

2022 01 + 02
세아와 함께

세아가 조
세상을 아름답게 하는 사람들

WITH
SéAH

SéAH



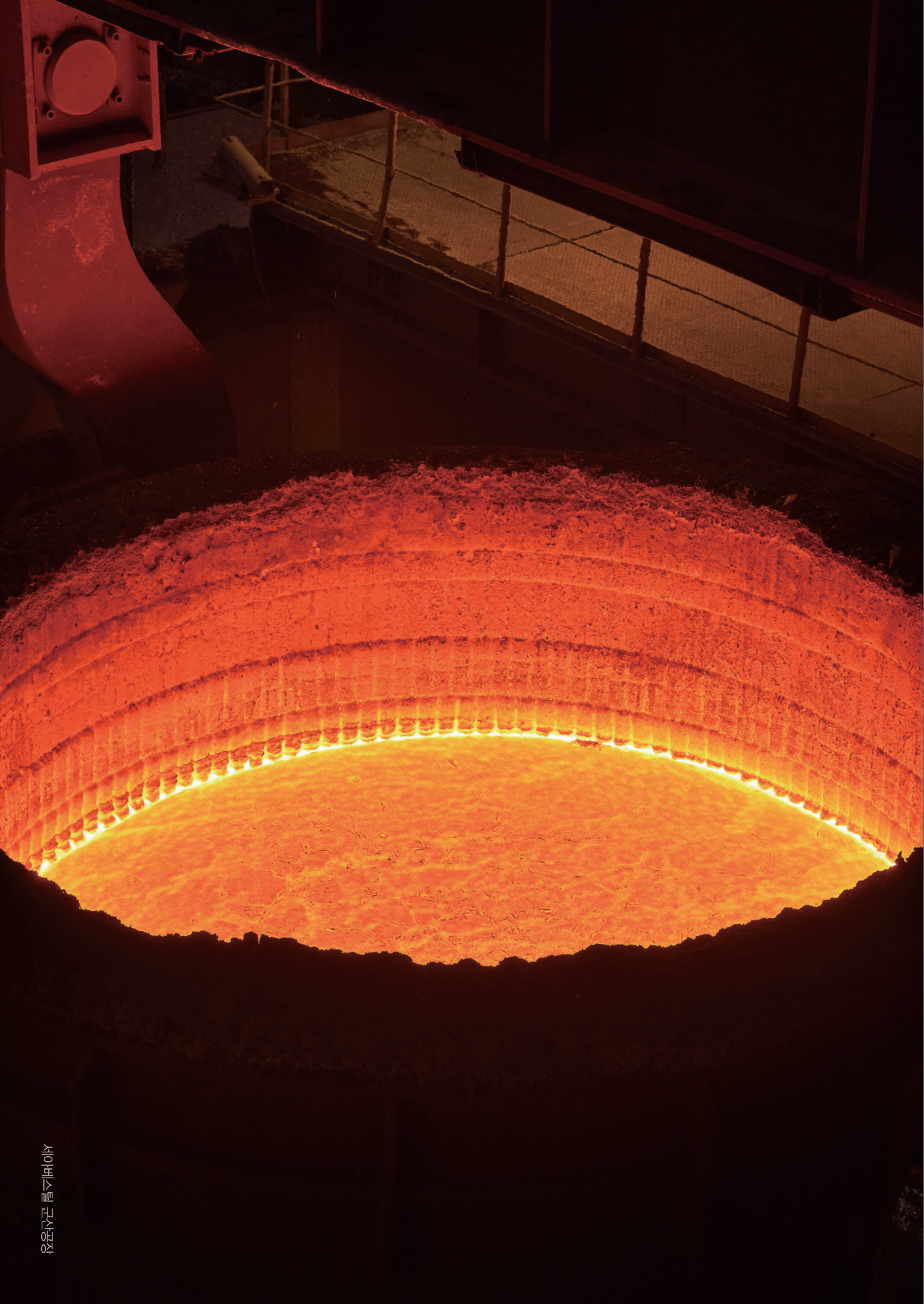
친환경 종이와 공기를 인쇄로 제작되어 지구 환경 보호에 앞장섭니다.

With
SěAH

보이지 않아도 늘 가까이서 우리를 돕는 철의
모습처럼. 세아는 오늘도 세상을 아름답게
만들기 위해 묵묵히 노력하고 있습니다.

세아포토

세아의 오렌지 컬러는
끊임없는 열정과 자신감을 나타냅니다.



Contents

08

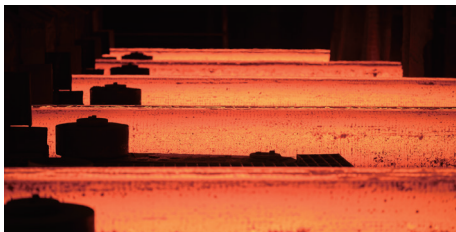
프롤로그
세상을 지키는 아름다운 힘

10

신년사
호랑이의 웅맹과 기상을 본받아
강한 결기(決起)로 호기롭게 전진해 나갑시다.

12

특별한 만남
서로를 이해하기 위한 첫걸음
'세대 이해 및 성과 내는 조직문화' 강연



16

컬러 리포트
따뜻함과 행복을 전하는 색, 오렌지색

20

세아 뉴스룸 1
남들과 다른 경쟁력을 위한 새해 다짐
2022 세아그룹 신년회의

24

세아 뉴스룸 2
세아베스틸, 공정위 '공정거래협약 이행평가'
최우수 등급 표창 수상

26

ESG in 세아
새로운 세아를 만들기 위한 첫걸음

30

세계 속의 세아
다양함이 공존하는 도시에서 미래를 도모하다
SeAH Steel UAE

34

함께의 가치
난제 해결을 위해 한뜻으로 모인 열정의 외인구단
세아베스틸 세아업적상 금상 수상팀



40

에코 패밀리
모두에게 이로운 친환경 비건 쿠킹 클래스
세아홀딩스 인사팀 이운상 팀장 가족

44

지속 가능한 여행
버려진 광산의 아름다운 변신
충주활옥동굴

48

세아뉴스
사우동정

50

세아 즐겨찾기
세아홀딩스 커뮤니케이션팀 이성규 대리
인스타그램 전원속의 내집(greenhouse4u)



〈세아가족〉은 세아인의 적극적인 참여로 만들어가는 우리 모두의 사보입니다. 〈세아가족〉에 소개할 만한 세아인, 어디에 내놓아도 자랑스러운 부서, 화목한 세아 가족을 추천해 주세요. 또한 상담이 필요한 고민거리나 공유하고 싶은 채널이 있다면 언제든지 사연 보내주세요. 한 사람 한 사람의 적극적인 참여가 모두 함께 소통하는 〈세아가족〉을 만드는 초석이 됩니다.
문의 커뮤니케이션팀 이유진 수석 yujin.lee@seah.co.kr / 02 6970 0093

발행일 2022년 3월 7일(통권 397호)

발행인 천정철

발행처 세아홀딩스

주소 서울시 마포구 양화로 45 세아타워 30층

기획 세아홀딩스 커뮤니케이션팀 02 6970 0093

디자인 (주)홍커뮤니케이션즈 www.hongcomm.com

사진 Studio KENN ISSN 2636-1787

* 외부 필자의 글은 〈세아가족〉의 편집 방향과 다를 수 있습니다.

세아가족
세상을 아름답게 하는 사람들

세아와



함께

우리의 삶과 사회를 더욱 풍요롭게 하기 위해 조용히 최선을 다하는 것, 바로 세아가 추구하는 가치입니다. 또한 모든 가치 창출의 원천이 사람이라는 경영 원칙을 기반으로 세아인이 여유롭고 자신 있는 삶을 누릴 수 있도록 함께합니다.

세상을 지키는 아름다운 힘

호랑이의 용맹과 기상을 본받아 강한 결기(決起)로 호기롭게 전진해 나갑시다.

세아인 여러분, 2022년 임인년(壬寅年) 새해가 밝았습니다.

우리 모두가 코로나19로 움츠렸던 어깨를 활짝 펴고
일상으로 돌아가는 한 해가 되기를 간절히 바라는 마음을 담아 새해 인사를 전합니다.
새해에 큰 복 누리시고 보람 있는 한 해를 만들어나가기 바랍니다.



2022년 새해 아침

회장 이순형

세아의 지난해 회고와 올 한해 전망의 말씀 부탁드립니다.

수년간 침체 국면에서 벗어나지 못하고 있던 철강 시장이 코로나19 확산으로 최대 위기를 맞았지만, 다행히 지난해는 팬데믹 충격에서 벗어나려는 국제 사회의 움직임과 함께 오랜만에 활기를 띠는 분위기였습니다.

가동을 멈추거나 감산에 돌입했던 많은 공장이 생산을 재개하면서 철강 수요가 살아나고 일시적인 수급 불균형으로 가격도 급등하여 활황세까지 보였습니다.

이러한 국내외 철강 시장의 급격한 변화와 여러 임직원의 노고에 힘입어 세아의 주력 사업은 매출과 수익이 개선되며 힘든 고비를 무사히 넘겼습니다. 그러나 안심하기에는 앞길이 순탄치 않아 보입니다.

이미 지난해 말부터 철강 시장의 활황세가 주춤하는 조짐을 보이고 있기 때문입니다.

그 외에도 시장을 뒤흔들 위험 변수가 국내외 도처에 도사리고 있습니다.

코로나19 재확산에 따른 경기 퇴조, 기후 변화를 둘러싼 글로벌 교역 질서 변화, 미·중 갈등 항방, 국제 금리 인상, 국제 원자재 파동, 국내 대통령 선거 후 정책 변화 등 나열하기도 벅찬 도전적인 상황이 펼쳐질 것이기에 한시도 긴장의 끈을 놓을 수가 없습니다.

2022년, 세아 가족에게 필요한 자질은 어떤 것이 있을까요?

불확실성이 점점 커지고 있는 이 시대, 이른바 '초불확실성 시대'에 우리가 지속가능한 생존력과 흔들림 없는 성장 기반을 갖추기 위해서 무엇을 어떻게 해야 하는지를 다시금 깊이 고민해보지 않을 수 없습니다. 운 좋게 순풍을 타고 목적지에 다다르기보다 자력으로 폭풍을 헤치고 나아갈 수 있는 능력을 키워야 합니다. 즉, 상황에 의존하지 않고도 우리만의 특화된 기술과 실력으로 진정한 성장을 일궈낼 수 있는 역량을 확실히 다져야 한다는 것입니다.

거센 변화와 복잡하고 예측 불가능한 시대를 살아가기 위해서는 훨씬 더 치열하게 도전하고 민첩하게 행동하는 자세가 요구됩니다.

어려운 현실 속에서 세아 가족에게 필요한 자세는 무엇입니까?

비즈니스 세계에서 흥망성쇠는 일상이입니다.

오늘의 승자가 내일의 패자가 되고, 안주하는 강자들은 혁신을 앞세운 후발 주자들에게 속절없이 자리를 내주게 됩니다.

지금처럼 많은 부문에서 큰 변화가 일어나는 전환기일수록 그와 같은 현상은 더욱 자주 보이게 될 것입니다.

모두가 치열하게 생존을 위해 분투하는 상황에서 조금만 방비를 소홀히 하면 내일을 장담할 수 없습니다.

늘 어제보다 더 나은 변화를 추구하고 불가능에 도전하는 것을 즐기는 자세가 필요합니다.

미래를 준비하는 '변화와 도전'을 세아인의 업무 태세로 체화(體化)하고, 오늘에 최선을 다한다면 우리는 어떠한 난관도 성공적으로 돌파해 나갈 수 있을 것입니다.

끝으로, 세아 가족에게 격려의 말씀 부탁드립니다.

올해는 호랑이띠 해입니다.

기업 경영 환경에 많은 굴곡이 있겠지만 호랑이의 용맹과 기상을 본받아 강한 결기(決起)로 호기롭게 전진해 나갑시다.

지난해 세아의 발전과 성과 증진을 위해 노고를 아끼지 않은 세아인 여러분에게 다시 한번 감사와 격려의 인사를 드리고, 임인년 새해 여러분의 가정과 일상에 만복이 깃들기를 기원하겠습니다.



서로를 이해하기 위한 첫걸음

세아그룹 '세대 이해 및 성과 내는 조직문화' 강연

상대를 이해하고 심을 때는 먼저 상대에 대해 알아야 한다. 세아홀딩스는 사내 화합의 일환으로 임원과 팀장을 대상으로 MZ세대를 이해하기 위한 강연의 자리를 마련했다. 세아인의 절반에 가까운 43.1%를 차지하고 있는 MZ세대에 대한 강연의 현장으로 찾아가 보자.

세아그룹 43%를 구성하는 MZ세대 이해 노력

“바쁘신데 불구하고 특강을 위해 온라인과 오프라인으로 참석해주신 임원과 팀장님에게 감사의 말씀을 드립니다. 조직의 다양한 인적 구성 속에서 업무를 추진할 때 갈등이 발생할 수 있습니다. 갈등의 원인을 이해하고 이것을 바탕으로 어떻게 일을 하고 건전한 조직문화를 구축할 것인가에 대한 인사이트를 얻기 위해 이번 특강을 준비했습니다.”

이날 강연은 인사팀 이운상 팀장의 안내로 시작되었다. 연이어 세아그룹의 세대 구성을 소개했다. 세아그룹의 86세대(1961~1969)는 1,253명으로 26.8%, X세대(1970~1980)는 1,386명으로 29.7%, 밀레니얼 전기(1981~1988)는 1,144명으로 24.5%, 밀레니얼 후기(1989~1995)는 757명으로 16.2%, Z세대(1996~2010)는 114명인 2.4%로 구성되어 있다. 이날 강연의 주제이기도 하며, 밀레니얼과 Z세대를 합친 MZ세대는 세아그룹에서 총 43.1%를 차지하고 있었다.

“세아그룹도 43%가 MZ세대로 구성되어 있습니다. 곧 절반이 넘겠죠. 이러한 MZ세대와 같이 일하고 협업하고 리딩하고 성과를 내야 하는데, 쉽지 않은 일입니다. 그래서 지금부터는 MZ세대의 특성을 이해하고 성과를 내는 조직문화에 대해 ‘대학내일’ 대표이신 김영훈님을 모시고 말씀을 들어보겠습니다.”

“이렇게 일을 하고
건전한 조직문화를
구축할 것인가에 대한
인사이트를 얻기 위해
이번 특강을 준비했습니다.”



이운상 팀장의 세아그룹 인적 구성 현황과 강사 소개에 이어 비로소 강의가 시작되었다. 대학내일은 직장인 전용 커뮤니티 앱 '블라인드'에서 실시한 '2021 재직자 행복도 조사'에서 구글코리아, 네이버웹툰 등의 회사와 함께 10위안에 든 회사다. 특히 복지, 워라밸 등 다양한 평가 요소 중 '윤리' 측면에서 100점 만점에 91점으로 최상위 점수를 받아 직장인들의 이목을 집중시키기도 했다. 마케팅 전 영역에 젊은 솔루션을 제공하기 위해 젊은 세대에 대해 공부를 많이 하는 회사이기도 하다. 또한 Z세대와 직접 소통하는 네트워크 등을 운영하며 MZ세대와 직접 소통하고 공부한다. 특히 국내 최초이자 유일의 20대 전문 연구기관인 '20대 연구소'를 운영해 MZ세대를 전문적으로 연구한다.

이날 강의는 '세대 이해 및 성과 내는 조직문화'라는 대주제 아래, 이해의 어려움, 세대 구분과 영향력, MZ세대 워킹 트렌드 4가지, 리더 역할 관점의 구성원 이해, 조직문화 관점의 구성원 이해, 리더의 균형점이라는 총 6가지 소주제로 진행되었다. '9시 1분은 9시가 아니다'라고 말하는 기성세대와 '6시 1분도 6시가 아니다'라고 말하는 MZ세대를 균형적인 시각으로 살펴봄에 이해하기 위한 노력을 했다.

연결되어야 열매 맺는 세대를 위한 조언

2021년 한국의 MZ세대 인구는 총인구의 33.1%, 경제활동 인구의 46.1%를 차지하고 있다. MZ세대가 가장 큰 구매력을 지속할 시간은 앞으로 15년이다. 따라서 MZ세대의 조직 내 소프트 랜딩이 조직 경쟁력 창출의 핵심이 되고 있다는 것이다. MZ세대와 함께 일하기 위한 워킹 트렌드로는 첫째, 의무만 아니라 권리도 동시에 제공하며, 의무 외 개인의 삶을 명확히 구분해야 한다는 것. 또한 다양한 행복 동기에 대한 이해가 필요하다는 것이다. 조직의 성장이 꼭 개인의 성장을 뜻하지 않으므로 직무이동 및 순환제와 주니어 보드를 운영하고 사이드 프로젝트 참여 기회를 제공하는 것도 대안으로 제시하였고 업무적으로는 친밀한 관계를 형성하는 것이 중요하데, 목적 중심의 수평적 소통을 하며 정확하고 효율적인 비대면 소통하기를 조언했다. 마지막으로 '관행'이라는 이름으로 행해지던 것을 공정한 기준으로 바꾸기 위해 정해진 기준에 의한 평가를 하고, 상대평가보다 절대평가를 추천했다. 그리고 책임을 다하지 않은 구성원도 엄격히 평가하기를 조언했다.

다양한 현실적 조언으로 몰입도를 높이던 강의 말미. 농사짓기를 취미로 한다는 김영훈 대표는 본인의 주말농장에서 생겼던 일화를 소개했다. 작은 스티로폼 박스에 오이를 키웠더니 오이가 하나만 열렸더라는 것. 하지만 노지에 키웠더니 비슷한 크기의 줄기에 오이가 72개나 열렸다는 것이다. 그런데 뿌리를 보니 스티로폼 박스엔 뿌리가 가득했지만, 수많은 열매를 맺었던 오이의 뿌리는 너무나 작았다고.



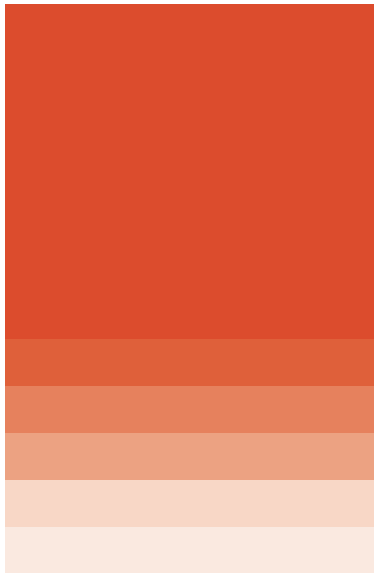
“구성원이 자기다움을 꽃피울 수 있도록 돕고, 리더 본인도 다른 구성원과 협력하고자 노력한다면 세아는 더욱 발전해 나갈 것입니다.”

“박스의 상징은 지식과 정보를 교류하지 않은 개인과 팀의 칸막이입니다. 스티로폼에서 자란 오이는 불필요한 경쟁으로 열매를 맺는 본질은 잊고 쓸데없이 뿌리를 키우는 데만 에너지를 쏟은 것은 아닐까요. 노지 오이는 칸막이가 없으니 어디서든 자원을 가져올 수 있어 열매를 맺는 본질에만 집중한 것이죠. 자연과 인간의 이치는 다르지 않습니다. 현재는 연결되어야만 열매를 맺는 세대입니다. 결국 앞으로의 비즈니스도 다양성의 연결로 새로운 가치가 만들어질 것입니다. 훌륭한 리더는 중용을 바탕으로 이 모든 경계에서 구성원이 자기다움으로 지극히 정진하여 꽃을 피울 수 있게 '돕는 사람'이 아닐까 합니다.”

오늘 이 강의 역시 기성세대와 새로운 세대를 잇기 위한 노력의 일환으로 마련되었다. 김영훈 대표의 말처럼 구성원이 자기다움을 꽃피울 수 있도록 돕고, 리더 본인도 다른 구성원과 협력하고자 노력한다면 세아는 더욱 발전해 나갈 것이다. 이를 위해 앞으로 세대 간의 이해를 위한 다양한 강의가 준비되어 있다고 하니 더욱 화합하고 발전하며 성장할 세아를 기대해본다.☺

SeAH ORANGE

R 229 G 78 B 42
#E54E2A



따뜻함과 행복을 전하는 색, 오렌지색

박용기 (과학칼럼니스트, <맛있다, 과학때문에> 저자)

Orange

빈센트 반 고흐의 잘 알려진 그림 중에 <별이 빛나는 밤 (The Starry Night)>이라는 그림이 있다. 고갱과 다빈 후 자신의 귀를 자르고 정신병자로 취급되어 남프랑스 생 레미 요양원에서 생활하면서 그린 그림으로, 코발트블루의 밤하늘에 소용돌이로 묘사된 별들이 인상적인 작품이다. 그런데 그 소용돌이 안에 자리하고 있는 달과 작은 별들을 고흐는 어떤 색으로 칠했는지 기억하는가?

고갱과 함께 남프랑스 아를에서 그림을 그렸던 고흐에게 오렌지색과 노란색은 프로방스의 맑고 밝은 햇살이었다. 특히 고흐는 오렌지색을 많이 사용하여 사람의 피부와 옷을 표현했으며, 고흐도 좋아하는 색이 되었다. 그는 노란색과 붉은색의 흙 오키(ochre)를 섞어 자신만의 오렌지색을 만들었고 그의 별이 빛나는 밤 속의 달과 별을 이 색으로 칠했다.

오렌지색은 강하게 자극하지만 친근감이 있는 색



오렌지색 혹은 주황색

오렌지색은 우리말로로는 주황색이라 부른다. 그런데 주황(朱黃)은 붉은색과 노란색을 혼합한 색이라는 뜻이다. 이 색은 무지개에서 빨강과 노랑의 가운데에 위치하며 가시광선에서 585 ~ 620 nm 정도의 파장을 가지는 색이다. 유럽에서도 15세기 후반까지 특별한 이름이 없이 yellow-red로 불렸다고 한다. 포르투갈의 상인들이 15세기 말에 아시아로부터 오렌지를 처음 유럽으로 가져간 후 이 색은 이 과일의 이름과 같은 이름으로 불리기 시작하였다. 오렌지 나무를 뜻하는 산스크리트어 '나랑가(naranga)'가 페르시아어 '나랑'으로 그리고 아랍어 '나란지'를 거쳐 유럽으로 건너가 스페인어로는 나랑하(naranja) 등이 되고 후에 영어의 오렌지가 되었다. TV나 컴퓨터 모니터에서는 빛의 합성으로 색이 재현되는 RGB(red-green-blue) 색 모델이 사용되는데, 오렌지색은 파란빛을 완전히 끈 상태에서 강한 붉은빛과 낮은 강도의 녹색 빛을 섞어 만든다. 하지만 화가들이 그림을 그릴 때엔 붉은색과 노란색을 다양한 비율로 섞어 조금씩 색조가 다른 오렌지색을 만든다. 하지만 이렇게 만든 오렌지색은 오렌지색을 내는 염료를 사용할 때에 비해 선명하지 않아 오렌지색을 내는 염료나 물감이 쓰이기도 한다. 고대부터 사용하던 오렌지색 물감으로는 연단 혹은 광명단(minium)과 마시콧(massicot, 일산화 납)이

있는데, 산화납을 가열하여 만들었다. 이 두 물감이 모두 유독하기 때문에 20세기에 들어오면서 크롬 오렌지와 카드뮴 오렌지 물감으로 대체되었다. 그 후 퀴나크리돈(quinacridone)이 1935년에 합성되었고, 1986년에는 우수한 내후성, 내광성, 뛰어난 색 강도와 채도를 가진 오렌지색 물감 디케토-피롤로 피롤 오렌지(diketo-pyrrolo pyrrole, DPP)가 개발되어 페인트 뿐만 아니라 플라스틱이나 섬유 등의 색을 내는 데에도 널리 사용되고 있다.

오렌지색의 심리학

유럽이나 미국 사람들을 대상으로 한 설문조사에 의하면 오렌지색은 오락, 인습에 얽매이지 않음, 외향적 성격, 따뜻함, 불, 에너지, 활동, 위험, 맛과 향 등과 연관이 깊은 색으로 인식된다. 오렌지색은 문화적인 배경에 따라 호불호가 갈리는 색이기도 하다. 미국에서는 죄수복과 연관이 되기도 하지만 다른 나라에서는 왕족이나 영성과 관련이 있는 귀한 색이기도 하다. 2018년의 연구에 의하면, 오렌지색은 흥분시키는 색으로 에너지 레벨을 높여주어 장난기와 활기찬 느낌을 주지만 이 때문에 공부와 같은 과제 수행을 어렵게 만들 수도 있다고 한다. 또 다른 연구에 의하면 오렌지색은 강하게 자극하지만 친근감이 있는 색이다. 시각적으로 두드러지는 경향이 있어 주목받는 색상으로 교통

따뜻함과 변화를 가능하게 하는 유연함



표지판이나 광고 등에 많이 사용된다. 파장이 긴 오렌지색이나 빨간색은 높은 수준의 각성을 유발하는 경향이 있다고 한다. 오렌지색은 밝은 저녁노을과, 오렌지나 감귤 같은 과일과 같은 색으로 사람들에게 아름다움과 신선한 맛과 같은 행복한 느낌을 준다. 연구에 의하면 오렌지색이 충동적인 쇼핑객들의 제품 구매와 웹사이트 구독을 촉진한다고 알려져 있다. 또한 오렌지색 로고나 오렌지색을 포함하는 로고가 소비자들의 행동을 자극하는 데 가장 효과적인 색이라는 연구도 있다. 그래서 음료회사 한타, 세계적 온라인 쇼핑 회사 아마존, 음향시스템 회사 JBL, 독일 항공사 루프트한자, 마스터카드, 맥도널드 등과 같이 오렌지색을 로고에 사용하는 기업들이 많다.

자연에서 만나는 오렌지색

저녁노을은 노란색에서 붉은색 그리고 중간 빛의 밝은 오렌지색 등 다양한 색을 띤다. 백색광의 태양 빛이 대기층을 지나 우리 눈에 오는 동안 빛은 공기 분자나 공기 중에 있는 입자들에 의해 산란이 일어나게 된다. 파란빛과 같이 파장이 짧은 빛일수록 산란이 많이 일어나 우리 눈에 도달하는 태양의 빛 속에는 파란빛의 강도가 약해지게 된다. 석양의 경우 태양의 고도가 낮아 태양빛이 우리에게 오기까지 통과해야 하는 대기층의 거리가 멀어지게 되어 파란색이나 초록색과 같은 짧은 파장의 빛 성분은

거의 다 산란되어 흩어진다. 그 결과 노란빛에서 붉은 빛까지의 파장을 가진 빛만 우리 눈에 들어오게 된다. 저녁노을 외에도 오렌지, 감귤과 같은 과일, 당근, 붉은 호박과 같은 야채, 그리고 가을 단풍 등 주변에는 오렌지색이 많다. 이것들에 공통적으로 들어있는 물질은 카로틴(carotenes)으로 광합성과 연관된 색소이다. 이 물질도 엽록소처럼 태양광의 일부를 흡수하여 식물에 필요한 화학물질을 만든다. 카로틴이라는 이름은 이 물질이 많이 들어 있는 당근(carrot)으로부터 왔다. 그런데 재미있는 사실은 18세기 이전까지 당근은 오렌지색이 아니라 아시아지역에서는 보라색, 유럽에서는 흰색이나 붉은색이었다. 당근이 오렌지색을 가지게 된 것은 네덜란드에서 품종개량을 통해 오렌지색 당근이 만들어진 이후다. 옛날 온도계가 사용되지 않을 때 철로 여러 가지 연장을 만들던 대장간에서는 쇠가 달궈진 색으로 온도를 가늠하였다. 검은색의 철이 온도가 올라감에 따라 어두운 붉은색이 나타나면 550 ℃ 정도가 되며, 밝은 빨간색을 거쳐 오렌지색에 도달하면 대략 1,000 ℃가 된다. 이 온도가 되면 강하던 철도 유연하고 따뜻한 느낌을 주게 되며, 실제로 풀무질을 통해 유용한 연장으로 변신할 수 있게 된다. 세아의 오렌지색은 어쩌면 바로 이런 따뜻함과 변화를 가능하게 하는 유연한 기업 가치와 통하지 않을까 생각한다.☺

남들과 다른 경쟁력을 위한 새해 다짐

2022
세아그룹
신년회의

지난 1월 5일, 2022 세아그룹 신년회의가 세아타워 4층 오디토리움에서 열렸다. 지난해는 세아의 경영 실적이 호실적을 거두었다. 하지만 올해에도 지속적인 호황을 낙관하기보다는 철저하게 대비해 시장의 불안에 만반의 준비를 하자고 다짐을 하는 자리가 되었다. 비록 코로나19로 전사가 한자리에 모이지 못하고 온라인 생중계로 진행되었으나 임직원의 결약만큼은 장소를 불문하고 뜨겁게 한뜻으로 모을 수 있었던 행사가 되었다.

● 겸손하고 단정한 마음가짐으로 치러진 신년회의

예정된 행사는 오전 9시였지만 8시가 조금 넘은 시간부터 세아타워 오디토리움에는 임직원들이 한두 명씩 입장하기 시작했다. 모두 올 한 해 업무의 시작을 알리는 신년회의에 겸손하고 단정한 마음가짐으로 임하는 듯 보였다.

이날 행사는 코로나19로 인한 거리두기 지침에 따라 직접 신년회의 자리에 참석하기 어려운 지역 사업장 임직원들을 위해 화상회의로 진행되었고 세아제강 포항공장과 세아베스틸 군산공장에서 간단한 새해 인사를 하는 것으로 활기차게 시작되었다.

다음 순서는 베인앤드컴퍼니 안희재 파트너를 초청해 'ESG: 기업의 핵심 경쟁력'에 관한 강의를 듣는 것으로 이어졌다. ESG의 핵심 개념부터 ESG가 급격히 주목받은 배경, 실제 세아의 현실에 적용 가능한 조언 등 세아인이라면 숙지해야 할 사항을 알기 쉽게 설명해주는 시간이 되었다.

● 함께 격려하고 공감했던 수상식 현장

2부 행사는 세아의 브랜드 철학을 담은 오프닝 영상으로 시작되었다. 순수한 아이의 시선으로 촬영된 이 영상에선, 현장에서 묵묵히 일하는 세아인들의 모습이 세상을 든든하게 지키는 진정한 영웅으로 표현돼 임직원의 큰 공감을 얻었다.

영상을 보며 지어졌던 흐뭇한 미소가 채 가시기 전, 세아업적상 수상이 진행되었다. 매해 회사 발전에 기여한 임직원을 포상해 직원들의 사기를 진작하고 노고를 치하하는 이 행사에, 2021년에는 총 12건의 공적이 제출되어 그중 금상 1팀과 은상 3팀, 특별상 1팀이 선정되었다.

금상은 '최적 프로세스 구축으로 2제강 빌렛 생산 초기 안정화'에 공로를 세운 세아베스틸 강승철 차장 외 9명이 수상했다. 이들은 설비 한계에도 불구하고 프로세스 개선 및 인원 합리화를 통해 고급 강종 생산 초기 안정화에 성공했으며, 특히 생산성 극대화를 통해 80억 원의 원가를 절감해 회사 수익성 확대에 기여한 공적을 인정받았다. 은상은 소구경 스테인리스 강관 품질개선 및 생산성 향상을 통한



- 1 신년 회의에서 모두 올 한 해, 남들과는 다른 특별한 해로 보내겠다는 마음가짐을 약속했다.
- 2 이순형 회장에게 세아경영상을 수여받는 세아창원특수강 이상은 대표
- 3 이순형 회장이 세아제강 최영준 이사에게 30년 근속 포상을 수여 후 인사를 나누고 있다.
- 4 이순형 회장이 세아그룹 신입 임원들에게 임명장을 수여하고 있다.

경쟁력 확보에 기여한 세아창원특수강 이영생 부장 외 7명, 무인화 기술개발 및 용접 속도 증속에 기여한 세아제강 김태우 과장 외 8명, 갈바륨 제품 생산 조기 안정화 달성에 기여한 세아씨엠 이선구 차장 외 9명의 총 3팀에게 돌아갔다. 특별상은 조직문화 혁신을 통한 조직 경쟁력 강화에 이바지한 세아제강 김구환 부장 외 11명이 수상했다.

이어서 경쟁력과 미래성장, 경영혁신, 인재육성의 총 4개 부문에서 우수한 업적을 보여준 회사에 시상하는 세아경영상 수상이 이루어졌다. 2021년 경쟁력 부문에 괄목할 성과를 거둔 세아창원특수강이 수상 회사로 선정되어 이상은 대표가 트로피 수여와 함께 회장님께 순금배지를 받는 영광을 얻었다. 이날 수상에는 오디오 리움에 있는 모든 임직원뿐 아니라 온라인으로 참석한 세아의 모든 가족들이 뜨거운 박수로 이들을 축하해주는 훈훈한 모습이 연출되었다.

● 품격은 제2의 경쟁력이다

신임 임원에게 임명장을 수여하기 전, 또 하나의 영상이 공개되었다. 신임 임원이 되기까지의 여정에서 느꼈을 감동들에 대한 감사와 격려의 메시지를 담은 내용이었다. 신임 임원의 동틀 녘 첫 출근길을 비추며 마음을 울리는 잔잔한 배경음악이 흘러나왔고, 영상 후반부, 신임 임원들의 추억이 담긴 사진첩과 마음을 움직이는 나레이션이 나오자 감상하던 참석자 중에는 감동의 눈물을 흘리는 모습이 포착되기도 했다.

영상 상영 후 이어진 임명장 수여식에서, 올해는 총 26명의 신임 임원이 임명되어 각사를 대표하는 신임 임원 7명이 임명장을 수여받았고, 연이어 30년 근속 임원 6명이 포상을 받았다.

수상 직후엔 세아베스틸 김철희 대표와 세아제강지주 김태현 대표의 2021년 혁신사례와 2022년 새로운 도전에 대한 주제로 발표를 들어보기도 했다.

마지막 순서로는 이순형 회장의 말씀이 이어졌다. 이순형 회장은 “새해 복 많이 받으세요. 여러분의 복이 저희 세아의 복입니다.”라는 따뜻한 덕담으로 새해 첫 말씀을 시작했다. 말씀의 요지는 지난해는 철강을 주력으로 하는 각 계열사가 철강 업황으로 인해 예전에 비해 크게 개선된 경영 실적을 거두었으나, 금년엔 다양한 이슈로 걱정이 앞서는 현실에 남과 다른 특별한 무엇을 길러야 한다는 것. 또한 남들과 다른 격차를 조금이라도 더 벌리기 위한 또 하나의 경쟁력은 회사의 품격에서 찾을 수 있다는 것이다.

‘품격은 제2의 경쟁력이다.’

이날 발표의 마지막은 이 한 문장으로 정리되었다. 품격이 있는 회사, 즉 신뢰할 수 있는 회사라는 긍정적이고 호의적 이미지는 남이 흉내내기 쉽지 않은 특별한 경쟁력으로 작용할 수 있다는 것이다. 이를 위해 정도경영과 선도적인 기술력, 대고객 서비스의 질, 내부관리 수준, 건전한 노사관계, ESG 경영실천 등으로 세아의 품격을 높이는 한 해가 되길 기대하며 이날의 신년 회의를 마무리했다. ☺



세아베스틸, 공정위 '공정거래협약 이행평가' 최우수 등급 표창 수상

세아그룹은 창업 초기부터 '한번 맺은 인연을 귀히 여긴다'라는 경영이념을 바탕으로 다양한 협력사들과의 관계를 한치도 소홀히 여기지 않았다. 그리고 그러한 가치는 반세기가 넘는 지금도 전 계열사를 통해 고스란히 이어지고 있다. 특히 세아베스틸은 2017년부터 보다 체계적이고 실질적인 업무 수행을 위해 동반성장사무국을 운영하며 중소기업과의 상생협력을 위해 꾸준히 노력해왔다. 이러한 모든 공로가 이번 표창으로 인정받게 된 것이다.

동반성장 활동에 기여한 점을 인정받아

세아베스틸은 공정거래위원회가 개최한 '2021년 공정거래협약 이행평가'에서 최우수 등급 표창을 받았다. 동시에 동반성장사무국의 국장인 양영주 상무는 동반성장 활동에 기여한 공로를 인정받아 개인 표창의 영예를 얻기도 했다.

공정거래협약 이행평가는 대·중소기업 간 상생협력을 활성화하기 위해 공정거래위원회가 매년 이행 상황을 평가하여 우수사례를 발굴하고 포상하는 제도다. 대기업과 중소기업이 상호 공정한 하도급 거래 질서 정착을 위해 체결한 공정거래협약에 대해 공정거래위원회와 한국공정거래조정원이 그 이행사항을 점검하고 평가해 직권조사 면제 등의 인센티브를 부여한다.

동반성장론 등 협력사에 다양한 지원

세아베스틸은 기업의 동반성장이 경쟁력 제고로 이어지고, 거래 업체와의 신뢰가 지속가능경영을 위한 필수적 가치라고 판단해 2017년도에 동반성장 전담 조직을 신설하였다. 이 조직에서 체계적 동반성장 활동을 위한 플랫폼을 구축하고, 회사에 대한 불만 사항이나 협력사의 의견 및 제안사항들을 동반성장사무국과 실시간으로 소통하는 채널을 운영하고 있다. 더불어 중소기업 간 거래 관계나 협력관계가 실질적으로 개선될 수 있도록 다양한 활동을 펼치고 있다. 특히, 2018년도에는 협력사의 안정적 자금 운용을 지원하기 위해 동반성장론(상생결제시스템)을 도입하여 현재까지 높은 수준의 결제 이용 비율을 유지하고 있다. 창사 이후 처음으로 베트남에 글로벌 생산기지를 설립할 때도 국내에서 꾸준히 거래 관계를 유지해 온 가공업체와 동반 진출을 하기 위해 공급물량 확보 및 적극적인 기술지원으로 중소기업의 해외 진출을 지원한 바 있다.

ESG 경영까지 적극 실천

세아베스틸은 현재 전 세계적으로 화두인 ESG 경영에 앞장서고 있다. 제조 공정에서 발생하는 부산물인 밀스케일을 철스크랩 대체재로 사용하기 위해 중소기업과 공동 R&D를 추진하여 최근 상용화에 성공했다. 이로써 경제적 부가가치 창출은 물론 부산물 재활용률 향상을 통해 탄소중립에도 기여할 것으로 기대하고 있다. 이 밖에도 세아베스틸은 협력사 장학금 지원, 종합건강검진 제공뿐 아니라 지역사회를 위한 물품 기증 캠페인, 코로나19 특별지원 등으로 지역사회를 위한 ESG 경영도 적극 실천하고 있다.

세아베스틸 관계자는 “새해에도 코로나19 팬데믹 영향으로 경영환경이 녹록지 않지만, 고객사와 어려움을 나누고 동반성장할 수 있는 길을 가겠다”고 말했다.

앞으로도 세아베스틸은 파트너사의 경쟁력 강화를 위한 지원 프로그램을 더욱 확대해 파트너사의 생산성과 품질을 향상시키고 직원 역량 강화에도 최선을 다할 것이다. 상생의 가치를 꾸준히 실천하는 세아베스틸의 아름다운 행보를 기대해보자. ☺

새로운 세아를 만들기 위한

새롭게
화합하는
세아

첫걸음

지난 1월 말, 뉴스를 통해 세아의 한 공장에서 몇 년 전 발생한 마음 아픈 사건이 세상에 공개되었다. 비록 충격이 크고 믿기 힘들지만, 그 또한 우리의 조직 내에서 실제 발생했고 존재했던 모습이기 때문에 이번 사건을 계기로 세아의 핵심가치와 조직문화가 새롭게 거듭나는 계기로 삼고자 모두가 온 힘을 다하고 있다. 이를 위해 변화하고자 하는 노력과 새로 정립한 대책을 〈세아가족〉에서 공유하며 온 임직원이 힘을 모아 새롭게 화합하는 세아를 준비하고자 한다.

기업의 원칙 재확립과 재발 방지 노력

“참혹하고 참담합니다. 경영자로서 많은 어려움에 처해 봤지만 단 한 번도 스스로 당당하지 않았던 적은 없었습니다. 하지만 이번 일로 제 가슴이 무너지는 심정입니다.”

이태성 사장은 해당 뉴스가 보도된 이튿날인 지난 1월 25일, 임직원 설명회를 긴급 개최하였고, 이 자리를 통해 비통하고 참담한 심경을 밝히며 그동안 세상을 아름답게 만들고자 해왔던 세아의 노력이 한순간에 무너져 내린 상황을 개탄했다. 임직원에게 진심을 전달하고자 직접 작성한 메시지를 낭독하면서, 본 사건에 대한 엄중한 책임감과 회사와 경영진, 세아인 모두의 각고의 노력을 당부했다. 특히, 앞으로 기업의 원칙을 재확립하고, 사규 및 의사결정 과정과 컴플라이언스 시스템 등을 전면 개정하여 그 어떤 부담이나 저항을 감내하고서라도 철저히 약속을 지켜나갈 것을 모든 구성원들 앞에서 약속했다. 그리고 이어진 질의응답 시간에는 설명회에 참석한 직원들의 ‘과거와 의 단절’, ‘투명한 정보 공유’, ‘사건 재발 방지 대책’ 등에 대한 제안과 질문이 이뤄졌으며, 이에 대해 이태성 사장이 직접 답변하며 ‘무관용 원칙’에 대한 강조와 철저한 재발 방지 의지를 거듭 밝혔다. 설명회 직후, 세아홀딩스 RM (Risk Management)실은 모든 임직원을 대상으로 그룹 컴플라이언스 시스템 및 조직문화를 개선하고 강화하기 위한 의견 제안을 요청했다. 세아인들의 다양한 제안들이 RM실에 접수되었으며, 의견 취합 직후인 지난 2월 18일, 즉각적인 액션 플랜 수립과 실행을 위한 컴플라이언스 운영위원회가 개최되었다. 이번 회의에서 논의되었던 안건 내용은 ‘무관용 원칙 정립’, ‘임직원 제안 및 내부제보 사항 논의’, ‘외부기관 참여 활성화’, ‘하타인 및 내부고발 제도 정립’, ‘컴플라이언스 수행 결과 KPI 반영’ 등 보다 건전한 세아를 만들기 위한 내용들이었다.

무관용 원칙 정립으로 가해자 엄중 징계

‘무관용 원칙(Zero Tolerance Policy)’은 특정 사안이 발생하였을 때 절대 타협하거나 묵인하지 않고 엄격하고 원칙적인 조치를 취하는 것을 의미한다. 세아는 조직문화와 핵심가치를 위협하고 악영향을 끼치는 ‘직장 내 괴롭힘’, ‘직장 내 성희롱’, ‘폭력행위’를 무관용에 해당하는 3원칙으로 규정, 임직원 개인인을 보호함과 더불어 세아의 선한 가치와 문화를 지켜내고자 한다. 세아홀딩스 RM실은 ‘직장 내 괴롭힘’, ‘직장 내 성희롱’, ‘폭력행위’ 방지에 관한 규정 개정 및 프로세스 재정립을 계열사에 요청하였으며, 컴플라이언스 운영위원회에는 상기 취지 준수 및 목적 달성을 위하여, 그룹 차원에서 무관용 원칙으로 결정된 사항에 대한 행위 발생 시 가해자에 대한 징계수위를 ‘면직’으로 결정했다. 이와 관련, 각 회사들도 사안의 중요성 및 무관용 원칙의 필요성에 공감하여 1분기 내 완료하는 것을 목표로 해당 규정 및 프로세스를 제·개정 중에 있다.

‘무관용 원칙(Zero Tolerance Policy)’

무관용 원칙이라 함은 특정 사안으로 인하여 피해사실이 발생되었을 때 엄격한 조치를 철저히 취하는 것을 의미함. 무관용 원칙으로 규정하여, 세아그룹 임직원 개인인을 보호함과 더불어 핵심가치를 준수하고자 함

제안사항 및 검토 결과를 임직원에게 투명하게 공개

세아홀딩스 계열 전 임직원을 대상으로 컴플라이언스 시스템 및 조직 문화 개선에 관해 제안과 제보를 요청한 결과, 총 8건의 제안사항과 1건의 내부 제보가 접수되었다. 컴플라이언스 운영위원회는 회의를 통해 제안사항들에 대해 빠짐없이 논의하고 적극적으로 검토하였으며, 즉각적인 개선이 가능한 사항들은 해당 회의를 통해 확정 짓고 즉각적으로 반영될 수 있도록 조치하였고, 일부 보완 및 후속 검토가 필요한 사항은 각 사 담당부서와 컴플라이언스 운영위원회가 추가 논의를 통해 대안을 마련하기로 하였다.

임직원 제안 사항 중 한 가지는 ‘투명한 정보 공개 문화 확립’이었다. 회사 내부고발 처리 이력이나 상벌위원회 결과 등을 임직원들에게 공개하는 것이 필요하다는 것이 골자로, 투명한 정보 공개를 위한 제도 개선이 필요하다는 데 참가한 운영위원회 위원 전원이 공감했다. 하지만 정보 공개에 따른 2차 피해 등 사안에 따라 비공개가 적합한 경우도 있을 수 있는 만큼, 사안의 판단 및 공개 범위, 방식 등에 있어 유관부서 및 각 사의 의견을 충분히 검토한 후 다음 운영위원회에서 재논의하기로 했다.

두 번째로 피해자에 대한 2차 피해 방지 강화 제안이 있었다. 운영위원회는 현재도 2차 피해 방지에 관한 프로세스 및 규정이 존재하는 것으로 확인하였으나, 미비점은 없는지, 더 효력있는 대안이 있을지 긴밀히 분석하고 재검토 후 보완하도록 했다.

그리고 제보 시스템 개선에 대한 세 가지 제안사항도 있었다. 첫째는 ‘외부 기관을 이용한 제보 채널 개설’로, 운영위원회에서는 외부 기관을 이용한 시스템 개편보다는 현재 시스템을 신뢰하고 활용할 수 있도록 개선시키는 것이 효율적이라 판단했다. 철저한 익명성 보장과 제보자의 안심감을 위하여 현재 윤리경영 제안센터 익명 제보 시 시스템상 제보자의 신원을 특정할 수 없음을 다시 한번 확인했다. 하지만 이전까지 운영 측면에서 투명성 및 신뢰성 확보에 일부 미흡함이 있다고 판단, 윤리경영사 무국에서 임직원을 대상으로 한 설명회 또는 교육을 통해 안심감과 신뢰성을 확보해 나갈 수 있도록 할 예정이다. 제보 시스템에 관한 두 번째 제안은 ‘사내 익명 게시판 개설’에 관한 건이다. 익명 게시판을 통해 임직원 간 다양한 의견을 투명하게 교류하고 회사 입장에서 임직원의 의견을 수렴하여 개선해 나가는 등 긍정적 측면이 존재한다는 취지이다. 운영위원회는 실질적이고 유용한 익명 게시판이 구현될 방법과 수단을 검토하도록하기로 결정했다. 제보 시스템에 관한 마지막 제안은 ‘종합 설문조사 시행’에 관한 내용이었다. 이는, 인사 조직을 통해 보다 솔직하고 실질적인 설문조사가 이루어질 수 있도록 방식 및 형태 등을 검토하여 개선해 나갈 예정이다. 이 밖에도 사보에 게재되지 않은 모든 제안 의견 및 운영위원회 검토 결과는 4월 초 인트라넷에 게재 될 컴플라이언스팀 뉴스레터를 통해 투명하고 상세하게 공유될 예정이다.

외부 자문기관 활용 및 컴플라이언스의 KPI화

직장 내 괴롭힘, 성희롱, 폭력에 대한 무관용 원칙에서는 그룹 내 모든 회사가 외부 자문기관을 통해 사실관계를 확인 및 검토(사실 확인에 한하며 최종 징계 결정에는 관여하지 않음)하는 절차를 반드시 거칠 예정이다. 그 외 사유들로 인한 징계 결정 시에는 회사가 사안마다 개별적으로 판단하도록 했다.



비윤리 사례에서는 윤리경영 제안센터에 대한 개선사항을 반영하고, 감사팀 조직 내 여성 인원 확보 시까지 윤리경영사무국, 감사팀, 컴플라이언스팀, 법무팀, 인사팀의 각 채널을 열어두도록 했다. 또한 컴플라이언스를 KPI 항목으로 설정하기로 한 것도 눈여겨볼 사항이다. 컴플라이언스는 기업환경에서 회사의 지속가능한 성장과 고객과의 신뢰 추구, 임직원 보호를 위해 반드시 수호해야 할 가치이자, 업무 수행 전 과정에서 지켜야 할 필수 요소이기도 하다. 그룹 내 모든 임원은 목표 수립 시 컴플라이언스, 윤리, 위험관리에 관한 사항을 반영함과 동시에 목표 달성에 있어서도 이러한 사항들이 충분히 검토될 예정이다. 특히 2022년부터 그룹 내 모든 회사는 컴플라이언스에 대한 연간 계획 수립과 그에 따른 충실한 이행, 다양한 법률적 위험에 대한 적합한 대응, 핵심가치 준수에 관한 사항들을 평가받도록 지표를 구성 중에 있다. 이를 통해 그룹의 핵심 자산인 임직원 개개인을 보호하고 건전한 조직문화를 기반으로 지속가능한 성장을 이뤄낼 수 있도록 노력할 예정이다.

서로를 배려하는 문화 조성의 출발

세아인 모두가 알고 있듯, 세아는 ‘세상을 아름답게’하는 기업이다. 세아는 창립부터 지금까지 올바른 사람, 올바른 일터, 올바른 제품을 통하여 사람을 소중히 하고 풍요로운 삶에 기여하는 것을 목표로 해오고 있다. 많이 실망하고 참담한 마음일 테지만 이번 일을 모든 임직원이 다시 한번 세아를 바르게 세울 기회로 삼고 서로를 배려하는 문화를 만드는 출발점이 되도록 함께 노력해 보는 것은 어떨까. 바람의 방향은 바뀌지 않았다. 세아는 지금도 세상을 아름답게 만들고자 노력 중이다. 세상에서 보기를 바라는 변화를 이루려면 스스로 그 변화가 되어야 한다. 세아라는 자긍심은 유지한 채, 이 변화에 적극 동참해보자. ☺

다양함이 공존하는 도시에서 미래를 도모하다

SeAH Steel UAE



United
Arab
Emirates

공장 직원 전원 2차 백신 접종 후 정상 가동 중

영하 10도를 넘나드는 한파 속 한국에서, 영상 21도를 오르내리는 SSUAE와의 인터뷰였다. 5시간의 시차와 30도의 온도 차를 넘어 멀리 두바이에 있는 SSUAE의 직원들과 이야기를 나누었다.

현재 SSUAE에는 총 7명의 한국인이 근무하고 있다. 먼저 공보용 법인장의 소개로 인터뷰를 시작했다. 공보용 법인장은 지난 1993년, 당시 부산파이프 포항공장에 입사해 2004년 세아제강과 세아제강지주를 거쳐 작년 1월 SSUAE에 부임했다. 당시에 코로나19로 전 세계가 어려움을 겪고 있는 상황. 힘든 시기에 기후도 문화도 모두 다른 UAE에서 우여곡절도 많았다. 하지만 2021년 하반기부터 코로나19가 다소 진정되고 각 회사 업무가 정상화됨에 따라 비즈니스 또한 활기를 띠기 시작하다

오미크론의 창궐로 다시 한번 어려움을 겪고 있다는 안타까운 상황을 전했다.

공보용 법인장보다 먼저 SSUAE에 파견된 장원호 부장은 파견 전 본사에서 경영기획팀과 재경팀 등에서 근무했다. 현재는 그러한 경험을 살려 경영관리, 재경, 인사를 담당하는 관리 부문을 맡고 있다.

“UAE도 작년 12월 말부터 델타와 오미크론이 동시에 발생하면서 재유행이 시작되었습니다. 1월 22일 현재 확진자는 82만여 명으로 전 세계에서 56번째로 많은 확진자수를 기록하고 있습니다. 인구 대비로 본다면 매우 높은 수치입니다.”

그가 전하는 UAE의 상황은 그리 좋지 않다. SSUAE도 100여 명의 외국인들이 공장에서 단체 생활을 하는 곳이다 보니 코로나19의 영향을 피할 수 없었다. 하지만

아랍에미리트(UAE)는 국토의 80%가 사막이고 국민의 90%는 외국인으로 구성된 독특한 나라다. 다양한 민족이 모여있는 만큼 그 열정도 에너지도 남다르다. 2010년 중동시장 진출을 위해 세아제강지주가 설립한 SeAH Steel UAE(SSUAE) 역시 그러한 열기로 가득하다. SSUAE가 위치한 아랍에미리트 현지에서 근무하는 일곱 명의 직원과 인터뷰를 나누어 보았다.



공장 직원 전원이 2차 백신 접종을 완료한 상태로 감염자가 극히 제한되었고, 현재는 공장이 정상 가동 중이다.

압력 배관용 파이프를 주력으로 라인 파이프 수주에도 전념

2012년 6월 입사해 법인 내 가장 오랜 시간 UAE에서 근무하며 업무를 담당하고 있는 차민수 대리가 SSUAE를 소개했다.

“SSUAE는 중동 내 유일한 한국 회사가 투자한 SAWL(대구경 후육관) 제품을 생산 및 판매하는 회사로 수많은 고객사에 납품을 해왔습니다. 삼성엔지니어링과의 대형 플랜트 수주 경험을 바탕으로 현재 다수의 프로젝트를 수행하고 있고, 최근엔 재생에너지 관련 프로젝트에도 관심을 두고 있으며 Oil & Gas의 꽃인 라인 파이프 수주에도 전념하고 있습니다.”

차민수 대리의 말처럼 SSUAE는 세아제강지주의 중동시장 첫 진출 계열사로 높은 기대감에 부응하기 위해 많은 노력을 기울여 왔다. 2016년 세아제강 수출팀으로 입사 후 중동시장 판매를 담당하다 2021년 여름 SSUAE에 합류해 유정용 강관 판매를 담당하고 있는 전호연 대리는 SSUAE의 압력배관용 파이프를 자랑했다.

“SSUAE의 역사는 현지 국영석유회사인 ADNOC항 압력배관용 파이프를 수주하면서 시작되었던 만큼, 해당 아이템에 가장 큰 경쟁력을 보입니다. 고객사의 수요에 맞춰 송유관과 구조관 등 다양한 용도의 제품을 생산하고 있고, 세아제강 본사에서 주력하고 있는 풍력발전용 제품에도 심혈을 기울이고 있습니다.”

이곳에는 현지 동료들도 많다. 세아제강 포항공장 20년의 업무 이력을 살려 UAE 라스 알 카이마 공장에서



두바이 사무소 직원들

안전과 생산, QM 등 공장에 관련된 모든 업무를 수행하고 있는 김웅 차장은 현지 동료들을 소개했다.

“SSUAE (라스 알 카이마) 공장에는 약 90여 명의 인도, 네팔 직원이 근무하고 있습니다. 각자 자기 분야에서 열심히 하고 있으며, 자국의 문화에 한국의 마인드를 접목해 업무가 진행되고 있습니다. 일부 직원은 배우려는 열정이 많고, 자기 업무를 잘하고 싶어 하는 직원들도 많습니다.”

다양함을 이해하고 포용해 나가는 UAE

두바이를 떠올리면 사막과 더운 기후를 가장 먼저 떠올리는 세아인이 많을 것이다. 낯선 도시, 한국과 다른 기후에서 힘든 점도 많을 터. 하지만 2019년 11월 SSUAE에 합류해 현재 윈드팜을 담당하고 있는 김인산 사원은 이런 날씨마저 긍정적으로 받아들였다.

“사계절에 맞는 옷을 바꿔 입어야 하는 한국과 달리, 한계절밖에 없는 이곳은 미혼인 저 같은 사람에겐 편한 나라라고 생각됩니다.”

이렇게 긍정적인 그도 외로움은 어쩔 수 없나 보다. 입국 후 자가격리 때문에 휴가일을 맞추기 어려워, 코로나19 발생 이후엔 2년 동안 딱 한 번 부모님만 잠깐 뵈고 올 수 있었다 하니 안타까운 마음이다. 하지만 그들의 여유 있는 품성 등 낯선 나라에서 배우는 점도 많다.



라스 알 카이마 현지 공장 직원들의 모습

작년 9월 입사해 라인파이프 영업을 담당하고 있는 정태양 사원은 UAE의 삶은 다양함을 이해하고 포용해 나가는 날의 연속이라고 말한다.

“아랍, 인도, 필리핀 등 다양한 국적의 사람들과 일을 해야 합니다. 함께 식사할 때 무슬림과는 돼지고기 음식을 피하고, 힌두인들과는 소고기 음식을 피해야 합니다. 인도인들을 볼 때 각각의 카스트 계급을 알고 보면 서로를 대하는 방식이 다를 수 있습니다. 이곳의 다양함을 이해하며 자신과 주변인을 돌아보고, 이 세상의 무한한 다양성을 발견하게 됩니다.”

그러한 다양성 덕분에 우리나라와 다른 문화도 많다. 전호연 대리는 UAE의 인도문화를 언급했다. UAE는 ‘리를 인디아’라는 별명이 있을 만큼 인도인 커뮤니티가 상당히 활발하다. 또한 일상 업무 중 마주치는 사람들 대부분이 인도인이라 그들의 문화를 받아들이는 것이 좋을 것 같다고 했다. 김인산 사원은 세아의 남자 직원들에게 두바이 지하철에서 실수로 여성 전용칸에 타면 상당히 큰 벌금을 내야 할 수 있으니 주의하라고 알려주기도 했다.

신재생 에너지 분야 시장 확대로 실적 상승 기대

중동은 오랫동안 대형 석유개발 프로젝트로 인해 전세계 기업들의 치열하고 냉혹한 각축장이 되어왔다.

SSUAE 역시 2010년 설립 이래로 현재까지 많은 경쟁과 시련 속에서 다양한 도전을 통해 현재에 이르고 있다는 것이 공봉용 법인장의 설명이다. 현재 중동의 산유국들은 포스트 오일 시대를 대비하기 위한 준비가 한창이며, 먼저 석유 의존경제를 탈피하기 위해 대규모 인프라 투자는 물론 관광산업과 물류시스템, 재생에너지 등 미래 산업 분야에 막대한 자금을 쏟아붓고 있다고. 또한, 자국의 제조업을 육성하기 위한 다양한 현지화 정책들을 도입해 운영하고 있다. 이는 현지 생산, 자국민 고용과 현지 재화 조달상황 등을 평가해 국영 석유회사 프로젝트 입찰에 적극 활용하고 있으며 향후에도 점점 확대될 것으로 생각하고 있다.

2022년 한해의 새로운 시작을 따뜻한 나라에서 맞이하는 공봉용 법인장에게 새해 계획을 물었다.

“SSUAE는 10여 년의 축적된 경험과 노하우를 바탕으로 기존 전통 석유산업 수요에서 벗어나 인프라는 물론 신재생 에너지 분야로의 시장 확대를 위한 노력을 기울이고 있습니다. 이를 통해 올해는 필히 실적 턴어라운드를 달성하고 지속가능한 성장의 토대를 마련하는 것이 SSUAE의 다짐과 목표입니다.”

해외 주력 계열사로 성장하기 위해 최선의 노력을 다할 것을 다짐하는 공봉용 법인장. 두바이의 열기만큼이나 다부진 SSUAE의 포부라면 그의 노력이 곧 실현될 듯했다. 그들의 행보에 세아가족의 관심과 격려를 보내보자.👍



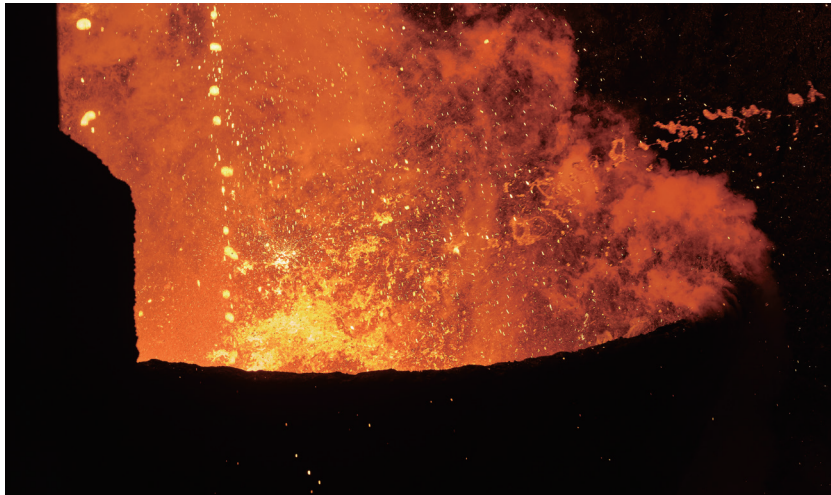
전호연 대리가 전하는 UAE는 지금

‘두바이 런 30×30’ 마라톤 대회



UAE에서는 시간을 불문하고 도로와 강변을 따라 달리는 사람을 쉽게 찾아볼 수 있습니다. 이런 사람들의 관심을 투영하기라도 하듯, 2021년 11월 26일 UAE 내 가장 큰 고속도로인 셰이크 자이드 로드의 메인 구간을 차단하고 5km~10km 마라톤 대회인 ‘두바이 런 30×30’이 개최되었습니다. 수려한 외모에 23조 재력을 갖춘 셰이크 함단 왕세자 또한 이 마라톤에 참가해서 큰 화제가 되었는데요, 셰이크 함단 왕세자는 자신의 SNS에 운동하는 모습을 포스팅하면서 마라톤을 지속 홍보했고 그 덕분에 14만 6천명이 대회에 참가했습니다. 서울을 예로 들자면, 주말 아침에 올림픽대로 혹은 강변북로를 차단하고 진행된 마라톤인데, 저도 차로만 다니던 길을 직접 뛰어보니 감회가 새로웠습니다.

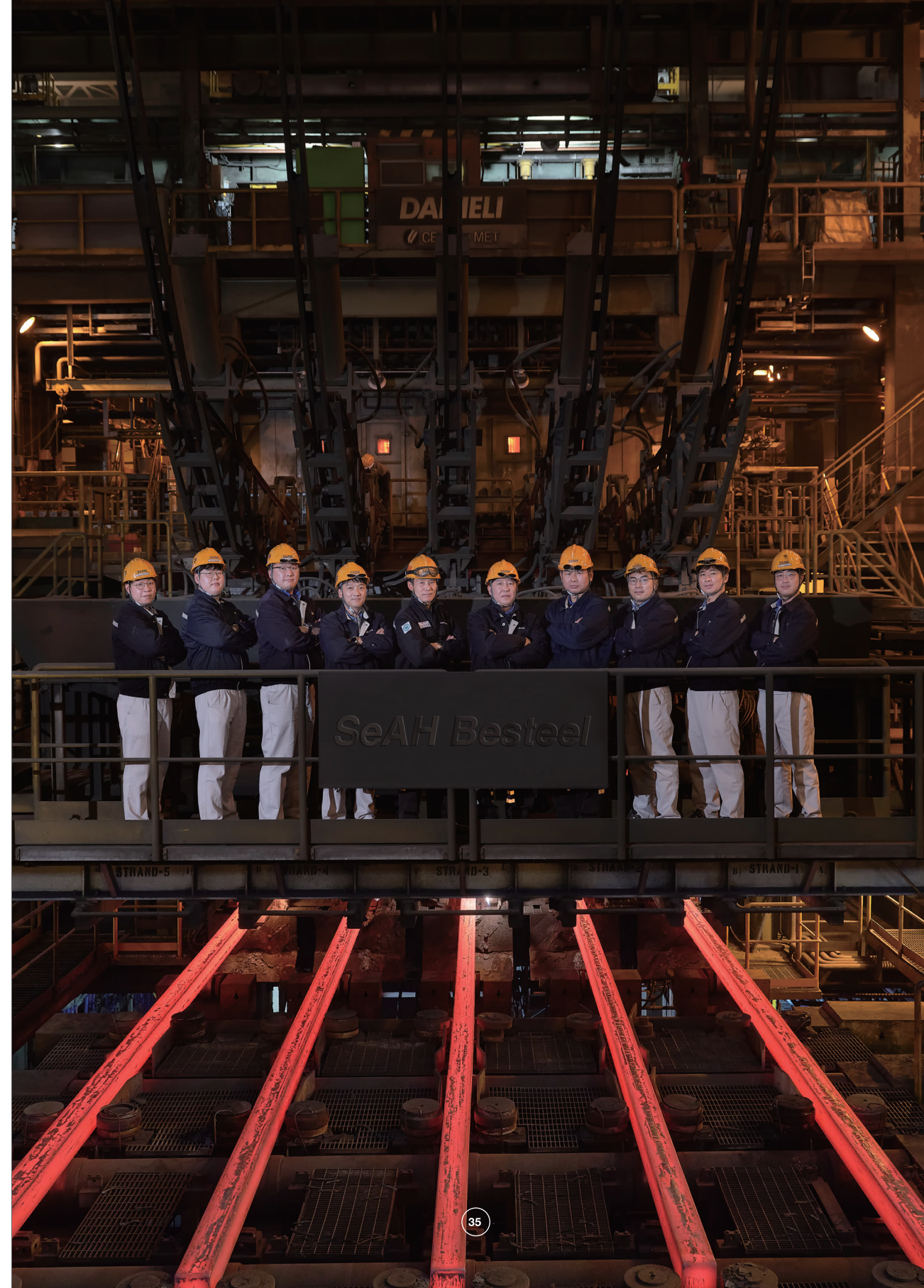
이 행사는 ‘두바이 피트니스 챌린지’의 일환으로 올해 5회째를 맞이하고 있습니다. 두바이 피트니스 챌린지는 30일 동안 하루 30분 운동으로 건강한 생활 습관을 갖자는 취지로 2017년부터 시작된 행사입니다. 셰이크 함단 왕자가 고안했습니다. 매년 10월 말부터 30일간 진행되는 피트니스 챌린지는 현지인은 물론 여행객도 모두 참가할 수 있습니다. 마라톤 외에도 요가, 스피닝, 워터 스포츠 등 온 가족이 즐길 수 있는 15가지 액티비티들이 준비되어 있습니다. 나중에 두바이에 오셔서 행사에 참여해 보신다면 좋은 추억이 될 것 같습니다.



난제 해결을 위해 한뜻으로 모인 열정의 외인구단

세아베스틸 세아업적상 금상 수상팀

강승철 차장은 이번 업적상 수상팀을 '외인구단'이라고 소개했다. 10년간 적자로 고전하던 부서의 난제 해결을 위해 여러 팀에서 한뜻으로 모였고, 그동안 하지 못했던 일들을 짧은 시간에 성공적으로 이뤄냈기 때문이다. 그간 다른 팀의 성공을 축하만 해주었지만, 이제는 축하를 받게 된 2제강팀과 연구소의 정예 멤버를 만났다.





적자부서가 단번에 핵심부서가 되기까지

2007년 2제강팀은 주조팀으로 출발했다. 그때는 1제강팀에서 쇳물을 가져와 정련 작업을 하고 선박 소재인 대형 인곳을 생산했다. 2010년엔 150톤 전기로 완공으로 원자력 소재까지 생산하기 시작했는데 마침 불어닥친 조선 시장 불황과 원자력 소재 인증의 높은 장벽에 막혀 생산량은 좀처럼 늘어나지 못했다.

2009년 2제강팀에 합류해 10년 이상 2제강팀에 몸담아온 문옥식 기장은 그 이후의 안타까운 상황을 이렇게 설명했다.

“빌렛과 정련 공장을 완공한 2012년엔 2교대에서 4교대로 인원도 대폭 늘어나 풀 생산 체계가 갖춰졌어요. 하지만 이어진 경기 불황으로 빌렛 생산은 고전을 면치 못하는 상황이 계속되었습니다. 그래서 잉여 인원을 다른 부서로 파견 보내기를 여러 차례 거듭하다 보니 2제강팀은 어느새 자타공인 적자부서가 되어있더군요.”

이런 상황은 2020년 하반기, 1제강팀의 빌렛 생산을 중단하고, 세아베스틸 내에서는 2제강팀에서만 빌렛을 생산하기로 결정되면서 해소되었고 드디어 풀 작업이 이루어지기 시작했다. 그리고 2021년, 그동안의 안타까움을 씻어내듯 많은 공정을 개선했고 설비를 보강했다. 이러한 과정을 거쳐 2제강팀은 10년 동안의 적자를 한방에 흑자로 전환하는데 성공했고, 세아베스틸의 핵심부서 중 하나로 거듭나게 되었다.

한계 극복에 온 힘을 다해

2제강팀으로 온 지 2년이 채 되지 않은 햇병아리 팀원이라고 겸손하게 본인을 소개하는 강승철 차장은 한계 극복과 문제점 개선을 위해 새로운 시도와 다양한 노력을 쏟아부었다고 전했다.

“2제강팀은 지난 10년간 주 5일, 하루 8시간의 단속 조업만 진행되었고, 생산 강종도 제한적이

2
모두 한마음으로
프로젝트를 성공해
기쁘다는 김중훈 기장.

3
스스로를 외인구단
이라고 칭하는
2제강팀.

었습니다. 여기에 전기로 공정과 정련 공정이 별도의 공장에 위치해 있는 점도 문제점으로 지적되었죠. 전기로와 정련 공정이 떨어져 있다는 것은 용강 이동 시간이 20분 이상 소요되어 연속 조업에 절대 불리한 구조적 한계를 의미합니다. 이를 극복하기 위해 일부 공정을 과감하게 통폐합했고, 자동 설비에 적극 투자함으로써 구조적 한계를 해소했습니다. 또한, 연구소와 힘을 합쳐 2제강팀에 맞는 기술 개발을 진행해 경험의 한계까지 극복해 나갈 수 있었습니다.”

빌렛연주 생산을 담당하는 김준호 과장도 조기 안정화 과정에 해결 과제가 많았다고 말한다. “저희 2제강공장은 2021년부터 풀 조업 체제로 생산해야 하는 미션이 부여되었습니다. 이에, 해보지 않았던 품목을 1제강공장 이상의 품질로, 풀 캐파 생산해야 하는 등 해결 과제가 많았습니다. 또한, 시장 상황이 개선되어 생산 캐파보다 많은 생산량이 요구됨에 따라 전기로 조업 시간을 단축하기 위해 변압기의 파워를 올리고 화학 에너지 연소 효율을 증가시켰습니다.”

그 결과 1히트의 전기로 조업 시간이 기존 88분에서 79분으로 단축되었고, 금액으로 환산하면 연간 약 22억 원을 아낄 수 있게 되었다. 이는 곧 원가 절감으로 이어졌고 그만큼의 경쟁력을 확보하게 되었다.

같은 빌렛연주 과정을 연구소에서 연구하며 든든하게 뒷받침해주는 장지훈 사원은 SCM440HF 소재의 힘 개선에 대해 언급했다. 연간 4.1억 원의 개선 효과로 이번 프로젝트 중 다른 업적에 비해 낮은 수준의 개선 효과일 수 있으나 오랫동안 고질적으로 발생해온 문제를 해결했다는 것에 의의를 두고 있다고.

현장과 연구소가 합심해 난제를 극복하다

평소 기초 체력이 있었다면 생산 용량 최대치(풀 캐파)를 소화한다는 것이 특별한 것 없어 보일 수 있다. 하지만 이전 10년 동안 2교대 단속업무로 천천히 건기만 하던 팀이 갑자기 4교대 풀 캐파 업무로 전력 질주하기엔 여러 어려움도 많았을 것이다. 특히 작년엔 코로나19 백신 휴가와 무더위 등으로 특히 업무 공백이 많았다. 하지만 ‘풀 생산 조기 안정화’라는 한가지 목표로 뭉친 이상, 그런 것쯤은 아무 문제가 되지 않았다.



1
팀원들은 이번 수상의
영광을 세 명의 기장
에게 돌렸다. 왼쪽부터
김중훈 기장, 한상철
기장, 문옥식 기장.

일례로, 정련의 LHF와 VD 공정을 담당하는 일부 인원들이 이탈할 일이 생기자 한상철 기장은 총괄 업무를 맡고 있음에도 불구하고 몸소 실무를 했다. 전기로를 담당하는 문옥식 기장 역시 정련의 급한 사정을 알고 먼저 와서 도왔다. 그야말로 누가 먼저라고 할 것도 없이 공백이 생기면 그 자리를 메우기에 나섰다.

빌렛 연주를 담당하는 김중훈 기장도 선후배 간 서로 배려하고 돕는 상황을 칭찬했다. “저희는 근무현황판에 서로의 휴가를 기록하는데, 기장인 제가 지시하지 않아도 몸이 좋지 않아 보이는 사람이 있으면 먼저 대신 근무해주고, 상황별로 조기 출근이나 연속 근무를 해주며 서로 안전하게 작업을 이어가고 있어 항상 고마운 마음입니다.”

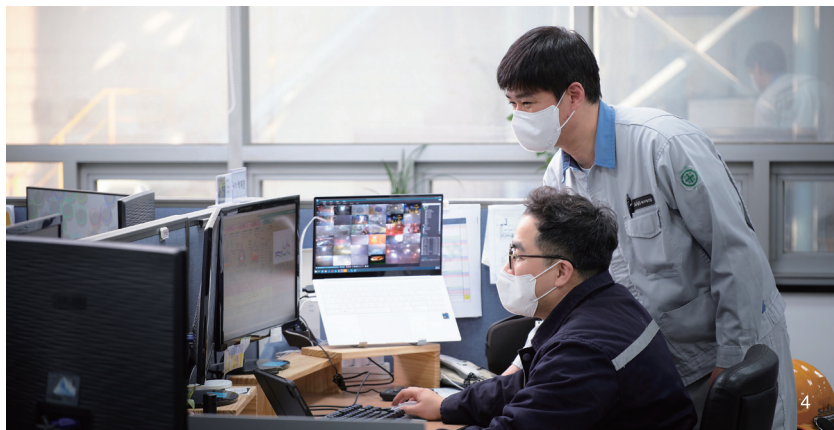
이는 현장뿐 아니라 보이지 않는 곳에서 노력하는 연구소도 마찬가지였다. 공정연구팀에서 정련을 담당하고 있는 김영수 사원은 당시 절박하지만 행복했던 상황을 이렇게 회상했다.

“코로나19로 인한 생산 위축이 해소되고 수주량이 늘어나면서 2제강 생산 안정화에 어떻게 보면 우리 회사의 사활이 달려있었던 것 같습니다. 그러다 보니 모두가 너무나 절실했고 하나의 목적 아래 원팀으로 움직였습니다. 저 또한 좋은 팀워크를 위해 테스트를 진행할 때 현장 분들과 즐겁게 소통하며 웃음을 잃지 않았던 기억이 납니다.”

기술과 업무를 지원하는 박재경 과장도 한계를 넘어서고자 하는 의지와 자신감 충만했던 팀원들의 마음가짐을 돌아봤다. 그들은 한계를 넘어서고자 하는 의지와 자신감이 충만했고, 기회가 왔을 때 한계를 넘었다. 그리고 생산성과 원가, 품질이 모두 우수한 공장으로 변화되었다.

한번도 해본 적 없는 노력으로

지난 1월에 열렸던 신년회의에서 이순형 회장은 헐리우드 영화배우 덴젤 워싱턴의 말을 인용했다. ‘당신이 한 번도 가져본 적이 없는 것을 가지려면, 당신이 지금까지 한 번도 해본 적 없는 일을 해야 한다.’



4
정련을 담당하는
강승철 차장과 전기로
업무를 맡고 있는
박재경 과장.

5
한해의 성공에
자만하지 않고,
앞으로 더욱 노력할
것을 다짐했다.



세아베스틸 2제강팀은 지난 10년간 한 번도 이루지 못했던 흑자 생산과 풀 생산 조기 안정화를 위해 지금까지 시도하지 않았던 것들을 시도했고 다양한 노력을 쏟아부었다. 그리고 이전에는 얻지 못했던 것들을 모두 얻었다.

허경희 차장은 처음의 목표를 한계로 규정하지 않고 더 나은 방향을 찾는 일을 나의 일로 생각하는 책임감과 유관부서와 함께 부족한 부분을 채워주고 힘든 일을 나누며 치열하게 노력했던 협동심, 그리고 다양한 시각에서 바라보며 문제를 해결했던 유연성을 이변 프로젝트 성공의 키워드로 꼽았다. 김성호 차장은 이러한 성공의 경험을 바탕으로 2022년을 회사의 더 긍정적인 영향력을 선사하는팀이 되는 것을 목표로 삼았다. 그동안 만년 적자 팀이라는 어려움을 극복하고 멋지게 일어난 그들. 상금으로는 수상의 영광을 함께하지 못한 팀원들의 선물까지 준비하며 한 번의 성공에 자만하지 않고 주변을 돌아보았다.

세아의 2022년은 한계를 극복하고 노력을 아끼지 않은 그들이 있기에 더욱 든든하다. 2제강팀을 비롯한 세아의 모든 가족이 성공에 안주하지 않고 더욱 치열하게 나아가도록 함께 응원을 보낸다.☺

“우리는 외인구단입니다. 현장과 사무실, 저까지 많은 인원이 새롭게 한류했어요. 현장 인원도 작년에 40%가 새롭게 모였습니다. 하나의 목표 아래 연구소와 설비팀, 현장이 모두 합심해 단기간에 성과를 이뤄냈다는 것을 칭찬하고 싶습니다.”

- 강승철 차장

“10년 가까이 적자만 내던 부서였어요. 하지만 지난해, 우리도 뭔가를 보여주자는 한뜻으로 모였습니다. 그리고 모두 한가지 목표로 네 일 네 일 가리지 않고 정말 열심히 했어요.”

- 문옥식 기장

모두에게 이로운 친환경 비건 쿠킹 클래스

Vegan
Cooking
Class

세아홀딩스 인사팀 이운상 팀장 가족



공장식 축산과 목장 확장은 지구의 메탄가스 발생을 증가시켜 결국 지구의 온도까지 높이는 결과를 초래한다. 그 때문에 환경을 위해서라도 채식을 해야 한다는 목소리가 커지고 있다. 세아홀딩스 인사팀 이운상 팀장의 아내는 환경뿐 아니라 일부음식에 알레르기가 있는 아이들을 위해서도 평소 친환경 비건 요리에 관심이 많다. 그래서 이번 <세아가족>은 환경과 건강 모두에 좋은 비건 쿠킹클래스를 체험해 보기로 했다.



● 베지볼과 두부면을 사용한 가지 찐유 파스타

행복한 네 가족의 첫 쿠킹 클래스

이번에 만난 이운상 팀장은 지난 2021년 11+12월호 '세아를 만드는 사람들' 촬영 때 만났던 모습과는 달랐다. 지난 촬영에서 재미있는 농담을 던지던 모습은 온데간데없고 너무나 과묵한(?) 모습이었다. 사전 인터뷰 중 가족 소개 부분이 머리를 스쳤다.

“우리 가족은 참 웃음이 많고, 항상 시끌벅적하고 때로는 싸울 때도 있지만 행복한 가족입니다. ‘항상 혼나는 아빠’, 예쁜 엄마, 아빠랑 성격이 닮은 첫째 희원이, 아빠랑 생김새가 닮은 둘째 희승이로 이루어졌습니다.”

회사에선 멋지게 한 팀을 이끄는 팀장이지만 가정에서는 아내의 말을 잘 듣는 평화주의자 아빠인 듯했다. 올해 6학년, 3학년이 되는 두 딸 희원이와 희승이에게 아빠와 엄마 소개를 부탁했다.

“저희 엄마는 저희를 웃게 해 주시고요. 저희 입장에서 주로 생각해 주세요. 그리고 저희에게 맛있는 음식을 차려 주신답니다. 또, 좀 무섭긴 하지만 공부도 잘 가르쳐 주세요. 그래도 우리를 건강하게 잘 챙겨 주시는 우리 엄마 최고예요.”

“우리 아빠는 저희와 똑같이 생긴 것 같아요. 사람들이 닮았다고들 해요. 그리고 우리 아빠는 저희가 원하는 일을 잘 허락해줘요. 게임을 하게 해 주시고, 라면도 끓여주시죠. 놀아줄 때는 처음에는 잘 놀아주시다가 갑자기 다른 일을 하시거나 잘 주무세요. 술을 좋아하시는데 좀 줄이시면 좋겠어요. 그래도 최고로 친근하고 멋진 아빠랍니다.”

아이들과 잘 놀아주는 최고로 멋진 아빠, 아이들 공부부터 건강한 음식까지 일일이 챙기는 똑똑한 엄마. 그리고 엄마와 아빠의 좋은 점만 골라 닮은 사랑스러운 두 딸. 네 가족의 행복한 쿠킹클래스는 그렇게 행복한 모습으로 시작되었다.

재료 선택부터 조리 과정까지 꼼꼼하게

이날 만들 요리는 콩으로 만드는 베지볼과 두부면을 사용한 가지 찐유 파스타. 계란과 견과류, 그리고 사과 등 몇 가지 과일에 알레르기가 있는 아이들에게 안전한 친환경 재료로 선택에 신중을 기했다.

막상 촬영이 시작되고 이운상 팀장이 야채를 썰는 모습을 보니 주방일 좀 해본 솜씨다. 집에서 요리를 자주 하는지 궁금했다.

● 한낮의 햇살만큼이나 따뜻한 모습이 보기 좋았다.

“네. 자주 하죠. 주말에는 제가 모든 요리를 다 합니다.”
희원이에게 아빠의 어떤 요리가 가장 맛있었냐고 묻자 ‘햄구이’라고 짧게 대답해 촬영장은 금세 웃음바다가 되었다. 세상 누구보다 햄을 맛있게 굽는 재미있는 아빠는 재치 넘치는 첫째 희원이에게 칼질하는 법부터 재료 다지는 방법 등을 자상하고 꼼꼼하게 잘 가르쳐 주었다. 부녀에게 내려앉는 한낮의 햇살만큼이나 따뜻한 모습이 보기 좋은 모습이었다.

그 앞에선 요리사가 꿈인 둘째 희승이가 엄마와 요리에 집중하고 있다. 열 살밖에 안된 고사리손이지만 재료를 다지고 섞고, 경단을 만드는 손이 야무지다. 엄마가 가르쳐주면 집중해서 듣고, 조심조심 차분하게 해보는 모습도 예쁘다.



이운상 팀장의 아내 박지혜씨는 평소 관심 있던 비건 요리였던 만큼 오늘 클래스에 기대도 컸다.

“아이들이 계란 알레르기가 있는데 빵, 아이스크림, 케이크, 과자, 돈가스 등 아이들이 좋아할 만한 많은 음식에 계란이 들어가잖아요. 그래서 외식은 아예 할 수 없어 제가 모든 음식을 만들어 줘야 해요. 그동안 한정된 재료로 음식을 만들어 주느라 어려운 점이 있었는데 오늘 클래스로 아이들에게 해 줄 음식 종류가 늘어나 너무 반가워요. 잘 배워서 아이들 만들어주려고요.”

하루 세끼를 모두 집에서 손수 만든 음식으로 해 먹이는 일이 얼마나 고단한 일인지, 지금 아이들은 아마 상상도 못 할 것이다. 하지만 엄마의 이런 노고를 아이들은 아마 커서 기억하고 고마워할 것이다. 혹시 그렇지 못하다 해도, 아이들의 몸과 마음속에 남아 있을 테니 그것만으로도 엄마는 땀다고 말해줄 것 같았다.

행복이라는 흔한 풍경

이운상 팀장의 가족은 미세먼지 없이 밖에서 마음껏 뒹눌 수 있는 지구를 꿈꾼다. 그리고 밤에 많은 별을 볼 수 있고, 코로나19 같은 전염병이 없는 건강한 지구를 만나고 싶다. 그를 위해 휴지를 아껴 쓰고 조금 불편해도 빨대를 사용하지 않는다. 가까운 거리는 걸어 다니고, 장 볼 때 장바구니를 가지고 다닌다. 얼마 전 이운상 팀장이 분리수거를 하지 않아 아내에게 혼난 적도 있지만, 최근에는 라면 봉지 같은 사소한 분리수거도 잘한다.



● 이 소소한 행복이 세아의 모든 가정에 그대로 전달되기를 바란다.

혹자는 예민하게 음식까지 비건이나 친환경으로 먹어야 하냐고 불만스러운 목소리를 내기도 한다. 하지만 이러한 사소한 노력이 모여 우리의 지구를 좀 더 깨끗하게 만드는 데 도움을 주지 않을까.

모든 클래스가 끝나고 가족이 식탁에 둘러앉아 도란도란 이야기를 나누며 음식을 먹는 이 평범한 모습이 평화롭고 정겨워 보였다. 두부면 파스타가 생각보다 맛있는지 희승이가 특히 잘 먹는 모습도 보기 좋았다. 가족끼리 오붓한 식사를 위해 촬영팀이 먼저 해산하며 인사를 나누었다. 촬영이 끝나고 며칠 후, 커뮤니케이션 팀 앞으로 이운상 팀장의 메일이 도착했다.

“처음에는 사보에 나간다고 해서 다들 부끄러워하고, 창피해하고 그랬어요. 하지만 막상 해보니, 최근 코로나19 때문에 가족과

외부에서 무엇을 하는 것이 굉장히 힘들었는데, 이런 기회를 주셔서 너무나도 감사하다는 마음이 듭니다. 아이들도 답답해했는데 엄마 아빠와 함께 음식도 만들고 맛도 보니 너무너무 좋아했어요. 가족 간 화목도 엄청 좋아졌고요. 사실 그날 촬영 가기 전에 아내에게 혼났었는데, 다 풀렸어요!”

톨스토이는 그의 대표작 <안나 카레니나>의 첫 문장을 ‘행복한 가정은 모두 모습이 비슷하다’라는 말로 시작했다. 이운상 팀장은 퇴근 후 정성이 가득 담긴 아내의 음식을 먹으며 아이들과 일상을 나눈다. 때론 혼나기도 하고 서로 화해하기도 하며 알콩달콩 살아가는 그들의 모습은 어느 집과 닮 없는 흔한 풍경이었다. 하지만 어느 가정처럼 행복해 보였다. 이 소소한 행복이 세아의 모든 가정에 그대로 전달되기를 바란다. ☺



폐광에서 동굴 테마파크로 거듭난 활옥동굴



이곳에서 다양한 채소와 과일들을 만날 수 있다

버려진 광산의 아름다운 변신

충주활옥동굴

자연의 역사와 우리의 역사를 고스란히 품고 있는 신비로운 세계, 충주활옥동굴. 1922년 일제강점기에 개발된 국내 유일의 활석 광산이었던 이곳은 한때 약 8천 명이 일할 정도로 소위 말하는 가장 '잘 나가는' 광산이었지만, 언젠가부터 그 명성은 조금씩 시들해졌다. 결국 시대 변화로 더는 쓸모없는 폐광이 되었으나, 지난 2019년 역사를 간직한 아름다운 여행지로 새롭게 태어났다. 사진 한국관광공사 제공

광물을 캐던 곳에서, 관심을 깨는 곳으로

충주활옥동굴은 100년 전 사람에 의해 인위적으로 만들어진 광산이다. 백옥과 활석, 백운석 등의 광물을 사람들에게 제공하는 땅으로 존재했던 이곳은 현재 모습을 바꿔 관광지로써 사람과 만나고 있다. 광산에서 관광지로 변모한 땅은 화려한 조명과 알록달록한 조형물로 사람들을 맞고 있었다.

충주는 예로부터 활석이 유명한 지역이었다. 과거 조선 시대, 충주에서 채굴한 활석이 왕실의 약재로 사용됐다는 기록이 전해질 정도니, 이곳의 땅은 예로부터 사람들에게 유용하다고 알려져 있던 셈이다. 하지만 시간이 지나면서 중국에서 들어온 값싼 광물에 경쟁력이 밀려 광산의 기능은 점차 수명을 다하기 시작했고 결국 활옥동굴은 폐광이 돼 버리고 말았다.

변하는 시대에 적응하지 못해 본래 제 기능을 잃긴 했으나, 새로운 모습으로 사람들과 만나니 한편으로는 더 잘된 일이라고 할 수 있을까. 100년 전 만들어진 광산에 들어가는 사람들의 표정은 어른·아이 할 것 없이 모두가 한껏 상기된 표정이다.

활옥동굴의 길이는 공식 57km, 비공식 87km에 이른다. 깊이 또한 무려 711m로 동양 최대 규모를 자랑한다. 관광객에게는 57km 중 2.5km로, 빛 조형물, 공연장, 건강 테라피, 와인 시음장 등으로 구성된 동굴 일부가 공개되었다. 광물을 캐던 곳에서 사람들의 관심을 깨는 곳으로 변모한 셈이다.

과거의 풍경과 현재의 모습이 나란히

활옥동굴에 방문하기 전, 가장 먼저 점검해야 할 것은 온도다. 이곳은 연중 11~15도를 유지하기 때문에 한여름에 가도 약간 서늘하다는 느낌을 받는다. 반면 겨울에는 오히려 바깥 기온보다 따뜻해 너무 두꺼운 패딩보다는 가벼운 패딩 정도가 적당하다.

동굴을 즐기기 위한 몸과 마음의 준비를 다 했다면, 이제 본격적으로 동굴 안으로 들어갈 차례다. 몇 걸을 내디디면 동굴 속의 어두운 공간을 환하게 비춰주는 LED 조명이 가장 먼저 눈에 띈다. 야광 조명으로 꾸며놓은 초입에서부터 아이들 눈을 사로잡기 때문에 인기 많은 사진 촬영 장소 중 하나이기도 하다.

초입에서 인증샷을 찍고 동굴 내부로 들어가면 건강테라피존을 만나게 된다. 동굴에서 나오는 원적외선을 체험할 수 있는 곳으로 천연황토석 기운을 충만하게 받고 돌아갈 수 있다. 천연황토석이란 천연 황토가 자연 상태에서 수만 년 동안 퇴적과 압력작용을 거듭해 작용받으며 굳어진 돌과 같은 상태의 황토를 말한다. 천연황토석이 열을 받으면 원적외선 방사율이 높아지는데, 이러한 원적외선은 체온을 상승시키고 면역력을 증대하는 효과가 있어 이곳을 방문하는 사람들에게 언제나 인기가 높다.

원적외선을 듬뿍 쬔 후 다시 동굴 안으로 좀 더 들어가면 권양기를 만날 수 있다. 권양기란 무거운 광물을 운반하기 위한 설비로, 원통형 몸체에 줄을 감아 도르래를 이용해 광물을 끌어 올리는 원리로 사용되는 기계다. 활옥동굴은 깊이가 711m에 달하기 때문에 광산으로 사용되던 당시에는 이러한 기계의 도움이 필요했다. 이처럼 과거 사람들이 사용했던 낡고 녹슨 권양기를 눈앞에서 직접 보는 느낌은 오묘하다. 마치 타임머신이라도 된 양, 이 거대한 기계가 우리를 100년 전 이곳이 광산으로서 활발하게 존재했던 때로 데려다주는 것 같은 착각마저 들었다.



와인저장고



아이들도 투명 카약을 타고 동굴을 유람할 수 있다.

볼거리, 즐길 거리, 먹을거리 가득한 동굴

과거의 풍경에 잠시 스며드는 동안, 조금만 더 걷다 보면 동굴 안에서 생존하는 생명을 만날 수 있다. 황금 송어가 사는 꽤 큰 규모의 연못이다, 동굴 암반수가 모여 호수를 이룬 곳으로, 관람객들은 이곳에서 낚여노소 할 것 없이 감탄을 내뿜는다. 동굴 안에 호수가 있다는 것만으로도 놀라운데, 실제로 수질이 맑아 황금 송어가 산다고 하니 모두의 이목을 집중시키기에 충분하다. 그뿐만 아니라 호수가 꽤 큰 규모이기 때문에 작은 보트인 카약을 즐길 수 있고, 바로 이 코스가 관광객에게 가장 인기가 높다.

동굴호수 다음으로 또 한 번 놀라운 공간은 동굴농원으로, 약 1,200㎡의 넓은 공간에 고추냉이가 시험 재배되고 있다. 검고 어두운 동굴 안에 초록으로 파릇파릇한 농원을 보고 있자니 먼 미래에 온 듯하기도 하고, 마치 화성에 온 것처럼 이질적이면서도 신선하다. 고추냉이는 온도에 민감한 작물인데, 동굴은 1년 내내 일정한 온도를 유지하기 때문에 고추냉이 재배에 적합하다고 한다. 자연이 만들어 낸 천연 온도조절 장치 덕분에 고추냉이 재배가 가능해진 셈이다.

이 외에도 와인 저장고와 식초 저장고, 동굴오락실 등을 구비해 이곳을 방문한 관람객들이 볼거리와 즐길 거리뿐 아니라 먹을거리도 풍부하게 경험할 수 있도록 했다. 특히 와인의 경우 충주에서 재배한 사과로 직접 담아 이곳만의 풍미를 느낄 수 있다. 또한, 동굴 속에 거대하게 마련된 와이너리에서는 몰도바 와인을 보관하고 있어 와인 애호가들 사이에서는 이미 유명한 와인 시음 장소이기도 하다.

보트도 타고 와인도 즐길 수 있는 동굴이라니. 이러한 이색요소 덕분인지 충주활옥동굴은 충주 지역에서 가장 관심을 받는 관광지 중 한 곳으로 거듭났다. 백 년의 역사와 이야기를 간직한 활옥동굴에서 가족과 함께 색다른 체험을 경험해볼 것을 추천한다. ☺

관련 웹 사이트
충주문화관광
www.chungju.go.kr

문의 전화
충주시청 관광과
043)850-6722

활옥동굴
043)848-0503

[세아뉴스]



[세아베스틸]

설 명절맞이 이웃 돕기 성품 기탁

지난 1월 세아베스틸은 우리 민족 고유 명절인 설을 맞이하여 어려운 이웃에게 백미 10kg 650포(17,225천 원 상당)를 기탁했다. 세아베스틸은 매월 일정액을 임직원 희망 모금과 급여 끝전 모금을 통해 후원금을 마련해왔다. 지난 2012년부터 시작된 이 행사는 군산시와 희망 나눔 지역복지 협약을 통해 지역 내 어려운 이웃 및 복지시설에 지난 10년간 총 20억 상당을 후원하는 등 지속적인 사회공헌 활동으로 전개되고 있다.

기탁된 성품은 전라북도사회복지공동모금회를 통해 지역 내 어려운 이웃과 복지시설 및 단체에 전달될 예정이다.



[세아특수강]

분식차 이벤트 진행

지난 1월 세아특수강 충주공장은 분식차 이벤트를 진행하였다. 이날 이벤트는 목표 생산량 달성을 위해 휴일 까지 반납하며 구슬땀 흘리는 직원들과 따뜻한 분식으로 잠시나마 온기를 나누고자 마련됐다. 이른 아침부터 시작한 분식차 이벤트는 약 160인분의 떡볶이와 어묵을 제공하며 충주공장 임직원의 노고에 감사의 마음을 전했다. 충주공장장은 “추운 겨울에도 업무에 매진하는 여러분의 노고에 진심으로 감사드립니다.”며 격려의 메시지를 전했다.

[사우동정]

세아홀딩스

입사
조승진 통상팀
이진주 재경팀
최다현 법무팀

출산
황혜정 인사팀

세아제강지주

입사
송현지 법무팀
송패트릭 법무팀

세아제강

입사
김혜원 ESG추진팀
윤희재 업무지원팀 (군산)

출산
박진수 통상전략실
류성록 품질경영팀

조의
이재완 생산1팀 (모친)
김창현 생산1팀 (모친)

세아베스틸

입사
유재환 IR팀
김승은 ESG팀
류혜준 컴플라이언스팀

결혼
허권영 1제강팀
오도한 소형압연설비팀
조기연 IR팀

조의
표영선 소형압연팀 (부친)
임병희 품질기획팀 (모친)
문중환 유통영업1팀 (모친)
이주영 품질보증팀 (모친)
한경상 1제강팀 (방부)

세아창원특수강

입사
서성실 특수합금영업팀

출산
김동수 가공팀
이창기 강관생산기술팀

조의
백승일 대형압연팀 (부친)
신동기 대형압연팀 (부친)
김영운 일본사무소 (부친)
전용명 3제강팀 (모친)

세아 M&S

입사
노승립 자원팀
최남혁 생산팀

출산
강원철 환경안전팀
이승훈 생산팀
김현우 생산팀

세아&S

입사
홍태형 충주영업소
한진웅 강관영업1팀

세아네트웍스

입사
이동현 SI사업팀

SeAH

세아 즐겨찾기

2022년부터 '세아 즐겨찾기' 코너가 신설되었습니다.

나만 알고 있는, 혹은 세아가족들도 한 번쯤 방문해보면 좋을 것 같은 유튜브 채널이나 인스타그램, 블로그 등을 알고 계시면 소개해 주세요. 취미, 자기 계발, 어학, 재테크, 육아 등등. 어떤 주제라도 좋습니다. 공유하고자 하는 채널에 대한 간략한 소개 글과 사진을 보내주시면 매 호 한 분의 사연을 선정해 <세아가족>에 소개 후 소정의 선물을 보내드립니다.

세아홀딩스 커뮤니케이션팀 이성규 대리



저는 현재 세아홀딩스 커뮤니케이션팀에서 근무하고 있지만, 고교 시절엔 건축학도가 되고 싶어 이 잡지를 구독하던 학생이었습니다. 대학을 가고, 직장생활을 하며 한 동안 잊고 지내다 작년 여름 저희 집 인테리어를 계획하며 아이디어를 얻을 SNS 채널을 찾던 중, 전원속의 내 집과 다시 만나게 되었습니다.

이 채널을 참고해 완성된 저희 집 인테리어를 간략히 소개해 드리자면, 깨끗하게 수납해 정리하는 것을 좋아하는 아내 취향에 맞춰 주방 상·하부장을 크게 짜 집기들이 눈에 최대한 보이지 않게 했습니다. 또한, 이 채널에서 매립 천정과 조명, 포세린 타일 바닥, 코트 질감의 실크 벽지 등 다양한 아이디어를 얻어 접목할 수 있었습니다. 3주간의 공사 기간 동안 가족 모두 호텔 생활을 했습니다. 짧지 않은 시간 동안 힘든 점도 있었지만, 그 덕분에 그간 4살 아들이 어려 염두 내지 못했던 서울 시내 관광지를 돌아보며 좋은 추억도 많이 만들었습니다.

인테리어를 모두 마친 요즘은 언젠가 꿈꾸고 있는 전원 주택 생활을 상상하면서 가끔 올라오는 소식들을 보곤 합니다. 재택근무로 집 안에 머무는 시간은 길어졌으나 집값이 많이 올라 이사보다는 인테리어로 살던 집의 분위기를 바꾸는 경우가 많아졌다고 들었습니다. 저처럼 인테리어를 계획 중인 세아 가족이 계신다면 '전원속의 내 집' 채널 추천합니다!

응모하실 곳

세아홀딩스 커뮤니케이션팀 이유진 수석(yujin.lee@seah.co.kr)

1+2월호 선물
일리 캡슐커피



<세아가족> 사보 기자

세아제강지주(서울) 재경파트 안미경
세아제강(서울) 인사팀 한우경
세아제강(포항) 업무지원팀 이병준
세아제강(군산) 업무지원팀 강태현
세아제강(순천) 업무지원팀 장호영
세아제강(창원) 업무지원팀 정민수
세아제강(부산) 영남영업1파트 황미라
세아베스틸 · 세아창원특수강(서울) 기획팀 허지운
세아씨엠(군산) 업무지원팀 채소영
세아특수강(서울) 재경팀 류상우
세아특수강(포항) 업무지원팀 김동기
세아특수강(충주) 업무지원팀 이상은
세아메탈(서울) 서울영업팀 김지영
세아 L&S(서울) 재경기획팀 고관수
세아 M&S(서울) 경영지원팀 최경민
세아항공광산소재(창원) 인사총무팀 정청용
세아네트웍스(서울) 경영기획팀 박솔향
브이엔티지(서울) EX실 최은숙