무언가가 있다면 바로 아마존 열대우림이다. 그런 만큼 열대우림의 기후에 닥칠 불안정성에 대한 예측은 자세히 연구할 만한 가치가 있다.

예측을 빚나간 아마존의 기후 붕괴

지난 2000년, 영국 해들리 센터의 전문가들이 작성한 획기적인 보고서는 아마존 열대우림의 생태계가 붕괴하여 건조한 사바나 또는 사막으로 바뀌면서 대기에 많은 양의 탄소가 방출될 미래의 티핑포인트가 존재할 수 있다고 보았다. 당시의 예측에 따르면 아마존 열대우림의 위험은 지구 온도 3℃ 상승했을 때에 속했다. 이후 모델들은 이렇듯 예상되는 위험의 정도를 다소 감소시켜, 티핑포인트가 발생 가능한 임계 값이 온난화 상승치 4℃로 이동하는 것처럼 보였다.

IPCC는 2014년에 발간한 제5차 평가 보고서에서 하나의 절 전제를 ‘아마존 분지에 발생할 티핑포인트의 가능성’에 할애했다. 결론은



“모델링 연구 결과는 2100년까지 기후에 의한 열대우림의 소멸 가능성이 이전의 예측보다 낮다는 사실을 보여준다”는 것이었다. 이 보고서는 당시 광범위한 과학적 합의를 대변하며, “현재의 기후변화 만으로는 2100년까지 대규모 산림 손실을 초래하지 않을 것이라는 데 중간 정도의 신뢰도로 예측한다”라고 덧붙였다. 비록 아마존 동부에서 발생한 화재와 가뭄으로 산림이 점차 건조해질 것이라 경고했지만 말이다.

하지만 흔히 그렇듯이 예측 가능한 미래에 아마존이 안전할 것이라는 환상은 현실 세계에서 빠르게 변화하는 사건들에 의해 산산조각이 났다. 극심한 가뭄과 홍수가 빠르게 이어지며 기온이 지난 수십 년 동안 거의 전 세계 평균치의 2배로 상승하는 가운데 이 지역의 기후는 점차 극단화되는 중으로 보인다. 2010년에는 아마존강의 지류인 네그로강의 수위가 반세기 만에 가장 낮은 수준으로 떨어졌을 만큼 열대우림은 극심한 가뭄을 겪었다. 그리고 뒤이어 2012년에는 한 세기에 한 번 일어날 법한 홍수로 네그로강이 범람하고 브라질의 아마조나스

지역 대부분이 비상사태를 겪었다. 그리고 2015년에 또 다른 가뭄이 발생했는데, 이번에는 전 세계 여기저기에서 고온 기록을 갈아치우게 한 태평양의 괴물 엘니뇨와 관계가 있었다.

아마존에 불어닥친 가뭄의 공포

이 사건을 조사 중인 과학자들은 “2015년 8월에서 2016년 7월까지 발생한 가뭄은 1901년 이후로 가장 심각한 기상학적 가뭄”이라고 보고했다. 물 부족은 숲에 심각한 영향을 끼쳤는데 그에 따라 물이 잘 공급되는 보통 해와 비교하면 숲은 10억 톤의 탄소를 덜 흡수했다. 장기 간의 연구에 따르면 이 지역은 전체적으로 건조한 기후 체제로의 전환을 시작하고 있으며, 현재 열대 상록수림의 3분의 1 이상이 2000년 이후 강수량 감소를 겪는 중이다.

아쉽게도 IPCC 보고서에 포함되기에는 너무 늦게 발표된 2014년의 한 연구는 “아마존 남동부 숲 전체에 걸쳐 광범위하게 나무가 죽고 산림이 훼손된 현상”을 발견했다. 2011년 가뭄 때는 숲 한 구역이 실험

적으로 불에 탔고 빠르게 사바나로 전환되었다. 매년 탄소를 덜 흡수하는 회복력이 떨어지는 숲으로 나아가는 이러한 건조 추세는 오늘날 광대한 지역에서 벌어지는 것처럼 보인다. 아마존 열대우림 전역에 흩어진 300여 곳의 구역을 연구한 결과 극단적인 가뭄과 홍수가 반복되면서 죽어가는 나무와 죽은 나무가 늘어나 대기에 탄소를 흡수하는 숲의 능력이 줄어들고 있다는 사실이 드러났다. 논문 저자들은 “탄소 싱크대 역할을 하는 아마존의 능력이 약화되는 현상 역시 모델에 근거한 기대와 어긋났다”라는 점에 주목했다.

그 뒤로 2019년의 재난에 가까운 ‘불타는 계절’이 찾아왔다. <가디언>은 브라질 론도니아주에서 이렇게 보도했다. “멀리서 보면 그 광경은 토네이도 같았고, 거대한 회색 기둥이 지붕 모양으로 우거진 숲의 캐노피에서 아마존의 하늘 수천 피트 상공으로 치솟았다. 가까이서 보면 지옥이나 다름없었다. 맹렬한 대화재가 세계 최대의 열대우림을 다시 한번 덮쳤다.” 1년 사이 84퍼센트나 번진 2019년의 아마존 화재는 엄청난 연기를 발생시켜 NASA의 인공위성이 태평양까지 퍼진 일산화탄소를 추적해 발견할 만큼 종말론적이었고, 멀리 떨어진 상파울루도 한낮의 어둠에 빠져들었다.

<워싱턴포스트>는 “낮이 한창일 때 갑자기 하늘이 검어졌고 상파울루에서는 낮이 밤이 되었다”라고 보도했다. 엠마뉘엘 마크롱 프랑스 대통령이 브라질 대통령인 자이르 보우소나루에게 동시에 발생한 수천 건의 화재를 진압하기 위한 국제 원조를 받아들이라고 압력을 가할 만큼 전 세계 지도자들도 이 사태에 관여했다. 하지만 보우소나루 대통령은 이런 압박에 휘둘리지 않았는데, 소 목장 주인이나 콩을 재배하는 농부, 금 캐는 업자들에게 아마존 지역을 자유롭게 개발하도록 허락하겠다고 약속하며 권력을 잡은 정치인이었기에 놀라운 일도 아니었다. 실제로 브라질 국립우주연구소 소장이 삼림 벌채가 급격하게 증가했음을 보여주는 수치를 발표하자 그는 무자비하게 해고당했다.

아마존의 미래를 암울하게 만드는 것들

아마도 돌이켜보면 전문가들이 지난 수년 동안 여러 기후 모델이 뱉어내는 수치의 정확성에만 집중한 것은 실수였을 것이다. 그러는 동안 인간 행위자들은 숲의 가까운 미래에 직접 관여하고 있었다. 브라질의 대표적인 기후 및 아마존 전문가인 카를로스 노브레에 따르면,

삼림 벌채는 원래 산림 면적의 20~25퍼센트를 초과해서는 안 되며, 그렇지 않으면 남아 있는 열대우림 대부분이 불가피하게 무더운 사바나로 전환되는 문턱을 넘을 수 있다. 우리가 현재 아마존 유역 전체 삼림을 15~17퍼센트 벌채했다는 사실을 고려하면, 이 문턱은 이미 위험할 정도로 가까이 있다. 대형 댐도 산림에 큰 위협이 되고 있다. 이 지역에는 이미 154개의 수력 발전 댐이 가동 중이며, 21개가 건설 중이고 277개가 추가로 건설될 예정이다. 이 댐이 전부 건설되면 아마존으로 흘러가는 지류는 3개만이 온전히 남게 된다.

노브레도 잘 알겠지만, 브라질의 정치 체제는 이제 벌목꾼, 목장주, 댐 건설업자들이 삼림을 더 많이 파괴해 최대의 보상을 얻도록 하는 데 초점을 맞추고 있다. 특히 ‘캡틴 벌목 톱’이라는 별명을 가진 대통령이 책임자인 상황에서 미래는 암울하다. 폭염과 가뭄이 그들 국가를 황폐화하는 동안에도 기후변화 부정론자들의 목소리가 커지고 영향력이 커지는 것처럼, 아마존을 파괴해 이익을 얻는 사람들은 남아 있는 열대우림이 파괴에 더 취약해지더라도 맹공격을 가할 각오가 되어 있는 듯하다. 이런 상황에서 중요한 것은 대기 물리학이 아니다. 어찌면 기후 모델에는 인간의 어리석음을 반영하는 방정식이 포함되어야 할지도 모른다. 



스마트폰으로 지구를 지키다 탄소중립을 위한 친환경 앱

사회적 거리두기가 지속되는 가운데 플라스틱 및 일회용품 사용량이 증가하는 것은 불가피하지만, 훗날 미래를 위해 환경을 지킬 방법을 찾아 노력해야 한다.
여기, 일상의 필수품 스마트폰으로 환경을 지키는 방법이 있다.
지금부터 친환경 라이프를 실천하는 데 도움이 되는 스마트폰 앱을 알아보자.



건강도 지키고 환경도 지킨다, 전자영수증

영수증은 하루에 4,000만 건이 발급되지만 그중 60%는 발급 즉시 버려진다고 한다.
이렇게 버려지는 영수증은 환경호르몬으로 인해 인체에 유해할 뿐만 아니라 재활용 불가, 환경 오염 유발, 개인정보 유출 우려 등 다양한 문제점이 있어 전자영수증으로의 전환이 시급하다.
한국전자영수증에서 개발한 ‘전자영수증’ 앱은 모든 가게에서 전자영수증을 발급받을 수 있다.
전자영수증 앱을 사용하면 개인정보 유출의 위험 없이 품목별 구매 내역을 받아볼 수 있어 교환, 환불을 위해 종이영수증을 따로 보관할 필요가 없다.
전자영수증 앱만 설치하면 카드결제 시 카드사에서 결제 알림 문자 수신만으로 전자영수증이 자동으로 발행된다. 또한 지출 명세를 분석해주고 가계부 작성은 물론, 포인트 적립까지 해주니 환경에도 좋고 절약도 할 수 있어 실용적이다.

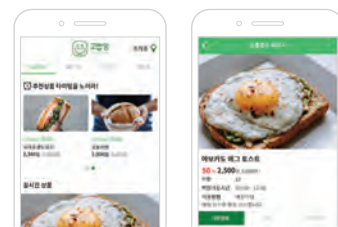


분리수거 방법을 알려드립니다, 내 손안의 분리배출

비대면 소비가 늘어나면서 포장 용기 등 일회용품 사용은 증가하고 있지만, 잘못된 분리배출로 재활용품의 품질 문제가 발생하는 등 원활한 재활용에 어려움을 겪고 있다.
‘내 손안의 분리배출’ 앱은 누구나 알고 있다고 생각하지만, 잘못된 분리배출 방법과 다양한 분리배출 요령을 쉽게 알려준다. 품목별로 종량제 봉투, 재활용 분리배출, 대형폐기물, 가전제품 등 배출 유형을 손쉽게 구분할 수 있으며 재활용 분리배출 요령도 알기 쉽게 소개한다.
또한, 재활용 쓰레기 배출 시 간과하기 쉬운 부분들까지 알려주어 꼼꼼한 분리배출을 도와준다.
이외에도 자주 묻는 질문 항목이 있어 궁금증이 생기면 담당자에게 직접 묻고 해결할 수 있다.



오늘 준비한 식품은 오늘 모두 소진하자, 고맙당



백화점 식품관이나 마트는 영업 종료 전에 식품을 대폭 할인된 가격으로 판매한다. 당일 만든 식품을 모두 소진해야 하기 때문이다. 당일 판매가 이뤄지지 않으면 식품은 폐기 처분되고, 식품을 폐기처리하기 위한 비용은 물론, 그 과정에서 어마어마한 온실가스가 배출된다.
‘고맙당’ 앱은 이러한 문제를 해결하기 위해 당일 판매가 되지 않아 폐기 처분할 식품을 온라인상에 등록해 판매하도록 한다.
이제 마트뿐만 내가 사는 지역의 베이커리나 식당의 식품을 실시간 식품공유중에 플랫폼인 고맙당 앱을 이용해서 저렴하게 구매할 수 있다. 판매자는 언제든지 원하는 메뉴와 수량, 할인율, 픽업 시간 등을 직접 앱에 등록해서 설정할 수 있으며, 등록된 상품이 노출이 되면 소비자는 앱을 통해 구매할 수 있다.



분리수거하고 포인트 받자, 오늘의 분리수거



‘오늘의 분리수거’는 포인트보상을 통해 분리배출을 정확히 하도록 유도한다. 사용방법은 간단하다. 앱을 내려받은 뒤, 본인 인증 후 생성되는 QR코드와 배출하려는 재활용품 바코드를 수거함에 차례로 스캔하면 된다.
품목마다 10포인트를 받을 수 있다. 100포인트를 모으면 200ml 우유를 받을 수 있다. 우유팩 10개를 분리수거하면 새 우유 1개를 받을 수 있는 셈이다. 1700포인트를 모으면 레귤러 사이즈 피자 1판과 교환할 수 있다. 이외에도 편의점 등에서 사용할 수 있는 모바일 상품권이나 택배로 받을 수 있는 상품을 구매할 수 있다. 서울 중랑구는 자체적으로 서울우유와 협약을 맺었고, 부산시는 롯데칠성음료와 협약을 맺어 해당 지역에서는 서울우유, 칠성사이다로 교환할 수도 있다.

‘내로남불’이 심한 사람, 어떻게 대해야 할까요?

남에게는 엄격한 잣대를 가지고 비판적인 태도를 보인다. 반면 자기 자신에게는 지나치게 관대한 태도를 보이고 잘못된 일이라도 좋은 쪽으로만 합리화하는 사람이 있다. 이런 사람을 보고 우리는 ‘내로남불’이라고 이야기한다. 내로남불이란 용어는 처음에는 90년대 정치권에서 유래된 용어로 일부에서만 사용되던 줄임말이었다. 하지만 몇 년 전부터 유행했고 이제는 모든 연령층에서 흔하게 사용하는 관용어가 되었다. 이런 ‘내로남불’ 경향은 어떤 이유에서 나오고, 이런 성격의 사람이 있다면 우리는 어떻게 대처해야 할까?



글 임찬영(강북삼성병원 기업정신건강연구소 임상조교수)

임찬영 정신건강의학과 전문의는 강북삼성병원 기업정신건강연구소 임상조교수로 현재 삼성전자 사내 마음건강클리닉에 근무하며 기업 임직원들을 대상으로 진료와 강연을 하고 있다.

66

회사 입사 후 친해진 A가 있어요. 처음에는 A가 활발하고 자기표현이 분명하다고 생각했어요.

약간 소심한 편인 저는 할 말은 하는 성격인 A를 좋게 생각했었죠. 그런데 점차 A 때문에 스트레스를 받게 됐습니다.

A는 주변의 누군가 잘못하면 꼭 쓴소리하곤 해요. 그런데 자기가 잘못된 일이 있을 때는 잘 인정을 하지 않아요.

누군가가 비난 섞인 말투로 말을 하면 자기 상황을 길게 변명하고 때로는 소모적으로 논쟁을 벌이기도 하죠.

자기가 하기 어려운 상황이나 나름의 이유를 대면서 설득을 하는데,

이런 일이 몇 번 반복되고 보니 그냥 핑계를 대는 것으로밖에 안 보이더라고요.

A는 스스로가 합리적이고 이성적인 사람이라 생각하는 거 같아요.

하지만 주변 사람들은 이기적인 A 때문에 점차 힘들어하고 A를 멀리하기 시작하더라고요.

99

내로남불 속의 심리학

독일 쾰른대학교 호프만 교수는 실험을 진행했다. 실험참가자들에게 실험 직전에 1시간 동안 자신이 했던 잘한 행동과 잘못된 행동을 적어보고 이에 대해 평가하게 한 것이다. 이어서 자신 말고 자신이 관찰한 다른 사람의 잘한 행동과 잘못된 행동에 대하여도 적어보게 했다. 결과가 재미있다. 타인을 평가할 때와 나를 평가할 때의 보고가 다르게 나온 것. 타인에 대한 평가에서는 선행과 악행에 대한 보고비율이 1:1 정도였다. 하지만 자신의 행동에 대한 평가에서는 선행과 악행의 보고비율이 2:1 정도로 선행에 대한 보고를 더 많이 했다. 우리는 타인을 평가할 때보다 자기 자신을 평가할 때 더 좋은 쪽으로 해석하는 경향을 보이는 경향이 있다는 것을 실험적으로 보여준 것이다. 어찌 보면 현실적으로는 남보다 나를 조금 더 좋게 평가하는 것은 당연한 일일 수도 있다. 이처럼 자기 자신을 평가할 때는 남에 대한 평가보다 긍정적으로 평가하게 되는 이유가 무엇일까?



오스트리아의 심리학자 하이더(Fritz Heider)는 귀인 편향 (Attribution bias)을 이야기했다. 귀인 편향은 특정한 결과를 초래한 원인을 평가하는 데 있어서 상황에 따라 다른 기준을 가지는 것을 말한다. 자신의 행동을 평가할 때는 주로 결과를 유발한 상황을 고려해 판단한다. 하지만 다른 사람의 행동을 평가할 때는 주로 내재한 기질적 원인에 의한 판단을 먼저 한다.

흔히 경험하는 상황을 예를 들어서 이해해 보면, 도로에서 갑자기 앞선 차량이 급정거하고 뒤따르던 차량도 급하게 멈춰서는 상황이다. 만약 내가 뒤에서 운전하고 급정거를 했다면 앞차 운전자의 성격, 그릇된 동기, 운전실력 등을 기준으로 평가하고 화를 내게 된다. 전반적인 도로상황에 대한 문제가 있을 수도 있지만 이에 대한 고려보다는 앞차 운전자에게 내재된 문제를 기준으로 판단을 한다. 이 기준에 따라 뒤에서 운전하던 나는 앞차 운전자가 난폭운전을 한 것으로 판단하고 비난을 한다. 앞차 운전자는 잘못된 행동, 즉 악행을 한 것이다. 이번에는 내가 앞서서 차를 운전하다가 급정거를 하게 된다. 이때는 나의 문제보다 내가 잘못을 하게 만든 상황을 먼저 고려한다. 신호체계, 차량 흐름의 문제, 더 앞선 차량의 문제 등 피할 수 없는 상황적인 이유를 먼저 원인으로 찾는다. 사실 내가 약간은 주의를 기울이지

못한 잘못된 부분이 있긴 했지만 이보다는 유발한 상황을 먼저 고려하여 평가한다. 이 기준에 따라 나의 문제보다는 주변 상황을 비난하게 된다. 앞 차량의 운전자인 나는 잘못된 행동, 즉 악행을 하지 않은 것이다.

같은 결과라도 다른 기준을 둔다면 평가가 달라질 수 있다. 일반적으로 타인을 평가할 때는 내재한 성격, 동기, 태도 등에서 원인을 찾는 경향을 보인다. 반대로 자신이나 자신이 속한 집단을 평가할 때는 원인을 외부적인 환경, 우연성, 사회적인 문제 등에서 찾는 경향을 보인다. 평가의 기준이 다르기에 같은 결과를 보였다 하더라도 선행과 악행 평가가 완전히 다를 수 있는 것이다.

내로남불이 심한 사람을 대하는 법

내로남불 경향성은 대부분 사람이 가지는 보편적인 성향이다. 사실 어느 정도의 이 성향은 자기 자신을 보호하는 방어기제(defence mechanism)이기 때문이다. 가끔은 마주할 수밖에 없는 부정적 결과에서 스스로 자존심을 지키기 위한 적응 방법이다.

만약 매번 잘못을 마주할 때마다 스스로 비난한다면 쉽게 자신감을 잃고 새로운 무언가를 시작하기 어렵다. 이 ‘내로남불’의 경향성으로 실패를 해도 크게 자신감을 잃거나 좌절하지 않고 다시 도전해 갈 수 있는 것이다. 하지만 가끔 이 경향이 너무 심한, 이기적인 사람들을 마주할 때가 있다. 그런 사람이 주변에 있을 때 우리는 이런 사람을 어떻게 대해야 할까?

이런 성향의 사람을 알아보는 것이 먼저이다. 내로남불이 심한 사람들은 얼핏 보면 합리적이고 이성적인 사람처럼 보이기도 한다. 그들은 논리가 없는 말을 하는 것이 아니라 자신에게 유리한 논리만을 상황에 맞게 취사 선택하는 것이다. 그래서 그 사람의 말에 나도 무의식적으로 동조를 하게 되거나 내가 피해를 보고 있으면서도 그런 피해를 눈치채지 못하기도 한다. 주변에 내 잘못이 아닌데도 매번 나도 모르게 사과를 하게 만드는 사람이 있을 수 있다. 관계에서 항상 내가 일방적으로 끌려가고 손해를 보고 있는 것처럼 느껴지기 만드는 불편한 사람이 있을 수 있다. 그게 반복된다면 그것은 나의 문제가 아니라 그 사람이 내로남불이 심한 사람이고 관계에서 나도 모르게 피해를 보는 상황일 수도 있다.

이런 사람을 대할 때는 가능하다면 물리적으로 적절한 거리를 두는

것이 좋다. 그렇다고 이런 사람과의 관계를 무작정 끊는 것은 결코 좋지 못하다. 관계를 끊는 것은 그 사람에게 큰 모욕을 주는 일이다. 대개 이런 내로남불형 인간의 경우는 자의식이 지나치게 높고 자존심이 강한 사람이다. 이런 사람은 작은 거절을 큰 비난과 모욕으로 받아들이고 오랫동안 기억을 하고 앙갚음을 하기도 한다. 이 사람을 적으로 두는 것은 아주 성가신 일이고 피곤한 일이다. 그래서 이런 사람과 척을 지거나 직접적인 비난을 표현하면서 대척점을 세워 관계를 악화시키는 것은 꼭 피해야 하는 일이다.

작은 것은 양보할 수도 있지만 그렇다고 마냥 양보만 할 수는 없다. 허용 가능한 범위를 정하고 무리한 부분에 대해서는 감정이 상하지 않도록 하지만 분명하게 거절하는 것이 필요하다. 그 과정에서 감정적인 반응을 보이는 것이 아니라 나름의 논리를 가지고 이성적인 반응을 보이는 것이 좋다. 업무적으로는 가능한 원칙과 절차에 따라서 일을 진행하고 필요하다면 보고체계를 밟아서 업무를 진행하고 중립적인 반응을 보여줄 수 있는 사람의 의견에 따르는 것이 방법이

될 수 있다.

심리적인 거리 두기 역시 중요하다. 이런 성향의 사람이 유난히 좋아하는 유형의 사람이 있다. 다른 사람의 말을 잘 수용하는 피암시성(suggestibility)이 강한 사람에게 유난히 더 부탁하고 자기주장을 강하게 하면서 희생을 강요하곤 한다. 이런 사람과의 관계에서 인정을 받지 못하고 피해를 보는 것은 결코 당신의 잘못이 아니다. 그것은 상대방이 가진 성격의 문제이고 그 관계에서 불편감을 경험하는 자신을 비난하지 않았으면 한다. 



윤리적인 것이 쉽다 비건의 이유 있는 열풍

비건이 대중 사이에서 하나의 문화현상으로 자리 잡고 있다.

비건의 목적이 동물과 환경을 보호한다는 보편적 가치로 넓어지고, 심리적 거리감이 줄자 관련 시장도 빠르게 성장하고 있다. 이제 비건은 ‘베지테리언’을 대신하는 유행어가 됐다.

비건은 어디에서 시작되었을까?

주위를 둘러보면 채식하는 사람을 어렵지 않게 찾아볼 수 있다. 채식 음식점도 종종 눈에 띈다. 꼭 채식주의자가 아니더라도 호기심에 채식 음식점을 방문했다가 그 깔끔한 맛에 끌려 즐겨 찾는 이도 적지 않다. 채식의 역사는 깊다. 고대 인도의 불교도와 자이나교도들은 살생을 막고자 채식을 시작했다. 고대 그리스 철학자 엠페도클레스와 역사학자 플루타르코스, 로마 작가 오비디우스도 채식을 했다.

단순히 채식주의자(Vegetarian)를 넘어 본격적으로 비건(Vegan)이란 단어가 생겨난 것은 1944년 11월 영국, 채식주의 계간지 ‘비건뉴스(The Vegan News)’가 창간되면서이다. 당시 이 잡지를 창간한 도널드 왓슨은 ‘Vegetarian’의 맨 앞 3자(Veg)과 맨 뒤 2자(an)를 결합해 이 단어를 만들었다.

채식주의자? 비건? 어떻게 구분할까?

비건은 우유와 달걀을 포함하여 동물성 식품을 전혀 먹지 않는 적극적인 채식주의자를 뜻한다. 세간에서는 채식주의를 통틀어 비건으로 지칭하지만, 채식주의도 섭취하는 육류의 범위에 따라 종류가 나뉘어진다.

비건의 종류

플렉시테리언(Flexitarian)

전반적으로 채식을 하지만 경우에 따라서 육류나 생선 섭취



세미(Semi)

채식을 하면서 가금류, 생선, 달걀, 유제품 섭취



페스코(Pesco)

채식을 하면서 생선, 달걀, 유제품 섭취



락토오보(Lacto-ovo)

채식을 하면서 달걀, 우유 같은 유제품과 꿀처럼 동물에게서 나오는 식품 섭취



락토(Lacto)

달걀을 제외한 유제품까지 섭취



비건(Vegan)

동물에게서 나온 혹은 동물 실험을 거친 식품을 모두 섭취하지 않음



이렇게 다양하게 분류되지만 그들의 지향하는 바는 모두 동일한 목표에서 시작된다. 바로 동물을 착취할 여지가 있는 식품을 제한, 거부하는 것. 인간에게 필요하다는 이유로 비정상적인 양산 방식과 비위생적인 환경에서 결국 고기로 생을 마감하는 동물, 그리고 동물성 원료를 활용한 모든 것들을 거부하는 것으로부터 시작하여 동물의 복지와 권리를 지키려는 것이다.



MZ세대를 중심으로 퍼져나가는 비건 라이프스타일

비건 트렌드는 거부할 수 없는 시대적 흐름이 되었다. 비건 개념에는 개인의 건강은 물론 동물, 땅, 물, 생태계 등 자신을 둘러싼 모든 것을 존중하는 인식이 포함되어 있다. 특히 MZ를 중심으로 윤리적 소비가 확산되면서 비건은 하나의 라이프스타일로 자리잡고 있다.

MZ세대는 자신의 신념을 표현하기 위해 소비를 자청한다. 이들은 환경오염과 동물권 보호 문제를 직접 체감하며 자란 세대다. 자연과 공생하며 미래를 살아가야만 하는 당사자로서 본인들이 변화를 꾀할 주체임을 인지하고 있다. 따라서 MZ세대에게 윤리적 소비는 중요한 화두이며 환경과 동물을 해치지 않는 지속 가능한 소비를 추구하는 것이다. 비건은 이런 면에서 젊은 세대들이 열광하는 선택지다.



건강한 비건을 시작하려고 한다면

어떤 사람들은 모든 육류 소비를 즉시 중단하여 채식주의자가 되려고 한다. 하지만 비건을 시작하려고 한다면 일반적인 계획부터 세워야 한다. 특정 건강 문제가 있는 사람은 새로운 식이 요법을 시작하기 전에 의료 전문가와 상담하고, 식이 요법에 포함할 음식이나 보충제에 조언을 받아야 한다. 또한 비건 식사 계획 및 요리법에 익숙해 져야 한다. 그리고 제품 라벨을 읽는 습관을 들여 유제품, 달걀 및 기타 동물성 식품과 같은 성분을 확인해야 한다.

비건은 이제 전 세계적인 트렌드가 되었다. ‘채식 식단이 있을까요?’, ‘고기를 빼 줄 수 있나요?’라는 질문 대신, 이제는 메뉴판 한 곳에 당당히 포함된 비건 메뉴를 선택할 수 있다. 외식할 때도 채식을 전문으로 하는 식당을 찾는 것 역시 어렵지 않다.

명절 후 기름진 음식이 질린다면, 또는 코로나 사태에 연이은 강제 집콕으로 건강에 비상등이 켜진 상황이라면 내 몸과 세상을 위해 비건이 되어 보는 것은 어떨까? 🌱

최근 이슈가 되고 있는 ‘비건 라이프 스타일’

비건 패션



패션은 브랜드 이미지가 구매력으로 이어져 윤리적인 패션을 만들기 위한 노력이 더욱 가속화되고 있다. 가죽, 모피, 울 등의 동물성 소재를 사용하지 않고 동물 학대 없는 원재료로 이용해 옷을 만드는 것. 패션 업계는 앞다투어 동물복지 시스템을 준수한 RDS(Responsibl Down Standard) 인증을 받은 의류를 선보이고 있다.

비건 뷰티



뷰티업계에서는 ‘크루얼티 프리’(동물 실험을 거치지 않거나 동물성 원료를 사용하지 않은 제품)를 갖춘 비건 화장품이 트렌드로 떠올랐다. 소비자들은 점차 동물 실험 화장품을 외면하기 시작했으며, 스쿠알렌이나 생선비늘 등 동물성 원료의 포함 여부에도 관심을 보이고 있다.

비건 인테리어



비건 인테리어는 카펫, 쿠션, 소파 등을 생산하기 위해 동물들을 희생시키지 않는다. 동물을 소재로 삼는 대신 실크를 사용하지 않는 쿠션, 동물털을 사용하지 않는 러그, 가죽이 섞이지 않은 소파, 깃털을 사용하지 않은 침구류, 밀랍을 사용하지 않은 양초 등 친환경 천연 소재를 활용한다.

비건을 위한 추천도서



해즈노의 더 건강한 비건 베이킹
[이상명 저, 42미디어콘텐츠]

밀가루, 달걀, 버터, 우유 없이도 맛있는 디저트를 즐기자! 글루텐불내증을 겪고 있던 저자가 알려주는 우리 집에서 만나는 글루텐프리 베이킹 레시피



오늘부터 우리는 비건 집밥
[김보배 저, 길벗]

육수 대신 채수로 만들어 더 깔끔한 맛, 더 든든한 식사! 제로 웨이스터이자 비건으로 살아가는 작가가 알려주는 비건 집밥 레시피



시작하는 비건에게
[최태석 저, 수작겔다]

채식과 비건을 지향해오며 겪은 시행착오와 노하우에 대한 요약본이자, 이제 막 채식과 비건을 시작하려는 이들의 질문에 대한 답변서

WITH WP



해 질 무렵 또 다른 봄 풍경

겨울이 지나 봄을 알리는 산수유가 피어나고 매화,
개나리, 진달래, 벚꽃이 차례로 피었다가 집니다.
봄꽃들이 릴레이로 이어지며
저마다 아름다움을 맘껏 뽐내지요.
해 질 무렵 도시 곳곳의 벚꽃길에 가로등이 켜지고
건물의 조명이 켜지면 벚나무는 형형색색의 불빛과
어울려 또 다른 봄을 이야기합니다.
세상에 똑같은 사람 없듯이 똑같은 모양의 나무는 없습니다.
빠르게 지나고 있는 하루하루에 오늘 하루만큼은
여유를 가지고 해 질 무렵 가로등 불빛 아래
활짝 핀 벚꽃길을 거닐며 나만의 색다른 봄 이야기를
만들어보는 건 어떨까요?

- 54 WP Issue
서부공감 위피스쿨 10기 진로콘서트
- 58 On& Off
SNS 채널 속에서 펼쳐진 따뜻한 소통과 공감
- 60 WP News
- 62 WP Event



나영준 원시컨설팅 강사의 특별 강연 모습

어제의 배움으로 오늘을 나누다

서부공감 위피스쿨 10기 진로콘서트

한국서부발전은 지난 1월 23일 태안문화예술회관 소공연장에서 서부공감 위피스쿨 10기와 함께한 ‘서부공감 위피스쿨 진로콘서트’를 개최했다. 대학생 멘토 8명으로 구성된 위피스쿨 10기가 직접 소속 대학과 학과의 특징과 전망을 소개한 진로콘서트는 태안지역 청소년들이 미래를 대비하고 계획하는데 가이드 역할을 했다.



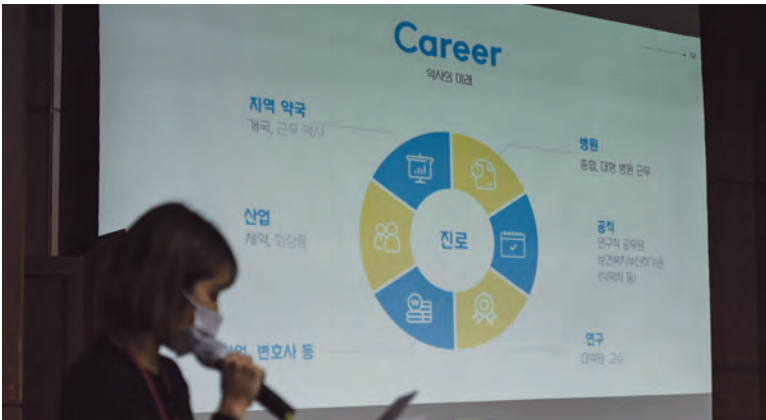
위피스쿨 10기 진로콘서트는 멘토들이 직접 준비해 진행했다.

멘토가 직접 준비한 진로콘서트

한국서부발전은 그동안 지역에 더 나은 환경을 조성할 의무감을 가지고 미래에 지역을 이끌어 나갈 아동·청소년들이 우리나라의 한 구성원으로서 올바르게 성장하도록 지역 교육에 힘써왔다. 특히 지역 청소년들이 자신의 적성에 맞는 진로를 선택하는 데 가이드 역할을 하기 위해 2020년부터 연 2회 대학생들을 대상으로 서부공감 위피스쿨 멘토단을 모집, 지역 아동·청소년의 진로상담을 진행해왔다. 서부공감 위피스쿨은 위피스쿨 멘토단이 진행하는 멘토링 프로그램이다. 특히 한국서부발전의 대표 교육나눔사업이자 과거 300여 명이 참석했을 정도로 가장 인기 있는 프로그램이다. 하지만 코로나19의 장기화로 어쩔 수 없이 최근 몇 년간 행사 규모를 대폭 축소해 진행하고 있다. 지난 1월 23일 태안문화예술회관 소공연장에서 멘토링 프로그램 중 하나인 서부공감 위피스쿨 10기 진로콘서트가 진행되었다. 이번 진로콘서트에는 멘토 8명, 학생 12명, 학부모 20여 명, 행사 관계자 등 약 50여 명이 함께했다. 특히 해를 거듭하며 발전해가는 진로콘서트에서는 열정의 멘토단이 직접 준비한 콘텐츠를 선보여 멘티들에게 깊은 감동을 선사했다.

진로 선택 및 탐색의 기회 제공

서부공감 위피스쿨 10기 진로콘서트는 멘토 8명의 소개로 막을 열었



다. 위피스쿨 10기 멘토단은 이과(예체능) 계열 4명, 문과계열 4명으로 구성되어 있다. 멘토단은 한 명씩 나와 각자 소속되어 있는 학교 및 학과에 대해 조목조목 알기 쉽게 설명했다.

서부공감 위피스쿨 10기 소개

이과(예체능) 계열	문과 계열
윤민영 한양대학교 스포츠산업학과	김지수 중앙대학교 경영학과
김현우 홍익대학교 기계시스템디자인공학과	최정운 이화여자대학교 심리학과
박정현 연세대학교 약학과	이호성 순천향대학교 특수교육과
최철웅 성균관대학교 공학계열	홍예린 서울여자대학교 영어영문학과

특히 단순히 학교 및 학과 소개에 멈추는 것이 아니라 졸업 후 진로에 대해서도 자세히 설명하는 것은 물론 혹시 입학 후 적성에 맞지 않더라도 복수전공이나 전과 등을 통해 진로를 전환할 수 있다는 유익한 정보도 함께 제공했다. 실제로 연세대학교 약학과에 재학 중인 박정현 멘토는 “처음 선택했던 학과와 적성에 맞지 않음을 일찍 깨닫고 나에게 맞는 학과는 무엇인지 다시 한번 고민한 뒤 약학과에 재도전했다”



서부공감 위피스쿨 10기 진로콘서트 단체사진

라며 “대학 입학 이후에도 충분히 전공을 바꿀 기회는 언제든지 있다”라고 설명하면서 청소년들의 불확실한 진로 선택에 대한 불안감을 해소시켜주었다.

위피스쿨 10기 멘토단 역시 아직 20대 초반의 젊은 대학생들이다. 하지만 진로콘서트에서 보여준 모습은 전문 진로상담가 못지않은 프로다운 모습을 보여줬다. 특히 학과를 선택하게 된 동기와 소속 대학에 대한 자부심은 청소년들이 일찍이 진로를 왜 선택해야 하는지 그 중요성과 동기를 제공하기에 충분했다.

대학입시에 대한 궁금증을 해결하다

위피스쿨 10기 멘토단의 진로 탐색 발표에 이어서 대학입시에 대한 나영준 입시컨설팅 강사의 특별 강연이 진행되었다. 나영준 강사는 본격적인 강연에 앞서 위피스쿨 10기의 발표에 대해 “짧은 발표 속에 중 · 고등학생들이 꼭 알아야 할 학과 선택의 기준, 자율전공시스템에 대한 정보, 진로 방향 전환 방법 등 유익한 정보를 잘 전달했다”라

며 칭찬을 아끼지 않았다.

나영준 강사는 농어촌 지역의 입시생들이 입시정보를 얻거나 컨설팅을 받는 방법부터 농어촌 특별전형, 비평준화 학교에서의 입시 전략법, 고교학점제와 같은 고교 학습과정의 변화, 새로운 입시정책, 생활기록부 관리 방법 등 입시생들이 가장 궁금해하는 것을 자세히 설명했다. 또한, 사전에 태안지역 입시생과 학부모에게 받은 입시 관련 질문을 모아 하나하나 친절하게 답변해주는 시간도 별도로 마련했다.

한편 나영준 강사는 “현재는 진로를 정하지 않은 입시생의 경우 먼저 진로를 정하는 것이 중요하다”라며 “위피스쿨처럼 주변 선배나 직업인 멘토에게 조언을 듣고 관련 분야 전공 적합성을 생활기록부나 면접에 적극적으로 어필할 필요가 있다”라고 강조했다.

서부공감 위피스쿨 10기 진로콘서트는 멘토와 멘티의 1:1 진로상담으로 막이 내렸다. 이번 진로콘서트는 무엇보다 태안지역 청소년들이 적성에 맞는 진로를 탐색하고 불안정한 미래에 대한 확신을 가질 수 있는 소중한 시간이었다. 



강연에 집중하는 학생들



멘토와 학생들의 일대일 상담 모습

Mini Interview



지금의 멘티가 나중의 멘토가 되기를...

최철웅(서부공감 위피스쿨 10기)

● 위피스쿨 10기 멘토로 활동하게 된 배경

▲ 9기 때의 아쉬움이 커서 10기에도 다시 지원했습니다. 비대면이라는 어려운 상황 속에서 잘 마무리했지만, 비대면 특성상 아이들과의 소통이 부족해 너무 아쉬웠거든요. 또 한 가지 이유는 9기 진로콘서트 때 만난 후배가 제 도움으로 대학교에 잘 진학할 수 있었다는 말을 듣고 멘토링의 의미를 몸소 느껴 다시 한번 참여하게 되었습니다.

● 진로콘서트를 준비하면서 가장 중점을 두었던 부분은?

▲ 저는 성균관대학교 공학계열에 재학 중입니다. 그래서 계열제 즉, 자율전공시스템에 중점을 두었습니다. 고등학생들은 이제 진로를 정해서 학교생활을 해야 한다는 압박감이 있습니다. 하지만 대학교에는 다양한 전공 관련 시스템이 있다는 점을 알릴 필요가 있다고 생각했습니다. 그래서 본인의 관심 분야를 정하되, 선택의 폭을 좁혀서 한 가지 직업을 정하지는 않았으면 좋겠다는 점을 강조했습니다.

● 멘티와 1:1 상담 때 멘티에게 해준 조언은?

▲ 우선 꿈을 가졌으면 좋겠다고 했습니다. 그리고 그 꿈을 이루기 위해 절실히 공부하라고 말해주었습니다. 요즘은 수능의 비중이 늘어나고 있어서 학교공부 중 수시 공부를 열심히 하되, 정시 공부 역시 놓치 않아야 함을 강조했습니다.

● 어떤 멘토로 남고 싶은가?

▲ 시간이 지날수록 멘티들에게 오래도록 기억되는 멘토가 되어 멘티들이 나중에 멘토가 되는 원동력이 되었으면 하는 욕심이 생겼습니다. 주변에서 몸 관리를 잘 해야 한다는 조언을 많이 들었지만 아이들과 헤어지는 날이 얼마 남지 않았고 이번 위피스쿨이 마지막이어서 끝까지 열심히 할 생각입니다.



현재 자신의 자리에서 최선을 다하기를...

김지수(서부공감 위피스쿨 10기)

● 위피스쿨 10기 멘토로 활동하게 된 배경

▲ 태안에서 학창 시절을 보내면서 불편하다고 느꼈던 점은 읍내에 대학교가 없어 다른 지역에 비해 대학생들을 직접 접할 기회가 적다는 것이었습니다. 그래서 궁금한 점이 생겨도 직접 질문할 곳이 없어 궁금증을 해결하기 어려웠습니다. 저는 그런 불편함을 해소해주고자 위피스쿨 10기 멘토로 활동하게 되었습니다.

● 진로콘서트를 준비하면서 가장 중점을 두었던 부분은?

▲ 다른 학교와 다른 우리 학교, 우리 학교의 특징을 설명해주기 위해 노력했습니다. 특히 학교의 교육에만 집중하지 않고 그 이후의 진로 부분에도 학교와 학과의 특화된 장점에 중점을 두었습니다. 그리고 학생들에게 공부를 열심히 하는 동기를 부여했으면 좋겠다는 바람이 있어 학생들이 흥미를 느낄만한 내용도 추가해 학과 설명 자료를 풍성하게 구성하고자 했습니다.

● 멘티와 1:1 상담 때 멘티에게 해준 조언은?

▲ 상담했던 학생이 이미 진학을 희망하는 학교를 정해서 부족한 과목을 보완하는 공부방법에 대해 조언했습니다. 진로나 진학은 언제든지 변화할 수 있어서 현재 자신의 자리에서 최선을 다하는 것이 가장 중요하다는 것도 강조했습니다.

● 어떤 멘토로 남고 싶은가?

▲ 위피스쿨 10기 활동 때 전공과 연관 지어 경영 · 경제 관련 수업을 진행했습니다. 그래서 멘티들이 일상에서 경제활동을 할 때 수업 내용이 조금이나마 기억하고 활용되는 유용한 멘토로 남고 싶습니다. 그리고 자신의 이익만 생각하기 보다는 더불어 살아가는 삶의 중요성을 알려주기 위해 노력했습니다.

SNS 세상 속에서 펼쳐진 따뜻한 소통과 공감

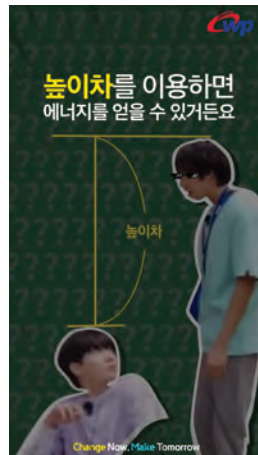
한국서부발전은 네이버 블로그, 페이스북, 인스타그램, 유튜브 등 SNS 공식 채널을 통해 국민과 다양한 이야기로 소통한다. 지난 1월과 2월에는 어떤 이야기로 국민과 소통했는지 몇 가지 SNS 소식을 전한다.



한국서부발전 온라인 국민소통 모니터단 모집 및 발표



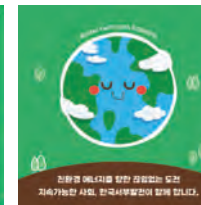
한국서부발전은 정보의 수요자인 국민의 다양한 의견을 청취하고 국민이 한국서부발전에 개선·요구 사항을 자유로이 개진할 수 있는 통로를 마련하기 위해 지난 2월 7일부터 2월 20일까지 ‘한국서부발전 온라인 국민소통 모니터단’을 모집했다. 그리고 지난 2월 23일 공식 블로그를 통해 40명의 모니터단을 선정, 발표했다. 앞으로 온라인 국민소통 모니터단은 경영공시 정보의 무결성 검토 및 모니터링, 정보공개 정책 전반 및 추가 공개 항목 발굴, 홈페이지 모니터링 및 홈페이지 발전을 위한 아이디어 제안, 한국서부발전 SNS 채널 모니터링 및 개선 방안 제안 등의 활동을 추진할 계획이다. 본격적인 활동은 2월 28일부터 3월 25일까지 약 한 달간 진행한다. 앞으로 40명의 국민소통 모니터단이 어떤 개선 활동을 펼칠지 벌써부터 기대가 된다.



이런 영상은 처음이지? ‘숏폼’ 영상으로 MZ세대를 공략하다



최근 대기업부터 언론매체까지 숏폼 영상을 통해 바이럴 마케팅을 전개하는 기업이 늘고 있다. MZ세대를 중심으로 ‘숏폼’ 영상이 트렌드로 자리 잡은 이유는 음악저작권, 언어 장벽, 영상 길이, 고급 영상 제작 기술 등 기본적인 영상 제작이 지닌 네 가지 경계를 허물며 손쉬운 영상 제작 및 편집을 할 수 있기 때문이다. 한국서부발전은 유튜브 채널을 통해 최근 트렌드에 발맞춰 재미있는 숏폼 영상을 제작해 업로드하고 있다. 특히 영상의 시작은 최근 인기 있는 인물의 영상과 재미있는 자막으로 MZ세대의 이목을 끈다면 뒷부분은 주제에 대한 이해를 돕는 인포그래픽 영상을 삽입해 재미와 이해 두 마리 토끼를 잡았다. 예를 들면 최근 인기를 끈 춤 잘 추는 언니들 ‘스우파’의 영상을 재미있게 편집해 펄플라스틱 연료전지 기술을 소개했고, 인기 예능 프로그램 ‘런닝맨’의 장면을 편집해 소수력 발전을 소개하기도 했다.



WP프렌즈 활동 본격 스타트! 더욱 탄탄해진 SNS 콘텐츠



지난 1월 7일 비대면으로 진행된 한국서부발전 SNS 서포터즈 2기 WP프렌즈 발대식을 시작으로 WP프렌즈가 본격적인 활동에 돌입했다. 한국서부발전 공식 블로그 ‘WP프렌즈’ 코너에는 WP프렌즈 합격 후기부터 한국서부발전 탄소중립 로드맵, 탄소중립의 핵심기술인 CCUS(탄소포집) 소개, 친환경 에너지로 요즘 이슈가 되고 있는 수소 에너지 등 다양한 콘텐츠들이 매주 업로드되고 있다. 특히 일반인이 정보를 이해하기에는 다소 어려운 전문적인 내용을 국민 관점에서 알기 쉽게 잘 작성해 예상외로 콘텐츠의 퀄리티가 높다는 평가를 받고 있다. 실제로 이준수 WP프렌즈는 한국서부발전이 KOWEPO 뉴딜을 발표하면서 집중하고 있는 기술인 ‘탄소포집(CCUS)’ 기술을 간략하면서도 일반인도 이해하기 쉽게 잘 정리했으며 우리 일상 속에서 이 기술이 어떻게 활용되고 있는지 함께 설명해 국민의 공감대를 이끌었다. 이처럼 2기 WP프렌즈 활동이 시작되면서 한국서부발전 SNS 채널의 콘텐츠가 한 단계 더욱 탄탄해졌다.

News



1

CEO 사업소 현장 안전점검 실시

박형덕 한국서부발전 사장은 1월 27일과 28일 양일간 김포건설본부, 서인천발전본부, 평택발전본부를 대상으로 ‘CEO 사업소 현장 안전점검’을 실시했다. 박형덕 사장은 이미 1월 17일부터 선제적으로 태안화력발전소에서 ‘찾아가는 CEO 협력사 안전컨설팅’에 나서며 작업현장의 안전점검을 시행, 협력사 근로자의 애로사항, 건의사항을 청취했었다. 1월 27일에는 김포와 서인천발전본부에서 방문해 안전사고가 일어날 가능성이 큰 위험한 장소를 둘러보고, 안전에 취약한 설비를 선별해 중점적으로 점검했다. 김포열병합발전소 현장에서는 도급사업, 발주사업 현장의 잠재위험요인을 사전 제거하는데 주력했다. 특히 안전이 확보되지 않은 상태에서 작업을 거부할 수 있는 ‘근로자 작업중지권한(Safety Call) 제도’를 적극 사용하도록 권장했다. 박형덕 사장은 ‘안전하지 않으면 작업하지 않는다’는 한국서부발전의 안전핵심가치 행동강령을 강조하며, 현장에서부터 안전수칙 준수를 생활화, 습관화하는 게 중요하다고 지적했다.



2

발전서비스 부문 ‘명예의 전당’ 선정

한국서부발전이 1월 27일 산업정책연구원이 주최하고, 산업통상자원부가 후원한 ‘2022 대한민국 브랜드 명예의 전당’에서 발전서비스 부문 최고의 브랜드로 선정됐다. 올해로 6회째를 맞이한 ‘대한민국 브랜드 명예의전당’은 경영실적, 브랜드 가치, 고객만족도 등을 평가해 한 해 동안 가장 큰 성과를 보인 브랜드를 선정하고 있다. 전력산업분야 공공기관 중에서는 한국서부발전이 최초로 수상의 영광을 안았다. 한국서부발전은 우리나라 총 발전설비 용량의 약 10%를 점유하고 있다. 최근 들어 기후변화와 코로나19 등 급격한 환경변화를 극복하기 위해 ESG경영에 선제적으로 앞장선 결과, 브랜드 가치와 고객만족도 등에서 높은 평가를 받았다. 또한, 지난해 ‘환경·사회 책임경영과 투명한 지배구조 구축을 통한 기업가치 제고’를 목표로, ESG경영 추진전략을 수립한 바 있다. 탄소중립 등 총 12개 전략방향에 따라 세부과제를 추진 중이며, 지난해부터 가시적인 성과를 보이고 있다.



3

설명절 취약계층에 온정의 손길 전해

한국서부발전은 1월 26일 설 명절을 앞두고 취약계층을 위한 ‘따뜻한 설명절 보내기 나눔활동’을 진행했다. 이날 한국서부발전은 태안군 관내 노인복지관 등 10개 사회복지시설에 총 3,000만 원의 떡국키트와 생필품을 전달하며 지역사회 독거노인과 장애인 등 취약계층에게 따뜻한 온정의 손길을 전했다. 떡국키트와 생필품은 한국서부발전 임직원이 매월 급여 일부를 자율적으로 기부한 ‘사랑나눔이금’으로 마련됐다. 코로나19 장기화로 어려움에 처한 지역경제가 빨리 회복될 수 있도록 군내 전통시장과 소상공인으로부터 물품을 구매했다. 김종균 한국서부발전 상생혁신실장은 “코로나19로 인한 사회적 거리두기로 몸은 물론 마음도 힘든 시기를 보내고 있지만, 이웃들이 따뜻한 설명절을 보내는 데 작은 도움이 되길 바라는 마음에 이번 나눔을 준비했다”며 “올해도 지역과의 상생을 위해 지속적인 사회공헌활동에 나서겠다”고 말했다.



4

세라믹기술원과 수소발전 기술개발 ‘맞손’

한국서부발전은 1월 12일 경남 진주시 한국세라믹기술원에서 세라믹기술원과 ‘탄소중립 수소발전 기술개발을 위한 업무협약’을 체결했다. 양 기관은 앞으로 3년간 수소경제 시대를 선도하기 위한 수소 혼소 및 전소 가스터빈용 열차폐 세라믹 코팅분말 개발과 고체산화물 수전해설비의 핵심 부품 국산화 등 다양한 기술개발을 위해 긴밀히 협력하기로 했다. 수소혼소 발전이란 기존 액화천연가스(LNG) 연료에 수소를 혼합해 발전용 터빈을 가동하는 환경친화적 발전기술이다. 한국서부발전은 탄소중립 실현을 위해 단계적으로 수소비율을 높여 결국에는 100% 수소로만 연소하는 발전기술을 구현할 계획이다. 또 한국서부발전은 세라믹기술원과 그린수소 생산을 위해 고체산화물 수전해설비(SOEC) 기술개발도 협력한다. 독일과 일본 등 외산에 의존하고 있는 SOEC 셀(Cell) 기술을 국산화해 국가경쟁력 확보에 나선다.



5

SNS로 차량운전자 안전교육 ‘시행’

한국서부발전은 2월 22일 사업장 내 부산물과 화공약품 상하차 작업 시 발생할 수 있는 안전사고를 막기 위한 동영상 교재를 제작, 차량운전자들을 대상으로 SNS를 통한 비대면 교육을 시행했다. 동영상 교육자료는 석탄재와 탈황석고 반출작업 등 6개 분야로, △상하차 작업 시 위험요인 안내 △보호장비 착용 △작업절차 등을 담고 있다. 교육영상은 유튜브에서 ‘서부발전 상하차 안전교육’으로 검색해 시청할 수 있다. 한국서부발전은 부산물과 화공약품을 옮기는 운전자들이 손쉽게 교육영상을 접할 수 있게 SNS를 활용하고, 발전소 출입 시 간단한 퀴즈를 통해 교육이수 여부를 점검할 예정이다. 한국서부발전 관계자는 “부산물 반출과 화공약품 입고 등으로 태안발전본부에만 하루 약 300여대의 차량이 출입하고 있어 효과적이고 직관적인 안전교육 방법을 고민하던 끝에 SNS를 활용한 동영상 교재를 개발하게 됐다”며 “교육영상을 접한 운전자들의 반응이 좋아 향후 다양한 영상을 추가 제작할 예정”이라고 말했다.



6

협력기업 ESG 역량강화 ‘지원’

한국서부발전은 지난해 12월부터 올해 1월까지 약 두 달간 주요 협력사 30곳을 선정해 ESG 전문평가기관인 나이스평가정보로부터 ESG 평가와 교육, 컨설팅을 받을 수 있도록 지원했다. 나이스평가정보의 분석과 평가에 따르면 30개 협력사의 ESG 대응수준은 ‘보통’ 또는 ‘미흡’으로 나타났다. 하지만 30개 협력사 대부분이 10인 미만 사업장인 점을 감안하면 전반적인 ESG 경영수준은 양호한 것으로 분석됐다. 미흡한 부분에 대해선 추가적인 컨설팅과 더불어 개선과제가 주어졌고, 평가과정에서 적극적인 ESG경영 도입의지를 보여준 협력사에게는 동기부여를 위한 포상을 실시했다. 상위 5개사에는 ESG 우수기업 인증패를 수여했고, 평가에 참여한 기업 전체에 인센티브로 신용평가를 1회 받을 수 있도록 지원했다. 아울러 한국서부발전은 이번 평가에서 주어진 개선과제가 잘 이행되고 있는지를 모니터링하고 연중 재평가하는 등 사후관리에 나설 예정이다.



서부공감 3+4월호 이벤트

〈서부공감〉 3+4월호 재미있게 보셨나요?

재미있게 읽으셨다면 쉽게 맞힐 수 있어요!

Q U I Z

- 1 한국서부발전이 2022년 1월 23일 태안문화예술회관에서 태안지역 청소년들이 미래를 대비하고 계획하는데 도움이 되고자 기획한 행사는?
(힌트 : 서부공감 ○표스키 진로콘서트)
- 2 우유와 달걀을 포함하여 동물성 식품을 전혀 먹지 않는 적극적인 채식주의자를 뜻하는 말은? (힌트 : 브기)

참 여 방 법 QR코드 찍고 구글폼에 정답 남기기

참 여 기 간 2022년 3월 31일까지

당첨자 발표 2022년 4월 10일(한국서부발전 공식 블로그 공지)

경 품 CU모바일상품권 2만원권 10명



시대가 바라는 깨끗한 에너지

지구의 미래를 위해서_
사람을 위한 기술을 찾아서_
그린 뉴딜의 힘을 믿어서_

그래서__ 서부발전이 당신 곁에 있습니다

시대가 바라는 깨끗한 에너지

새로운 시대를 여는 친환경 에너지 글로벌리더

wp 한국서부발전