



기업과 직원 모두 행복한 세상

내일

2018. 2
Vol. 514



CONTENTS

2018. 2 Vol. 514



04



14

SECTION 1 미래로 가는 길

- 04 알기 쉬운 정책
- 06 특집 기사
- 14 청년 서포터

SECTION 2 목표를 얻는 길

- 18 능력개발 길잡이
- 22 미래 성장 산업
- 26 명인을 만나다



26

SECTION 3 변화가 시작되는 길

- 30 Work & Life Balance
- 34 청춘불패
- 38 상생을 꿈꾸다



30



42

SECTION 4 꿈을 함께 하는 길

- 42 함께 하는 세상
- 46 나누고 더하면 행복
- 50 드림 프로젝트



46

SECTION 5 희망을 노래하는 길

- 54 노사문화대상 수상 기업
- 58 쉽게 풀어 보는 산업안전
- 60 안전하고 행복한 일터
- 62 노동법 길잡이
- 64 모엘 뉴스
- 68 내일 카툰



54

SECTION 6 여유를 찾는 길

- 70 이달의 청백리
- 72 건강 100세
- 74 한국의 맛
- 76 상식사전
- 78 길 위의 사색
- 82 모엘 마당



74

고용노동부 소식지 2월호 <내일>
 통권 제514호
 등록번호 강남 라00389
 발행일 2018년 3월 9일
 발행인 김영주
 발행처 고용노동부
 편집위원장 황보국(고용노동부 대변인)
 주소 세종특별자치시 한누리대로 422
 정부세종청사 11동
 전화 044-202-7777
 홈페이지 www.moel.go.kr
 웹진 www.labor21.com
 기획·편집·디자인 하나로애드컴
 인쇄·발송 애드그린

사람다운 삶을 보장하는

최저임금 제도

2018년 최저임금

7,530 원

월(주 40시간 기준)

1,573,770 원

인상률은

16.4 %

최저임금제도란?

국가가 임금의 최저 수준을 정하고, 사용자에게 그 금액을 지급토록 하여 저임금 근로자를 보호하는 제도

최저임금이 오르면?

- 저임금 근로자의 인간다운 삶 보장
- 가계소득 증가로 인한 내수 증진
- 취약계층 소득확충을 통해 소득 양극화 완화

소상공인·영세중소기업의 부담완화를 위한 정부지원 대책은?

- 30인 미만 고용사업주에게 일자리 안정자금(월 13만 원) 지원
- 4대 보험 : 두루누리 사업 지원 확대 및 사회안전망 확충
- 신용카드 수수료 부담 완화
- 상가임대료 부담 완화 및 안정적인 임차환경 조성
- 금융채무 부담 완화 및 재창업 지원

삶의 질 향상이 피부로 느껴지는 한 해 될 것 고용노동부 2018년 업무보고

지난 1월, '2018년 업무보고'가 있었습니다.
주제는 '소득주도 성장과 국민의 삶의 질 향상' 그리고 국민의 생명 및 안전과 직결되는 '산업재해 감축' 등이었습니다.
국민들이 삶의 질 개선을 체감토록 하겠다는 정부의 정책적 의지가 반영된 것이지요.
행복하고 안전하고 만족스러운 사회를 만들기 위한 노력,
2018년 업무보고에서 이야기한 정책들을 소개합니다.

글 강숙희

우리나라는 국민소득 3만 달러 시대를 앞두고 있지만, 국민들은 이를 체감하지 못하고 있습니다. 성장의 과실이 국민 모두에게 골고루 분배되지 않았다는 의미로 볼 수 있겠지요. 이에 고용노동부는 현실 파악에 나서기 위해 현장의 목소리를 먼저 들어보았습니다.

〈현장의 목소리〉

노동자들
“정당한 대우를 받고 싶다”
“산재가 발생했을 때 사업주의 책임을 강하게 물어달라”

영세사업주들
“대기업과의 경쟁이나 관계에서 불안함을 느낀다” “안전 관리 지원도 필요하다”

2018년엔 삶의 질 향상 목표로 느껴요!

우리 정부는 지속 가능한 성장과 더불어 국민 삶의 질 제고를 위해 '소득주도 성장'을 국정 전략으로 설정하였습니다. 소득주도 성장이란 실질임금과 가계소득 증대를 통해 내수를 증진하고, 생산성을 높여 경제성장을 이끌어내는 정책으로, 그 중심에는 사람에 대한 존중이 있지요. 이에 지난해에는 일자리 로드맵을 발표했어요. 잘 알다시피 최저임금도 7,530원으로 올랐잖아요? 공공 부문에서는 비정규직 7만 4,000여 명이 정규직으로 전환되기도 했습니다.

올해는 이러한 내용들과 성과들이 더 와닿을 수 있도록 소득주도 성장 정책을 확산하는 한 해로 만들 거예요. 특히 '노동시장 격차 해소', '양질의 일자리 창출 지원', '일터에서의 삶의 질 향상', '생명·안전 최우선 일터 조성' 등이 중점적으로 추진될 예정입니다.

소득주도 성장을 통한 국민 삶의 질 향상

2017년 소득주도 성장 전환의 해 (1단계)	2018년 소득주도 성장 확산의 해 (2단계)
<ul style="list-style-type: none"> • 좋은 일자리 창출 확대가 국정 최우선 순위 (일자리위원회 신설 및 일자리 로드맵 발표) 	<ul style="list-style-type: none"> • 일하는 노동자를 위한 노동시장 격차 해소 (저임금 노동자 임금소득 증대, 고용형태별·기업규모별 격차 해소)
<ul style="list-style-type: none"> • 최저임금 인상으로 경제 체질 바꾸는 기틀 마련(2017년 6,470원▶2018년 7,530원) 	<ul style="list-style-type: none"> • 구직자를 위한 양질의 일자리 창출 지원 (일자리 기회 확대, 맞춤형 취업 지원, 직업훈련 및 고용·산재보험 등 안전망 강화)
<ul style="list-style-type: none"> • 공공 부문 비정규직의 정규직 전환 (7만 4,000명 정규직 전환 결정) 	<ul style="list-style-type: none"> • 일터에서의 삶의 질 향상 (장시간 근로 개선, 국민 휴식권 보장 및 일·생활의 균형)

산업재해 감축으로 국민의 생명과 안전 지키기

2017년 산업재해 감소 대책 발표	2018년 산업재해의 획기적 감축
<ul style="list-style-type: none"> • 중대 산업재해 예방 대책 • 타워크레인 중대재해 예방 대책 	<ul style="list-style-type: none"> • 생명·안전 최우선 일터 조성 (2022년까지 사고 사망자 50% 감축, 산재사고의 획기적 감축을 위해 위험요인 근원적 제거)

주요 정책과제 1 노동시장 격차 해소

가장 먼저 노동시장 격차 해소와 관련해 최저임금(7,530원) 안착을 위해 소상공인 대상 일자리 안정자금(236만 명, 3조 원) 및 사회보험 부담 완화를 위한 보험료 지원에 역량을 집중할 계획입니다. 또 취약업종 사업주 대상으로 간담회와 설명회 등을 통해 최저임금 미준수나 편법사례를 점검함으로써 시정토록 할 예정이죠.

저임금 노동자 임금소득 증대(최저임금 안착을 위한 일자리 안정자금 지원)

- 소상공인·영세 기업에 일자리안정자금 지원
- 최저임금 준수 지도
- 최저임금 제도 개선

비정규직 규모 감축 및 차별 해소

- 공공 부문 정규직 전환 가속화
- 정규직 채용 원칙 확립
- 불합리한 차별 해소

원·하청 노동자 격차 해소

- 원·하청 노동자 간 격차 완화 방안 마련
- 관계부처 합동 단속 및 점검
- 원·하청 등 임금 격차 완화를 위한 장·단기 실행 로드맵 마련

주요 정책과제 2 양질의 일자리 창출

2021년까지는 20대 후반 청년인구 증가가 예상되는데요. 이에 따라 향후 3~4년간 청년 취업을 집중 지원하려 합니다. 우선 청년구직 촉진수당, 중소기업 청년 추가고용 장려금, 청년 내일채움공제 등 3대 청년 패키지 사업을 대폭 확대해 시행할 것이고, 아르바이트를 하는 청년들을 위해서는 소액 체당금제를 개편하고 지급기간을 단축해 체불 발생 시 즉시 구제를 받도록 할 거예요.

일자리 기회 확대

- 중소·중견기업 지원 강화
- 사회적기업 육성
- 민간기업 고용 창출 분위기 확산

청년·신중년 등 맞춤형 취업 지원

- 청년이 직접 참여하는 청년 일자리 대책 마련, 청년과 함께하는 홍보로 사업 참여 유도, 일자리 단계별(구직→채용→재직) 밀착취업 지원
- 60세 정년제 실천, 전직지원서비스 활성화, 신중년 적합직무 채용 지원, 자치단체 연계형 사회공헌 일자리 확대 및 우리 동네 사회적기업 모델 발굴

4차 산업혁명형 직업능력 개발체계 구축

- 신기술 및 신산업 훈련 확대
- 공공 부문 역할 강화

- 미래 직업능력 개발 인프라 구축
- 직업훈련의 사회안전망 기능 강화

취약계층을 위한 고용안전망 강화

- 고용보험 사각지대 해소
- 고용보험 보장성 강화
- 산재보험 적용 확대

주요 정책과제 3 일터에서의 삶의 질 향상

삶의 질 제고를 위해서는 장시간 근로 관행을 개선하고 노동시간 단축법안 통과를 최우선으로 추진하려 하는데요. 장시간 근로 업종의 근로감독을 강화하고, 재정 지원을 통해 근로시간 단축과 청년 신규 채용을 연계해 나갈 예정이랍니다. 또 국민 휴식권을 보장하고 휴일과 휴가 사용을 촉진하며, 일과 삶의 균형을 맞출 수 있도록 전국 3곳에 거점형 공공직장어린이집을 신설해 중소기업 저임금 근로자를 위한 보육시설 모델로 육성할 계획도 있지요.

장시간 근로 개선

- 근로기준법 개정 최우선 추진
- 컨설팅 지원
- 지도·감독 강화
- 노동시간 단축으로 청년 일자리 확대

국민 휴식권 보장 및 일·생활 균형 실현

- 일하는 문화와 방식 혁신 지원
- 휴식 중시 사회적 분위기 조성
- 휴일 및 휴가 제도 개편방안 마련
- 직장어린이집 활성화
- 육아 지원 확대

주요 정책과제 4 생명·안전 최우선 일터 조성

국민의 생명·안전 지키기 위해서는 산재사고를 획기적으로 감축하고 위험요인을 근원적으로 제거할 예정입니다. 이를 위해 발주자·원청의 책임을 명확히 하고 고위험 현장을 집중 관리함으로써 반복되는 사고를 예방할 계획이에요. 또 안전 위주로 산업구조를 개선하고 사회 전반의 안전 인식을 제고할 수 있도록 안전 중시 문화 확산도 중점적으로 추진할 예정입니다.

주체별 역할 및 책임 명확화

- 발주자 책임 부여
- 원청의 책임

고위험 분야 집중관리

- 안전관리 역량 강화
- 현장 지도 및 감독

- 기계 및 장비관리 강화
- 조선 및 화학업 사고 예방

현장 안전관리 강화

- 사전 예방 감독
- 실효성 감독
- 전문성 감독
- 노사 참여 안전관리시스템 구축 지원
- 사고 발생 즉시 대응 및 유사 재해 예방

안전기술 개발과 안전 중시 문화 확산

- 현장 수요 반영 안전기술 개발
- 안전제품 사용 및 확대 지원
- 추락재해 획기적 감축 위한 캠페인 전개
- 안전 마인드 확산
- 자치단체 및 노사 참여 안전점검

고용노동부가 앞장서겠습니다, 여러분도 함께 해 주세요!

지금까지 2018년 고용노동부의 주요 정책과제들을 자세히 살펴 보았어요. 종합해 보면 국민의 삶이 더 행복해졌음을, 더 여유롭고 안전한 사회가 됐음을, 더 즐겁게 일할 수 있음을 느끼는 한 해를 만들겠다는 것입니다. 이와 관련해 일자리로 소득주도 성장을 견인하고 사람 중심 경제를 실천하며, 국민의 생명과 안전을 지킴으로써 국민들이 삶의 질 향상을 느낄 수 있도록 고용노동부는 그 누구보다 앞장설 예정입니다. 그러니 2018년의 활동을 따뜻한 눈으로 지켜봐 주세요.

국내 유일 위성시스템 개발 수출업체 청년들과 함께 성장하다

(주)세트렉아이

1992년 우리나라 최초의 위성인 우리별 1호가 발사됩니다.

국내 연구진이 제작한 우리별 1호는 우주분야 연구를 촉진하는 동력이 되기도 했습니다.

그리고 당시 우리별 1호에 참여했던 연구진들은 위성을 개발하고 수출하는 기업을 세우게 됩니다.

바로 오늘의 주인공 (주)세트렉아이의 이야기입니다.

글 노혜진 사진 김정호



국내 유일의 위성시스템 개발 수출 회사

1980년대 후반 KAIST인공위성연구센터 (Satrec)는 영국 서레이 대학의 서레이 스페이스 센터에서 소형 지구 관측위성인 우리별 1호의 제작 기술을 배워 옵니다. 그리고 1992년 국내 연구진이 제작한 우리별 1호가 무사히 발사됨으로써 우리나라는 22번째로 위성 소유국이 되었어요. 당시 우리별 1호를 비롯해 우리별 2호와 3호의 인공위성 연구개발에 참여했던 핵심 인력들은 KAIST에서 독립하여 1999년 12월, (주)세트렉아이를 세우게 됩니다.

현재 (주)세트렉아이는 지구관측 중 소형 인공위성 시스템 개발 및 생산을 핵심 사업으로 국내외 정부 및 정부 산하기관, 대기업과 연구기관 등을 대상으로 지구관측 중 소형 위성 시스템, 위성의 탑재체와 부품품 및 인공위성의 관제 또는 위성으로부터 취득한 정보를 수신 처리하기 위한 지상체 등을 개발하여 납품하고 있습니다. 또한 우주기술 개발도상국에 기술 이전 및 다양한 훈련 프로그램 제공, 컨설팅과 엔지니어링 서비스도 진행하고 있죠.



회사의 이익은 직원의 이익

“우리 회사는 기업의 핵심 가치가 구성원들의 안녕입니다. 구성원이 회사에 기여하는 만큼 회사도 구성원들의 가정생활에 도움이 되도록 노력하려고 합니다.”

(주)세트렉아이 경영지원팀 강창완 팀장은 세트렉아이의 특징을 ‘회사와 직원을 함께 발맞추어 나가는 존재로 인식한다.’는 것이라고 설명했는데요, 대표적으로 연간 성과급 지급 시 영업이익의 20%를 직원들과 공유합니다.

“영업이익의 20%를 직원과 나눈다는 것은 무척 파격적인 일이긴 하지만 회사 초창기 때부터 계속 지속되어 왔던 일입니다. 이렇게 이익을 공유하면 회사의 이익은 직원의 이익이 되기 때문에 더욱 일에 몰입할 수 있게 되죠.”

이 밖에도 (주)씨트렉아이가 구성원들을 위해 시행하고 있는 복지들은 많습니다. 가장 먼저 안식년제도를 꼽을 수 있는데요, 장기근속 시 5년 단위로 포상금과 감사패를 수여하고 휴가 역시 제공합니다. 사내외 교육, 국내외 학회 참석을 지원하는 것은 물론 조식과 석식도 무료로 제공해 주고, 다양한 사내 동호회 활동도 지원합니다. 복지포인트 기본 연 100만 포인트, 그 외 배우자, 자녀, 근속포인트를 차등 부여하여 문화 여가나 의료비로 활용할 수 있게 했습니다. 임직원과 가족들을 단체 보험에 가입시켜 3,000만 원 이내에서 의료 실비도 보장해 주고 매년 임직원의 배우자까지 정밀 건강검진을 실시합니다. 영유아 보육수당과 자녀들의 학자금 지원, 경조사 축하 및 위로금도 빠지지 않습니다.

“직원들에게 호응이 좋은 제도 중 하나가 신규 입사자 대상 전세자금 5,000만 원 무이자 융자 인데요, 결혼을 생각하는 직원이나 독립을 준비하는 직원들에게 혜택을 제공합니다. 신규 입사자가 아닌 임직원들에게는 금융기관과 협약을 맺어 저금리로 대출을 해 주고 있습니다.”

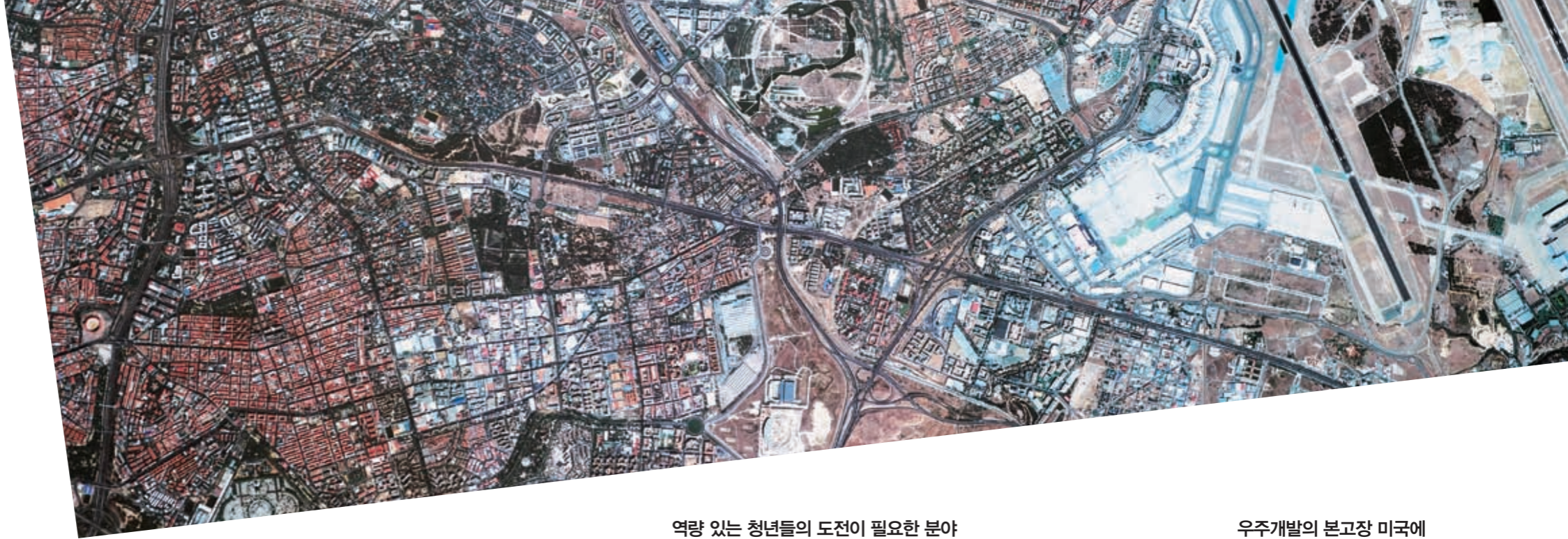


자유로운 직장 분위기가 최고의 장점

(주)씨트렉아이가 일하기 좋은 직장인 것은 다양한 혜택이 있기 때문만은 아닙니다. 무엇보다 유연한 근무문화가 형성되어 있는데요, 수평적인 구조를 추구합니다. 경영지원팀의 김한나 차장은 회사의 조직 문화를 묻는 말에 ‘출근 스트레스가 없는 점’을 가장 첫 번째로 꼽았습니다. “회사에서 배려를 많이 해 주는 편이에요. 특히 자녀가 있는 직원들이 아이들의 등교 때문에 정해진 출근시간보다 늦게 온다고 해도 사정을 알기 때문에 제지를 하거나 하지 않아요. 휴가 사용 역시 상급자의 허락이 필요한 부분이 아니라 본인이 필요한 때 쓸 수 있죠.”

현재 (주)씨트렉아이의 평균연령은 36세입니다. 신규 입사자 역시 계속해서 증가하고 있다고 하는데, 연평균 고용 증가율이 15.7%라고 해요. 평균 근속연수 역시 6.6년으로 긴 편인데요, 신규 입사자를 포함하여 계산한 연수이기 때문에 실제로는 더 오래 근무하는 사람들이 많다고 합니다.

“직원들 나이가 결혼과 출산을 하게 되는 때입니다. 이 때문에 일과 생활의 균형을 할 수 있도록 회사에서도 배려를 하고 있어요.”



역량 있는 청년들의 도전이 필요한 분야

(주)씨트렉아이의 직원은 현재 247명인데요, 역량 있는 청년들의 채용을 꾸준히 진행하여 회사 규모를 확장하고 있는 중이라고 합니다.

“작년에도 38명을 채용했어요. 새로운 사업은 계속 수주되거나 가시화되고 있는 상황이에요. 일을 원활하게 하려면 좋은 직원들이 많이 필요하죠. 역량 있는 청년들이 많이 오면 좋겠어요.”

경영지원팀 강창완 팀장은 위성을 개발하고 제작하는 일은 고도의 기술력이 필요하기 때문에 기본기를 갖추고 있는 직원들을 선호한다고 합니다.

“전문적인 기술력, 영어실력 등을 봅니다. 고객사 엔지니어들이 직접 방문하는 경우가 많은데 해외 바이어들이 많기 때문에 영어로 브리핑을 할 수 있는 실력이 필요하거든요.”

(주)씨트렉아이에 일하는 직원들의 전공을 보면 기계 및 항공우주 분야가 30%, 전기 및 전자 분야가 30%, 컴퓨터공학과 등 소프트웨어 분야가 30%이고 다른 분야 전공이 나머지 10%라고 합니다.

우주개발의 본고장 미국에 수출할 수 있을 때까지

(주)씨트렉아이는 2020년까지 지구관측 위성 분야의 대표 기업이 되는 목표를 세우고 있는데요, 인공위성의 본고장 미국시장에 우리 위성을 수출해 보는 것이 꿈이라고 합니다. 그 목표를 위해서는 직원들이 안정적인 환경에서 역량을 발휘할 수 있도록 회사의 배려가 필요합니다. (주)씨트렉아이는 그런 점에서 구성원들에게 열린 마음과 전폭적인 지원을 아끼지 않고 있어요.

회사의 안녕과 직원의 안녕이 동등한 가치를 지니고 있다고 생각하는 회사, (주)씨트렉아이의 이야기 어떠셨나요? 이런 좋은 기업들이 많아질수록 사회가 더욱 발전할 수 있을 것 같습니다. 더욱 크게 발전해 나갈 (주)씨트렉아이의 미래를 응원합니다.



4차 산업혁명 대비 혁신과 포용적 성장을 위한

제3차 직업능력개발기본계획 발표

우리 사회는 4차 산업혁명과 저출산·고령화 등 급격한 경제·사회적 환경변화에 직면해 있습니다. 급속한 기술 진보로 지식과 정보의 유통기한이 단축되는 한편 온라인 중개 플랫폼을 통해 서비스를 제공하는 깃 경제(Gig Economy) 등 새로운 고용 형태가 확산되고 있습니다. 고용노동부는 4차 산업혁명에 대비하는 한편, 누구나 참여 가능한 포용적 직업능력개발 체제를 구축하고자 지난 12월 제3차 직업능력개발기본계획을 발표하였습니다. 동 계획에서는 신산업·신기술분야 고급훈련을 확대하는 등 훈련분야·직종·방식 등을 재편함으로써 우리 경제의 혁신성장을 측면 지원하고, 노동시장 변화 과정에서 소외될 수 있는 비정규직, 신중년 등 취약계층의 고용능력을 높여 포용적 성장에도 기여한다는 2대 목표를 설정하고 이를 달성하기 위해 구체적인 세부 과제를 제시하고 있습니다. 그럼 세부 내용을 자세히 살펴볼까요?

글 노혜진

VISION 1 4차 산업혁명 직업훈련 생태계 조성

스마트 직업훈련 플랫폼을 구축하여 직업훈련의 시공간적 제약을 해소할 계획입니다. '스마트 직업 훈련 플랫폼'은 가상공간에서 공공 직업훈련 콘텐츠를 한곳에 모아 훈련수요자가 직업훈련 콘텐츠를 쉽고 빠르게 검색·비교할 수 있고, 훈련생과 강사가 쌍방향으로 소통하며, 명장, 숙련기술인 등이 실무지식콘텐츠를 사고팔 수 있는 장으로 활용될 것입니다.

대형·고가 장비가 필요하거나 위험물질을 취급하는 훈련에는 가상, 증강현실 기술을 접목한 훈련 콘텐츠를 확산함으로써 훈련 효과가 향상될 것입니다.

폴리텍대학의 '하이테크 과정', 민간 훈련기관의 '4차 산업혁명 선도인력양성과정' 등 청년층을 주요 타겟으로 하는 고급 신기술훈련이 확대되고, 특성화고 학과도 신산업 중심으로 개편됩니다.

산업단지 기반 공동훈련센터에 4차 산업혁명 관련 훈련과정 운영에 필요한 추가적인 시설과 장비를 지원하여 신산업 수요를 반영한 훈련과정 개선을 촉진합니다. 또한 직업기초역량으로서 중요성이 커지고 있는 정보문해력(Digital literacy)을 높이기 위해 신중년·경력단절여성 기초CT훈련을 확대하고, 스마트폰 등을 활용한 5분 내외의 초단시간 마이크로 러닝을 도입하는 등 디지털 적응력을 높이기 위한 프로그램도 병행됩니다.



VISION2 중소기업 노동자, 비정규직 등 훈련소외계층에 대한 맞춤형 지원 확대

중소기업에 대해서는 단순한 훈련비용 위주 지원에서 훈련에 따른 업무공백, 행정업무 부담 등 실질적인 애로사항 해소에도 중점을 두어 체계적 현장훈련 프로그램(S-JOT)을 도입하고, '중소기업 훈련 지원센터'를 지정하여 중소기업에 대한 훈련행정업무 대행서비스를 제공합니다. 중소기업 노동자들의 장기유급휴가지원 제도도 시범 실시됩니다. 6개월 이상 장기 훈련을 장려하는 사업주에게는 훈련비 외에 인건비(최저임금 150% 한도)·대체인력 인건비까지 지원합니다. 비정규직, 영세자영업자, 특고, 신중년 등 소외계층에 대한 직업훈련의 사회안전망 기능도 강화됩니다. 비정규직훈련지원센터를 토대로 맞춤형 지원을 확대하고, 자영업자의 내일배움카드 발급요건을 완화하며 보험설계사 등 특고대상 훈련 과정도 신설합니다. 초고령사회에 대비해 신중년과 경력단절 여성 친화 과정도 확대할 예정입니다.

VISION3 평생 직업능력개발 활성화 기반 구축

온·오프라인 직무역량 진단 및 상담 시스템을 확충하고 산학일체형 도제학교, 특성화고, 일반고 비진학자 등의 직업훈련도 미래 유망분야 및 융합기술 중심으로 확대합니다. 고졸노동자는 P-Tech를 통해 숙련 수준을 높일 기회를 확대하고, 도제학교와 4년제 대학뿐만 아니라 고등 직업교육기관인 전문대학에도 일학습병행제를 시범 도입할 계획입니다. 중장기 과제로 「국민 평생 직업능력개발계좌제」 도입을 위한 논의를 추진함으로써 현행 내일배움카드제 사각지대와 프로그램의 한정성을 보완하고 직업훈련을 모든 국민이 당연히 누려야 할 복지의 하나로 구현해 나갈 계획입니다.

VISION4 직업훈련 인프라와 거버넌스 혁신 추진

4차 산업혁명 대비 직업능력개발을 선도할 수 있는 기관으로서 폴리텍대학, 한국기술교육대학교, 산업인력공단 등의 역할과 위상을 강화합니다. 기업 주도 훈련은 그간의 일률적인 통제 시스템에서 벗어나 중소기업에는 행정지원을 확대하고, 중견·대기업은 자율성을 확대합니다. 훈련기관 인증평가제도 개선과 연계하여 훈련 품질의 핵심인 교·강사에 대한 처우를 개선하고 이들에 대한 보수교육을 의무화하여 역량 강화에도 힘을 쏟을 예정입니다. 이 밖에도 지역·산업인적자원개발위원회의 대표성, 역할 및 권한 강화를 통해 지역·산업수요 및 노사협력에 바탕한 직업훈련 활성화와 성과 제고도 추진할 계획입니다.

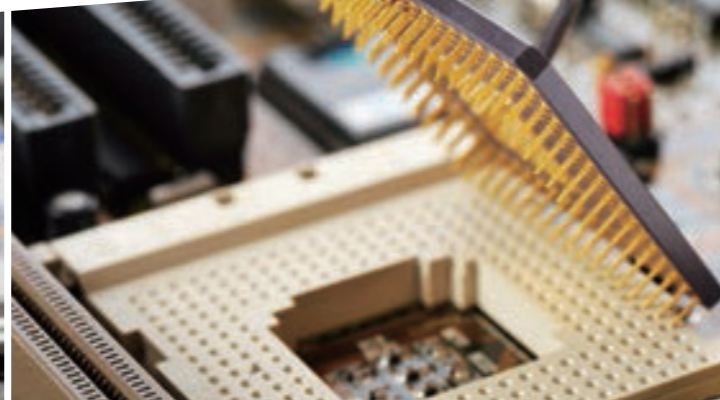
미래를 선도하는 인력 양성을 통한 사람·노동 중심 사회 구현, 고용노동부가 앞장서겠습니다.



기계에 인간의 생각과 마음을 담다 인공지능전문가

지난 2016년 3월 인공지능 바둑 프로그램 알파고와 이세돌 9단의 바둑 경기가 진행되었습니다. 결과는 4승 1패로 알파고의 승리였죠. 최고의 프로그램과 최고의 인간 실력자의 대결로 주목 받은 이 대결에서 알파고는 스스로 경험을 쌓고 스스로 학습하고 스스로 전략을 짜면서 인공지능 프로그램이 어디까지 발전할 수 있는지 보여 주었습니다.

자료 제공 한국고용정보원



지속적으로 발전하고 있는 인공지능 기술

1956년 인공지능이라는 용어가 처음 탄생한 이래 인공지능은 끊임없이 발전해 왔습니다. 1970년대부터는 전염성 혈액을 진단하거나 광물을 탐사하는 분야에 활용되기 시작했습니다. 1980년대말 일본에서 식기세척기, 세탁기, 에어컨, 텔레비전, 복사기, 자동차 등에 인공지능이 사용되기 시작하면서 인공지능은 본격적으로 실생활에 들어오게 되는데요, 2000년대 전후 인터넷과 모바일의 발달로 인공지능은 컴퓨터(인터넷)-정보(웹·하이퍼텍스트)-사용자(소셜네트워크)를 연결하며 발전했습니다.

현재는 빅데이터를 중심으로 고성능컴퓨터와 인공지능이 연결된 지능형 지식 플랫폼이 활성화되고 있는데요, IBM은 Deep QA 기술을 개발하여 다양한 분야에 상용화를 추진 중이고 구글은 구글플랫폼에서 사람들의 질문에 정확한 답을 제공하는 지식 그래프를 추구하고 있습니다. 이처럼 끊임없이 변모하는 인공지능은 향후 사물인터넷(IoT) 시대가 열리면서 이중 지식베이스 및 스마트기기 간의 자율 협업을 기반으로 새로운 문제를 스스로 해결하는 방향으로 진화할 것으로 예측되고 있죠.





인간처럼 생각하는 기술을 개발하는 인공지능전문가

인공지능전문가는 기계에 인간의 지능을 심을 수 있도록 프로그램을 만드는 개발 분야 전문 인력을 말합니다. 예를 들면 검증된 지식을 기계에 학습시켜 기계가 사람 대신 업무를 수행하도록 하거나, 여러 지식을 연계하여 새로운 지식을 발견하고, 사람의 말을 이해하고 대화를 통해 사용자의 의도와 상황에 맞는 서비스를 제공하는 것 등을 말합니다. 인공지능전문가는 인간에 대한 깊은 이해가 있어야 하기에 심리학과 관련된 연구도 진행합니다. 두뇌 작용을 연구하고 철학적 문제에 대한 해결 방법을 도출하며 인공 감성을 연구하기도 하죠.

앞으로 더욱 수요가 많아질 미래 유망 직종

인공지능전문가는 현재 로봇, 게임, 물체인식, 전문가시스템 구현 등에서 세부 기술로 활용되고 있습니다. 예를 들어 지능형 로봇을 개발하는 로봇개발자의 세부직업으로 인공지능전문가가 포함되는 식인데요, 이러한 인공지능전문가의 직업적인 전망은 매우 유망합니다. 고령화 사회로 접어들고 융합기술이 발전함에 따라 뇌 중심 융합기술은 더욱 중요해질 전망이기 때문입니다. 이에 해당 분야에서 중추적인 역할을 하는 인공지능전문가의 역할도 중요해질 가능성이 크죠, 특히 빅데이터 분석에 인공지능 기술이 활용될 경우 인공지능전문가의 역할은 더욱 커질 것으로 예상됩니다. 인공지능전문가는 현재 미국과 영국 등 선진국에서 많이 일하고 있는데, 최근 중국이 인공지능전문가 영입에 박차를 가하면서 앞으로 일자리 기회는 더욱 많아질 것으로 보입니다.

수학적인 자질과 창조적인 발상이 필요한 분야

인공지능전문가가 되기 위해서는 소프트웨어 관련 전문지식을 기본으로 갖춰야 합니다. 컴퓨터공학, 정보공학, 정보시스템, 데이터 프로세싱 등을 전공한 사람이 인공지능 개발 분야로 진출할 수 있어요. 또한 수학, 수리논리학, 기초과학, 심리학, 신경생리학 등의 전공자들도 인공지능과 관련된 기초 분야를 연구할 수 있습니다. 인공지능이라는 분야가 아직까지 개척될 여지가 많은 만큼 새로운 것에 대한 호기심이 많아야 하는데요, 수학적인 자질에 창조적인 발상으로 다양한 기술을 동원하고 응용할 수 있는 능력이 필요합니다. 연구실에서 시간을 할애하는 경우가 많기에 인내와 끈기를 바탕으로 한 집중력도 필요하죠.



인공지능전문가가 하는 일?

기계에 인간의 지능을 심을 수 있도록 프로그램을 만드는 일

적합한 사람은?

수학적 자질을 기본으로 다양한 기술을 응용할 수 있는 창의적인 발상의 소유자

필요한 자격은?

컴퓨터공학, 정보공학, 정보시스템, 데이터 프로세싱 등 관련 전공분야에서 학사 학위 이상을 취득

진출 분야는?

로봇 설계, 게임, 재생에너지, 검색엔진, 빅데이터, 영상, 음성인식 등 다양한 영역에서 활용 가능하며 관련 분야 연구소나 기업체로 진출

참고 사이트

- 미래창조과학부 www.msip.go.kr
- 한국지능정보시스템학회 www.kiiss.or.kr
- 대한전자공학회 www.ieek.or.kr
- 미국 인공지능학회(AAAI) www.aiide.org



웹 디자인 및 개발은 행복의 언어

허동욱

자신이 하고 있는 게임의 원리를 궁금해하던 아이가 있습니다.
게임이 어떻게 만들어지는지 원리를 파악하면서 시작한 웹 프로그래밍은 아이를 기능올림픽까지 출전하게 만들었죠.
바로 2017년 국제기능올림픽 웹디자인 및 개발에서 금상을 획득한 허동욱 씨의 이야기입니다.

글 노혜진 사진 김정호

초등학교 때 독학으로 시작한 프로그래밍

“게임이 어떻게 구현이 되고 동작이 되는지, 궁금했어요. 처음에는 이리저리 살펴보다가 나중에는 게임할 생각도 하지 않고 게임 작동 원리를 찾아서 들여다보곤 했죠.”
궁금증은 사라지지 않고 더욱 확장이 되었습니다. 허동욱 씨는 프로그래밍의 원리를 알기 위해 책을 사서 공부를 시작합니다. 책에서 모르는 것은 인터넷을 찾아보았다고 해요.
“중학교 때부터 본격적으로 프로그래밍 독학을 시작했어요. 하나하나 알아가는 게 재미있어서 프로그래밍 언어들에 여러 가지 경험해 봤죠.”
무난하게 중학교 시절을 보내고 고등학교 진학을 앞두고 있을 때 허동욱 씨의 아버지는 색다른 권유를 하게 됩니다. 바로 공부보다는 적성에 맞는 프로그래밍을 할 수 있는 경기도 성남시에 위치한 양영디지털고등학교에 진학하는 것이 어떻겠냐는 것이었어요.
“아버지가 제가 프로그래밍을 하는 것을 유심히 보셨나 봐요. 어머니는 제가 공부를 해서 남들과 같이 대학에 진학하기를 바라셨지만, 저 역시 하고 싶은 게 뚜렷했거든요.”



학교의 권유로 시작하게 된 기능반

고등학교에 진학한 허동욱 씨는 학교 측으로부터 기능반에 들어오라는 권유를 받게 됩니다. 전국대회와 국제대회까지 나갈 수 있는 인재를 양성하는 특별반이었죠.
“학교에 진학할 때 면접을 보는데, 제가 그 자리에서 초등학교 때부터 프로그래밍을 했다는 이야기를 했어요. 그 얘기를 듣고 저에게 연락하신 것 같더라고요. 제 입장에서는 일반 수업에 참여하지 않고 좋아하는 프로그래밍만 계속 할 수 있다는데 마다할 이유가 없었죠.”
허동욱 씨는 기능반에 들어가서 웹 언어를 다시 배우게 되는데, 처음에는 헷갈리고 어려웠지만 금세 적응을 할 수 있었다고 해요. 그렇게 웹 언어에 대한 전반적인 사항을 배우고 난 후 2학년에 처음으로 출전한 지방대회에서 허동욱 씨는 7등에 머무릅니다.
“저는 프로그래밍을 했으니까 다른 학생들보다 실력이 월등하다는 자만심이 있었던 거죠. 지방대회가 18시간 과제였는데, 9시간만에 문제를 풀어 버리고 확인도 안 했어요. 틀린 부분을 확인했어야 하는데 다 맞았을 거라는 자만심이 있었던 거죠.”
하지만 결과를 확인해 보니 틀린 부분이 많았다고 합니다. 허동욱 씨는 그때 자신의 부족한 점을 많이 깨닫게 되었다고 해요.

역전 또 역전의 연속이었던 지방기능경기대회와 전국대회

2015년 지방경기대회에서 3등을 거머쥔 허동욱 씨는 전국대회를 준비하기 위해서 잠도 자지 않고 연습에 매달립니다. 그 결과 1등까지 할 수 있게 되었죠.

“전국대회 1등을 했을 때 제가 있던 경기도에서 1, 2, 3등이 나왔어요. 재미있는 건 지방대회 1등했던 친구가 2등, 2등했던 친구가 3등을 하고 3등을 했던 제가 1등으로 올라섰다는 건데요, 0.1점만으로도 등수가 갈리는 상황에서 2등인 친구가 제 결과에 이의를 제기한 거예요. 문제 1개에 1점이거든요, 등수가 아예 멀어졌다고 생각하니까 눈물이 났어요.”

답답한 상황에서 시간만 흘러갔는데, 결과는 허동욱 씨의 1등이었습니다. 허동욱 씨가 틀린 것도 맞는데, 확인 과정에서 순위권이었던 다른 선수들도 모두 틀렸던 것이죠. 안도의 한숨과 동시에 눈물이 났다고 해요.

“전국대회 한달 후에 국가대표 선발전이 있었는데, 한 달 간격으로 1차 2차를 진행하는데, 선발전 1차에서 3등을 했어요. 1, 2등과 점수 차도 많이 났고요.”

허동욱 씨는 국가대표에 연연하지 말자고 마음을 비웠다는데, 어려운 부분을 위주로 공부하고 2차전에 임했다고 합니다. 그리고 2차전에서 점수를 역전하여 국가대표에 선발될 수 있었습니다.



평생의 꿈이었던 국제기능올림픽

허동욱 씨는 국가대표로 선발 후 금메달이라는 목표를 향해 쉬지 않고 달렸다고 합니다.

“이번 올림픽이 다른 때보다 준비 기간이 길었어요. 보통 5~6개월의 준비기간을 가지는데 그보다도 1~2개월이 기니까 체력적으로 힘들고 슬럼프도 왔죠. 하지만 이 고난의 시간이 메달로 다 갚아질 거라는 생각을 했어요. 버티기는 힘들었지만 정신을 계속해서 다잡았습니다.”

선수들의 훈련시간은 아침 8시 30분부터 밤 9시까지. 하지만 허동욱 씨는 하면 할수록 압박감이 크게 느껴져 하루도 빠짐없이 새벽까지 연습을 했다고 해요.

“대회 시작 전 여름에 현지적응 훈련을 다녀와서인지 당일까지는 긴장을 안 했는데 실제 대회가 시작될 때 긴장이 확 되더라고요. 국내대회와 국제대회는 시작하는 방식도 달랐거든요.”

대회 첫째 날에는 음악 관련 사이트 만들기, 둘째 날에는 최단 경로를 찾는 알고리즘 풀기, 셋째 날에는 게임 만들기로 진행된 국제기능올림픽에서 허동욱 씨는 금메달을 획득합니다.

“금메달인 걸 알았을 때 지금까지의 모든 고생이 보상을 받는 느낌이었어요. 보통 호명을 하기 전까지 선수들은 자신이 메달권인지도 모르는 경우가 많은데, 저는 금메달 선수들만 미리 인터뷰를 진행하는 바람에 호명 전에 알 수 있었죠.”

로봇사업부에서 키워가는 미래의 꿈

현재 허동욱 씨는 로봇사업부에서 협동로봇을 제어하는 프로그램을 만드는 일을 담당하고 있다고 하는데, 처음 해 보는 일이 신기하고 재미있어서 열심히하고 있다고 합니다.

“전 어릴 때부터 운동을 좋아해서 축구 선수, 테니스 선수가 되고 싶었던 적도 있었어요. 하지만 운동보다 프로그래밍이 더 좋았기 때문에 다른 걸 포기하면서도 프로그래밍을 놓지 않았어요. 지금 내가 하는 일이 재미있고 행복하다는 게 지금의 저를 만든 원동력이 아닌가 싶어요.”

허동욱 씨는 앞으로도 회사에 성실하게 다니면서 일을 계속 하고 싶다고 얘기했는데, 미래의 자신이 어떻게 성장할지 생각해 보는 것도 재미있다고 말했습니다.

어릴 때부터 자신의 적성을 찾아서 미래를 차근차근 준비해 간 허동욱 씨의 이야기, 어떠셨나요? 자신의 일에 보람과 행복, 즐거움을 느낀다면 그보다 더 좋은 게 어디 있을까요. 미래를 향해 힘차게 전진하는 허동욱 씨를 응원합니다.

일과 생활의 균형은 회사의 배려와 이해부터 시작

쥬비스 그룹

쥬비스 그룹은 '세상을 건강하게 변화시키는 기업'이라는 모토로 2002년 탄생했습니다. 현재 국내 1위 다이어트 컨설팅 그룹으로 명성을 떨치고 있는데요, 쥬비스 그룹의 이러한 성공에는 고객을 한 명 한 명 세심하게 케어하는 직원들이 있기에 가능했습니다. 고객의 행복과 직원의 행복을 동등한 가치로 여기는 기업, 쥬비스 그룹의 이야기를 소개합니다.

글 노혜진 사진 이지수



종합 헬스 케어 그룹 쥬비스 그룹

쥬비스 그룹의 조윤경 대표이사는 '세상을 건강하게 변화시키는 기업'이라고 소개했는데, 비슷한 직종의 기업들이 사라져 갈 동안 쥬비스 그룹이 탄탄하게 살아남아 더욱 크게 확장할 수 있었던 건 소비자들의 니즈를 제대로 파악했기 때문이라고 합니다.

현재 쥬비스 그룹은 쥬비스 다이어트를 시작으로 다이어트 전문 교육기관인 쥬비스 아카데미, 로가닉 다이어트 푸드를 만드는 쥬비스 푸드, 다이어트 기기 및 제품 유통 기업 조인바이, 광고대행사 제이에이스 컴퍼니를 갖춘 종합 헬스 케어 그룹이 되었는데, 국내를 넘어 해외시장까지 진출함으로써 세계인의 건강한 생활 문화를 책임지는 글로벌 그룹으로 성장하고 있습니다.



행복하게 일하고 즐겁게 쉬는 문화

쥬비스 그룹은 다이어트 컨설팅이 주가 되는 기업으로 고객을 일일이 상대해야 하는 어려움 때문에 거기서 오는 스트레스도 적잖이 있습니다. 직원들의 스트레스는 아무래도 모든 감성노동자로서의 애환이 아닐까 싶습니다.

“하지만 고객과의 유대관계를 통해 보람을 느낄 수 있어 저희 직원들은 대부분 즐겁게 일하는 분위기입니다. 성과를 내는 것을 회사에서 알아주고 그에 대한 칭찬과 보상을 해 주는 것이 가장 크지 않을까 생각합니다.”

쥬비스 그룹에서는 성과를 내는 직원들에게 승진이나 상여금 등으로 충분한 보답을 합니다. 자신이 노력만 하면 회사의 교육시스템으로 인해 성장 가능성이 무한대로 열려 있습니다. 지점 근무를 하다가 본사로 옮기는 것도 자유롭습니다.

“사람이 휴식을 취해야 일을 잘 할 수 있잖아요. 저희는 리프레시데이라고 해서 집중 휴가제를 사용합니다. 공휴일과 연계하여 평균 7~10일간 휴가를 사용할 수 있어요. 정해진 시간에 근무를 마치도록 해서 야근을 없애고 주5일제를 실시해서 주말에는 쉴 수 있도록 합니다.”

그 밖에도 쥬비스 그룹은 임신한 직원은 출산휴가와와는 별개로 1개월간 재택근무를 할 수 있도록 배려하고 있고, 업무 전달이나 업무 지시를 카카오톡으로 하는 것을 회사차원에서 금지하고 있습니다. 여성 직원이 많은 기업의 특성상 결혼과 출산으로 경력이 단절되지 않도록 배려하는 것도 특징입니다.

“저희 회사는 일하고 싶은 사람은 계속 일할 수 있게 해 줘야 한다는 생각을 가지고 있어요. 결혼이나 출산 때문에 본인의 경력과 일을 포기해야 한다면 그것만큼 아쉬운 일이 어디 있을까요? 그래서 육아휴직 후에도 불편함 없이 회사에 복귀할 수 있도록 하고 있습니다.”

조윤경 대표이사님은 엄마로서의 역할도 중요하지만 자신의 커리어 역시 중요하기에 그 둘을 잘 조율할 수 있도록 회사 차원에서도 배려를 한다고 합니다. 일례로 방학을 맞은 아이들을 둔 부모는 1~2주의 재택근무를 지원함으로써 일과 생활의 균형을 지키는데 도움을 준다고 해요.

직원이 성장하는 밑거름 마련

쥬비스 아카데미의 양소영 대표는 직원 채용과 교육을 담당하고 있는데요, 쥬비스 그룹은 ‘사람을 소중히 여기는 회사’라고 소개했습니다. 쥬비스 그룹은 현재 주 1회의 실무 교육과 월 1회의 전체 교육이 있는데요, 교육을 통해 다양한 경험과 지식을 습득할 수 있습니다. 다이어트 컨설팅에 도움이 되는 교육은 물론 경영이나 인문학 등 일반 지식을 쌓을 수 있는 질 좋은 강의들이 많습니다. “직원의 성장은 회사의 성장을 의미합니다. 충분한 능력을 갖춘 인재들이 더 좋은 서비스를 제공할 수 있고 고객들이 저희를 믿고 따라 주면서 회사는 더욱 성장할 수 있죠.”

성장이 둔화되거나 어려움이 있는 직원, 힘들어하는 직원들은 충분한 대화를 통해 위로하고 멘토링을 해 주는 것도 특징입니다. 왜 이 회사에 들어왔는지 목표를 되새겨 볼 수 있는 시간들을 가지게 하는 것이죠. 이 때문인지 ‘회사에 당신의 롤모델이 있습니까?’라는 설문 조사에 80%의 직원들이 그렇다고 답하기도 했습니다.

“쥬비스 그룹은 출산휴가와 육아휴직에 들어간 직원들의 대체 인력 역시 모두 정규직으로 채용합니다. 고용관계 불안 없이 일할 수 있도록 하기 위함입니다.”

최근 쥬비스 그룹에는 퇴사자들의 재입사도 늘었다고 하는데요, 출산을 위해 회사를 그만두었지만 일을 다시 하고 싶어 하는 직원들에게는 기회를 주고 있습니다.

일하는 사람을 고객과 같이 소중한 사람으로 생각하는 회사, 일하는 사람의 행복을 존중하여 일과 생활의 균형을 지켜 주는 회사 쥬비스 그룹의 이야기 어떠셨나요? 쥬비스 그룹의 건강의 가치가 고객과 직원 모두에게 널리 전파되어 더 행복한 내일 더 건강한 사회를 만들 날을 기대해 봅니다.



Mini Interview

즐겁게 일하는 것이 최고의 행복

최선미 팀장 & 장정호 그룹장

쥬비스 그룹의 최선미 팀장은 2009년에 입사, 장정호 그룹장은 2012년에 입사했습니다. 두 사람의 공통점은 모두 ‘즐겁게 일한다’는 것이 있는데요, 일을 하며 고객과 대화를 하다 보면 오히려 쌓인 스트레스가 풀린다고 합니다. 최선미 팀장은 최근에 출산휴가를 마치고 돌아왔는데요, ‘회사의 배려에 감사했다.’고 전하기도 했어요.

“임신했을 때 근무시간 단축이나 병원 가는 날에 휴가를 주는 것은 물론 쉽게 말하기 어려운 사소한 부분까지도 회사에서 배려를 해주었어요.”

장정호 그룹장은 쥬비스 그룹에서 일을 하면서 일·생활 균형의 진정한 의미를 되새기고 마인드를 바꾸게 된 계기가 되었다고 밝혔는데요, 결혼과 출산을 하는 동료 직원들을 보면 어떤 것이 더 중요한지를 생각하게 되었다고 해요. “직원이 무조건 회사를 위해 24시간 희생을 하는 것이 옳다는 생각을 버렸어요. 직원이 행복해야 일에 대한 성과도 오를 수 있더라고요. 자신을 돌아보고 생각할 수 있는 시간을 갖는 것이 얼마나 중요한지도 깨달았죠.”

두 사람 모두 다양한 계층의 고객들과 일하면서 새로운 직업의 세계를 알게 되고 시야도 넓어졌다고 말했습니다. 앞으로도 일할 수 있을 때까지 쥬비스 그룹과 함께 하고 싶다는 두 분의 이야기 속에 쥬비스 그룹에 대한 신뢰가 엿보입니다.



다시 꿈꾸는 미래 김철수

30여 년을 넘게 은행원으로 성실하게 살아온 사람이 있습니다. 하지만 희망퇴직으로 인해 그의 직장생활은 막을 내릴 수밖에 없었죠. 3개월의 방황을 마친 그는 중장년 재취업센터를 찾아가 다시 미래를 꿈꿀 수 있게 됩니다. 바로 아띠하우스의 기숙사 사감으로 제2의 인생을 시작하고 있는 김철수 사감의 이야기입니다.

자료 제공 노사발전재단

희망퇴직이라는 현실 앞에 무너진 자존감

김철수 사감은 한 은행에서 회사생활의 첫발을 내디뎠습니다. 일반 은행 업무부터 시설 관리 업무까지 은행에서 할 수 있는 모든 일을 경험한 베테랑 은행원이었다고 해요. 하지만 서슬 퍼런 희망퇴직의 현실은 그에게도 다가올 수밖에 없었습니다.

“정년을 앞두고 고향인 제주도로 내려와서 점포장으로 회사생활을 조금 더 했어요. 그렇게 1년을 더 다니고 나니 희망퇴직을 선택할 수밖에 없었죠. 60세 정년을 5년 정도 앞두고 있는 나이에 희망퇴직을 하고 나니 마음을 잡을 수가 없었어요.”



아직 충분히 일할 수 있는 나이인데 희망퇴직을 하고 나니 하루 종일 뭘 해야 할지 모르는 초조한 마음이 들었다고 합니다. 아직 많이 남아 있는 생에 대한 두려움, 아내에 대한 미안한 마음으로 견디기 힘들 정도로 마음이 가라앉았다고 해요.

“아내가 편하게 짧은 여행이라도 다녀오라고 했는데요, 그런 계획도 세우지 못하겠더라고요. 제 모습을 지켜봤던 아내의 심정도 오죽했을까 싶어요.”

3개월 동안 방황을 하며 마음을 잡지 못했던 김철수 사감은 ‘다시 시작해 보자.’라는 생각을 하게 됐다고 합니다.

“이제까지의 지위와 자존심을 모두 내려놓았어요. 그리고 남들보다 조금 일찍 제2의 인생을 시작하는 거라고 제 자신을 다독였죠. 그렇게 마음을 추슬렀더니 다시 시작할 힘이 조금씩 생기기 시작했습니다.”

희망을 일깨워 준 중장년 재취업희망센터

김철수 사감은 다시 한번 시작해 보자고 자신을 다독이며 본격적으로 제2의 인생을 모색하기 위해 회사를 그만둔 동료들을 찾아갑니다. 비슷한 처지의 사람과 서로 위로를 하며 정보도 얻기 위해서였다고 해요.

“당시 만난 동료가 폴리텍대학에 중장년 재취업 희망자를 위한 프로그램이 있다는 것을 알려 줬어요. 집으로 돌아와 검색을 해 보니 중장년 재취업 지원 프로그램이 정말 다양하게 있더라고요.”

김철수 사감은 당시 건축기사 1급 자격증을 소유하고 있었고, 관리에도 취미가 있었기에 자신의 성향을 고려하여 그린에너지 설비학과 3개월 과정을 신청하고 15명의 동료들과 함께 3개월 동안의 수업을 들었습니다. 과정이 끝나갈 무렵 그는 ‘100세 시대를 위한 인생재설계! 생애경력설계’라는 주제의 강연을 듣게 되는데, 그곳에서 행운이 찾아옵니다.

“제가 수업 마지막 발표자로 참여했어요. 그곳에서 노사발전재단 제주중장년 일자리희망센터 최진숙 책임컨설턴트를 만났죠. 인연이 되려고 했는지 최진숙 책임컨설턴트에게 재취업 상담을 받을 수가 있었어요.”

김철수 사감은 최진숙 책임컨설턴트에게 이력서와 면접기술 호감가는 표정까지 세심하게 코칭을 받아 램정제주개발에 입사 지원을 하고 면접에 임했다고 해요.

“면접을 보던 도중에 고객지원보다는 600명이 거주하는 직원 기숙사 사감을 해 보는 것이 어떨라는 제의를 받았어요.”

그렇게 김철수 사감은 램정제주개발 ‘아띠하우스’의 기숙사 사감으로 제2의 인생을 시작하게 됩니다. 취업 전에 여러 가지 교육과 세심한 코칭을 통해 자신감을 회복한 것이 입사 면접에서 주요한 영향을 주었다고 합니다.





기숙사 관리부터 상담까지 전천후 해결사

김철수 사감이 일하고 있는 아띠하우스는 제주 중간 산에 위치해 있습니다. 기숙사 입구 길에는 역새풀이 바람에 하늘거리며 오는 사람들을 반겨 주고 있는데요, 기숙사 정문 바로 오른쪽 옆에 사감실이 있습니다. 김철수 사감은 이곳에서 작은 물건을 빌려주는 것부터 시설 문제를 비롯한 애로사항을 듣는 일까지 다양한 일을 수행합니다.

“기숙사는 친구들에게 인생 선배가 되어 줄 수 있다는 것은 큰 보람입니다. 집을 떠나 기숙사에서 생활하는 젊은 직원들은 인생에 고민이 있을 때가 있어요. 그럴 때 제가 경험했던 직장 생활과 부부생활을 이야기하면서 작은 지혜를 주면 많이 고마워합니다.”

김철수 사감은 규모가 큰 기숙사를 관리하면서도 시종일관 미소를 잃지 않습니다. 원생들의 인생 고민 상담은 업무 외적인 일인데도 상담을 해 주는 데는 이유가 있습니다.

“저도 상담을 통해 용기를 얻고 다시 출발하게 되었잖아요. 작은 관심과 도움이 당사자에게는 큰 용기를 줄 수 있다는 것을 직접 경험해 보니 원생들의 고민을 모른 척 하기가 어렵더라고요.”



내일 더 큰 꿈을 꾸기 위해

“기숙사가 있는 곳을 제주신화월드라고 불러요. 제주도를 찾는 전 세계 관광객에게 최고의 휴양을 제공하고자 람정제주개발이 투자한 종합리조트를 건설 중이죠.”

김철수 사감의 말에 따르면 현재 대규모의 리조트 개발이 진행되고 있다고 하는데, 김철수 사감은 리조트가 완공되면 리조트 시설관리를 맡게 되는 것이 꿈이라고 합니다.

“은행 시설관리를 맡으면서 쌓았던 경력과 노하우도 살릴 수 있고, 리조트의 중요한 시설 중 하나인 기숙사 관리도 하면서 성과를 인정받고 싶어요.”

김철수 사감은 재취업을 준비하는 중장년 동료들에게 자신을 객관화해서 보아야 하는 것이 중요하다고 얘기했는데, 과거의 지위나 자존심을 버리고 현재 자신을 냉정하게 볼 수 있어야 두려움에서 벗어날 수 있다고 강조했습니다. 또한 중장년 재취업을 돕는 기관의 프로그램, 컨설턴트 제도를 적극 활용하라는 조언도 했어요.

“나를 냉정하게 파악하고 중장년 재취업을 돕는 기관과 제도를 안다면 새로운 도전을 시작할 수 있을 거예요.”

김철수 사감은 노사발전재단 제주중장년일자리희망센터의 강수영 소장과 최진숙 책임컨설턴트에게 감사의 말을 잊지 않았는데요, 환하게 웃는 그의 모습에서 희망찬 밝은 미래가 엿보였습니다.



여성과 남성이 평등하게 일할 수 있는 세상을 만든다

여성 일자리대책

고용노동부, 여성가족부, 보건복지부, 기획재정부, 중소벤처기업부, 교육부는 지난 12월 26일 현장의 목소리를 담은 여성 일자리대책을 발표했습니다. 차별 없는 여성 일자리 환경을 구축하기 위해 마련된 이번 대책에서는 현장의 목소리를 직접 반영하여 실효성 있는 대책을 만들고자 하였습니다.

글 노혜진

여성 고용률은 증가하지만 현재까지 문제점이 많아

2000년 출산과 육아에 대한 사회보험이 시작되면서 여성 고용률이 꾸준히 증가하기 시작했습니다. 2016년 통계에 따르면 56.2%까지 상승했는데, 아직까지도 OECD 평균(62.8%) 및 남성(75.8%)에 비해 현저히 낮은 수치입니다. 일자리의 질도 문제입니다. 2016년 여성 노동자의 평균 시간당 급여액은 12,573원으로 남성의 64.6%, 학력, 근속연수, 경력 등의 다른 변수를 제외하더라도 84.3% 수준에 그치고 있습니다.

이에 공정한 사회를 구축하고 경제의 성장 잠재력을 높이기 위해 여성 일자리대책을 마련하게 되었습니다.



V S



대책 1. 차별 없는 일자리 환경 구축

성차별 없는 환경 만들기

성별에 상관없이 평등하게 일할 수 있는 환경을 만들기 위해 남녀고용평등법 및 근로기준법 여성보호조항을 5인 이상 사업장 적용에서 전 사업장으로 확대합니다. 임금, 승진, 퇴직, 해고 등 고용상 성차별적 처우에 대해 시정명령 및 징벌적 손해배상제도를 도입하여 강력히 처벌할 예정입니다. 성희롱 2차 피해 방지를 위해 성희롱 발생 시 사업주의 조사와 피해자 보호 조치를 의무화합니다. 성희롱 예방교육 미실시에 과태료를 300만 원에서 500만 원으로 상향하고 사내 전산망을 이용한 신고센터도 설치합니다. 모든 근로감독에 직장 내 성희롱 분야를 필수 항목으로 포함하는 등 감독 역시 강화할 예정입니다. 고용평등 전담 근로감독관을 모든 지방노동관서에 배치하고 민간 고용평등상담실 설치를 전국으로 확대합니다. 아울러 양성평등이 반영된 새 교육과정의 수업에 바로 활용될 수 있도록 자료를 개발하여 보급합니다.

양질의 일자리 환경 조성

기업 대상 성평등 임금 실천 가이드라인을 배포하여 자율적인 임금차별 요인을 해소하고 직무와 능력에 따라 공정하게 보상받는 임금체계로 개편합니다. 양질의 여성 일자리 창출과 여성관리자 비율을 높이기 위해 적극적 고용개선조치(AA: Affirmative Action) 대상을 확대합니다. 주요 정책에 대한 고용영향 평가 시 성별 및 고용형태, 임금수준 등 성별 고용 효과에 대한 평가도 강화할 예정입니다.



대책 2. 여성의 경력단절 예방

출산과 육아의 사각지대 해소

출산과 육아의 부담을 덜어주기 위해 육아휴직 첫 3개월 이후 육아휴직 급여를 통상 임금의 40→50%로 인상하고, 상하한액도 인상합니다. 자녀를 기르고 있는 부모를 위한 육아기 근로시간 단축 기간 확대 및 지원을 강화합니다. 임신노동자의 안전을 위해 임신기 근로시간 단축청구권을 임신 전 기간으로 확대하고 임신 중 육아휴직을 미리 사용하도록 허용합니다. 아빠들의 육아 참여를 확산하기 위해 배우자 출산휴가를 현행 유급 3일에서 10일까지 확대합니다. 아빠 맞춤형 육아정보 통합포털 아빠넷에 우수 사례를 공유하여 아빠의 육아참여 분위기를 확산합니다. 또한 기간제 노동자가 출산휴가기간 중 계약이 만료되더라도 출산휴가급여를 보장하고 1년 미만 근무한 기간제 노동자도 육아휴직을 허용합니다. 노동자의 자발적 퇴사가 증명될 경우 대체인력 채용지원을 지속적으로 확대합니다.

직장어린이집 활성화

중소기업 노동자를 위해 거주지 거점형 공공어린이집 설치를 추진하고 자치단체와 기업 간 협업 강화로 중소기업 공동 직장 어린이집을 활성화합니다. 해고 등 비자발적 이직 노동자의 자녀도 일정기간 직장어린이집 운영비 지원대상에 포함하여 보호합니다.

일·생활 균형 직장 문화 확산

민관협력을 통해 대국민 인식개선 운동을 전개하고 지역 단위로 일·생활 균형 분위기를 조성하여 균형적인 삶을 살 수 있도록 할 예정입니다.

대책 3. 경력단절여성 재취업 지원

경력단절여성 재고용·고용 유지 촉진

경력단절여성을 재고용하는 기업은 인건비 세액공제 적용대상을 확대하고 공제율도 상향합니다. 중소벤처기업부의 여성벤처펀드 투자 대상에 여성 고용 우수 기업을 추가하고 국민연금이 운영하는 책임투자펀드 투자대상에 여성 고용 우수 기업이 포함되도록 평가체계를 개편합니다. 경력단절여성 특화서비스를 시범 도입하는 한편, 여성 참여가율이 높은 폴리텍대학 하이테크 과정을 확대하여 신기술 직업훈련을 지원하고, 이와 함께 경력단절여성에 적합한 직종의 새일센터 훈련과정을 확대합니다.

분야별 일자리 기회 확대

중장년 경력단절여성들이 주로 많이 취업하는 가사·돌봄서비스를 제도화하여 취약계층 노동자의 권익을 보호합니다. 돌봄수당 인상 등 처우 개선을 통해 아이돌보미를 경력단절여성 등이 선호하는 양질의 일자리로 개선할 예정입니다. 경력단절 비율이 타 분야보다 높은 이공계 여성의 경력복귀 지원 강화를 위해 R&D분야 사업을 확대하고 R&D분야 육아·가사휴직자에 대한 대체인력도 지원할 예정입니다. 여성들의 창업을 지원하는 지역 여성기업종합지원센터를 확대하는 등 여성창업을 지원하고 여성사회적경제 기업가를 양성하기 위해 인프라도 조성할 예정입니다. 시간선택제 일자리 활성화를 위해 지원 수준을 개선하고 임신과 육아뿐 아니라 학업, 훈련의 사유로도 근로시간을 조절할 수 있도록 근로시간 단축 청구권도 확대합니다.

차별 없는 세상을 만들기 위해 정부에서 발표한 여성 일자리 대책 어떠셨나요? 대책이 활성화될 수 있도록 관계부처와 위원회 간에는 협업체계를 마련하여 이행 상황을 면밀하게 점검하고 예산 반영, 법령 제·개정 등 후속 조치를 할 예정이라고 하는데요, 남성과 여성이 성별에 구애받지 않고 모두가 평등하게 일하고 평등하게 인정받는 세상을 꿈꿔 봅니다.



편견 없는 세상을 위해 연주하다

드림위드앙상블

발달장애인은 세상과 소통하지 못하고 혼자만의 세계에 갇혀 있다고 생각하기 쉽습니다. 하지만 발달장애 연주자도 조금 느낄 수는 있지만 차근차근 연습하고 배워서 아름다운 음악을 연주할 수 있습니다. 그들도 협연을 통해 세상과 소통할 수 있습니다. 편견 없는 세상을 위해 연주하는 드림위드앙상블을 소개합니다.

글 노혜진 사진 김정호

음악을 직업으로 삼기 위해 탄생한 드림위드앙상블

드림위드앙상블의 시작은 2006년으로 거슬러 올라갑니다. 당시 서울의 한 복지 재단에서 이들을 만나게 되었던 고대인 지도자는 그곳 관악단의 클라리넷 파트 강사로 이들을 지도해 주었다고 합니다.

“처음에는 직업으로 연주를 계속할 거라는 생각은 안 했죠. 보통 부모들이 발달장애아의 정서 치료를 위해서 악기를 가르치는 경우가 많아요. 제가 처음 이들을 만난 건 대학교 3학년 때였는데요, 인연이 이렇게 오래갈 거라고 생각을 못했어요.”

고대인 지도자의 말에 의하면 이 복지 재단에서 연주를 했던 이들은 나이가 차면서 갈 곳을 잃게 되는 상황이었다고 합니다. 대부분 발달장애인 대상 음악단체가 학생, 청년에 맞춰져 있는 상황이기 때문이라고 하는데요, 연주단원들의 어머니들도 고민이 많아졌다고 합니다. 현재 연주단원 중에 가장 나이가 많고 활동을 오래한 은성호 단원 어머니의 경우, 성호를 위해서 수많은 단체들을 돌아다녔다고도 했어요.



“아카데미, 레슨 단체, 모금 단체 같은 오케스트라가 있는 곳은 다 가 보았어요. 그런데 이용을 당하는 경우가 많았죠. 어떻게 해야 하나 계속 고민했어요.”

오케스트라 단원들은 모두 음악을 좋아했습니다. 고대인 지도자 역시 가르치는 것이 힘들기는 했지만 꾸준히 계속 가르치면서 가능성을 발견했다고 해요. 그래서 어머니들과 선생님들이 합심을 하게 됩니다. 바로 음악을 직업으로 삼자는 생각을 하게 된 것이죠.

“몇 년을 지켜본 결과 이 아이들도 할 수 있다는 생각을 갖게 되었어요. 지속적으로 연주를 하면서 돈도 벌 수 있다면 아이들의 미래에도 도움이 될 거라는 생각이 들었죠.”

2015년 드림위드양상블은 재단에서 독립을 합니다. 드림위드양상블의 독립 초기 성남시 사회적경제지원센터에서 주관한 ‘사회적경제 창업공모사업’에 선정될 수 있었는데, 덕분에 창업자금의 일부와 창업공간을 지원 받고 조직의 틀을 갖추는데 필요한 멘토링을 받을 수 있어서 큰 도움이 되었다고 합니다.



한국의 설리번, 발달장애인을 지도하다

발달장애인은 언어소통이 원활하게 이루어지지 않는데, 이 때문에 무언가를 익히기 위해서는 그게 습관이 될 정도로 반복해서 연습을 시켜야 합니다.

“처음에는 ‘도’를 내는 기본 연습부터 시작해서 한 곡을 일 년 내내 연습했죠. 단원들은 물론 단원들의 부모님도 힘들어했어요. 이렇게 해야 하나 생각도 들었지만 포기할 수 없었죠.”

처음에는 음을 내는 법도 몰랐던 단원들이 어느 순간 화음이 맞고 음정이 맞기 시작하면서 고대인 지도자는 희망을 가지게 되었습니다. 오전 10시부터 오후 9시까지 식사를 하거나 잠시 쉬는 시간을 제외하면 계속 연습만 했습니다.

“저는 무대가 냉정하다고 생각했습니다. 우리 연주를 들으러 오는 사람들에게 제대로 된 연주를 선보이고 싶었어요.”

고대인 지도자는 장애가 있다고 해서 아무거나 가르쳐서는 안 된다는 생각을 했다고 하는데, 각 단원의 수준에 맞게 악보를 새로 다듬어서 파트별로 연습을 했다고 해요.

“저희가 연습한 ‘어메이징 그레이스’를 장천아트홀에서 처음 연주했을 때, 하면 된다고 생각했어요. 단원들도 그걸 느낀 게 보였습니다. 자신들의 연주가 화음이 되고 사람들에게 감동을 준다는 것이 색다른 경험이었던 것 같아요.”



믿음과 배려가 있는 연주단

현재 드림위드양상블은 후원자들의 후원금과 연주사업, 음악교육사업 등을 통해서 수익을 발생시키고 있습니다. 또한 드림위드양상블은 사회적기업 인증을 받았기에 장애인고용공단에서 단원들 월급의 일부를 지원해 주고 있다고 해요. 그리고 전문예술법인으로 지정기부금단체 인정도 받았다고 합니다.

“고마운 분들이 많아요. 특히 저희에게 후원을 해 주시던 기업의 대표님은 서초동에 있는 연습실과 최고급 음향 시스템도 갖춰 주셨어요. 드림위드양상블에 도움을 주시는 분들 덕분에 저희가 힘을 얻어서 앞으로 나갈 수 있는 것 같습니다.”

드림위드양상블은 동아리 형식의 복지 재단에서부터 함께 했기에 처음에는 직업과 동아리의 선이 분명하지 않았다고 해요. 이 때문에 드림위드양상블 단원들에게 지금까지 무보수로 연주하던 것과는 다르다는 인식을 심어 주어야 했다고 합니다. 직장생활에서 지켜야 할 규율을 정립한 것도 그러한 이유에서였습니다.

“저희는 기본적으로 서로에 대한 믿음과 배려가 있어요. 단원들이 음악을 연주하면서 밝아지고 긍정적인 부분이 늘어나는 것이 느껴집니다. 박수를 받으면서 성취감을 느끼기도 하죠.”

한계를 뛰어넘어 탄생하는 음악

드림위드양상블의 단원들은 출근을 하면 매일 1시간 동안 기본 연습을 합니다. 지루하긴 하지만 하루도 빼놓지 않고 하는 연습인데, 기본이 가장 중요하다는 고대인 지도자의 철학이 있기 때문입니다.

“저희는 매일 발전해 나가고 있습니다. 새로운 도전도 준비하고 있어요. 가장 집중력이 좋은 은성호 단원과 먼저 연습을 하고 있는데, 50~60분의 레퍼토리를 모두 외워서 콘서트처럼 연주를 진행하는 거예요.”

혹독하기까지 한 이러한 도전은 새로운 시도를 지속하기 위해 시작했다고 하는데, 올해 30분 정도로 스타트를 끊어 볼 생각이라고 합니다.

“드림위드양상블은 하루하루가 도전을 하는 여정이예요. 하지만 우리의 연주를 보고 들으며 장애인에 대한 편견이 사라지는 것이 보이고, 안 된다는 말만 들었던 단원들이 서로 호흡을 맞추며 연주를 하는 모습을 볼 때, 우리도 할 수 있구나 하고 생각하게 되죠.”

발달장애인의 안정적인 직장뿐만 아니라 그들에게 직업으로 인한 성취와 보람, 그리고 즐거움까지 줄 수 있다면 그야말로 꿈의 직장이 아닐까요? 조금씩 앞으로 나아가고 있는 드림위드양상블의 미래가 기대됩니다.



부산 지역 장애인의 권리 향상을 위해 노력하다 (사)부산장애인총연합회 전현숙 사무처장

2017년 4월 13일 장애인고용촉진대회에서 부산 지역의 장애인을 위해 20년이 넘는 세월 동안 힘써 온 (사)부산장애인총연합회의 전현숙 사무처장이 산업포장을 받았습니다. 본인이 장애인이기 때문에 장애인의 권리 증진에 더욱 관심을 갖고 있는 전현숙 사무처장의 이야기를 들어보았습니다.

글 노혜진 사진 김정호

장애가 장애되지 않았던 어린 시절

전현숙 사무처장은 소아마비로 인해 다리에 장애를 갖게 되었다고 해요. 하지만 부모님이 많은 신경을 써 주셨기에 불편함을 느끼지 않고 지냈다고 합니다.

“저는 어릴 때부터 비장애인들과 같이 일반 초, 중, 고를 다녔어요. 집안에서 저 혼자만 학원을 보내 줄 정도로 장녀로서 부모님의 사랑과 기대도 많이 받았죠.”

부산여자대학(현 신라대학교) 식품영양학과를 졸업하고 난 후 전현숙 사무처장은 직장을 찾기 시작합니다. 하지만 취업이 쉽지 않았다고 해요.

“그때까지 장애인이라는 현실을 크게 생각하지 않았는데 취업을 준비하면서 확연히 외달았어요. 그러면서 이 다리를 조금은 더 낮게 할 수 있지 않을까 생각하게 됐죠.”

전현숙 사무처장은 소아마비 수술로 이름이 나 있던 순천애양 병원에 갈 생각을 하게 됩니다. 수술은 무사히 잘 끝났지만 수술 후 재활 기간 중에 사고를 당하면서 다리에 심한 부상을 입게 되었다고 해요.

“당시에는 힘들었죠. 하지만 젊은 나이였잖아요. 힘들다고 그냥 좌절만 하고 있을 수는 없었어요. 뭐라도 해야 했거든요.”



(사)부산장애인총연합회와 닿은 인연

전현숙 사무처장은 장애인들의 취업을 위해 만들어진 한울장애인자활센터에서 컴퓨터 교육을 받게 됩니다. 한울장애인자활센터는 1985년 최성목 목사에 의해 장애인의 취업을 위해서는 컴퓨터 능력이 필요하다는 만들어진 곳인데요, 전현숙 사무처장은 이곳에서 6개월 동안 컴퓨터 교육을 받게 됩니다. 그리고 수료식을 하는 날 당시 (사)부산장애인총연합회의 이복남 총장을 만납니다.

“이복남 총장님이 전임자가 그만두는데, 저한테 후임자를 뽑을 때까지만 있어 달라고 하셨어요. 저 역시 다른 직장이 없었던 터라 승낙을 했죠. 집에서도 가까웠고, 경험을 쌓으면 다른 곳에 취업이 잘 될 거라는 생각도 있었어요.”

그렇게 (사)부산장애인총연합회에 발을 들이게 된 전현숙 사무처장은 이후 간사, 과장, 부장, 처장을 거쳐 현재까지 일을 하게 되었다고 하는데요, 본인 역시 이렇게 길게 일을 하게 될 줄은 몰랐다고 합니다.

장애인이 생각하는 직업의 의미

“비장애인들은 학교를 졸업하고 취업을 하고 결혼을 하는 것이 일반적인 수순입니다. 하지만 장애인들은 그 모든 과정 하나하나가 힘들어요. 학교를 무사히 졸업하는 것도 어렵고 취업은 더 어렵죠. 장애인이 일반 직장에 취업했다는 건 정말 어려운 걸 성공했다는 말입니다.”

전현숙 사무처장은 장애인들의 취업은 그만큼 시간도 걸리고 쉽지가 않다고 합니다. 전현숙 사무처장은 장애인의 취업에 대해 안타까운 점이 많다고 얘기를 했는데, 기업들 중에 장애인 의무고용률을 제대로 지키지 않는 경우가 많다고 합니다. 이런 상황을 볼 때마다 현실이 안타깝고 화도 난다고 합니다.

“실질적으로 장애인들을 고용할 수 있게끔 제도가 보완이 되면 좋겠어요. 이행강제금을 올리거나 장애인을 일정 비율 이상 고용하는 기업에는 세금 감면 혜택 등의 이익을 준다면 장애인 고용률이 조금은 더 올라가지 않을까요? 장애인들은 조금 느릴 뿐 똑같이 일을 할 수 있는 사람들이예요. 많은 기업들에서 그 점을 생각해 주시면 좋겠습니다.”



장애인들이 스스로도 못하겠다는 생각을 버리길

전현숙 사무처장은 ‘적극적이지는 않지만 무던히 참고 자기 자리를 지키며 내 역할에 충실한 사람’이라고 자기 자신을 평가했는데, 이러한 성향이 지금까지 계속해서 일을 할 수 있게 한 원동력이 되지 않았나 싶습니다.

“장애인들은 취업 기회 자체도 적지만 버티기도 힘들어요. 한 번 자신의 자리를 만들었다면 그 자리를 유지하기 위해 최선을 다했으면 좋겠습니다.”

전현숙 사무처장은 장애인들 역시 취업을 못하겠다는 생각을 버리는 게 중요하다고 강조했습니다. 장애인 스스로가 자신이 할 수 있는 일을 찾아 꾸준히 하는 것이 필요하다고 합니다.

장애인과 더불어 사는 세상이 되기를

전현숙 사무처장은 비장애인들에게도 역시 당부를 했는데, ‘장애인 역시 똑같이 생각하고 일할 수 있는 사람이니 다른 취급을 하지 않고 한 사람으로 대해 주었으면 좋겠다.’는 것이었습니다. 이러한 일환으로 (사)부산장애인총연합회에서는 초등학교와 연계하여 11년 동안 장애체험 프로그램을 진행하기도 했는데,

“눈 감고 물 따르기, 휠체어 타고 리프트 타기, 말하지 않고 낱말 전달하기 같은 시각·지체·청각 체험을 해 보는 거예요. 잠깐의 체험이라고 생각할 수 있지만 어린아이들이 장애에 대해서 온전하게 받아들이는 것이 중요하다고 생각했습니다.”

전현숙 사무처장은 어릴 때 장애인이 나와 다른 사람이 아님을 인식할 수 있는 계기를 마련해 준 것 같다고 했어요.

“장애체험 프로그램은 계속 진행하려고 합니다. 조금씩 사람들의 인식이 바뀐다면 장애인도 좀 더 살기 좋은 세상이 되지 않을까요?” 현재 전현숙 사무처장이 근무하는 (사)부산장애인총연합회에서는 부산에 장애인 문화센터를 설립하겠다는 계획을 추진 중이라고 하는데, 넓은 공간에 장애인 단체와 목욕탕, 결혼식장 등을 갖춰 놓아 장애인이 그곳에서 편리하게 시설을 이용할 수 있고, 비장애인들도 함께 즐길 수 있는 복합 문화공간을 설립하는 것이 꿈이라고 합니다. 그렇게 되면 모든 사람들이 더불어 함께 즐길 수 있게 될 것이라고 하네요.

장애인의 권익을 위해 노력하고 있는 전현숙 사무처장의 이야기 어떤가요? 전현숙 사무처장의 바람처럼 하루빨리 장애인과 비장애인이 나뉘지 않고 더불어 사는 세상이 오기를 바랍니다.



1985년 설립된 플라스틱 사출 업계 선도 기업

㈜우진플라임은 1985년 설립된 이래 33년간 플라스틱 사출성형기 단일 제품을 생산하고 있는 회사입니다. 자동차, 이동통신, 가전, 의료기기, 생활용품, 건축 자재에 이르기까지 다양한 산업에 플라스틱 사출성형기와 솔루션을 판매하고 있는데요, 국내외 전체 사출업체 중 70% 이상이 ㈜우진플라임의 제품을 사용하고 있을 만큼 플라스틱 사출 성형 업계에서는 독보적인 기업입니다. 2014년부터는 세계 시장으로 확대하기 위해 3,000억 원을 투자해 해외 연구 개발 및 대규모 생산 시설을 갖추는데 주력했는데, 가장 먼저 2월에는 플라스틱 사출 기술의 선진국인 오스트리아에 연구소를 설립하여 신제품 DL-A5 시리즈를 개발하고 10월에는 본사가 있던 인천에서 충북 보은으로 이전을 감행합니다. 단일 공장으로 최대 규모인 21만 평의 넓은 대지에 주조부터 조립까지 모두 가능한 일관 생산방식은 ㈜우진플라임이 세계로 도약할 수 있는 발판을 마련하기 충분했습니다. ㈜우진플라임은 보은으로 이전한 지 3년 만에 1억 달러 수출 성과를 올렸고 2011년 19개국 거점에서 현재 31개국 44개의 해외 법인과 지사를 운영할 정도로 규모가 커졌습니다.



직원과 회사가 발맞추어 세계를 향해 나가다

(주)우진플라임

㈜우진플라임은 국내 플라스틱 사출성형기 업계를 선도하는 기업입니다. 2017년 1억불 수출의 탑을 수상하기도 했는데, 이는 국내 사출성형기 단일 품목 제조사로서 최초의 성과입니다. 2017년 일자리창출 유공 수상에 빛나는 ㈜우진플라임의 이야기를 만나 보시죠.

글 노혜진 사진 김정호





지방 이전에 따른 직원들의 복지에도 주력

인천에서 충북 보은으로 본사를 옮김에 따라 직원들의 생활 편의성이 떨어지는 것을 우려하여 많은 복지 제도를 만들었는데, 대표적인 것이 160세대의 아파트 3개동과 216실을 갖춘 기숙사입니다. 가족과 함께 내려온 직원들과 타지로 오게 된 직원들이 이곳에서 거주하고 있는데, 이 시설로 인해 70%가 넘는 인원이 함께 보은으로 올 수 있었다고 합니다. 우진플라임 기획지원실의 장정운 차장은 지방 이전 전부터 전 직원을 상대로 설명회를 개최했다고 말했습니다.

“사택, 기숙사 등이 어떻게 건설되고 있는지 자세히 설명했어요. 직원은 물론 직원 가족까지 초청하여 건축 현장을 견학하기도 했습니다. 지방 이전에 따른 혜택을 회사에서 자세히 밝혔기에 직원들도 안심하고 이주를 결심한 것 같아요.”

㈜우진플라임은 식당 역시 한식관, 양식관, 중식관의 3개 동을 운영하여 직원들이 입맛에 맞는 식사를 할 수 있도록 하고 있는데, 중식과 석식을 무료로 제공하고 있습니다.

“사내 직원들의 결혼과 출산 비율이 높아짐에 따라 2017년 3월에는 직장어린이집도 개원했어요. 군내 최초인데요, 아이들의 식사부터 시설에 이르기까지 세심하게 신경 쓰고 있습니다.”

보은, 청주, 대전 등 근거리에서 출퇴근하는 직원과 생활 기반이 수도권에 있어 주말에는 집에 가야 하는 직원들을 위해서 통근버스를 운영합니다. 직원 가족 중 학생들을 위해 통근버스를 스쿨버스로 활용하기도 합니다. 헬스장과 축구장, 야구장, 족구장, 농구장 운영과 1,090평 규모의 유희부지에 텃밭을 조성하여 직원 가족들이 주말농장으로 활용할 수 있게 하였습니다.



취업 취약계층 채용, 정규직 전환 등 적극적인 채용

산업단지 전체를 분양 받아 보은으로 내려온 ㈜우진플라임은 커진 규모만큼이나 많은 인력의 보충이 필요한 상황이었습니다. 그 때문에 이전 후 현재까지 좋은 직원들을 채용하는데 주력했다고 합니다.

“청년 인턴사원들을 정규직으로 전환하고 비정규직 직원도 정규직으로 전환될 수 있도록 기회를 제공합니다. 청년층은 물론 경력단절 여성, 중장년층 등도 적극적으로 채용했습니다. 중장년층 채용에 주목한 이유는 저희 주물공장 때문이었는데, 이 분야가 숙련된 기술이 필요하다 보니 경험이 풍부한 중장년층이 많이 필요했어요. 2014년 주물공장 완공 및 가동을 통해 총 55명의 고령자 및 장년이 입사할 수 있었죠.”



㈜우진플라임의 직원은 이전 후 약 300명 가까이 증가했습니다. 이 중에는 취업 취약계층의 비율도 상당했는데, 특히 장애인 근로자는 전체 인원 대비 2.8%로 의무고용률을 달성했습니다. 또한 한국폴리텍대학과 업무협약을 통해 고등학교 또는 대학 졸업 후 전공 분야 취업에 어려움을 겪어 기술인력 양성교육을 받은 취업준비생들도 적극적으로 채용했어요.

“지방 이전을 함께 한 2개 협력업체 직원을 정규직으로 채용했습니다. 지방 이주 직원 지원금이나 통근버스 등 인력 운영 어려움이 있었기 때문에 본사 정규직으로 전환하는 게 좋다고 판단한 거죠.”

이렇게 회사와 함께 발맞추어 나가는 직원들에게 ㈜우진플라임은 장기근속보상을 마련하기도 했는데, 10년, 20년 보상은 물론 정년퇴임을 하는 분에게는 퇴임식에서 명패, 증서, 기념품과 함께 금일봉을 지급하기도 했습니다.

대한민국을 넘어 세계로 뻗어 나갈 때까지

㈜우진플라임의 지방 이전 후 보은에는 많은 변화가 생겼습니다. 10년 만에 처음으로 보은군민 숫자가 줄어드는 것이 멈췄고, ㈜우진플라임의 직원들이 조기 퇴근을 하는 매주 수요일과 주말에는 보은 등 충북 내 다른 지역들의 경제도 서서히 활성화되고 있다고 해요.

“저희는 앞으로도 계속해서 좋은 인력을 채용할 예정입니다. 2015년 기업대학 사출성형기제조학과 과정을 신설해 일·학습병행, OJT 운영학과를 운영하고 있고, 입사 2년 이내 신규 고용 직원의 사출성형기 제조 공정별 이론 및 실무기술교육을 병행하여 진행함으로써 신규 입사자들의 빠른 적응을 돕고 있습니다.”

㈜우진플라임은 특히 국내 최초 사출성형기술교육원을 설립하여 전문 인력을 양성하고 있는데, 기술자들이 많아져서 시장이 커지고 안정화될수록 업계가 발전한다고 생각하기 때문입니다.

“저희 목표는 대한민국 최고가 아니에요. 2020년까지 품질 성장을 이루어서 글로벌 TOP 5에 진입하는 것이 목표입니다. 세계적인 기업으로 인정 받는 날까지 노력할 예정입니다.”

대한민국을 넘어서 세계로 뻗어나가고 있는 ㈜우진플라임의 이야기 어떠셨나요? ㈜우진플라임은 자신들만 발전하는 것이 아닌 지역사회와 함께 발맞추어 성장해 나간다는 뜻도 밝혔는데, 배려하고 나누며 글로벌 시장에 도전하는 ㈜우진플라임의 밝은 미래가 기대됩니다.



진솔한 소통으로 레이언스 이름 아래 하나가 된 노사 (주)레이언스

회사가 발전해 나가기 위해서는 좋은 구성원이 뒷받침되어야 합니다.
2017년 노사문화대상을 수상한 (주)레이언스 역시 직원들의 중요성을 잘 알고 배려하며 회사의 발전을 이루어 냈습니다.
사용자와 노동자 모두 행복하게 일하는 기업을 만들기 위해 노력하는 (주)레이언스의 특별한 노사문화를 만나 보시죠.

글 노혜진 사진 이지수

의료 기기 부품 제조 회사 (주)레이언스

(주)레이언스는 2007년 디지털 엑스레이 시스템과 솔루션을 개발 및 제조하여 판매하는 전문 기업인 (주)바텍의 DR 사업본부로 출범했습니다. 이후 삼성과 디지털 엑스레이 공동 개발을 추진하여 X-maru 시리즈 제품을 론칭하고 자체 개발 소프트웨어를 확보하는 등 성장을 지속하였습니다. 2011년 5월 바텍에서 분사하면서 (주)레이언스는 R&D 센터를 설립하고, 2012년에는 CMOS 디텍터 전문 기업과 합병을 통해 재도약을 하기도 했죠. 현재 (주)레이언스는 엑스레이 시스템의 핵심 부품인 TFT와 CMOS 디텍터 기술을 모두 보유하고 있는 명실상부한 국내 최대 디텍터 전문 기업으로 성장했습니다. 의료용부터 각종 산업 현장에 이르기까지 다양한 분야에 디텍터 솔루션을 제공하고 있죠.

대화로 이끌어 낸 노사의 소통

(주)레이언스는 분사 후 모기업의 문화를 탈피하여 독자적인 기업 문화를 구축하고자 노력했습니다. 특히 2012년에 진행된 기업 합병으로 인해 회사의 규모가 커지고 새로운 직원이 늘어나면서 소통의 필요성은 더욱 대두되었죠. (주)레이언스 인사팀의 정지웅 책임은 '구성원 모두의 행복을 실현하는 방법을 찾기 위해 고심했다.'고 답했습니다.

"기존 인력과 새로운 인력이 조화될 수 있는 방법을 찾아야 했어요. 전 직원이 참여하는 등산부터 통합 노사협의회 구성, 직급별 간담회 등 다양한 시도를 진행했죠."

그 결과 2014년 경기도 일하기 좋은 기업 선정, 2015년 대한민국 행복기업대상 수상, 2016년 경기도 나눔 유공자 포상을 수상한 데 이어 2017년에는 노사문화대상 대통령상을 수상하는 쾌거를 이루기도 했습니다.

"2011년 이후 한 달에 한 번씩 위아레데이를 진행합니다. 경영실적과 기업 비전을 공유하고 회사의 각종 소식을 공유할 수 있는 자리입니다."

이 밖에도 대표이사가 매일 아침 직원들과 차를 마시며 소통하는 다락방도 운영합니다. 승진, 졸업, 결혼, 출산 등 개인 경사부터 직장 생활 고충 상담까지 할 수 있는 소통 창구 역할을 하고 있죠.



회사의 미래를 만든 하나 된 결속력

㈜레이언스가 자회사로 독립하고 난 이후 일이 순탄하게만 진행된 것은 아니었습니다. 기업의 존폐를 위협할 만큼 큰 위기가 닥치기도 했다고 합니다.

“저희 디텍터에 들어가는 핵심 부품인 TFT패널을 외부에서 공급 받는데요, 가장 큰 거래 업체가 국내 사업장을 철수하면서 공급 중단을 한다고 통보해 큰 어려움을 겪은 적이 있었죠.” 이 상황에서 ㈜레이언스의 경영진들은 구성원들에게 회사의 위기를 솔직하게 고백합니다. 회사의 위기에 전 직원이 머리를 맞대고 해결책을 찾아보자는 의미였죠.

“패널을 개발하기 위해서는 2년의 기간이 필요합니다. 하지만 모든 직원들이 매달려서 제조, 연구 개발, 생산에 이르기까지 6개월 만에 끝낼 수 있었죠.”

다른 사람들은 이를 두고 ‘기적’이라고 하지만 정지웅 책임은 이를 두고 ‘노력’이라고 평가했습니다. 빠른 시간 안에 새로운 제품을 개발하겠다는 피나는 노력이 없었다면 이루어 낼 수 없는 결과이기 때문입니다.

“당시 제조 직원들은 기존 제품의 생산이 모두 끝나고 난 뒤 밤 12시~새벽 1시경부터 테스트 제품 생산에 매달렸어요. 회사가 어려우니까 모두 술선수범한 거죠.”

새로운 제품이 출시되고 난 후 다음 해 4월 ㈜레이언스는 코스닥에 상장이 됩니다. 매출액 역시 2015년 866억 원에서 2016년 995억 원으로 늘어났죠.

“이 일로 인해 회사 자체적으로 힘이 생기고 성숙해졌습니다. ‘이것까지 했는데 어떤 위기라도 버틸 수 있다.’는 의식도 생겼고, 제조, 개발, 영업에 이르기까지 모두가 한마음이 되어 노력했기 때문에 레이언스라는 이름 아래 하나라는 결속력도 생겼죠.”



일에만 전념할 수 있는 환경 조성

㈜레이언스는 ‘직원의 행복이 회사의 행복’이라는 모토 아래 직원들에게 최대한 일하기 편한 환경을 조성하기 위해 노력하고 있습니다. 시계 수리, 우편물이나 세탁물을 맡기는 사소한 일을 회사에서 대신해 주고 전 임직원의 건강검진을 실시하여 고혈압이나 당뇨 등 건강 위험도가 있다고 판단되는 직원들은 강제 관리합니다. 관리 대상 직원은 업무 시간 중이라도 원하는 시간에 1시간 동안 운동할 수 있는 혜택도 있어요.

“사내 피트니스 센터인 이우짐을 만들었어요. 육아 걱정 없이 일할 수 있도록 하기 위해 어린이집도 개관했습니다. 현재 70여 명이 어린이집을 이용하고 있습니다.” 어린이집의 환경은 국내 최대·최고 수준인데요, 전용 면적 1,443㎡의 2층 규모에 교사실, 식당, 보건실, 도서 공간, 블록 공간을 갖추고 실내 놀이시설, 실외 놀이터, 체육관도 있습니다. 0세 기준 교사와 영아 비율을 1:2로 조정하여 교사가 충분히 보육아동을 돌볼 수 있도록 했죠.

현재 ㈜레이언스의 직원 220명의 평균 연령은 34세로 한창 결혼과 출산을 생각할 때입니다. ㈜레이언스 역시 변화하는 직원들의 연령에 맞추어 여성 휴게실을 갖추고 산전후 휴가, 육아휴직, 육아기 단축근무 등을 부담 없이 쓸 수 있도록 배려하고 있다고 합니다.

더욱 발전해 갈 미래를 위해

㈜레이언스는 작년에 5기 공채를 뽑으면서 블라인드 채용방식으로 진행했는데요, 이력서에 사진과 스펙 부분을 없애고 블라인드 면접을 통해 역량이 우수한 직원들을 선발했다고 합니다.

“앞으로도 우수한 신입사원들을 계속 채용하려고 합니다. 올해도 8월경에 신입사원 채용을 계획하고 있어요.”

㈜레이언스의 업력은 그리 길지는 않습니다. 하지만 회사는 직원들을 배려하고, 직원들은 회사에 받은 만큼 돌려줍니다. 이렇게 받은 혜택을 지역사회와 나누어 다 같이 행복해지기 위해 노력합니다. 진솔한 소통을 통해 어려움을 극복해 나가고 더욱 성숙해진 ㈜레이언스가 앞으로 얼마나 더 크게 뻗어 나갈지 기대됩니다.

얼음이 점점 녹는 해빙기 건설현장 안전하게 일하세요

도움 자료 고용노동부, 한국산업안전보건공단



하루가 다르게 봄기운이 느껴지는 요즘입니다.
하지만 날씨가 풀린다고 안전의식까지 풀리면 안 되겠죠?
특히 건설현장에서선 붕괴사고를 조심하세요!
얼었던 땅이 녹으면 시설물 구조를 약화시켜
한 순간에 공 든 탑이 와르르 무너질 수 있습니다.



공사장 주변에 이상 징후는 없는지 확인하고
위험지역이 있다면 관계기관에 즉시 신고해 주세요.
안내표지판이나 펜스도 철저히 설치하시고요~
위험은 계절을 가리지 않지만,
사람은 언제든지 위험에 노출될 수 있으니까요!

건설 현장 화재·폭발 사고 예방을 해야 합니다

도움 자료 고용노동부, 한국산업안전보건공단

〈최근 발생 화재·폭발 현황 및 발생원인〉

최근 화재·폭발 사고는 용접·용단작업 시 주로 발생하여 대형 사고로 이어지고 있으며, 특정시기에 국한되지 않으나 난방 등을 위해 화기, 전열기구 취급이 증가하는 동절기에 위험이 커지고 있습니다.

〈사고 위험 요인〉

- 난방기구 및 전열기구 과열로 인한 화재
- 현장 내에서 피우던 불이 다른 장소로 번져 화재 발생
- 용접, 그라인딩, 절단 작업 시 발생하는 불티에 의한 화재

〈안전대책〉

① 용접, 그라인딩, 절단 작업 시 발생하는 불티에 의한 화재

- 용접작업장 부근의 연소 위험이 있는 위험물질 및 가연물을 제거
- 천장 부근 용접작업 시 불티가 떨어져 화재위험이 없는지 확인
- 불티비산 방지덮개, 용접 방화포 설치
- 잔류 가스 정체 위험 장소에서 배관용접 및 절단 작업 시 환기팬 가동
- 용접, 절단 등 불티비산 작업 시 화재에 취약한 마감재(우레탄폼, 샌드위치패널, 스티로폼 등)를 사용하였는지 확인

② 전기로 인한 화재

- 퓨즈나 과전류 차단기는 반드시 정격 용량 제품을 사용
- 누전차단기 설치
- 한 콘센트에 여러 개 플러그를 꽂는 문어발식 사용 금지
- 사용한 전기기구는 반드시 플러그 뽑기
- 정전기 발생 예방을 위한 복장 착용



2017. 2. 12 사망1
학교 강당 및 급식실 증축공사 현장 내 외부 마감재 고정철물 용접작업 (용접불티가 단열재(발포 폴리스티렌)에 튀어 발화된 후 화재)



2016. 6. 1 사망4, 부상10
복선전철 현장 내 기존교량하부 문형 구조물 벽체 철근작업 (강재용단 중 누출된 LP가스 폭발)



작업 전 안전점검 Check list

구분	항목	해당여부
필수	작업 시작 전·재시작 전에 가스농도를 측정하였는가?	<input type="checkbox"/>
	배관·용기 내부의 위험물을 배출·제거하고, 유입 방지 조치를 하였는가?	<input type="checkbox"/>
	가스 용기 및 사용 기구에 대한 누설 여부 등을 점검하였는가?	<input type="checkbox"/>
	착화 위험이 있는 물질(우레탄폼 단열재, 인화성 물질 등) 주변에서 화기 사용 작업 시 화재감시인이 배치되어 있는가? ※ 아래에 해당하는 경우에는 화재감시인 배치 법제화 ① 연면적 15,000㎡ 건설공사 또는 개조공사가 이루어지는 건축물의 지하장소 ② 연면적 5,000㎡ 이상의 냉동·냉장창고 시설의 설비공사 또는 단열공사 현장 ③ 액화석유가스 운반선 중 단열재가 부착된 액화석유가스 저장시설에 인접한 장소	<input type="checkbox"/>
추가	주변 위험물 정보를 파악·공유하였는가?	<input type="checkbox"/>
	불이 붙기 쉬운, 주변에 존재하는 가연물을 제거하였는가?	<input type="checkbox"/>
	용접 불티 비산방지덮개 등 불꽃, 불티 등 비산방지조치를 하였는가?	<input type="checkbox"/>
	주요 화기 작업에 대한 안전작업허가를 받고 작업을 하는가?	<input type="checkbox"/>
기타	위험물이 남아 있지 않도록 제거 또는 환기조치를 하였는가?	<input type="checkbox"/>
	소화기 등 소화기구를 비치하였는가?	<input type="checkbox"/>
	가설전선 및 전기 기계·기구는 절연조치를 하였는가?	<input type="checkbox"/>
	착화 위험 장소에서 용접·용단 작업 시 화재감시자를 배치하였는가?	<input type="checkbox"/>

※ 보다 자세한 자료는 한국산업안전보건공단 홈페이지(www.kosha.or.kr) 참고



Q 2018년에 연봉을 동결한다고 하는데 최저임금법 위반은 아닌지요?

A는 상시 노동자가 20명인 제조업 사업장에서 일하고 있습니다. 오전 9시부터 오후 7시까지 주5일 근무하며 점심시간 1시간이 휴게 시간입니다. 현재 월급은 170만 원으로 2018년에도 인상이 없다고 하는데요, 최저임금 위반은 아닌지 궁금합니다.

A 최저임금제도는 노동자에 대하여 임금의 최저수준을 보장하여 노동자의 생활안정과 노동력의 질적 향상을 기함으로써 국민경제의 건전한 발전에 이바지하게 하는 것을 목적으로 하는 제도입니다. 최저임금은 노동자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용됩니다. 다만 동거하는 친족만을 사용하는 사업과 가사사용인, 선원법을 적용받는 선원과 선원을 사용하는 선박 소유자에 대하여는 이를 적용하지 않습니다. 2018년의 경우 작년 대비 16.4% 상승한 7,530원이 최저시급으로 적용되며, 이는 월급으로 환산할 경우 주 소정근로 40시간을 기준으로 1,573,770원(주휴수당 포함)입니다. 모든 임금 및 수당이 최저임금의 적용을 받는 건 아닙니다. 즉 기본급이나 매월 정기적·일률적으로 지급되는 수당은 포함될 수 있으나, 1월을 초과하여 지급되는 수당, 연장·야간·휴일근로수당, 복리후생의 성질을 가진 수당은 최저임금에 포함되지 않습니다. 또한 상여금의 경우, 비록 상여금이 매월 분할 지급된다고 하더라도 상여금 성격을 가지고 있는 한 최저임금 산입을 위한 임금에 포함되지 않습니다. 다만 소정의 근로시간 또는 근로일에 대하여 매월 1회 정기적으로 지급되는 임금에 해당한다면 산입될 수 있습니다. 위 사례의 경우를 살펴보면 해당 노동자의 근로시간은 1일 9시간씩 주5일입니다. 따라서 1주간 40시간 외에 5시간의 연장근로가 발생하는 셈입니다. 이를 토대로 총 근로시간을 산정하면 다음과 같습니다.

- 소정근로 : (1주 근로시간 40시간 + 유급주휴 8시간) x 365일 / 12월 / 7일 = 월 209시간
- 연장근로 : 1주 5시간 x 365일 / 12월 / 7일 = 월 21.725시간
- 시간당 임금 : 1,700,000원 / (209시간 + 21.725시간 x 1.5배) = 7,036원

산정 결과, 위 노동자의 시간당 임금은 7,036원으로 올해 최저임금에 미달하게 됩니다. 최저임금의 위반은 형사처벌의 대상이 될 수 있습니다.

Q 일용직 노동자와 단시간 노동자의 차이점은 무엇인가요?

A 일용직 노동자는 1일 근로한 것에 대한 대가로 일당을 받으며, 하루 단위로 근로계약을 새로 체결하여야 하는 노동자를 말합니다. 즉 계약기간이 1일인 노동자를 말합니다. 따라서 일용직 노동자는 다음 날 새로 근로계약을 체결하지 않는 이상 사용자와 노동자는 근로관계가 종료됩니다. 반면 기간제 노동자는 기간을 정하여 근로계약을 체결한 노동자를 말합니다. 근로계약기간은 당사자 간의 합의로 자유롭게 정할 수 있지만, 기간제 및 단시간 노동자 보호 등에 관한 법률에 의해 원칙적으로 2년을 초과할 수 없습니다. 이를 종합하면 기간제 노동자는 일정 기간을 정해 놓고 근로계약을 체결하는 자, 일용직 노동자는 하루 단위의 근로계약을 체결하는 자로 구분할 수 있습니다. 그러나 일용직 노동자라 하더라도 실질적으로는 사업장에 채용된 후 통상적인 근로관계가 상당기간 지속되어 계속근로가 예정되어 있는 경우가 있습니다. 이러한 노동자는 일용직 노동자가 아닌 기간제 노동자 또는 무기계약직 노동자로 볼 수 있습니다. 그리고 단시간 노동자라고 함은 1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상노동자의 1주 동안 소정근로시간에 비하여 짧게 근무하는 사람들을 말합니다. 단시간 노동자의 경우 일용직 노동자와는 다르게 계약기간의 정함이 없는 계약을 할 수도 있고, 계약기간을 정한 계약을 할 수도 있습니다. 즉 계약기간이 아닌 근로시간에 따라 구분하는 개념으로 볼 수 있습니다. 따라서 일용직 노동자면서 단시간 노동자에 해당하는 자도 있고, 기간의 정함이 없는 노동자면서 단시간 노동자에 해당할 수도 있기 때문에 단시간 노동자와 일용직 노동자를 구분하는 것은 큰 실익이 없습니다. 공사 현장을 예로 들어 보겠습니다. 공사를 발주 받을 때 처음 발주 받은 계약 기간이 2017년 1월 1일에서 2019년 2월 1일까지라고 가정하겠습니다. 이 계약 기간이 사업의 종료시한 등에 따라 책정된 기간이라면, 계약 기간으로 인정되어 기간의 정함이 없는 노동자로 전환되지 않습니다. 하지만 종료 시한이 따로 없거나 공사 계약 기간이 무기한으로 연장되는 경우에는 일용직 노동자가 아닌 무기계약직 노동자로 간주됩니다. 덧붙이시면 일용직 노동자도 고용보험과 산재보험에 의무적으로 가입하는 것이 원칙이며, 연금보험과 건강보험은 일정 요건을 갖춘 경우 가입대상이 될 수 있습니다. 반면 근로기준법의 적용과 관련하여 해고, 휴일·휴가, 퇴직금, 휴업수당 등 조항은 원칙적으로 일용직 노동자에게 적용되지 않습니다. 그러나 명목상 일용직 노동자라고 하더라도 실질적으로 통상적인 근로관계가 상당기간 지속되어 왔고, 앞으로도 계속노동자 예정되어 있는 경우라면 일용직 계약서를 작성했다고 하더라도 근로기준법의 적용을 받을 수 있습니다.





고용노동부와 근로복지공단은 전국 광역시도 중심의 6대 권역별로 총 6대의 홍보 버스에서 한 달 동안 '일자리 안정자금 찾아가는 현장 접수처'를 운영하였다. 현장 접수처는 주요 상가, 시장, 산업단지 등 전국 각지의 영세소상공인 밀집지역을 순회하며 일자리 안정자금을 홍보하고 현장에서 직접 신청·접수를 처리하는 원스톱 서비스로 이루어졌다.

고용노동부는 찾아가는 현장 접수처를 통해 생업에 바빠 영업시간 내 신청을 하기 어렵거나 인터넷이 익숙하지 않은 영세사업주들의 일자리 안정자금을 빠르고 편리하게 신청할 수 있도록 도왔다. 아울러 현장의 생생한 목소리를 청취하여 각 지역의 소상공인 단체 등과의 상호 이해 및 협력 증진을 도모할 수 있는 계기를 마련하였다.

일자리 안정자금 찾아가는 현장 접수처 개소식

1월 29일 오후 2시 서울 노원역 부근에서 '일자리 안정자금 찾아가는 현장 접수처' 개소식이 열렸다. 김영주 고용노동부 장관은 이 자리를 직접 찾아 일자리 안정자금을 안내하고 홍보 버스에서 직접 지원금 신청을 받았다.



사회적기업, 총 매출액 전년 대비 31.9% 증가

고용노동부가 발표한 사회적기업 1,653개소의 경제적·사회적 성과분석 결과 매출액과 영업이익 등의 지표들이 크게 개선된 것으로 나타났다. 사회적기업 전체 매출액은 2조 5,963억 원으로 전년 대비 31.9% 증가하였고, 기업당 평균 매출액 또한 15억 8,000만 원으로 전년 대비 17.4% 증가하였다. 특히 영업이익 발생 기업 수의 비중도 꾸준히 증가하고 있는 것으로 분석되었다. 경제적 성과와 함께 근로자의 근로조건이 개선되는 등 사회적 성과도 향상되었다. 2016년 전체 사회적기업의 유급근로자 시간당 임금은 8,533원으로 전년 대비 9.1% 상승하였고, 취약계층의 시간당 임금은 7,576원으로 전년 대비 5.1% 상승하였으며, 전체 근로자 평균근로시간은 34.5시간

으로 전년 대비 1.1시간 감소하였고, 취약계층도 전년도에 비해 1시간 감소하였다. 김경선 고령사회인력정책관은 “사회적기업이 일자리 문제를 포함한 우리 사회의 다양한 사회문제를 해결하는 역할을 충실히 수행해 나가기 위해서는 지속 가능성이 무엇보다 중요하다.”라고 하면서 “사회적기업의 양적 성장과 함께 질적 성장이 이뤄질 수 있도록 생태계 조성 등 자생력 강화를 위한 정책방안을 마련·시행할 것”이라고 밝혔다.

2018.01.15 / 문의 사회적기업과
최영은 사무관(044-202-7422)

신중년 적합직무 고용지원금 사업 공고

고용노동부는 지난 1월 23일 신중년 적합직무 고용지원금 사업을 공고하고 본격 시행에 들어갔다. 이 사업은 경력과 노하우를 지닌 신중년들이 50세 전후에 주된 일자리에서 퇴직하고, 주된 일자리 퇴직자의 규모도 꾸준히 늘어나는 상황에서 신중년 고용을 촉진하기 위해 도입되었다. 사업주가 만 50세 이상 구직자를 신중년 적합직무에 채용하면 우선지원대상기업은 월 80만 원, 중견기업은 월 40만 원씩 최대 1년간 인건비를 지원한다. 신중년 적합직무는 신중년의 특성 및 경력 등을 감안했을 때 신중년이 노동시장에 재진입하는데 적합한 직무로, 구직자·구인기업 수요조사 및 노사·관계부처·전문가 의견 수렴을 토대로 경영·진단 전문가, 노년플래너 등 55개의 적합직무를 마련하였다. 또한, 지역 일자리 수요 및 사업장 특성 등을 고려하여 고용센터「고용장려금 지원 사업 심

사위원회에서 신중년 적합직무 선정 기준에 부합하다고 인정한 직무도 적합직무로 포함된다. 이 사업에 참여하려는 사업주는 만 50세 이상 구직자 채용 이전에 고용센터에 사업 참여신청을 하여야 하며 사업장 소재지 관할 고용센터 혹은 고용보험시스템(www.ei.go.kr)을 통해서도 온라인 신청이 가능하다. 김경선 고용노동부 고령사회인력정책관은 “신중년 적합직무 고용 지원금’이 신중년들의 경력과 특성을 살린 취업을 촉진하는데 큰 역할을 할 것으로 기대한다.”고 하면서, “특히, 올해 첫 시행이니 만큼 많은 기업들이 참여하기를 바라며, 사업을 진행하면서 현장의 목소리를 반영하여 보완해 나가겠다.”고 밝혔다.

2018.01.29 / 고령사회인력정책과
임용희 사무관(044-202-7459)

출퇴근 중 발생한 자동차 사고, 산재 신청이 유리하다

고용노동부는 출퇴근 중 발생한 자동차 사고의 경우 산재보험으로 처리하는 것이 유리하다고 밝혔다. 운전자의 과실 정도에 따라 보험금을 지급하는 자동차보험과 달리 산재보험은 운전자(노동자)의 과실과 관계없이 법에서 정하고 있는 보험급여를 지급하고, 자동차보험에 없는 연금(장해·유족급여)이 있어 운전자의 과실률이 높거나 장애가 남는 큰 사고, 사망 사고인 경우에는 산재보험이 자동차보험보다 훨씬 유리하다는 것이다. 또한, 자동차 사고를 산재보험으로 처리하면 부수적으로 자동차보험료 할증 정도가 감소하는 효과를 기대할 수도 있다. 그 밖에 산재보험에서는 자동차보험에는 없는 재요양제도, 재발방지를 위한 합병증 관리제도 등을 통해 치료 종결 후

에도 지원받을 수 있으며, 직업훈련, 직장복귀지원금 등 직장 복귀를 위한 제도적 지원과 함께 심리상담, 재활스포츠 등 다양한 재활서비스도 받을 수 있다. 또한 출퇴근 중 자동차 사고에 대해 자동차보험으로 청구하였거나 자동차보험금을 수령한 후에도 산재보험 신청이 가능하다. 김영주 고용노동부장관은 “출퇴근 중 사고에 대해서도 산재로 보상하는 것은 노동자가 건강하고 안전하게 일할 수 있도록 일자리 안전망을 강화하기 위해 도입된 것으로 누구라도 제도의 혜택에서 소외되지 않도록 하겠다.”라고 밝혔다.

2018.02.01 / 산재보상정책과
박경우 사무관(044-202-7714)

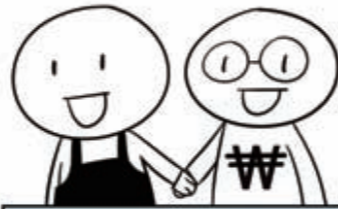
직장 내 성희롱 셀프 체크 앱 개발·보급

고용노동부는 2월 8일 사업주와 노동자가 직장 내 성희롱 위험 정도를 스스로 판단할 수 있도록 ‘자가진단 체크 리스트’를 스마트폰 애플리케이션(이하 앱)을 정식 보급한다고 밝혔다. 이번에 제공하는 ‘직장 내 성희롱 자가진단 앱’은 지난해 고용노동부에서 발표한 직장 내 성희롱 근절대책의 후속 조치로 직장 내 성희롱에 대한 일반 국민 인지도 향상을 위해 만들어졌다. 자신의 발언 및 행동에 대해 상대방의 체감 정도를 알지 못하는 상황에서 직장 내 성희롱이 주로 발생한다는 점에 착안하여 개개인이 자신의 행동이 성희롱에 해당되는지를 스스로 진단해볼 수 있도록 개발하였다. 자가진단 앱은 성희롱 판단력과 성인지 감수성을 파악할 수 있는 총 40문항의 체크리스트로 구성되어 ‘성희롱 판단력’은 본인의 어떠한 말과 행동이 남녀고용평등법에 따른 직장 내 성희롱에

해당되는지를 판단하기 위한 20개 항목으로 구성되어 있다. ‘직장 내 성희롱 자가진단 앱’은 누구든지 스마트폰에 설치하여 간편하게 사용할 수 있으며, 특히 10인 이상 근로자 사업장은 반드시 연 1회 실시해야 하는 ‘직장 내 성희롱 예방교육’ 시 자가진단 앱을 활용토록 권장할 계획이다. 김덕호 청년여성고용정책관은 “CEO, 관리자, 노동자 스스로가 직장 내 성희롱에 대한 지식과 감수성을 체크해보는 기회를 가짐으로써 최근에 미투(Me too) 운동이 미퍼스트(Me first) 운동으로 확산되기를 기대한다.”고 밝혔다.

2018.02.13 / 여성고용정책과
김현민 사무관(044-202-7471)

고용주와 근로자 모두가 WIN WIN하는 최저임금 인상 이야기



사장님, 사장님~임!

이번 달 월급을 잘못 주셨어요. 좀 많이 넣어주신 것 같은데요?

응?

아냐. 맞게 넣어준 거야. 뉴스 안 보냐? 최저임금 인상

오오! 최저임금 인상 땡큐입니다. 하하하

맞춰 주긴 했는데 이대로라면, 알바 인원을 줄이거나 시간이라도 줄여야 할 것 같아.

힘드네... 투덜투덜

최저임금 올라가면 인건비 늘어나서, 수익 줄어들고 그래서 음식값을 인상하면 손님 줄어들어, 또 수익 줄어들고 자영업자만 진퇴양난이로세

최저임금 인상이 사장님들한테도 좋을 거라고 들었는데요.

저도 정확히는 모르고요, 하하

그건 제가 답해 드릴 수 있겠군요.

그래? 어떤 점에서?

우리 모두가 합심하여... 저쩌구

아니 손님은 코리안급행 박차노? 월! 대박

엄~ 최저임금이 인상되면 자영업자 입장에선 흔히 그렇게 생각하시기가 쉬운데요.

길어질 것 같은 느낌적인 느낌이 든다. 일단 들어봐요. (소근소근)

최저임금을 인상하면, 소득불평등이 완화되고, 근로자 삶의 질이 개선되겠죠?

그러면 가계소득이 증대되니까, 내수확대로 이어지고, 이는 바로 소상공인 매출증대로 연결되는 거죠!

유노우?

(아... 벌써 지친다.) 그렇다고 해도 좀 부담스러운데.

물론, 소상공인을 위한 정부 지원대책도 있죠. 바로 **일자리 안정자금***

그리고 사회보험료 지원, 세액공제, 초저금리 대출, 카드결제 수수료 완화, 상가임대료 부담 완화 등 지원대책이 많이 있다는!

흠흠, 생각보다 나쁘지 않네?

최저임금 인상은 근로자와 고용주, 그리고 내수를 모두 살리는 선순환 구조를 만드는 의미 있는 일로, 우리 모두가 합심하여... 저쩌구

이거 탄다. 어서 드셔~ LA갈비 한 대 서비스 드릴게요.

제가 LA에 있을 때 애긴데요. 낯선 환경과 언어, 쏟아지는 관심...

아! 나랑 교체

단벌로 겨울을 난 조선 청백리의 표상 황희

고려 말에 벼슬길에 오른 문신 황희는 조선 개국 이후 태조, 태종, 세종을 연이어 섬기며 조선 초의 태평성대를 이루는 데 큰 역할을 했다. 의로운 일이 아니라면 임금 앞에서도 바른말을 하고, 높은 관직에 있으면서도 청빈한 삶을 살았던 그는 조선 초의 대표적인 명재상으로 알려져 있다.

자료 제공 국민권익위원회

임금 앞에서도 바른말을 하다

황희가 태종에게 충언한 일화는 그의 의롭고 강직한 성품을 잘 보여준다. 황희가 이조판서로 지낼 무렵, 태종은 세자 양녕대군의 방만한 행실을 보다 못해 세자를 폐위시키려 했다. 이때 황희는 나라의 태자(太子)인 세자 문제를 경솔히 처리해서는 안 된다며 태종의 결단에 반대하고 나섰다. 노여워하던 태종은 결국 황희를 교하로 좌천시켰고, 대신들과 대간들이 나서서 그에게 죄 주길 청했다. 그러나 황희에 대한 신임이 남달랐던 태종은 황희의 조카 오치선을 교하로 보내 자기 생각을 전달했다.

“대신들과 대간들이 경에게 죄 주기를 청하고 있어 경을 서울 가까이 둘 수 없다. 경의 본관인 장수에 가까운 남원으로 옮기게 할 테니 경은 어머니를 모시고 편히 가라.” 물론 대신과 대간들의 끝없는 요청으로 황희는 6년 동안 지방에서 귀양살이를 해야만 했다. 그렇지만 임금 앞에서도 바른말을 하는 황희의 끈꿇함을 태종만큼은 마음속으로 헤아렸을 것이다.

바른말을 하는 성품으로 자주 파직과 복직을 당했던 황희

는 순탄치 않은 시간 속에서도 국가 경영에 많은 기여를 했다. 새로운 곡식 종자를 보급해 농사를 개량했고, 전국에 뽕나무를 많이 심게 해 의생활을 풍족하게 했다. 원나라의 영향을 받은 예법을 조선의 현실에 맞게 개정한 것도 황희의 업적이다.

낮은 초가에서 단벌로 겨울을 나다

태종에 이어 세종의 신임도 받은 황희는 세종대에 20여 년 동안 영의정을 지냈다. 충분히 호화로운 생활을 누릴 수도 있었지만, 백성을 특히 아꼈던 그는 청빈한 생활 신조를 잃지 않았다. 쓰러져가는 낮은 초가에서 담장도 없이 살아간 것이다. 그 소식을 들은 세종은 공조판서에게 황희의 집에 몰래 담장을 쌓으라고 지시했다. 이에 공조판서는 건축업자 여러 명과 서둘러 담장을 쌓다가 황희에게 들키고 말았다. 당황한 공조판서가 자초지종을 말하자 황희는 임금의 명을 거두어달라고 했다. ‘백성 중에는 가난하게 담장 없이 사는 사람들이 많다’는 이유에서다. 이를 전해 들은 세종과 다른 신료들은 그의 청렴함에 감복해 마지않았다고 한다.



청렴결백한 황희의 성품을 알 수 있는 일화가 또 있다. 황희는 영의정을 지내면서도 단벌로 겨울을 날 정도로 검소했다. 어느 겨울날, 퇴결한 황희는 부인에게 옷을 빨아달라 부탁했다. 다음 날 입겔할 때 입기 위함이었다. 부인이 솜과 바지저고리를 분리해 빨래하고 있었는데, 갑작스레 입겔하라는 임금의 명이 떨어졌다. 입고 갈 옷이 없었던 황희는 결국 얼기설기 이은 솜에 관복을 걸치고 입겔했다. 그 모습을 발견한 세종은 황희에게 비단 열 필을 하사할 것을 명령했으나, 황희는 정색하며 아뢰었다.

“전하, 아뢰옵기 황송하오나 방금 내리신 어명은 거두어 주시옵소서. 오랫동안 흥년이 든 이 나라에 험벗고 굶주리는 백성이 많사옵니다. 이럴 때에 어찌 신의 몸에 비단을 걸치리까. 솜옷 한 벌로 과분하오니, 이 점 통촉하여 주시옵소서.”

이에 세종은 “과연 경다운 말이오. 과인이 용포를 걸치고 있음이 부끄럽소이다.”라고 하고는 결국 비단을 하사하라는 명을 거두었다고 한다.

겨울철 식중독과 장염

노로바이러스 감염증 주의하세요

흔히 식중독이나 장염은 여름철에 주의해야 할 질병이라고 생각한다.

하지만 찬바람이 부는 한겨울에도 이로 인해 고생하는 사람이 많다.

오염된 물이나 음식물 섭취, 환자와의 접촉 등으로 인해 노로바이러스에 감염된 것이다.

추운 겨울철에 더욱 기승을 부리는 노로바이러스 감염증에 대해 알아본다.

글 편집실 도움 자료 보건복지부, 질병관리본부



노로바이러스 감염증이란?

전 세계에 퍼져 있는 노로바이러스는 주로 음식을 통해서 전파되는데, 익히지 않은 굴, 조개, 생선 등의 해산물도 노로바이러스에 오염돼 있는 경우가 많다. 오염된 물을 마시거나 감염된 환자와 접촉했을 때도 옮을 수 있다. 이때 직접적인 신체 접촉은 물론이고 환자가 손을 씻지 않고 만진 물건을 통해서도 감염이 될 수 있다. 그 밖에 환자의 배설물이나 구토물에도 다량의 바이러스가 들어 있어서 이를 통해 감염되기도 한다.

노로바이러스에 감염되면 위와 장에 염증이 생기는 급성 위장관염에 걸린다. 노로바이러스로 인한 감염은 겨울철인 12월부터 2월까지 발생률이 특히 높다. 고온다습한 환경에서 기승을 부리는 기존 식중독, 장염 바이러스들과 달리 노로바이러스는 기온과 습도가 낮을수록 잘 증식하기 때문이다.

구토, 설사, 복통 등이 증상

노로바이러스로 인한 급성위장관염은 1~2일 정도의 잠복기를 거친 후 나타난다. 구토, 설사가 주 증상이며 발열, 오한, 복통 및 근육통 등이 나타나기도 한다. 증상이 비슷해 독감으로 착각하는 경우가 많으므로 의심되는 증상이 나타난다면 반드시 병원에 가서 검사를 받아봐야 한다.

건강한 사람은 대개 2~3일 안에 자연 치유되지만, 면역력이 약한 65세 이상의 노인이나 5세 미만의 아이는 병세가 조금 더 오래 지속된다. 구토와 설사 증세로 인한 탈수증에 걸릴 위험도 있다. 이를 예방하기 위해서는 환자에게 충분한 수분을 공급해 줘야 한다.

감염 증상이 사라진 후라도 2주가량은 감염자의 분비물에 노로바이러스가 남아 있을 수 있으니 주의한다.

간단한 위생 수칙 지켜 예방한다

현재까지 노로바이러스의 치료책이나 백신은 개발되지 않았다. 예방만이 최선이다. 몇 가지 위생 수칙을 지켜 노로바이러스 감염을 막을 수 있다.

가장 중요한 예방책은 손 씻기이다. 비누를 사용해 흐르는 물에 30초 이상 손가락 사이사이, 손등까지 꼼꼼히 씻어야 한다. 특히 화장실을 다녀온 후나 아이 기저귀 교체 후, 조리나 식사 전에는 더 신경 써서 씻는다. 음식은 날것으로 먹지 말아야 하는데, 굴, 조개, 생선 등은 반드시 익혀 먹고 식수 역시 끓여 마시도록 한다. 아울러 찌개를 함께 떠먹거나 술잔을 돌리는 등 여러 사람과 음식을 나누어 먹는 행동을 하지 않는다.

만약 감염 증상이 보인다면 구토, 설사 등의 증상이 없어질 때까지 음식 조리를 제한한다. 또한, 증상이 사라지고도 최소 2일 정도는 직장, 학교 등 단체생활을 피하도록 한다. 환자의 주변인들은 환자가 사용한 장소와 물품 등은 소독한 후 사용한다. 가정에서 환자는 가족과 떨어져 다른 방에서 혼자 지내야 하며, 손 닦는 수건은 각자 따로 사용하도록 한다.

노로바이러스 감염증을 예방하는 올바른 손 씻기 방법

대부분 감염은 손을 통해 이뤄진다. 손만 잘 씻어도 노로바이러스 감염증을 예방할 수 있다. 올바른 손 씻기 방법을 익혀보자.

감염병 예방을 위한 손씻기 6단계

#손바닥 #손등 #손가락 #손톱밑 #손씻기 #30초



1 손바닥과 손바닥을 마주 대고 문질러 주세요



2 손등과 손바닥을 마주 대고 문질러 주세요



3 손바닥을 마주 대고 손가락을 끼고 문질러 주세요



4 손가락을 마주 잡고 문질러 주세요



5 엄지손가락을 다른 편 손바닥으로 돌려주며 문질러 주세요



6 손바닥을 반대편 손바닥에 놓고 문질러며 손톱 밑을 깨끗하게 하세요



모래밭의 산삼

아삭한 식감과 은은한 향이 매력적인 뿌리채소 우엉은 각종 영양소가 풍부한 건강식품이다. 항산화물질이 풍부해 노화를 방지하고 면역력을 강화하며, 식이섬유가 많아 몸의 독소를 제거한다. 뿌리뿐만 아니라 껍질과 씨앗에도 영양이 많은 우엉은 버릴 부분 없이 활용할 수 있는 알찬 채소이기도 하다.

정리 편집실 도움 자료 이법차

오랫동안 약재로 쓰인 우엉

우엉의 원산지는 유럽으로 어떻게 우리나라에 들어왔는지는 밝혀지지 않았으나 고려시대부터 먹지 않았을까 추측하고 있다. 우리나라에서 우엉에 대해 가장 오래된 기록이 1236년에 간행된 <향약구급방>이다. 우엉의 원래 이름은 '우방(牛蒡)'으로 '우병'으로 부르다가 '우왕'이 된 후 지금의 이름으로 부르게 됐다.

조선 시대에 우엉은 치료 목적으로 주로 쓰였다. <동의보감>에는 '우엉 뿌리는 중풍, 중기 등에 사용하고 씨앗은 해독, 이노제 등으로 사용한다'는 기록이 있으며, 식이요법서 <식료찬요>에는 '중풍 환자가 우엉 수제비를 먹고 증상이 호전됐다'고 쓰여 있다. 이후에도 국내에서 우엉은 약으로 쓰였으며, 식용으로 재배하기 시작한 것은 얼마 되지 않았다.

현재 세계 각지에서 재배하는 우엉은 우리나라뿐만 아니라 중국과 일본에서 특히 소비가 많다. 중국은 예부터 식용과 약용으로 재배했으며, 일본에서는 식자재로 인기가 많아 '우엉을 먹으면 늙지 않는다'는 속담이 전해질 정도다. 우엉의 야생종은 시베리아, 유럽, 만주 등지에 널리 분포해 있는데, 원산지인 유럽에서는 우엉을 식용이 아닌 관상용 식물로 인식한다.

껍질과 뿌리, 씨앗 모두 영양 만점

몸에 좋아 '모래밭의 산삼'이라고도 불리는 우엉은 껍질부터 뿌리, 씨앗까지 영양가가 많다. 우엉의 껍질에는 항산화물질인 사포닌, 칼륨, 리그닌 등이 풍부하게 들어 있어 피를 맑게 하고 혈액순환을 도우며 노화를 방지한다. 껍질째 먹으면 이러한 영양소를 효과적으로 섭취할 수 있는데, 껍질을 까지 않은 우엉을 흐르는 물에 씻어서 차로 달여 마시면 좋다.

우엉의 뿌리는 100g당 62㎍로 열량이 무척 낮고 바나나의 2배에 달하는 식이섬유가

들어 있어 다이어트 식품으로 손색이 없다. 또한, 당질의 일종인 이눌린이 풍부해 신장 기능을 향상하고 당뇨를 예방하는 효능도 있다.

한약재로 쓰이는 우엉의 씨앗 '우방자'는 주름 개선, 피부 재생 등의 피부 미용에 탁월하다. 기침을 가라앉히고 열을 내리는 효과가 있기 때문에 감기약으로도 많이 쓰인다.

신선한 우엉 고르는 요령과 보관법

우엉을 고를 때는 껍질부터 봐야 한다. 껍질이 얇고 매끈하며 밝은 갈색을 띠는 것을 고르면 향긋하고 맛이 좋다. 흠이 묻어 있는 것은 신선하다는 증거이므로 껍질에 흠이 묻어 있는 우엉을 고르는 것도 비결이다. 뿌리를 봤을 때 굵기가 너무 굵으면 질기기 때문에 가장 굵은 부분의 지름이 2cm 정도인 것으로 고른다.

우엉은 수분이 빠지면 식감이 질겨질 뿐만 아니라 손질도 어려워지므로 보관할 때는 흠을 제거하지 않고 신문지에 싸서 냉장 보관한다.



추운 겨울 원기 회복에 좋은 '우엉간장밥' 만들기

우엉은 반찬으로 조리하는 경우가 많은데, 밥을 지어 먹어도 향긋하고 고소하여 맛이 좋다. 영양가가 풍부한 표고버섯과 우엉을 넣어 만든 우엉간장밥으로 지친 몸에 활기를 불어넣어 보자.

재료 : 현미 1컵, 백미 1컵, 우엉 150g, 다시마 3장, 표고버섯 4개, 설탕 1큰술, 간장 3큰술, 맛술 1큰술

만드는 법

- ① 설탕, 간장, 맛술을 섞어 양념장을 만든다.
- ② 현미와 백미를 섞고 깨끗이 헹군 뒤 30분간 불린다.
- ③ 다시마를 15분 정도 물에 담가 육수를 우려낸다.
- ④ 우엉은 껍질을 벗겨 얇게 썰고, 표고버섯은 밑동을 떼어 납작하게 썬다.
- ⑤ 냄비에 참기름 1 큰술을 두른 후 우엉을 넣어 중간 불로 1~2분간 볶는다.
- ⑥ 볶던 우엉에 참기름을 한 번 더 두르고 버섯과 쌀을 넣어 살짝 볶는다.
- ⑦ 쌀이 투명해지기 시작하면 양념장을 넣어 조금 더 볶는다.
- ⑧ ⑦에 ③의 다시마물(3과 1/2컵)을 부은 뒤 뚜껑을 덮고 밥을 지어 마무리한다.

상식을 넓히는

소소한 잡학 모음

세상은 넓고 지식은 넘쳐난다.
그 가운데 꼭 알아야 할 정보도 있지만,
알면 좋고 몰라도 무방한 지식도 많다.
필수는 아니어도 알아두면 도움이 될 만한
다양한 분야의 상식을 모았다.

글 편집실

‘국민의, 국민에 의한, 국민을 위한 정부’라는 말은 링컨 대통령이 원조가 아니다

미국의 링컨 대통령이 남긴 명언이 있다. 바로 ‘국민의, 국민에 의한, 국민을 위한 정부’라는 말이다. 그런데 민주주의의 본질을 가장 잘 나타내는 이 구절은 사실 링컨이 처음 사용한 말이 아니다. 원작자는 1850년경 링컨처럼 노예제 폐지를 위해 헌신했던 테 어도어 파커 목사다. 그의 연설집에 ‘민주주의는 모든 사람에게 미치는, 모든 사람에 의한, 모든 사람을 위한 직접 정치다’라는 구절이 나오는데, 링컨이 이 구절의 ‘모든 사람’을 ‘국민’으로 바꿔 인용한 것이다.

국민의,
국민에 의한,
국민을 위한 정부



자주 부르는 노래를 ‘18번’이라고 하는 까닭

흔히 애창곡을 ‘18번’이라고 말한다. 왜 1번도, 2번도 아닌 18번인 것일까? 이는 노래, 춤, 연기가 어우러지는 일본의 전통 공연 예술 ‘가부키’에서 유래한 것이다. 가부키가 성행하던 17세기 무렵, 일본 가부키 명가의 7대손인 ‘이치카와 단주로’는 가문에 전해 내려오는 작품 중 명작만 골라 정했다. 그 결과 총 18개의 작품이 선정됐는데, 가장 재미있는 것이 18번째 가부키였다. 여기서 ‘가부키 18번’이란 말이 생겨났고, 우리나라에 전해지면서 오늘날의 의미로 사용하게 됐다.



손톱이 발톱보다 빨리 자란다

일반적으로 손톱은 한 달에 3.5mm, 발톱은 2mm 정도 자란다고 한다. 발톱보다 손톱이 훨씬 빨리 자라는 것인데, 그 이유는 ‘자극’에 있다. 손톱과 발톱은 자극을 받을수록 세포분열이 활발해지면서 빠르게 성장하는 특성을 가진다. 이 때문에 스마트폰, 타자기 사용 등으로 많은 자극을 받는 손톱이 발톱보다 더 빨리 자라게 되는 것이다. 또한, 햇빛은 손톱·발톱의 성장을 돕는 호르몬을 분비하게 하는데, 발톱에 비교해 손톱이 햇빛을 많이 받아 잘 자라는 것도 있다.



고대 로마에서는 병사들 월급을 소금으로 줬다

오늘날에는 예전만큼 가치를 인정받지 못하지만, 과거 소금은 무척 귀한 재료였다. 고대 왕국에서는 소금을 돈보다 귀하게 여겼고, 제염업은 무엇보다 유망한 업종이었다. 특히 화폐가 아직 발달하지 않았던 초기 로마 시대에는 용병들의 월급을 소금으로 주기도 했다. 봉급을 가리키는 영어 단어 ‘샬러리(salary)’가 소금이라는 뜻의 라틴어 ‘살(sal)’을 어원으로 하는 것도 당시 시대상을 말해준다. 용병들의 급료로 소금 대신 화폐가 지급된 것은 로마 제정 시대가 열린 이후의 일이다.

인공과 자연이 어우러진 경관 속 여행 목포

목포는 자연방파제 구실을 하는 많은 섬으로 인해 수군 거점으로 이용되었던 곳이다. 대한제국이 성립된 1897년 상선과 여객이 드나들 수 있는 상항으로 개항을 하면서 호남 지역의 관문 구실을 하게 되었다. 현재 목포는 목포근대역사관, 목포자연사박물관, 일본영사관, 일본동본영사 등 생생한 근대의 모습을 만날 수 있다.

글 노혜진 사진 목포시청 제공



목포의 명물 갯바위

목포는 걷기 위한 도로가 잘 조성되어 있고 대중교통 또한 이용하기 편리해 관광을 하기에는 최적의 환경이다.

목포에서 가장 유명한 관광지를 꼽으라면 목포의 상징처럼 여겨지는 갯바위를 빼놓을 수 없다. 갯바위는 사람의 손을 타지 않고 오로지 풍화 작용과 해식 작용의 결과로 형성된 것으로 삿갓을 쓴 특이한 사람의 모양을 하고 있는 자연이 만들어 낸 조각품이다. 전설에 의하면 옛날 한 스님이 영산강을 가로질러 가던 중 잠시 쉬면서 삿갓과 지팡이를 놓은 자리가 갯바위가 생긴 자리라고 한다. 예전에는 갯바위를 구경하기 위해서는 배를 타고 바다로 나가야 했지만 해상보행교가 생기면서 걸어서도 구경이 가능해졌다. 해상보행교에 올라 잠시 걸으면 옆에서 볼 때는 꼭 꼬끼리를 닮은 것 같은 바위가 보이는데, 이것이 바로 갯바위다. 큰 바위는 아버지 바위, 작은 바위는 아들 바위로 불린다.

해안도로에서 만나는 목포자연사박물관

갯바위 바로 앞의 해안 도로를 따라 걷다 보면 가장 먼저 목포자연사박물관을 만날 수 있다. 지하 1층과 지상 2층 규모로 육상생명, 수중생명, 지질관, 지역 생태관, 기증 전시실로 이루어져 있으며 화석, 광물, 조류, 포유류, 곤충, 식물, 어류표본, 지역 문예사료에 이르기까지 3만 6,000점이 전시돼 있는, 큰 규모를 자랑한다. 특히 이곳의 기증 전시실에는 목포 출신인 김성훈 전 농림부장관이 직접 수집한 세계 각지의 조개와 고동 등 기증품 2,300점이 전시돼 있는데, 쉽게 볼 수 없는 특이한 모양의 전시품들이 관람객을 반긴다.

기암절벽의 수려한 풍경 유달산

갯바위와 약간 떨어진 곳에 있는 유달산은 기암절벽이 수려한 풍경을 자랑하는 곳이다. 이 산 입구에는 임진왜란 당시 이순신 장군이 소수의 병사로 왜적을 물리치기 위해 위장 전술을 펼친 것으로 유명한 노적봉이 있는데, 사람 얼굴 형상을 닮아서 큰 바위 얼굴로 불린다. 유달산은 순환도로와 등산로의 개설로 많은 관광객들이 찾는 곳인데, 등산로를 따라 유달산 정상에 있는 정자에 오르면 푸른 목포 바다를 배경으로 시가지와 영산호, 고하도, 갯바위, 다도해까지 한 눈에 볼 수 있다.

다양한 분수쇼가 열어 주는 아름다운 밤



갯바위 위쪽의 영산강 하구엔 독으로 올라가면 목포의 명물인 춤추는 바다 분수를 만날 수 있다. 춤추는 바다 분수는 세계

최초 및 최대의 부유식 해상 음악 분수로 분수 공연에 영상을 가미한 다양한 분수쇼를 만날 수 있다. 매주 월요일을 제외하고는 매일 운영되는데, 저녁 8시부터 밤 10시까지 정해진 시간에 맞춰서 진행된다.

눈과 입이 즐거워지는 오감오색 미식 향연

목포에는 꼭 먹어야 하는 다섯 가지 음식이 있는데 이를 목포 5미(味)라고 했다. 이는 세발낙지, 흥탁삼합, 꽃게무침, 민어회, 갈치조림을 가리키는데 신선한 재료를 기본으로 양념의 조화로움 맛까지 더해져 입을 쉬지 못하게 하는 별미이다.



일자리 양은 늘리고
일자리 질은 높이고

2018년 대한민국 일자리 으뜸기업 선정안내



좋은 일자리를 많이 만드는 기업이 사회적으로 칭송받고, 존경받을 수 있도록

- 1 **일자리창출에 탁월한 성과를 거둔 기업과**
- 2 **정규직 전환 우수, 일·생활 균형 실천, 임금 감소없는 근로시간 단축 등 일자리 질이 높은 기업을**
'대한민국 일자리 으뜸기업'으로 선정

📌 선정 방법

기업의 신청·공모 방식이 아닌 고용보험 DB 및 고용노동 행정자료, 현장심사 등을 통하여 최종적으로 110개소 선정
※ 다만, 일자리 질 개선 기업 부분은 국민추천 병행

- **(일자리 창출)** 중소·중견·대기업 3개군으로 나누어
100개소 선정
- **(일자리 질 개선)** 기업 규모에 관계없이 일자리 질
(정규직전환 우수, 일·생활균형 실천, 임금감소 없는 근로시간 단축 등)이
높은 기업 10개소 선정

🏆 선정기업 인센티브

- 대통령명의 인증패 수여
- 행·재정적 지원(신용평가·금융우대·정부지원사업가점·마케팅지원 등)
※ 고용노동부 홈페이지-사전정보공표-'고용창출 우수기업 우대지원 제도 일람' 참조
- 훈·포장, 대통령표창 등 정부포상시 선정기업(인)을 후보자로 우선 추천

💡 선정 절차 ('18. 2월~5월)

- 1 **1차 후보기업 선정 (2월~3월)**
(일자리 창출) 고용보험DB를 활용하여 500개소 추출
(일자리 질 개선) 지방관서 발굴 및 국민추천*을 통해 50개소 발굴
* 국민추천(~3.15)
고용노동부홈페이지 - 공지 게시판
'좋은 일자리를 만든 기업을 찾고 있습니다'를 통해 추천
- 2 **신용평가 및 법 위반 여부 조회 (3월~4월)**
- 3 **2차 후보기업 선정 (4월)**
- 4 **현장심사 및 노사단체 의견조회 등 (4월)**
- 5 **수상기업 110개소 선정 (5월)**

👤 기타 (문의)

- 사업장 소재 관할 고용노동자청 지역협력부서
(국번없이 1350) 및 고용노동부 일자리정책평가과
(044-202-7235, 7233) 으로 문의



최저임금 인상 걱정 뚝! 부담 뚝!
사장님 인건비 걱정은 일자리 안정자금에 맡기세요.

최저임금 해결사 일자리안정자금

일자리 안정자금이란?

- '18년 최저임금 인상(시급 7,530원)에 따라 소득주도 성장의 선순환 효과가 본격화되기 전 경영상 어려움에 처할 수 있는 소상공인과 영세 중소기업의 경영부담을 완화하고, 노동자의 고용 불안을 해소하기 위해 사업주에게 인건비를 지원하는 제도입니다.

지원대상 사업주 (사업주 요건)

- **근로자 30인 미만 사업장**
 - 다만, 공동주택 경비, 청소원에 대해서는 30인 이상인 경우에도 지원
공동주택(아파트) 경비, 청소원 (30인 요건 미 적용, 규모에 관계없이 지원)
- **지원 제외 사업주**
 - 고소득 사업주(과세 소득 5억 초과)
 - 임금체불로 명단이 공개 중인 사업주
 - 국가 또는 공공기관, 최저임금 미 준수 사업주
 - 30인 미만 요건 충족을 위하여 인위적으로 감원을 한 사업주

지원대상 근로자 (근로자 요건)

- **월평균 보수액 190만원 미만 근로자**
 - **(상용근로자)** 근로자 30인 미만 기업에서, 1개월 이상 고용을 유지하고, 월평균 보수 190만원 미만이며, 최저임금 준수 및 전년도 임금수준을 유지하고 있는 고용보험 가입 근로자
 - **(일용근로자)** 근로자 30인 미만 기업에서, 1개월 중 15일 이상 근무, 일당 87,000원 미만인 고용보험 가입 근로자
- **지원 제외 근로자**
 - 사업주의 배우자 ○ 사업주의 직계 존·비속 ○ 고용기간 1개월 미만인 근로자
 - 고용보험 의무 사업장이 아닌 근로자도 지원
예) 합법 외국인 근로자, 개인 운영 5인 미만 농·림·어업 근로자 등

문의·상담 : ☎ 근로복지공단 1588-0075

노동이 존중받는 세상을 만들기 위해 고용노동부와 월간 <내일>이 함께 합니다.

웹진으로 <내일>을 만나 보세요

월간 <내일>을 웹진으로 만나 보세요. 월간 <내일> 홈페이지(<http://labor21.com/>)에 접속하면 지난 호부터 최신 호까지 다양한 월간 <내일>을 만날 수 있습니다.

월간 <내일>은 독자들이 만들어 갑니다

월간 <내일>은 독자와 함께 합니다. 알고 싶은 정책, 좋았던 기사, 기타 개선해야 하는 점 등 자유로운 의견을 보내 주세요. 독자들의 소중한 의견이 월간 <내일>을 더욱 알차게 만드는 밑거름이 됩니다.

1월호 퀴즈 정답 국가인적자원개발 컨소시엄 사업

1월호 당첨자

박성희(서울 강북구)	이승주(서울 중랑구)	이화연(경기 용인시)
박현정(서울 송파구)	이시현(인천 부평구)	조향(서울 강서구)
송진현(서울 도봉구)	이양우(경기 시흥시)	
양혜정(경기 남양주시)	이준임(경기 포천시)	

*축하합니다. 당첨되신 분들께는 문화상품권(1만 원)을 보내 드리겠습니다.

2월호 퀴즈

국가가 임금의 최저 수준을 결정하고 사용자에게 이 수준 이상의 임금을 지급하도록 법으로 강제하는 제도입니다. 올해 역대 최고 인상률인 16.4%가 올라 화제가 되기도 했는데, 이 제도의 이름은 무엇일까요?

*알려 드립니다

독자 여러분께 더 좋은 월간 <내일>이 되기 위해 2월호부터 큰 활자, 새롭게 바뀐 디자인으로 전면 개편을 진행하면서 발간이 늦어졌습니다. 기다렸던 독자분들께 사죄의 말씀을 드립니다.

TOMORROW

월간 <내일>을 유익하게 보셨다면 독자 퀴즈도 풀고 상품도 받아 가세요. 독자 퀴즈의 정답은 책 속에 숨어 있습니다. 정답자 중 추첨을 통해 문화상품권(1만원)을 드립니다.



www.labor21.com

안드로이드와 iOS에서 월간 <내일>을 다운로드할 수 있습니다.

온라인과 모바일에서도 월간 <내일>을 만나 보세요

일을 통한 행복을 알려 주는 고용노동부의 소식지 월간 <내일>
 월간 <내일>에는 도움이 되는 고용노동부의 정책, 우리 시대를 살아가는 사람들,
 직원과 상생하며 성장해 나가는 기업,
 알고 싶은 상식 등 꼭 필요한 정보가 실려 있습니다.



내일

my Work, my Tomorrow 2018. 2. vol. 514

보내는사람

성명 _____ (남 여)

주소 _____ 휴대폰(- -)

우편요금 수취인 후납부담
발송유효기간 2017.01.25 - 2019.01.24
서울강남우체국 제41787호

내일 my Work, my Tomorrow 2018. 2.

서울특별시 강남구 도산대로33길 8 (신사동, 산도빌딩 5층)

하나로애드컴 월간 <내일> 편집실 앞

0 6 0 2 6

〈 Campaign Report 〉

1. 귀하의 성별은?

- 남자 여자

2. 귀하의 나이는?

- 10대
 20 · 30대
 40 · 50대
 60대 이상

3. 귀하가 종사하고 있는 산업군은?

- 유통 · 서비스업
 제조업
 의료 · 제약
 교육업
 건설업
 IT통신
 미디어디자인
 금융업

4. 귀하가 가장 관심 있게 보는 섹션은?

- 청년 정책
 여성 · 중장년 이야기
 기타 고용노동정책
 문화예술 정보

6. 보셨다면 하는 내용은 무엇입니까?

- 업종 다양화
 실패 사례
 관련 제도
 트렌드사업 정보

5. 귀하가 관심을 갖고 있는 고용노동부 정책은?

- 취업지원
 일자리 창출
 고용안전망
 직업능력개발
 근로조건 개선
 안심일터
 노사관계

● 2월호 독자퀴즈의 정답을 적어 주세요.

●● 이번 호에서 인상 깊었던 기사와 그 이유를 자유롭게 적어 주세요.

●●● 다음 호에 실렸으면 하는 내용이나 월간 〈내일〉에 바라는 점을 적어 주세요.

이곳에 풀을 칠해 주세요