



기업과 직원 모두 행복한 세상
내일
2018. 4
Vol. 516



CONTENTS

2018. 4 Vol. 516



08



12

SECTION 1 미래로 가는 길

- 04 내일을 위한 청년정책
- 08 가재 미래로
- 12 청년 서포터

SECTION 2 목표를 얻는 길

- 16 능력개발 길잡이
- 20 미래 유망 직종
- 24 명인을 만나다



24

SECTION 3 변화가 시작되는 길

- 28 Work & Life Balance
- 32 청춘불패
- 36 상생을 꿈꾸다



28



40



44

SECTION 4 꿈을 함께 하는 길

- 40 함께 하는 세상
- 44 나누고 더하면 행복
- 48 드림 프로젝트

SECTION 5 희망을 노래하는 길

- 52 노사문화대상 수상 기업
- 56 쉽게 풀어 보는 산업안전
- 58 노동법 길잡이
- 60 모엘 뉴스
- 66 알기 쉬운 정책
- 68 내일 카툰



52

SECTION 6 여유를 찾는 길

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



78

고용노동부 소식지 4월호 <내일>

통권 제516호
 등록번호 강남 라00389
 발행일 2018년 5월 9일
 발행인 김영주
 발행처 고용노동부
 편집위원장 이현수(고용노동부 대변인)
 주소 세종특별자치시 한누리대로 422
 정부세종청사 11동
 전화 044-202-7777
 홈페이지 www.moel.go.kr
 웹진 www.labor21.com
 기획·편집·디자인 하나로에드컴
 인쇄·발송 애드그린

더 다양한 혜택으로 돌아왔다

청년내일채움공제

중소기업에 취업한 청년들의 자산 형성에 도움을 주는 청년내일채움공제는, 기업에는 우수한 인재를 채용할 수 있는 기회를 주고, 청년들에게는 1,600만 원의 목돈을 마련할 수 있어서 많은 화제가 되었죠. 이제 더 많은 청년들을 지원할 수 있도록 더 다양한 혜택으로 찾아옵니다.

글 노혜진

2018

지원 내용

2년
근속한 청년

1,600만 원
그에 해당하는
이자

지원 대상

15세
이상

34세
이하(군필자는 만 39세)



청년내일채움공제란?

중소·중견기업에 정규직으로 취업한 청년들의 장기근속 및 목돈 마련을 위해 청년과 기업, 정부가 공동으로 2년 동안 공제금을 적립하여 청년에게 지급하는 제도입니다.

지원 대상과 지원 내용은?

만 15세 이상, 만 34세 이하(군필자는 만 39세까지)인 청년이 중소·중견기업에 정규직으로 취업한 경우 사업주와 함께 지원 가능합니다. 청년은 매월 12만 5,000원씩 24개월 동안 총 300만 원을 납입하고, 기업은 1개월, 6개월, 12개월, 18개월, 24개월에 나누어 총 400만 원을 납입합니다. 정부에서는 2년 동안 총 5번에 걸쳐 900만 원을 납입하는데, 이렇게 모은 1,600만 원과 이자를 청년이 받게 되는 것이죠.

2018년 달라진 청년내일채움공제를 소개합니다

01

취업경로 폐지

지난해까지는 청년내일채움공제에 가입하기 위해서는 국가의 취업지원서비스를 이용한 5개의 취업경로 중 한 가지를 통해야만 가입할 수 있었습니다. 하지만 올해부터는 취업경로와 상관없이 중소·중견기업에 정규직으로 취업한 청년이면 가입할 수 있게 바뀌었어요.

02

충분한 직장 탐색기간

청년들이 취업한 직장을 충분히 알아볼 수 있도록 가입 기한을 종전 정규직 취업일 30영업일 이내에서 정규직 취업일 3개월 이내로 연장했습니다.

04

가입 대상 재편

기존에는 직장 경험이 있는 청년들도 청년내일채움공제 가입 경험이 없으면 이직 후에 가입이 가능했기에 기업에서는 예상치 못했던 인력 유출이 있었는데, 재편을 통해 가입 대상을 최종 학교 졸업 이후 신규취업자(고용보험 가입기간 총 12개월 이하)로 하고 퇴사자는 실직기간 6개월 이상일 경우에만 가입을 허용합니다.

3년형, 5년형 신설

3년형
근로자 600만 원

3,000만 원
기업 600만 원 지원
정부 1,800만 원 지원

5년형
근로자 720만 원

3,000만 원
기업 1,200만 원 지원
정부 1,080만 원 지원

03

재가입 기회 부여

현 사업장에서 청년내일채움공제에 가입했다 고 해도 3개월 이내에 취소하는 경우에는 재가입의 기회를 부여합니다. 또한 종전에는 가입 기간 중 중도해지 시에는 사유 관계 없이 이직 후 재가입을 할 수 없었지만 이번 개편을 통해 사업장 휴·폐업, 도산, 권고사직 등 본인의 의지가 아닌 사유로 해지 시에는 1회 재가입도 허용합니다.

05

3년형, 5년형 신설

새롭게 제도를 개정해 기존 2년형 외에도 3년형과 5년형이 신설될 예정인데요, 3년형은 청년근로자가 3년간 600만 원을 납입하면 기업에서는 600만 원, 정부에서는 1800만 원 총 3,000만 원을 만기 지급하는 유형입니다. 5년형은 중소벤처기업부에서 시행하는 제도로 기존 재직노동자들이 적용 대상이 되는데, 노동자가 5년간 720만 원을 납입하고 기업에서는 1,200만 원, 정부에서는 1,080만 원을 납부해 총 3,000만 원을 만기에 지급 받게 됩니다. 신설되는 제도는 추경통과 이후 시행될 예정입니다.

본인이 납입한 금액보다 5배 이상을 수령할 수 있는 청년내일채움공제는 청년들의 미래를 설계하는데 기반이 되어 줄 수 있어 큰 관심을 얻고 있는데요, 만기 후에는 내일채움공제로 재가입하거나 연장 가입을 할 수 있어서 최대 7년까지 장기적으로 목돈 마련도 가능합니다.

청년내일채움공제 홈페이지(www.work.go.kr/youngtomorrow)에서 신청하셔서 꼭 혜택을 받으시길 바랍니다.

인간과 자연을 함께 사랑하는 로하스 기업

(주)이씨엠디

(주)이씨엠디는 급식, 휴게소, 컨세션 등의 사업분야에서 로하스 지향적인 서비스를 통해 고객의 건강한 생활과 올바른 식문화 가치를 실현하고 있는 생활서비스 전문 기업입니다. 서비스업 특성상 청년들을 많이 채용하는 이 회사는 일학습병행제로 교육의 질을 업그레이드할 수 있었습니다. (주)이씨엠디의 이야기를 만나 보시죠.

글 노혜진 사진 김정호



생활서비스 전문기업 (주)이씨엠디

1991년 풀무원의 위탁급식 사업을 담당하는 조직으로 시작한 (주)이씨엠디는 2000년 독립법인으로 출범, 현재 위탁급식, 외식 컨세션 및 휴게소 등 500여 개의 사업장에 약 2,600명의 직원이 근무하고 있습니다. 최근에는 자연은 맛있다, 찬장 등 전문 브랜드 런칭을 통한 차별화된 외식사업으로 범위를 확장하고 있습니다. 건강한 식문화 확산에 기여하는 (주)이씨엠디는 매년 15% 이상의 높은 성장을 기록하며 바른 먹거리, 인간과 자연을 함께 사랑하는 로하스 기업으로 면모를 발휘하고 있습니다.



인적자원이 중요한 서비스업

(주)이씨엠디의 비즈니스의 핵심은 사람입니다. 직접 고객을 대면하면서 진행되는 서비스업 특성상 개인의 역량이 곧 조직의 역량이 되는거죠. (주)이씨엠디의 인재개발센터 김종화 센터장은 “서비스업에서의 인재는 고객이 치창출에 대한 자발성과 진정성을 가지고 있어야 합니다. 이를 위해 우리는 개인의 직무 역량을 위한 교육뿐만 아니라 우리 기업의 핵심 정신이 되는 LOHAS 가치가 내재화된 인재를 육성하기 위해 다양한 프로그램을 개발하여 운영하고 있습니다. 이와 더불어 경력개발 프로그램뿐만 아니라 조직 문화 개선 및 평가 보상 체계 등에 대한 개선활동을 꾸준히 진행하고 있습니다.”라고 말했습니다.

직원의 역량을 업그레이드시켜 준 일학습병행제

(주)씨엠디에서 가장 중요하게 생각하는 것은 직원들의 교육입니다. 개인의 역량이 서비스의 품질로 이어지기 때문에 (주)씨엠디에서는 일찍부터 조직원 역량 강화를 위한 교육 프로그램들을 운영하고 있었다고 해요.

“신입 사원을 채용하면 본사에서 기본적인 직무교육을 진행하고 나머지는 현장에서 상황에 맞추어 교육하는 상황이었어요. 현장 상황과 기업현장교사의 수준에 따라서 학습성취도의 편차가 발생할 수밖에 없었죠.”

교육의 질을 일정하게 유지할 수 있는 방법을 고민하던 (주)씨엠디에 한국산업인력공단의 일학습병행제에 대한 제안이 들어옵니다. 1년여의 준비 기간을 거쳐 2016년에 시작하게 된 일학습병행제는 예상 외로 높은 성과를 보였습니다.

“학습근로자의 성취도 조사를 위해 일학습병행제에 참여한 그룹과 참여하지 않은 그룹으로 나누어 10가지 항목으로 학습 성취도를 검사해 봤는데요, 업무 이해도가 10% 이상 상승했고, 입사 3개월 후 자신감 부문에서도 성취도가 높게 나타났죠.”

(주)씨엠디는 2016년 5월, 11월, 2017년 5월, 11월 4회 차에 걸쳐서 일학습병행제를 실시합니다. 또한 2018년 5월에도 일학습병행제를 실시하기 위한 준비를 진행하고 있다고 해요.



(주)씨엠디에 맞춘 교육 프로그램이 성공 요인

인재개발센터 교육파트 고낙현 과장은 (주)씨엠디는 일학습병행제가 효과를 거둔 것에 대해 기업 특성에 맞춘 프로그램이 주효했다는 평가를 했습니다.

“우리 기업 상황 맞는 교육 프로그램을 개발하기 위해 자체적으로 프로그램 개발을 진행했어요. 해당 직무분석을 통해 업무 프로세스를 도출하고 이를 기존 개발된 모든 NCS와의 매칭 작업을 실시해 최적화된 맞춤형 교육프로그램을 개발하게 되었죠.” 또 한 가지 성공요인으로는 체계적인 운영 관리라고 이야기합니다. (주)씨엠디는 60여 곳의 사업장에서 기업현장교사와 학습근로자 일대일 개인 맞춤형 OJT를 진행하고 있는데요, 이를 효율적으로 관리하기 위해 고낙현 과장을 PM으로 2명의 전담자를 지정하여 각각 20여 명의 학습근로자를 관리하고 있습니다.

“기업현장 교사와 HRD 담당자의 업무 부담을 해소하고자 별도의 온라인 관리 시스템을 만들었죠. 일학습병행제를 하면서 체계적으로 배울 수 있어 처음 시작할 때와 뚜렷한 발전 속도를 보이고 있습니다. 담당자가 사업장을 찾아가 개별 면담을 통해 어려운 점을 확인하고 학습근로자가 기업현장교사를 평가하면서 서로 노력하고 있습니다.”

고낙현 과장은 OJT가 체계적으로 진행되어 기업에 큰 도움이 되고 있기에 앞으로도 일학습병행제 시스템을 계속 유지할 생각이라고 하는데요, 앞으로도 교육의 품질을 높이기 위해 교육 콘텐츠 개발 등을 통해 지속적으로 발전시켜 나갈 예정이라고 합니다. 앞으로도 좋은 인재들이 (주)씨엠디의 이름 아래 더 행복한 서비스를 펼칠 수 있는 날이 기대됩니다.



청년들과 함께
세계를 향해 나가다

창성소프트젤

우리가 사용하는 약이나 건강기능식품, 화장품 등을 살펴 보면
말랑말랑한 캡슐이 내용물을 감싸고 있는 것을 볼 수 있는데요,
이 말랑한 캡슐을 연질캡슐이라고 합니다.
오늘 소개할 창성소프트젤은 이러한 연질캡슐을 제조하는
기계를 전문적으로 생산하는 기업입니다.

글 노혜진 사진 김정호

46년의 업력을 가진 제약기계 제조회사

창성소프트젤은 1972년 창업 이래 연질캡슐성형기를 전문적으로
만드는 생산 기업으로 자리매김해 왔습니다. 2002년 이전에는
창업자인 대표이사를 중심으로 주로 국내 업체를 상대하던
창성소프트젤은 2002년 현재의 대표인 김주수 대표가 인수를
하면서 큰 변화를 맞이합니다. 김주수 대표는 법인화를 진행하
고 부설연구소를 만들어 설계와 연구개발을 주도하였습니
다. 그 결과 세계 최초로 식물성 연질캡슐 성형기를 개
발하는데 성공했습니다. 미국 전시회를 시작으로 매
년 해외 전시회에 참가하면서 국내는 물론 국제적
으로도 연질캡슐성형기 솔루션을 제공하
며 세계적으로도 이름을 알리고 있죠.





매년 안정적인 성장을 기록하는 회사

“뉴질랜드, 일본, 러시아 같은 곳에 수출을 하고 있는데요, 최근에는 건강기능식품 관련으로 설비 투자가 증가하고 있는 동남아시아 쪽으로도 수출이 늘어나고 있습니다.”

현재 창성소프트젤은 전 세계 40여개 국에 수출을 진행하고 있다고 하는데요, 창성소프트젤의 기계는 제조 속도가 빠르고 가격경쟁력이 뛰어나기 때문에 해외 바이어들에게도 좋은 반응을 얻고 있다고 합니다. 김주수 대표는 이렇게 매년 안정적인 성장의 배경에는 직원들이 있다고 말합니다.

“해외 영업 포함해서 영업의 전반적인 부분을 제가 책임지고 있는데요, 안심하고 다닐 수 있는 이유는 직원들 덕분이죠. 저희 직원들이 각자 맡은 역할을 충실히 잘하고 있거든요.”

직원들에게 제공하는 다양한 복리후생

창성소프트젤은 직원 수가 50여 명 정도인 중소기업인데요, 직원들이 최대한 많은 복리후생을 누릴 수 있도록 신경 쓰고 있습니다.

“가장 대표적인 복리후생으로는 1시간 30분인 점심시간을 들 수 있을 거예요. 아이들이나 집안일 같은 개인 사정으로 출근 시간에 조금 늦는 것 정도는 이해하고 넘어가는 분위기이기도 하고요. 학자금 지원과 여름과 겨울에 일주일씩 휴가를 주는 것도 있습니다.”

또한 매주 수요일에는 가정의 날로 정해서 1시간 일찍 조기 퇴근을 하고 생일을 맞이한 직원에게는 케이크를 제공합니다. 또한 주변에서는 드물게 자체 구내 식당을 운영하고 있는데요, 직원들이 먹는 것에 불만이 없도록 푸짐하고 질 좋은 식사를 제공한다고 해요.

숙련기술을 배우기 좋은 환경

창성소프트젤은 지속적으로 커 나가고 있기 때문에 직원들의 채용을 매년 진행하고 있습니다. 김영호 관리본부장의 말에 따르면 대졸 직원뿐만 아니라 고졸이나 전문대졸 등의 채용도 진행하고 있다고 해요.

“저희는 숙련기술을 배우기 좋은 환경이에요. 고졸 채용을 진행하는 것도 그것 때문인데요 저희 회사가 산업복무요원으로 군대를 대신할 수 있거든요. 하루 이틀 안에 배울 수 있는 기술이 아니니 가능성 있는 고등학생들이 꾸준히 일을 배워서 같이 성장해 나갈 수 있기를 바라기 때문입니다.”

현재 창성소프트젤은 인덕공업고등학교와 의정부고등학교와 협력을 맺고 매년 가능성 있는 학생들을 채용하고 있다고 합니다.



꾸준한 해외 전시회 참여로 더 발전해 나가는 회사

창성소프트젤은 지속적으로 1년에 8~9회의 해외 전시회 참여하고 있습니다. 기술연구소에서 지속적인 제품 개발과 품질 향상을 위해 ISO9001, CE마크, UL마크, ISO4001 등을 획득, 국내 특허, 미국 특허, 실용신안 등을 받으며 인정받고 있습니다. 직원들 교육 역시 상담-교육-설치-AS에 이르는 원스톱 고객응대 매뉴얼을 마련하여 체계적인 고객응대를 할 수 있도록 하고 있어요.

“최신 설비 도입 및 인재 육성을 통해 고객만족과 직원들이 일하기 좋은 환경을 만들기 위해 노력할 생각입니다.” 김주수 대표에게 소망하고 있는 가장 큰 꿈을 물어 보니 ‘직원들이 잘 먹고 잘 사는 것’이라는 대답이 돌아왔습니다. 앞서가는 기술의 바탕에는 직원이 있다는 생각을 가지고 있는 창성소프트젤의 미래가 더욱 기대되는 이유입니다.

노동과 기술이 더불어 발전하는 사회

제2차 숙련기술 장려 정책

김영주 고용노동부 장관은 제2차 숙련기술 장려 정책을 발표하면서 '기술과 실력만으로도 충분히 우대받을 수 있는 실력 중심 사회 구현'을 강조했습니다. 1차 정책으로 다져놓은 토대 위에서 좀 더 효과적인 성과를 기대하고 있는 2차 정책, 그 구체적 변화의 방향을 확인해 보세요.

글 강숙희

편견과 현실 확인, 이제 새로운 전략이 필요한 때

숙련기술은 산업현장에서 업무를 수행하는 데 꼭 필요한 기술로, 특히 4차 산업 혁명이 이끄는 미래에는 이 숙련기술이 꼭 필요합니다. 그러나 저출산·고령화로 인한 인구구조 변화 및 숙련기술인에 대한 부정적 인식 등으로 인해 젊은층의 산업현장 신규 진입이 감소하면서 숙련기술인력은 고령화 추세를 보이고 있습니다. 이미 2012년부터 지난해까지 제1차 숙련기술 장려 기본 계획에 따라 숙련 기술에 대한 전수체계, 숙련기술인에 대한 국민적 인식 개선, 채용을 위한 인프라 구축 등의 기본 토대를 마련한 바 있지만, 잠시 좋아지는 것으로 보였던 숙련 기술인들에 대한 인식과 사회적 지위 등이 다시 주춤하면서 최근에는 편견이 여 전하다는 반응이 더 높게 나타났습니다.

안팎으로 모두의 만족을 이끌어 낼 새로운 정책

이러한 추세가 지속되면 우리나라의 산업 기반이 훼손될 우려가 크기에, 고용노동부에서는 올해부터 2022년까지 펼칠 제2차 숙련기술 장려 기본계획을 발표했 지요. 이번 계획은 숙련기술인력 공급 기반 확대 및 숙련기술의 현장 확산, 숙련 기술인에 대한 사회적 인식 제고 등에 초점을 맞췄고요, 더불어 제조업 등 전통 산업 기술 관련 정책을 넘어 AI, IoT 등 미래 유망 분야의 숙련기술인을 양성해 변화에 선제적으로 대응하겠다는 계획입니다.





제2차 숙련기술 장려 정책의 구체적 추진 과제 4가지

1. 숙련기술 현장 확산

우수 숙련기술인 풀(pool) 확대	<ul style="list-style-type: none"> · 우수 숙련기술인을 적극 발굴해 선정 · 우수 숙련기술인의 역량 강화 지원 · 산업현장에서 숙련기술인 DB를 활용할 수 있는 기반 구축
우수 숙련기술 활용 기반 확대	<ul style="list-style-type: none"> · 산업현장교수의 기술 전수 대상기관 확대 · 숙련기술 전수 운영기관 및 프로그램 확대
융합형 숙련기술 습득 기반 강화	<ul style="list-style-type: none"> · P-TECH 졸업자 대상 융합기술 훈련 제공 · 4차 산업혁명 대응 융합형 학과 개편 · 융합기술교육원 추가 설립을 통한 전문인력 양성

2. 미래 숙련기술인 육성 지원

초·중학생의 숙련기술 체험 지원 확대	<ul style="list-style-type: none"> · 숙련기술 체험 인프라 확대 · 숙련기술 관련 체험형 교육 확대
직업계고 학생의 직업교육 지원	<ul style="list-style-type: none"> · 특성화고 교육과정 개선 지원 · 특성화고 교원의 현장연수 확대 및 직종 다양화 · 현장실습생 안전관리 강화 · 민관 합동 직업교육 마스터플랜 수립 추진
일반계고 비진학생 직업교육 지원	<ul style="list-style-type: none"> · 체계적 직업·진로교육 제공 · 직업교육 규모 확대 및 훈련직종 다양화
일반계고 비진학생 직업교육 지원	<ul style="list-style-type: none"> · 군 내 과정평가형 자격과정 확대

3. 숙련기술에 대한 긍정적 인식 제고

국민과 함께하는 국내 기능경기대회	<ul style="list-style-type: none"> · 국민과 함께하는 행사가 되도록 기능경기대회 개방성 강화 · 기능경기대회의 산업현장 연계 강화 · 민간 기능경기대회 활성화
숙련기술인의 세계적 위상 유지 및 강화	<ul style="list-style-type: none"> · 국제대회 참가 선수의 경기 경쟁력 강화 · 국제대회 참가 선수에 대한 지원 확대 · 국제대회 지원 인프라 확충
숙련기술에 대한 긍정적 인식 제고를 위한 다양한 활동 전개	<ul style="list-style-type: none"> · 숙련기술의 중요성에 대한 홍보 확대를 통해 긍정적 인식 함양 · 기능으로 성공한 기능한국인에 대한 홍보 강화 · 국민 정서를 반영한 숙련기술자 용어 변경 · 학교 교과서를 통한 근거 없는 편견 시정

4. 숙련기술 장려 인프라 확충

숙련기술 친화적 환경 조성	<ul style="list-style-type: none"> · 직무능력 중심 채용 지원 · 숙련기술 사업체 지원 확대 · 숙련기술인 병역특례 제도 운영 · 숙련기술인의 고유 기술에 대한 특허등록비 등 지원
숙련기술인 단체활동 기반 강화	<ul style="list-style-type: none"> · 숙련기술인 단체활동 체널 확대 · 숙련기술인 단체 지원 확대
숙련기술 분야 국제협력 확대	<ul style="list-style-type: none"> · 개발도상국 기능경기대회 운영역량 강화 · 숙련기술 분야 국제개발 협력사업 활성화
숙련기술 장려 정책과 직업능력 개발 정책과의 연계 강화	<ul style="list-style-type: none"> · 숙련기술인력 수급실태조사 추진 · 실태조사 결과를 직업능력개발 기본계획 및 사업에 반영

국민들에게 바른 식생활의 가치를 가르치다

식생활지도사

인스턴트와 가공식품의 폐해가 대두되면서 바른 식생활에 대한 관심이 높아지고 있습니다. 식생활의 중요성은 전 국민이 알고 있지만 바른 식생활을 실천하기란 쉽지 않습니다. 이와 같은 문제를 바로잡고 도와주기 위해 식생활지도 제도가 탄생하게 되었죠.

글 노혜진 사진 김정호

바른 식생활 교육, 농어촌의 지속 가능한 발전을 추구하는 식생활교육국민네트워크
2009년 농림축산식품부의 주도로 식생활교육지원법이 제정된 후 (사)식생활교육국민네트워크(이하 네트워크)는 우리의 식생활 전반에 대한 국민적 이해와 인식을 제고하여 국민 건강 증진과 환경생태계 보전, 농어업 및 농어촌 활성화에 기여하기 위해 2010년 3월 창립되었는데요, 네트워크 김윤정 교육홍보국장은 기존의 식생활교육과 차별화된 점은 농어업으로부터 '식'의 개념이 시작되고, 이를 위해 생산하고 제공해 주는 분들에게 감사하는 마음을 함양하는 것이 출발점이라고 얘기합니다. 또한 다양한 체험을 통해 오감을 느끼고, 바른 식생활의 가치를 알고 이를 실천하는 것이 중요하지요, 바른 식생활의 3대 가치인 환경, 건강, 배려는 식생활교육의 가장 중요한 핵심 가치이며 이 가치를 중심으로 모든 교육과 사업이 기획, 추진된다고 강조합니다.





생애주기별 바른 식생활, 식습관 지도

‘세 살 버릇 여든까지 간다.’는 속담처럼 어릴 때, 길들여진 식습관이 평생을 가기도 합니다. 이 때문에 네트워크도 처음 출범 당시에는 영유아, 초·중·고등학생 대상의 식생활교육 프로그램을 중심으로 사업을 추진하였지만, 영유아부터 고령자까지 생애주기별 식생활 교육 대상을 점차 확대해 나가게 되었다고 합니다.

“아이들의 식생활과 식습관을 바르게 지도해도 가정에서 부모들이 잘못된 식생활, 식습관을 가지고 있는 한 자녀들에게 미치는 영향이 매우 크죠. 영유아, 초·중·고등 학생도 주요 교육 대상이지만, 점차 성인들까지 포함하는 생애주기별 교육 프로그램이 나온 것도 그 때문입니다. 현재는 학교 밖 청소년, 군인, 일인가구, 장애인 등 다양한 계층을 위한 식생활교육 프로그램을 개발하였고, 전국 각 지역에서 지방자치체와 함께 활발하게 식생활교육이 진행되고 있어요.”

점점 수요가 많아지는 직업, 식생활지도사

민간자격정보서비스에는 식생활지도사와 유사한 자격명들이 있지만, 국가에서 공인된 자격과 명칭은 아직까지 없습니다. 네트워크는 농림축산식품부로부터 지정받아 식생활교육지원센터의 역할을 하고 있는데요, 농림축산식품부가 지정한 식생활교육기관에서 식생활교육양성과정을 이수할 수 있다고 해요. “전국에서 식생활교육양성과정을 이수하고 활동하는 식생활교육강사 수는 현재 약 700여 명가량 됩니다. 식생활교육강사들의 역량강화를 위해 생애주기별 공동 교육 프로그램 개발과 강사용 교육영상개발, 다양한 교구 제작, 교재 개발 및 보급사업을 시행하고 있습니다.”

또한 농림축산식품부는 향후 표준프로그램 지도사, 체험 해설사 등 다양한 전문인력 양성을 위한 교육과정을 개발할 예정입니다.

우리가 건강하게 살기 위한 식생활의 안내자

네트워크 내의 「바른식생활 교육체험관」에서 활동 중인 양종화 강사는 식생활지도사를 ‘식생활의 안내자’라고 표현합니다.

“우리가 건강하게 살기 위해서 식생활이 중요합니다. 저는 원래 유치원 교사였는데요, 결혼을 하고 아이들을 키우면서 바른 먹거리에 대한 관심이 높아졌고 어렸을 때 먹었던 음식이 얼마나 중요한지를 깨닫고 이 일을 시작하게 됐죠.”

식생활 교육은 단지 먹는 것에 국한하는 것이 아니라 직접 밭에 나가 경작을 해 보고 음식을 조리하면서 식생활에 관심을 갖게 하는 것이 중요하다고 합니다.

“당근을 안 먹는 아이에게 주황색 채소를 알려 주고 관심을 가지게 할 때, 편식을 하는 아이에게 그 식재료가 얼마나 맛이 있는지를 알게 할 때 보람을 느낍니다.”

양종화 강사는 먹을거리에 관심을 갖게 하기 위한 여러 가지 방법을 연구하고 있다고 했는데, 레시피 개발도 그중 하나라고 합니다. 다양한 식재료의 맛을 느낄 수 있게 하여 영양소를 골고루 섭취할 수 있게 하는 것이 목표라고 하네요.

양종화 강사는 앞으로 더욱 다양한 활동을 통해 건강한 식생활문화가 정착될 수 있도록 노력할 것이라고 말하기도 했어요.

생존을 위한 생태 환경이 불안정해짐에 따라 상대적으로 바른 식생활과 식습관, 건강에 대한 관심과 개인의 삶의 질을 높이기 위한 관심이 매우 커지고 있는 요즘, 식생활지도사의 역할은 점점 더 확대될 것으로 보입니다. 바른 식생활을 통해 나부터 실천하는 작은 변화가 사회적, 국가적으로 확산되어 국민 모두의 건강한 삶과 질을 향상시키게 도와주는 식생활지도사. 농어업 관련 학과, 식품영양학과를 졸업한 학생이나 교육 관련 학과 출신들이면 진출하기가 더욱 용이하다고 합니다. 앞으로 많은 관심을 가져 주었으면 합니다.



특수코팅 기술로 세계 시장으로 진출하다

(주)석원 이종윤 대표

최근 터치스크린은 스마트폰뿐만 아니라 노트북, 태블릿 PC 등에 장착되어 우리 생활 전반에 자리 잡았습니다. 이러한 전자기기들은 스퍼터(Sputter)라는 박막장치로 표면을 코팅하는데요, 사람이 손을 대면 위치를 인식하여 터치가 가능하도록 만드는 것입니다. (주)석원은 국내 최초로 터치패널용 필름 ITO(투명전극) 스퍼터를 개발하면서 특수코팅 분야를 선도하고 있는 기업입니다. 1월의 기능한국인으로 선정된 (주)석원의 이종윤 대표를 만나 보았습니다.

글 노혜진 사진 김정호

Q 기능한국인으로 선정된 것을 축하 드립니다. 특수코팅은 언제부터 시작하셨나요?

A 어릴 때 서울 세운상가 주변에서 자라서 전자제품을 접할 기회가 많았어요. 당시에는 국산 제품이 수입 제품보다 품질이 낮은 것이 아쉬웠기에 품질 좋은 국산 부품을 만들고 싶다는 생각으로 공업전문대학에서 전자공학을 전공했죠. 졸업 후에는 삼성코닝에 입사하여 근무하게 되었는데, 그곳에서 박막 코팅설비를 접하게 됩니다.





Q ㈜석원은 어떻게 설립하게 되었나요?

A 삼성코닝에서 나와 무역회사에 근무하게 되었어요. 의욕적으로 여러 가지 사업을 전개했지만 IMF로 인해 대부분의 사업을 접게 되었죠. 당시 일부 직원들과 함께 나와 1998년 1월에 ㈜석원을 설립하게 되었습니다.

Q 특수코팅이란 무엇인지 말씀해 주세요.

A 우리가 일상생활에서 사용하는 전자기기는 모두 코팅을 하게 됩니다. 쉽게 예를 들어 전자기기의 숫자판, TV 화면, 스마트폰의 화면, 자동차의 백미러 등도 코팅이 되어 있습니다. 저희 회사에서 생산하는 장비는 스퍼터(Sputter)라는 것입니다. 스퍼터란 기판 위에 원하는 코팅재료를 입히는 방법 중 하나로 반도체 등의 다양한 물체의 표면을 코팅하는데 사용되죠. 미래 전망은 아주 밝습니다. IT 산업이 발전하고 스마트 기기가 많아지면서 특수코팅은 계속 요구되고 있어요. 눈으로 보거나 손으로 만지는 모든 기기에 필요합니다.



Q 기술연구소를 설립한 이유는 무엇인가요?

A ㈜석원의 기술연구소는 2014년에 세워졌습니다. 저희가 거래하는 업체가 대부분 대기업이다 보니 연구개발이 필요했습니다. 세상이 스마트 시대로 들어서면서 점점 새로운 제품들은 늘어나고 있기에 저희가 그 변화에 따라갈 수 있어야 했거든요. 특히 사람이 손으로 만지는 기계 같은 경우에는 내구성이 커야 하기 때문에 기술 업그레이드는 꼭 필요한 상황이었었습니다. 지금까지 꾸준한 연구개발을 통해 국내외 사업체에 장비를 제작·납품할 수 있게 되었고 투명전도성 박막 등 신(新) 기능성 코팅 공정 기술개발 및 특허출원도 진행 중입니다.

Q 우수한 인재들이 많이 필요할 것 같은데요, 교육은 어떻게 진행되고 있나요?

A 저희 회사의 직원은 현재 38명입니다. 평균 30대 초중반의 젊은 인재들이죠. 우수한 인재를 육성하자라는 생각에 현재 병역특례지정업체로 운영하며 기술 교육을 진행하고 있고요. 그렇게 육성한 직원들이 어엿한 인재로 커 나가는 것을 보면 뿌듯하다는 생각이 듭니다. 설계팀원, 전기제어팀원, 기구팀원, 프로젝트 팀원, 연구팀원 등 저희 회사에 일하고 있는 모두가 인재지요. 앞으로 시장이 요구하는 기술뿐 아니라 스스로 생각하는 능력을 갖춘 인재를 키우기 위한 다양한 교육을 진행할 계획입니다.



Q 대표님의 앞으로의 포부는 무엇인가요?

A 현재 ㈜석원은 태양광 차단을 이용해 건축물의 에너지 이용 효율을 증대시키는 공정 장비 및 제어 기술과 수분차단용 베리어 코팅막 형성 제어 기술 등 다양한 기술개발에 박차를 가하고 있는데요, 특수코팅 장비는 한국의 ㈜석원이라는 인식을 심어 주고 싶습니다. 현재 회사 매출액의 30% 이상이 해외 수출인데요, 향후 60% 이상으로 늘리기 위해 해외 파트너십 계약을 맺고 있어요. 저희 기술이 해외에서도 인정을 받고 있는 만큼 더욱 기술력을 향상시킬 수 있도록 적극적으로 노력할 예정입니다.

대표와 직원이 한마음 한뜻으로 최선을 다하고 있는 한 이종윤 대표의 포부는 꼭 이루어질 것으로 보입니다.



저녁이 있는 삶을 추구하는
일하기 좋은 직장

한국동서발전

한국동서발전은 채용의 투명성을 위해 면접 복장을 지급하고, 에너지 복지 생태계 구축을 위한 솔루션을 개발하는 등 다양한 활동으로 정부혁신 평가에서 4년 연속 최고등급을 달성한 것으로 이름이 알려졌는데, 저녁이 있는 삶을 추구하여 일·생활 균형에 앞장서는 회사이기도 합니다.

글 노혜진 사진 김정호



발전 전문기업 한국동서발전

한국동서발전의 전신은 한국전력공사입니다. 2001년 정부의 전력사업구조개편에 따라 한국전력공사에서 분사되어 나온 한국동서발전은 2001년 당진화력 제3, 4호기를 시작으로 현재 일산화력본부, 당진화력본부, 호남화력본부, 울산화력본부, 동해바이오화력본부 등 6개의 화력본부를 운영하고 있습니다.



일·생활 균형을 위한 다양한 정책

한국동서발전 인재개발팀 최문정 차장은 기업 문화를 묻는 질문에 '가족친화적'이라고 대답했습니다.

“스마트 오피스를 2014년 공기업 최초로 도입했어요. 아침마다 제가 일하고 싶은 자리에서 일할 수 있고, 집에서도 회사처럼 일을 할 수 있어 재택근무도 가능합니다.”

한국동서발전은 일·생활 균형을 위해 다양한 제도를 시행하고 있는데요, 2011년 유연근무제를 시행하여 높은 호응을 얻기도 했습니다. 육아휴직 역시 여성 직원의 경우 자녀 1명당 3년까지 사용 가능하며, 임신 중에도 육아휴직을 사용할 수 있습니다.

“유연근무제도를 이용하는 사람의 수는 점점 늘어나고 있는데요, 2017년 말을 기준으로 990여 명의 사원이 사용하고 있습니다. 이는 교대근무자를 제외하면 대상 인원의 63%에 달하는 수치죠.”

이 밖에도 저녁이 있는 삶을 위해 불필요한 업무를 줄이고 저녁 7시가 되면 사무실이 자동 소등되고 컴퓨터 전원도 차단됩니다. 부득이하게 야근을 해야 하는 경우에는 1층에 있는 사무공간에서 해야 하죠.





직원들의 휴식을 위한 다양한 시설

2014년 한국동서발전이 울산으로 이전을 하면서 직원들의 휴식을 위한 공간을 많이 고려했는데, 대표적인 것이 북카페입니다.

“북카페는 주말에도 오픈을 하는데, 읽고 싶은 책이 있으면 신청을 할 수 있고 직원들은 누구나 이용할 수 있습니다. 퇴근 후에 들어서 원하는 책을 읽고 가는 것도 물론 가능하고요.”

또한 건물 중간에는 넓은 정원을 두어 연못과 테니스장 및 풋살장을 설치하여 마음의 안정은 물론 간단한 운동도 할 수 있도록 배려했습니다. 이 체육시설의 경우에는 지역 주민들 역시 사전 예약을 통해 이용할 수 있도록 개방하고 있다고 합니다.

“당진화력본부에는 90여 명을 수용할 수 있는 직장어린이집을 운영 중이고요, 울산 본사에는 4개 공공기관이 합동으로 직장어린이집을 운영하고 있습니다.”



지속적인 채용과 일자리 나누기

현재 한국동서발전에서 교대근무자 수는 전체 2,400명 중 30% 정도입니다. 4조 3교대로 운영하고 있는 이 교대근무 시스템에서 직원이 쉴 수 있는 방법을 고심하던 한국동서발전은 인원 결원이 생기더라도 무리가 없도록 5조 3교대로 1조를 더 추가하였습니다.

“직원들이 다 소진하지 못한 연차를 돈으로 지급하지 않는 대신 일자리를 늘린 거죠, 2013년 59명, 2017년 72명을 추가 채용했습니다.”

이 밖에도 일자리의 질을 높이기 위한 한국동서발전의 노력은 계속되고 있는데, 현재 비정규직의 정규직 전환을 고려하고 있으며 차별 없는 채용을 위해 블라인드 면접을 통해 매년 100여 명의 신규 채용도 진행합니다.

앞으로도 한국동서발전은 신규채용을 더욱 늘리고 더 다양한 제도를 활성화하는 등 일·생활 균형을 위해 노력할 것이라고 하는데, 행복한 직원이 만드는 행복한 한국동서발전의 미래가 기대되는 이유입니다.



MINI INTERVIEW

일·생활 균형을 배려하는 회사 문화가 장점

이인규 사원

저는 올해로 입사한 지 만 6년째인 이인규 사원이라고 합니다. 첫 입사 때는 남자 직원이 육아휴직을 쓴다는 것이 익숙하지 않았는데, 최근에는 인식이 달라지면서 회사에서도 남성육아휴직을 자연스럽게 받아들이고 있고 일·생활 균형도 장려하고 있습니다. 회식도 자유롭게 참여할 수 있고, 퇴근 시간 이후에는 자기계발을 하거나 가족과 보낼 수 있어서 더욱 여유가 생긴 것 같아요. 현재 저는 육아기 단축근무를 사용하고 있는데, 아이가 크면 함께 지낼 수 있는 시간이 줄어드는 것이 현실이기 때문에 이 시간이 더욱 소중합니다. 앞으로도 일·생활 균형에 대한 인식이 더욱 확산되어 많은 사람들이 혜택을 받을 수 있었으면 합니다.



다시 시작하는 제2의 인생

김석곤



한 분야에서 오래 일을 했던 사람들은 퇴직을 하고 난 후 창업을 하는 경우가 많습니다. 하지만 창업 후에 회사 운영이 여의치 않은 경우도 많죠. 오늘의 주인공 김석곤 씨도 그랬습니다. 비싼 수업료를 지불한 그를 다시 일어서게 해 준 것은 중장년일자리희망센터였습니다.

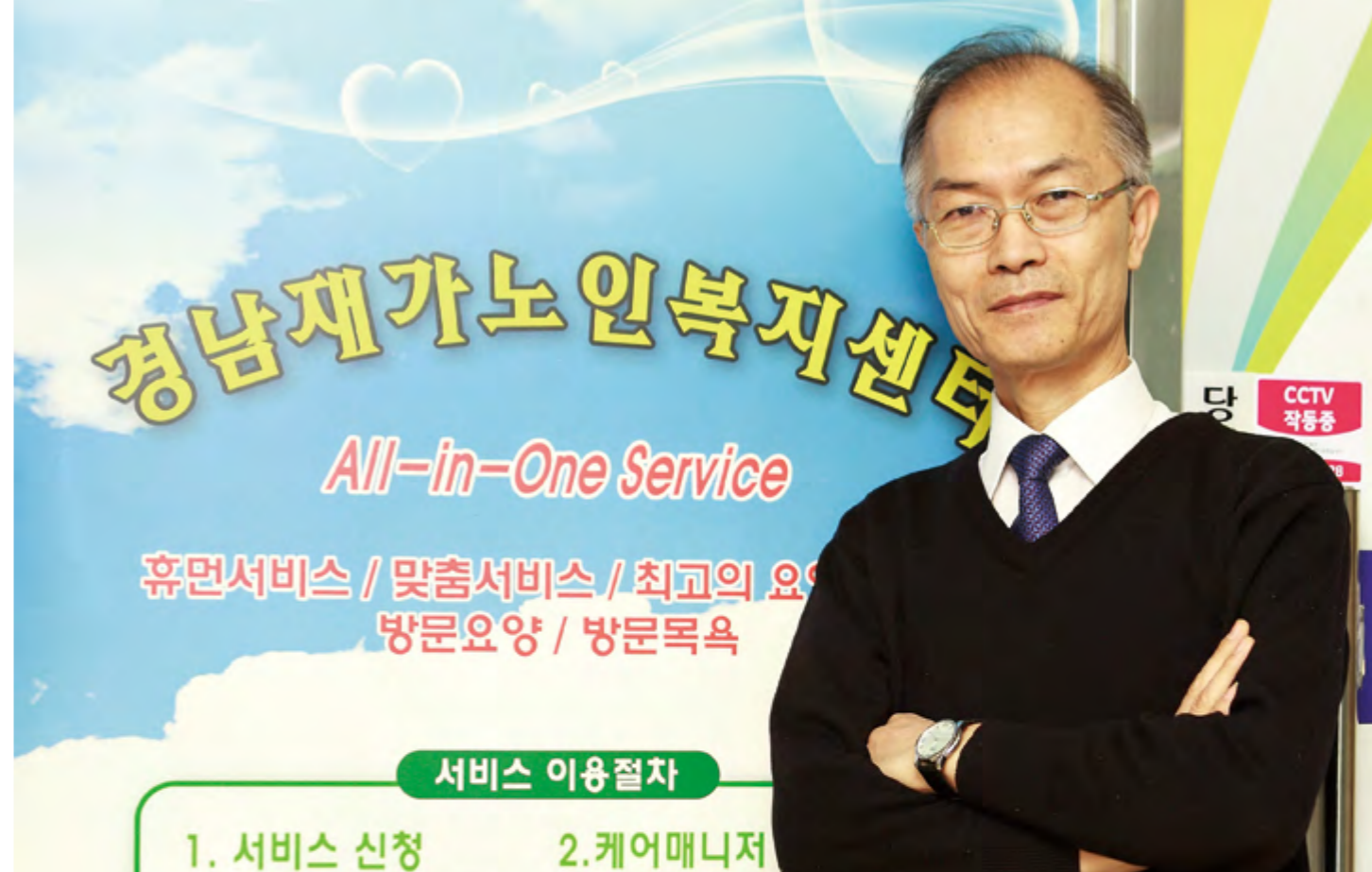
자료 제공 노사발전재단

IMF로 인한 퇴직과 창업

1970년대 대학에 입학한 김석곤 씨는 당시 엄청난 호황을 누리고 있던 섬유경기를 생각해 섬유과를 전공으로 택했습니다. 섬유업을 평생의 직업으로 삼겠다는 신념으로 졸업 이후에는 태광산업에 근무하면서 열심히 일을 했죠. 하지만 지속적인 성장세를 보였던 섬유산업은 1980년대에 들어서면서 선진국에 의한 섬유류 수입 규제 강화 및 개발도상국의 추격으로 수출 감소, 경기침체에 따른 내수부진 등을 겪게 됩니다.

“저희 회사가 당시 국내에서 유일하게 화섬 및 방직사, 직물까지 생산하는 종합 섬유기업이었는데, 경영 악화가 심화되었죠. 결국 IMF 직전에 자진 퇴사를 할 수밖에 없었습니다.”

이후 중소기업 여러 곳을 전전하며 다니던 그는 직장생활에 대한 회의감을 느끼고 창업을 하게 되는데, 계속되는 불황에 의욕만으로 사업을 할 수 없음을 깨닫고 가게를 접을 수밖에 없었습니다.



재취업에 도전하게 해 준 중장년일자리희망센터

김석곤 씨는 재직 시 품질관리, 방화관리 자격증을 취득했다고 하는데, 가게를 접고 난 후 인터넷정보검색사, 워드프로세서, 컴퓨터활용능력, 한자, 일본어, 전산세무회계 등의 자격증을 추가로 획득했다고 합니다.

“고용노동부 워크넷과 베틀신문 구인란에서 취업 정보를 알아보고 있던 중에 도서관에서 우연히 본 취업준비생 이력서를 보고 저 혼자만의 힘으로는 부족하겠다는 생각이 들었어요. 제 이력서와는 다르게 취업자의 강점과 이력이 깔끔하게 정리되어 있었거든요.”

이후 김석곤 씨는 중장년일자리희망센터의 문을 두드렸습니다. 그곳에서 중장년 재도약(re-bounce)+ 프로그램을 통해 구직활동과 관련된 경력 분석, 인사서류 작성, 모의면접 등의 체계적인 취업스킬 교육을 받았고 본인의 적성과 환경에 맞는 국비 무료 교육 프로그램을 수강하기도 했다고 해요.

사회복지사로 맞이한 제2의 인생

재취업 준비를 하면서 김석곤 씨는 낮은 출산율과 급격한 고령화가 미치는 사회 경제 영향을 보면서 사회복지사, 노인심리상담사, 병원코디네이터의 자격증을 획득합니다. “제가 알고 지냈던 재가복지센터 대표님이 저한테 취업을 권유해 주셨어요. 그렇게 경남재가노인복지센터 사무국장으로 일을 할 수 있게 되었죠.”

재가복지서비스는 혼자 일상생활을 하기 어려운 병약자나 국민기초생활보장 대상 노인, 장애인을 도와 주는 사회적 서비스를 말하는데요, 김석곤 씨는 재가복지센터에서 사회복지사 업무를 담당하고 있습니다.

“일반 서류 업무와 전화 업무, 복지센터 소속 25명의 요양보호사들의 근무내용을 분석 및 집계하여 국민건강보험공단에 급여를 청구하고 한 달에 한 번씩 경남 일대 수급자 방문 관리도 해야 합니다.”

업무량이 많아서 힘들기는 하지만 그는 자신의 자리에서 열심히 일하고 있습니다. 통상적인 사회복지사의 업무를 하면서 센터장과 수급자 그리고 가족들 간의 소통을 세심하게 돕고 있죠.

지속적인 관심과 꾸준한 노력이 재취업의 비결

김석곤 씨가 사회복지사로 근무한 지 7개월이 지난 지금, 그는 마음의 여유를 찾았다고 합니다. 지금의 자리에서 지난 시간을 돌아보며 김석곤 씨는 제2의 인생을 시작하는 구직자들에게 성격과 환경에 맞는 업무를 중심으로 취업 정보를 알아보라는 권유를 했어요.

“인력이 필요한 구직처는 많이 있습니다. 정보를 많이 접하도록 개인적 노력을 기울여야 합니다. 본인이 발품을 팔아 취업을 알아보는 지속적인 관심과 꾸준한 노력이 필요합니다.”

김석곤 씨는 또한 재취업 알선 기관을 방문하여 많은 정보를 얻는 것도 권했는데요, 중장년층 인력을 필요로 하는 구직처는 많으니 희망을 잃지 말고 계속 도전하는 것이 중요하다고 합니다. 현재의 시간을 소중히 여기는 김석곤 씨의 인생 제2막이 기대됩니다.



장애인 성공 취업을 위한 All in One 서비스

장애인 취업성공패키지

일자리를 찾는 장애인들과 이들을 채용하고자 하는 사업주들에게 풍부한 정보와 체계적인 서비스를 제공하는 장애인 취업성공패키지. 일반인에 비해 훨씬 디테일하고 현실적인 지원이 필요한 만큼 더 세심하고 꼼꼼하게 준비한 패키지를 통해 취업은 물론 장기근속까지 도전할 수 있습니다.

자료 제공 노사발전재단

체계적이고 세심하게 지원합니다

여러 가지 현실적인 이유로 장애인들의 취업이 쉽지 않다는 건 잘 알고 있을 겁니다. 그래서 한국장애인고용공단에서는 장애인의 구직역량을 강화하고, 장애 특성을 고려한 전문적이고 차별화된 취업 지원 서비스를 제공하기 위해 2017년부터 '장애인 취업성공패키지'를 운영하고 있습니다. 이 패키지는 취업상담부터 직업훈련 그리고 취업 및 적응까지 종합적으로 지원하고 관리하기 때문에 매우 효과적이고요, 조건만 장애인으로 한정할 뿐, 일반인을 위한 취업성공패키지나 청년구직자를 위한 청년취업성공패키지와 마찬가지로 3단계의 체계적인 과정을 통해 지원하고 있어 성공률 또한 높은 편이지요. 여기에 더해 회사의 시설이나 환경까지 살펴 적응할 수 있는지를 미리 파악한 후 직무를 매칭하기 때문에 일반 패키지보다 세심하다는 장점도 있습니다.

취업 준비 전후로 수당도 지급합니다

장애인 취업성공패키지는 가장 먼저 취업 욕구 및 구직역량을 진단하여 개인별 특성에 맞는 취업활동계획을 수립하고요, 그 다음엔 고용시장 진입을 위한 의욕·능력을 증진하는 단계를 거칩니다. 그리고 마지막으로 집중 취업 알선을 통해 성공적인 조기취업으로 이어지게 하지요. 프로그램에 참여하는 장애인에게는 1단계 수료 시 최대 25만 원의 참여수당과 2단계 훈련 시 최대 월 28만 4,000원의 훈련참여수당, 그리고 취업 시 12개월간 근속하면 최대 150만 원의 취업성공수당도 지급돼 더 큰 취업욕구까지 불러일으키고 있어요. 장애인 취업성공패키지 참여를 희망하는 장애인이라면 가까운 공단 지사에 구직등록을 하고, 프로그램 참여 여부를 결정하면 된답니다.

- ▶ **신청자격** : 취업을 희망하는 만 18~69세의 장애인
- ▶ **자격제한** : 취업의지가 없거나 직업훈련에만 관심 있는 자, 취업자 및 사업자, 대학·대학원생, 재정지원일자리 참여자, 6개월 이상 국가기간산업·전략직종 훈련 수료자, 외국인 등
- ▶ **참가문의** : 한국장애인고용공단 1588-1519



〈장애인 취업성공패키지 3단계 과정〉

1단계 : 장애인의 취업 욕구 및 구직역량에 대한 진단 및 경로 설정단계

1단계에서는 신청자들의 취업욕구 정도와 구직역량 수준을 파악해 1개월 이내에 개인별 및 집단으로 심층 구직상담, 직업 심리검사, 직업능력 평가, 취업코칭, 개별 취업계획 수립 등을 해주는데요, 이동에 제한이 있는 장애인들도 그에 맞는 서비스를 제공하기 위해 필요 과정 위주로 서비스를 진행합니다.

2단계 : 고용시장 진입을 위한 참여자 의욕 및 능력 증진단계

2단계에서는 최대 1년까지 지원고용, 중증장애인인턴, 내일배움카드제 훈련연계와 최대 2년까지 장애인직업훈련을 진행하게 되는데요, 중증장애인이라도 사전 훈련 및 3~7주간의 현장훈련을 통해 직무지도원과 함께 다양한 기술 습득은 물론 기초적인 출퇴근법이나 직장예절 등을 배우는 지원고용을 비롯해서 공단의 다양한 장애인 전문 프로그램을 통해 실질적인 취업역량을 키울 수 있어요.

3단계 : 성공적 취업을 위한 집중 취업 알선단계

3단계는 최소 3개월에서 최대 6개월간 진행됩니다. 여기서 단순히 구인정보만 제공하는 게 아니라 회사의 직무와 현장시설에 대한 분석으로 딱 맞는 취업을 알선합니다. 또 면접기술과 이미지관리 등의 현실적으로 필요한 부분을 훈련하고, 이력서 작성과 동행면접까지 지원하는 건 물론 취업 후 적응지도도 실시하고 있지요, 3단계에도 취업을 못했다면 추가로 6개월은 다시 취업 알선을 받을 수 있어요, 만약 1단계 이수자라도 취업역량이 양호하면 바로 3단계로 와서 심층상담 후 즉시 취업에 나설 수 있지만, 3단계를 진행 중이라도 2단계 참여의 필요성이 확인되면 다시 2단계 세부 프로그램으로 보완 후에 취업을 할 수 있습니다.

한국장애인고용공단에서는 이 사업의 성공적 정착 및 확대를 위해 전문화된 구직역량 강화 프로그램을 추가로 개발하고, 중증장애인 중심의 서비스 제공 방안도 계속적으로 발전시켜 나가려 합니다. 이미 꾸준한 노력으로 실제 초반에 비해 수당도 확대됐고, 취업 성공인력도 점점 늘어나고 있지요, 새로운 시대는 산업적으로는 기술 중심이 되겠지만, 사회 전반으로는 사람 중심의 사회가 될 것입니다. 이러한 사람 중심 사회, 또 더불어 사는 세상을 만드는 데 장애인 취업성공패키지가 일조하겠습니다.



뉴시니어라이프

밝고 당당한 실버 문화의 확산

화려한 조명과 가슴을 두근거리게 하는 음악이 가득한 런웨이에 하이힐을 신은 모델이 등장합니다.

우리가 흔히 생각하는 패션모델이 아닙니다. 모두 만 50세 이상의 시니어 모델입니다. 이들은 옷이 아닌 사람을 위한 '패션쇼'를 기획하는 사회적기업 뉴시니어라이프의 시니어 패션모델입니다.

글 노혜진 사진 김정호



아름답게 늙는 방법을 알리기 위해 탄생한 기업

뉴시니어라이프를 설립한 구하주 대표는 원래 명동과 압구정동에서 고급 부티크를 운영하며 활발하게 활동했다고 합니다. 30년 넘는 세월 동안 디자이너로 활동하며 고객들을 만났던 구 대표는 단골 고객들이 나이가 들어감에 따라 체형이 바뀌고 자괴감에 빠져드는 것을 안타까워했다고 하는데, 어느 날 고객 한 분과 상담을 하던 중 실버산업에 대해 알게 되면서 노인들의 삶과 노인심리에 대해 본격적으로 공부를 시작하게 되었죠. 구 대표는 병약한 노인들을 위해 아름답고 편리한 요양의를 개발하여 국내는 물론 일본에 수출하기 위해 실버 패션쇼를 기획하게 되는데, 단 한 번 단발성으로 기획했던 이 패션쇼가 큰 화제를 낳게 됩니다.

세계 최초의 실버모델 교육 업체

뉴시니어라이프 조윤호 상임고문은 “노인들의 호응이 이렇게 클 줄 몰랐다.”고 소감을 밝혔는데, 최초의 패션쇼 직후 킨텍스가 주최한 2006년 국제실버박람회에서 패션쇼를 요청 받고 이를 위해 30명의 실버모델을 모집하자 300명이 넘는 사람들이 몰려왔다고 합니다.

“패션모델에 관심을 가진 노인이 이렇게 많다는 걸 몰랐을 뿐이죠. 노인들이라고 꿈이 없는 게 아니었어요. 표현할 기회가 없었던 것뿐이죠. 저희는 그 계기를 만들어 드리고 싶었어요.”

지난 11년 동안 뉴시니어라이프는 158회(2018년 4월 기준)의 패션쇼를 진행했습니다. 그중에는 독일, 네덜란드, 중국, 일본, 미국 등에서 공연한 해외 초청 공연도 20회나 포함되어 있습니다. 지금까지 배출한 모델만 2,000여 명, 현재 활동하고 있는 시니어모델은 120명에 달합니다.

“저희는 세계 최초 시니어모델 교육 및 양성기관이라는 자부심이 있어요. 2007년에 문을 연 시니어모델교실은 국내는 물론 외국 TV에도 소개되면서 관심이 점점 커졌습니다.”



시니어 건강 프로그램으로도 널리 알려지길

조윤호 상임고문이 모델 교육의 가장 큰 장점으로 꼽는 점은 바로 ‘건강’입니다. 지속적으로 바른 자세와 바른 걸음걸이로 걷는 워킹훈련을 하다보면 구부정한 어깨와 등이 펴지고 걸음걸이에 힘이 생긴다고 해요.

“최근 서초구에서 우리 프로그램을 노인복지시설의 건강문화 프로그램으로 채택했어요. 화려한 패션모델이라는 편견이 아니라 시니어의 건강증진에 유용한 프로그램으로 인정을 해준 셈이죠. 이제부터 모델교육 프로그램이 시니어의 건강문화 프로그램으로 확산되었으면 하는 바람입니다.”

모델 교육을 받는 회원들 사이에는 같은 무대에 선다는 연대감과 사회성이 생기고, 패션에 관심을 가지면서 당당하게 자신을 드러내는 자신감을 갖게 된다고 하는데, 고령 사회에서 바람직한 당당한 노년의 모습이 이런 것이 아닌가 싶습니다.



모델이라는 흔치 않은 새로운 목표를 가지고 도전하는 삶을 도와주는 뉴시니어라이프. 이곳에서 배출한 모델 중 일부는 시니어 전문모델로서 일자리카지 갖게 되어 제2의 인생을 설계하고 있다고 하는데, 뉴시니어라이프의 바람인 밝고 당당한 노인 문화의 확산이 기대됩니다.

다양한 사업을 펼치는 사회적기업

2009년 예비사회적기업을 거쳐 2011년에 사회적기업 인증을 받은 뉴시니어라이프는 현재 다양한 사업을 운영하고 있습니다. 시니어모델교실을 비롯해 현대의상 패션쇼, 궁중의상 이벤트, 패션모델 체험공연, 시니어모델 에이전시, 시니어패션 제작 등이 그것입니다.

“최근에는 사업영역을 뉴시니어라이프가 운영하는 시니어패션쇼 사업과 시니어 패션의류 브랜드사업 두 개의 섹터로 나누어 의류판매를 위한 신설 법인을 설립했습니다. 패션쇼를 위해서는 많은 옷을 제작하게 되는데, 거기서 선보인 의상을 일반에게 판매하려는 것이죠. 이 사업을 통해 더 많은 시니어의 활동 기회와 노인일자리가 만들어질 것으로 기대합니다.”

시니어모델교실은 한 달에 15만 원을 부담하는 회원들의 회비로 운영되고 있는데, 50세 이상이면 누구나 신청 가능하다고 합니다. 아직까지는 수익성이 크지 않아 어렵기는 하지만 많은 시니어에게 꿈과 희망을 선사한다는 점에서 큰 보람을 느낀다고 해요.

“평균 60대가 가장 많고 90세가 넘는 회원들도 있어요. 하던 일도 다양하죠. 지팡이를 짚고도 걷기 힘들었던 회원분이 4개월의 훈련 끝에 지팡이 없이 무대에 올라가는 광경을 볼 때 이 일을 참 잘했구나 하고 생각하게 됩니다.”



장애인의 직업과 삶을 생각하다

(사)한국장애인공존협회 이병곤 본부장

장애인들에게 직업이란 무엇일까요? (사)한국장애인공존협회 이병곤 본부장은 이를 '생명'이라고 표현합니다. 장애인들에게 취업이란 자신의 가치를 일깨워 주고 삶을 유지시켜 주는 중요한 수단이기 때문이라는 것이죠. 이병곤 본부장의 이러한 생각은 그를 장애인 고용촉진대회 국무총리상을 수상하게 했는데, 이병곤 본부장의 이야기를 만나 보시죠.

글 노혜진 사진 김정호



10년의 직장생활 후 뛰어든 장애인 단체

어릴 때 소아마비로 인해 다리에 장애를 갖게 된 이병곤 본부장은 큰 어려움 없이 학창 시절을 보냈다고 합니다.

“제가 1961년생인데, 당시만 해도 소아마비가 참 무서운 병이었어요. 그래도 저는 다리가 좀 불편했을 뿐 초중고도 잘 나왔고 큰 어려움 없이 대학에도 진학을 했죠.” 동아대학교 법학과를 나온 이병곤 본부장은 그 후 취업을 하면서 안정적인 삶을 꾸려 갑니다. 하지만 직장생활 10년, 그는 돌연 장애인 단체로 눈을 돌리게 되죠.

“대학에 다니면서도 장애인 인권에 대해서는 관심이 많았어요. 직장생활을 하면서도 꾸준히 장애인의 권리 증진을 고민했죠. 제대로 한번 해 보자 싶어서 장애인 단체 활동에 매진하게 되었습니다.”



다양한 협회 활동 후 정착하게 된 (사)한국장애인공존협회

이병곤 본부장은 다양한 장애인 단체를 거친 후 (사)부산산재장애인협회와 인연을 맺게 됩니다. 복지사업단으로 존재했던 (사)부산산재장애인협회는 2012년 10월 새롭게 독립을 하게 되었죠.

“지금 (사)한국장애인공존협회는 (사)부산산재장애인협회의 산하 기관이라고 할 수 있습니다. 2016년 11월에 보건복지부 산하 중증장애인 생산품 생산시설 사회적기업으로 인증을 받았고 현재까지 장애인들의 고용을 위해 활발한 활동을 하고 있죠.”

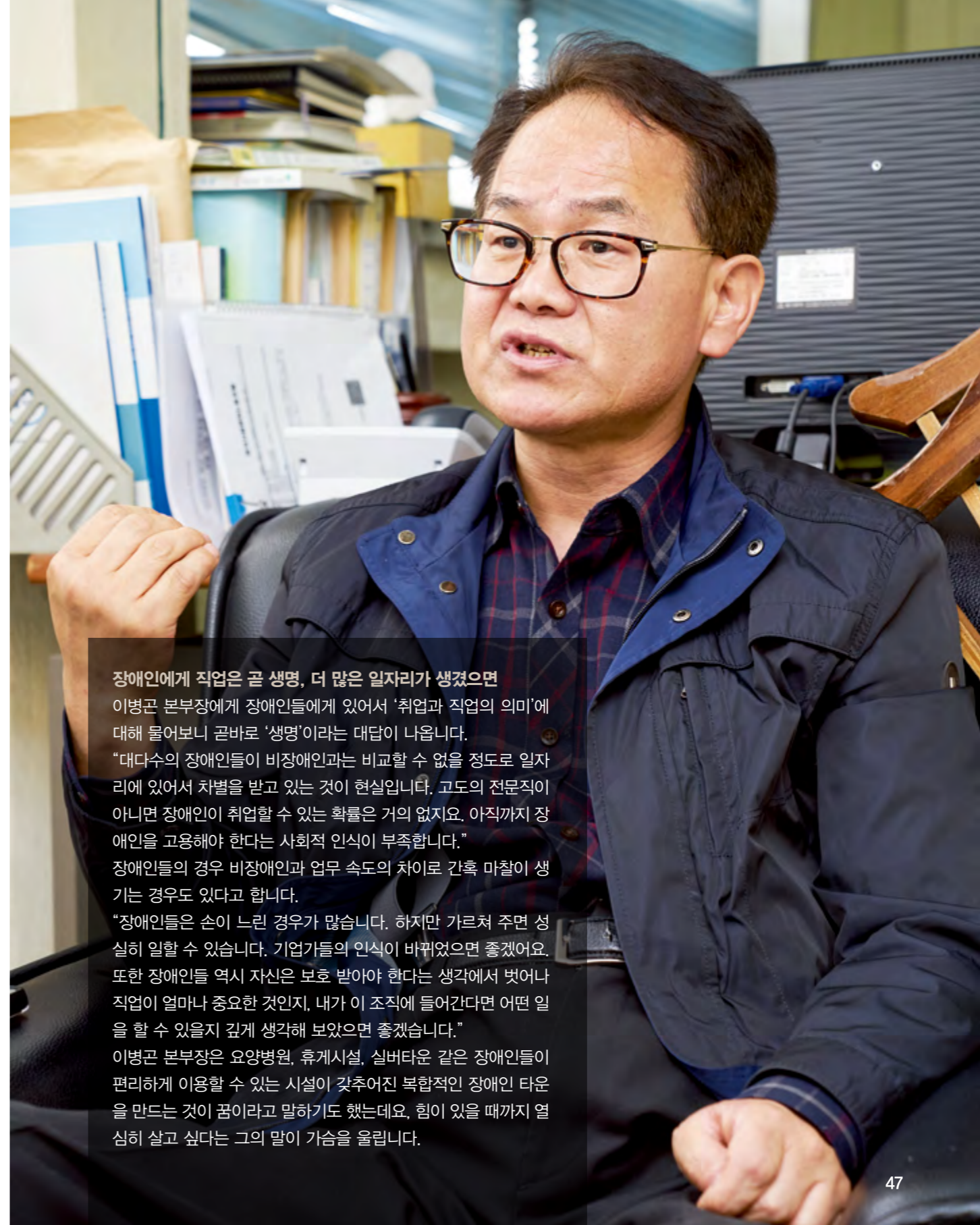
(사)한국장애인공존협회에서 하는 일은 공기업, 지자체 등의 서비스 용역업무입니다. 현재 총 476명의 직원(2018년 4월 기준) 중 150명이 장애인입니다. 이병곤 본부장은 장애인이 일할 수 있는 환경을 만들기 위해 고심했다고 말하기도 했습니다.

장애인에 대한 인식을 바꾸는 계기

“장애인들이 일할 수 있는 환경이 별로 없어요. 특히 주차, 정비, 청소 등의 업무에서는 장애인들이 할 일이 아예 없다고 봐야 합니다. 저희도 처음에는 중증 장애인들이 일을 할 수 있을까 고민했는데요, 관리자가 인솔만 잘해 주면 일을 처리하는 데 어려움이 없습니다.”

이병곤 본부장의 말에 따르면 관공서나 지자체에서 일을 하는 장애인들에 대한 민원도 있었다고 합니다. 하지만 느리지만 성실하게 일을 하는 장애인들 덕분에 장애인들에 대한 편견이 바뀌기도 했다고 합니다.

“저희가 파견하는 지적 장애인 한 분이 지구대 청소를 담당하고 있었는데요, 저희가 그분 말고 좀 더 일을 잘할 것 같은 직원으로 바꾸어 보내려고 했더니 지구대 서장까지 반대를 했어요. 일 성실하게 잘하는데 왜 바꾸냐고요. 이런 일처럼 큰 변화는 아니지만 조금씩 인식이 바뀌는 걸 볼 때면 기분이 좋아집니다.”



장애인에게 직업은 곧 생명, 더 많은 일자리가 생겼으면

이병곤 본부장에게 장애인들에게 있어서 ‘취업과 직업의 의미’에 대해 물어보니 곧바로 ‘생명’이라는 대답이 나옵니다.

“대다수의 장애인들이 비장애인과는 비교할 수 없을 정도로 일자리에 있어서 차별을 받고 있는 것이 현실입니다. 고도의 전문직이 아니면 장애인이 취업할 수 있는 확률은 거의 없지요. 아직까지 장애인을 고용해야 한다는 사회적 인식이 부족합니다.”

장애인들의 경우 비장애인과의 업무 속도의 차이로 간혹 마찰이 생기는 경우도 있다고 합니다.

“장애인들은 손이 느린 경우가 많습니다. 하지만 가르쳐 주면 성실히 일할 수 있습니다. 기업가들의 인식이 바뀌었으면 좋겠어요. 또한 장애인들 역시 자신은 보호 받아야 한다는 생각에서 벗어나 직업이 얼마나 중요한 것인지, 내가 이 조직에 들어간다면 어떤 일을 할 수 있을지 깊게 생각해 보았으면 좋겠습니다.”

이병곤 본부장은 요양병원, 휴게시설, 실버타운 같은 장애인들이 편리하게 이용할 수 있는 시설이 갖추어진 복합적인 장애인 타운을 만드는 것이 꿈이라고 말하기도 했는데요, 힘이 있을 때까지 열심히 살고 싶다는 그의 말이 가슴을 울립니다.

직원들의 마음을 어루만지는 일하고 싶은 회사

케이티서비스 남부

고성부터 마라도까지 수도권을 제외한 전국의 KT통신망은 케이티서비스 남부가 관할합니다. 대한민국 구석구석 서비스가 미치지 않는 곳이 없죠. 이러한 케이티서비스 남부에서 가장 중요한 것은 직원입니다. 꾸준한 신규 채용은 물론 직원들의 마음을 어루만지는 회사의 정책으로 2017 일자리 창출 유공에서 대통령 표창을 받기도 했습니다. 케이티서비스 남부의 이야기를 만나 보시죠.

글 노혜진 사진 김정호



KT 협력사 7개 법인이 통합하여 만든 케이티서비스

2007년 12월 수도권 3개, 지방 4개 총 7개의 법인이 KT그룹의 협력사로 설립됩니다. 각각의 독자적인 기업 문화를 가지고 있던 협력사들은 2015년 케이티서비스 북부와 남부로 통합되면서 KT그룹사로 편입되었습니다.

주로 하는 일은 KT 4대 유선상품(인터넷, TV, 인터넷전화, 집전화) 등 통신 관련 개통/AS를 비롯하여 통신유통서비스, Biz형 서비스를 제공하고 있습니다. 케이티서비스 남부의 2017년 매출액은 2,328억 원인데요, 이는 2,230명(2017년 12월 기준) 직원들이 밤낮없이 좋은 서비스를 위해 뛰어난 결과입니다.



안전한 일터를 만들기 위한 노력

2017년 3월 케이티서비스 남부의 대표이사로 취임한 장희엽 대표는 1985년 KT에 입사하여 33년간 KT와 함께 성장해 왔습니다. 오랜 현장 경험으로 장희엽 대표는 현장 직원들의 고충을 잘 알고 있었는데, 그는 대표로 취임하면서 '안전하고 건강한 회사'를 만들기 위한 노력을 기울이게 됩니다. "올해 3월 28일 KT 대전인재개발원에 안전체험관, 실습실, 감정노동자 낙관성훈련센터, 개인상담실, 서비스매너실, 강의실 등이 있는 KT서비스 인재개발아카데미를 오픈하였습니다. 안전체험관에서는 안전사고 위험이 가장 높은 항목을 중심으로 교육을 받습니다. VR시설까지 이용하여 실제 현장에 있는 것과 같은 환경을 구사하고 있죠. 안전하게 일하는 직원이 고객들에게 더욱 신뢰를 줄 수 있습니다."

또한 KT서비스 인재개발아카데미는 직원뿐만 아니라 직원 가족의 마음까지 고려하여 낙관성훈련센터와 개인상담실을 운영하여 심리상담을 받을 수 있도록 배려하고 있습니다.



직원들을 생각하는 다양한 복리후생

케이티서비스 남부는 올해 회사 설립 10년 차를 맞이하였습니다. 전체 직원 중 올해 10년이 된 최장기 근속직원이 250명입니다. 실제로 KT의 협력사로 출범하기 전부터 인터넷 개통과 A/S에 종사하던 직원들도 있었기에 10년 이상 된 직원들도 있죠. 2018년 케이티서비스 남부는 10년 장기근속을 한 직원에게 부부동반으로 국내여행 및 해외여행을 보내 주었습니다.

"총 400명의 부부동반 직원 가족들에게 여행 서비스를 제공했어요. 해외여행은 일본 오사카 관광이었고 국내는 잠실의 제2롯데월드 및 롯데타워 전망대를 구경하고 호텔에서 숙박하는 코스였습니다. 그동안의 노고에 작게나마 보답하는 의미였어요."



케이티서비스 남부는 직원들을 위한 다양한 복리후생을 마련하고 있는데요, 하계와 동계에 휴양소를 운영하여 직원과 가족들에게 편안한 휴식을 제공하고 자녀 학자금 지원, 개인연금, 생활안정자금 지원, 단체상해보험, 운전자보험, 부부 건강검진은 물론 일학습병행제를 운영하면서 5개 대학과 협력하여 공부를 더 하고 싶은 직원들은 대학에도 보내 주고 있습니다.

"최근에는 일·생활 균형 정책도 펼치고 있어요. 작년 7월부터 휴일 근무 환경을 줄이려고 하고 있고 총 근무시간이 주 52시간이 넘으면 출근이 안 되도록 시스템도 구축할 생각입니다."

이러한 케이티서비스 남부의 직원들을 위한 정책 덕분에 이직률이 연간 8%대에 그치고 있다고 합니다. 이는 동종 업계 이직률보다 현저히 낮은 수치입니다.



더 좋은 서비스로 발전하는 기업이 되기를

"우리는 인재육성을 위해 아낌없이 지원을 할 생각입니다. 최고의 품질과 최상의 서비스는 역량 있는 인재가 제공할 수 있다는 생각이기 때문이죠. 하지만 여기에 선행되어야 할 것은 일단 안전입니다. 몸의 안전과 정신의 안전이 그것이죠."

현재 케이티서비스 남부는 자체 플랫폼을 개발하여 한 단계 더 도약할 준비를 하고 있습니다. 여기에는 몸과 마음이 건강하고 안전한 회사, 구성원 모두가 서로 존중하고 미래를 향해 나가는 회사라는 기본 사항이 전제되어 있기도 하죠. 장희엽 대표는 "열정과 끈기가 있다면 원하는 바를 이룰 수 있다."고 말하기도 했는데, 직원과 함께 성장하려는 케이티서비스 남부의 미래가 기대되는 이유입니다.



진솔한 소통이 노사화합의 열쇠 **라이온코리아**

비트, 참그린, 아이깨끗해, 휴족시간 등의 이름을 한 번은 들어 보셨을 겁니다.
이 제품들은 모두 라이온코리아에서 생산하고 있는데요,
라이온코리아는 직원의 소중함을 알고 그들과 소통하며 진솔한 노사화합을 이루어 가고 있습니다.
2017년 노사문화대상 국무총리상을 수상한 라이온코리아의 이야기를 만나 보시죠.

글 노혜진 사진 김정호

생활용품 전문기업에서 종합 라이프&헬스케어 기업으로 라이온코리아

라이온코리아는 1991년 CJ의 한 사업본부로 시작되었습니다. 당시 세탁세제 비트, 주방세제 참그린 등을 출시하며 다음 해에 연구소를 설립하는 등 순탄하게 성장해 왔죠. 2004년 CJ에서 분사하여 CJ 라이온으로 사명을 변경한 후 세탁세제 부문에서 브랜드 파워 1위와 고객만족도 조사에서 1위를 하며 내실 있는 기업임을 입증하기도 했습니다. 2008년에는 고용노동부에서 주관하는 노사문화 우수기업에 선정될 정도로 우수한 노사문화를 가지고 있던 라이온코리아는 2017년 11월, CJ에서 완전한 독립을 하게 됩니다. 직원들의 불안감도 어느 정도 있었지만 기존 생활용품 사업부문에서 라이프&헬스케어 기업으로 사업영역을 확대함과 동시에 본격적으로 라이온코리아의 조직문화를 만들어 가기 위한 조치였습니다.



20년 이상 근무한 사람이 많은 기업문화

인사팀의 김종호 팀장이 밝힌 바에 따르면 현재 라이온코리아 직원들의 평균 연령은 41세입니다. 제조업의 특성상 공장을 가지고 있는데요, 공장 직원들의 평균 연령은 45세로 더 높습니다.
“20년 이상 근무하신 분들이 많습니다. 정년으로 퇴직하시는 분들이 많아요. 저희는 직종 이동에 제한을 두지 않는데요, 공장에서 경력이 쌓이면 지원부서로 변경이 가능합니다. 이런 점이 지속적으로 근무할 수 있게 하는 것이 아닌가 싶습니다.”





활발한 소통이 노사화합의 비결

법인영업팀 김민 과장은 노사화합의 비결을 묻는 질문에 '활발한 소통이 가능한 점'을 꼽았습니다. 라이온코리아의 직원수는 2017년 기준 295명입니다. 꾸준히 신입사원을 채용하고 있지만, 규모가 그리 크지 않아요. 하지만 그 덕분에 직원들이 감정을 해소하지 못하고 쌓아 두는 일 없이 바로바로 해결이 가능하다고 합니다.

“회사측은 직원들이 하는 얘기들을 항상 귀담아 들어주려고 합니다. 강경하게 밀어붙여서 의견을 관철시켜야 하는 경우는 없죠.”

인사팀 김중호 팀장 역시 화합이 잘 되는 이유를 대화로 꼽았는데, 정기적으로 진행되는 노사협의회 역시 직원들의 의견을 모아 제도개선에 적극 반영을 한다고 합니다.

“노사협의회에서 출산휴가를 유급으로 더 제공해 달라는 의견이 있었어요. 그 의견을 반영해서 1개월의 유급 출산휴가를 더 책정했죠. 시차출퇴근제와 직원 주택자금 대출의 한도를 늘린 것도 협의를 통해 반영된 것입니다.”

노사협의회에 의견이 나오면 타사의 사례 등을 분석해 타당한지 여부를 살펴 보고 제도에 적극 반영한다고 하는데, 이 때문에 직원들 역시 활발하게 의견을 제시한다고 합니다.



비정규직의 정규직화, 서로가 윈윈하는 방향

라이온코리아는 생산직에 근무하고 있는 협력업체 직원 30여 명을 정규직으로 채용하였습니다. 생산성도 높아지고 처우도 개선할 수 있어서 서로가 윈윈한 상황입니다.

“저희 회사가 마트, 온라인에서 판매하는 제품들의 종류가 많습니다. 결품이 나지 않기 위해서는 공정관리를 하는 사람이 중요한데요, 협력업체 직원들이 잘해 주고 있었기에 경험 있는 직원들과 함께 하지는 차원에서 정규직화를 진행했죠.” 기업의 사회적 책임이 중요시되는 사회 환경 변화에 대응하기 위해 라이온코리아에서는 큰 결심을 단행한 것인데, 기존 직원들에게 지속적인 대화를 시도하여 비정규직을 정규직화하는 것에 대한 큰 문제가 없었다고 합니다.



라이온코리아로서 더욱 크게 뻗어나가길

라이온코리아는 2010년 유가 폭등과 심화된 경쟁으로 인해 위기를 맞이하기도 했는데, 인센티브 없이 위로금만 받으며 일을 했던 상황에서든 직원들의 불만이 없었다고 해요.

“회사가 어려울 때 하나로 뭉쳐 위기를 극복했기에 애사심은 기본적으로 가지고 있다고 생각해요. 현재는 직원들 스스로가 도전하는 분위기, 바꿔 보는 분위기를 만들기 위해 노력하고 있는 상황이죠.”

법인영업팀의 김민 과장은 직원들의 입장에서 '막연한 불안감'을 말하기도 했는데, CJ로부터 독립 후 라이온코리아로서 탄탄하게 자립을 할 수 있도록 직원들도 한마음으로 노력하고 있다고 합니다.

“저희는 지금 큰 변화를 겪고 있어요. 하지만 직원들이 라이온코리아로서의 독자적인 문화를 만들어서 우리만의 강점을 선보이려고 노력하고 있습니다.”

라이온코리아는 앞으로도 계속 직원들과의 진솔한 대화를 바탕으로 발전을 위해 더욱 노력할 것이라고 했는데, 직원은 거침없이 의견을 얘기하고 회사는 그 의견을 신중하게 받아들이는 문화가 계속 유지되는 한, 노사의 화합은 계속될 것으로 보입니다.

건설현장 추락재해를 예방하기 위한 팁!

건설업 사망재해 중 가장 많은 비중을 차지하는 추락 사고 개선과 예방을 위한 안전 수칙을 알려 드립니다.

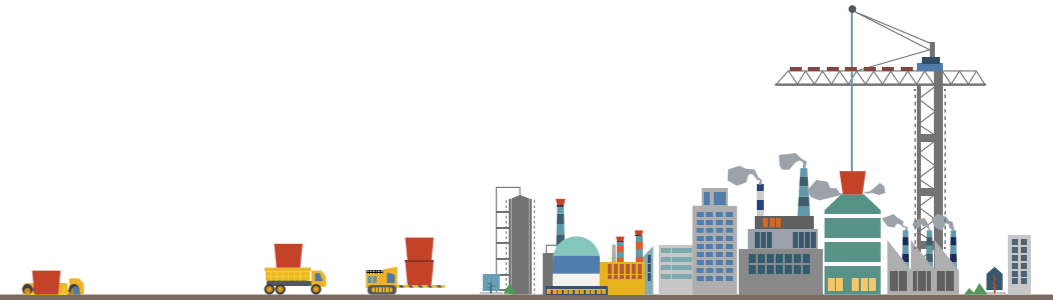
도움 자료 고용노동부, 안전보건공단

이것만은 꼭 기억하자!

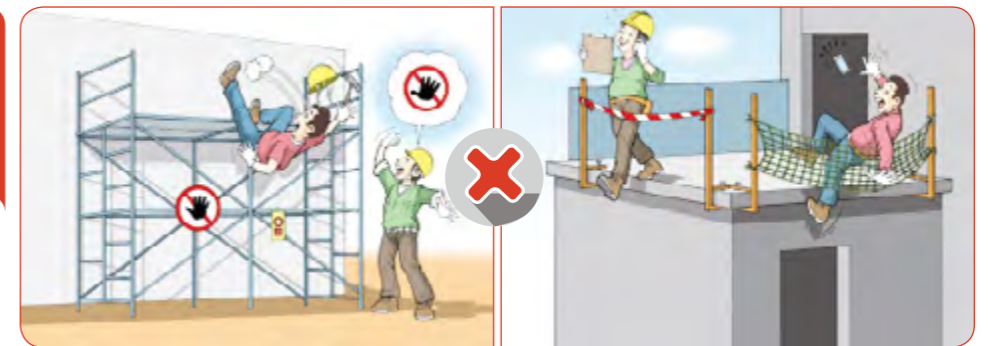
- 작업발판, 안전난간, 안전방망, 개구부 덮개 설치하기
- 안전모, 안전대, 안전화 반드시 착용하기

이것만은 꼭 실천하자!

- 추락위험이 있는 장소에 안전한 작업발판 설치
- 작업발판이나 개구부 덮개 설치 시 충분한 강도를 가진 재료로 견고하게 설치
- 작업발판 및 통로 끝 등 개구부로서 추락 위험이 있는 장소에 안전 난간 2중으로 설치
- 철골 작업 시 노동자 주요 이동 통로에 안전대 부착 설치 및 추락 방지를 위한 안전방망 설치
- 작업 시작 전 처짐, 풀림, 고정 등 안전대 부착 설비 이상 유무 점검
- 추락 위험이 있는 작업 시 안전한 작업발판 설치
- 지붕 등 고소 작업 시 안전 난간 설치
- 추락 위험이 있는 작업 시 안전모 올바르게 착용



그림으로 알아보는 추락 사고 예방



Q 2017년 7월 1일에 지금 다니는 회사로 이직하여 일하고 있습니다. 올해부터는 입사한 지 1년 미만인 직원도 월 단위 연차휴가가 별도로 지급되는 것으로 알고 있는데 맞나요?

A 네, 2017년 5월 30일 입사자부터는 입사 1년이 되었을 때 발생하는 15개의 연차에서 차감 없이 입사 1년이 되기 전 매월 1개의 연차를 추가로 사용할 수 있습니다.

제60조(연차유급휴가)

- ① 사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다.
- ② 사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다.

법 개정 전인 2017년 5월 29일 이전 입사자의 경우 1년 미만 기간 동안 개근하였을 경우 총 11개의 연차가 발생하며 이때 발생한 연차는 입사 1년에 발생하는 15개의 연차에 포함되었습니다. 그러나 2018년 5월 29일 법 개정으로 근로기준법 제60조 제3항의 규정이 삭제됨으로써 2017년 5월 30일 입사자부터는 입사 1년 미만 기간 동안 개근하였을 경우 총 11개의 연차가 발생하며 입사한 지 1년이 경과되었을 때 15개의 연차가 추가로 발생하게 되어 노동자는 총 26개의 연차를 사용할 수 있게 되었습니다. 노동자가 입사일 기준으로 연차제도를 운영하는 회사에 2017년 7월 1일 입사하였을 경우를 예로 설명 드리겠습니다.

① 입사 1년 미만

- 2017년 7월 1일~2017년 7월 31일 개근 : 2017년 8월 1일 연차 1개 발생
- 2017년 8월 1일~2017년 8월 31일 개근 : 2017년 9월 1일 연차 1개 발생
- ⋮
- 2018년 5월 1일~2018년 5월 31일 개근 : 2018년 6월 1일 연차 1개 발생
- ⇒2017년 8월 1일~2018년 6월 1일까지 총 11개 연차 발생함

② 입사 1년 이상(1년 동안 80% 이상 개근하였을 경우)

- ⇒2018년 7월 1일 연차 15개 발생

2017년 7월 1일에 입사한 노동자는 2018년 7월 1일에서 2019년 6월 30일까지 총 26개의 연차를 사용할 수 있습니다. 또한 2018년 7월 1일 이후 2019년 6월 30일 전에 퇴사할 경우 26개 중 사용하지 못한 연차에 대해서는 연차 미사용수당을 청구할 수 있습니다. 다만, 1년 미만으로 일하고 퇴사할 경우에는 매월 개근 시 발생한 연차 중 사용하지 않았던 연차에 대해서만 연차 미사용수당으로 보상받을 수 있습니다.

Q 실업급여를 받고 있는 중에 취직을 하게 되었는데, 4대 보험 신고를 미루고 계속 실업급여를 수급해도 괜찮을까요?

A 실업급여를 수급하기 위해서는 일정 수급요건을 충족해야 하는데, 요건이 충족되지 못함에도 실업급여를 계속적으로 수급하게 되는 경우 ① 지급받은 실업급여 전부 또는 일부 반환 ② 추가징수(부정수급액의 100%(최대)) ③ 형사처벌(1년 이하의 징역 또는 1천만 원 이하의 벌금) 문제가 발생할 수 있으므로 노동자들은 물론 사업주 역시 주의하셔야 합니다. 다양한 실업급여 부정수급 유형 중 가장 빈번하게 발생하는 ① 이직사유 허위 신고 ② 재취업 사실 미신고 ③ 일용노동자 부정수급에 대해서 살펴해보도록 하겠습니다.

사례 1. 이직사유 허위신고

실업급여 수급의 전제조건은 노동자의 실업사유가 비자발적이어야 합니다. 자발적 실업에도 불구하고 종종 회사가 노동자와 합의에 의해 또는 호의로 노동자를 권고사직 처리 또는 계약만료 등 비자발적인 사유로 고용보험 상실신고 처리를 하는 경우가 있습니다. 그러나 이직사유를 다르게 신고하는 것은 엄연히 부정수급에 해당합니다. 적발 시 노동자는 부정수급한 실업급여 반환, 추가징수, 형사처벌을 받을 수 있으며, 사업주 또한 거짓된 신고, 보고 또는 증명에 따라 그 구직급여를 지급받은 노동자와 연대책임 및 형사처벌을 받게 됩니다.

사례 2. 재취업 사실 미신고

실업급여 수급 중 단기 아르바이트를 하거나 회사에 취업을 하였어도 4대 보험 취득신고를 미루고 실업급여를 수급하는 경우가 있습니다. 그러나 실업급여 수급 기간에 노동을 제공한 사실이 있다면 반드시 고용센터에 신고해야 합니다. 단기 노동제공을 하였을 경우, 담당 고용센터 직원에게 사실을 알리면 해당 일을 제외하고 실업급여를 받을 수 있습니다. 만일, 조기 재취업을 하였을 경우 소정 급여일수 2분의 1 이상을 남기고 재취업하고 12개월 이상 계속하여 고용된(또는 사업을 영위한) 경우 조기재취업수당을 받을 수 있습니다.

사례 3. 건설 일용근로 부정 수급

건설현장에서 하도급계약을 통해 노동자를 고용하여 실제 근무하는 노동자를 정확히 식별하지 못하는 경우가 있습니다. 이러한 현장 상황을 악용하여 실제 근무하지 않았음에도 노동자 명단에 이름을 올려 고용보험을 허위 신고하여 이후 실업급여 부정수급을 하는 경우가 빈번하게 발생하고 있습니다. 이 경우 부정수급은 물론 벌금도 부과될 수 있음을 인지해야 합니다.



이날 건국대학교는 지난 22일 청년일자리대책 간담회에서 김영주 장관이 직접 청년들을 만나서 대책을 설명하겠다고 한 것에 간담회에 참여한 김유진 건국대학교 총학생회장이 화답하면서 이루어졌다

고용노동부는 건국대학교를 시작으로 권역별 대학, 고등학교 등 청년들이 있는 곳을 적극적으로 방문해 청년일자리대책을 설명하고, 청년들의 의견을 직접 들을 예정이다. 김영주 장관은 현재 '여러분의 학교에 저를 초대해 주세요.'라는 페이스북 글을 통해 청년들과의 만남을 추진하고 있다.

김영주 장관은 "그동안 정부가 청년들의 눈높이에 맞지 않는 홍보 등으로 정작 지원이 꼭 필요한 청년들이 도움을 받지 못하는 경우가 있었다."고 강조하고, "이번 청년일자리 대책을 마련하는데 청년이 직접 참여한 것처럼, 향후 홍보 등 추진 과정에서도 대학 총학생회, 청년단체 등 청년 당사자가 참여할 수 있도록 지원을 아끼지 않겠다."고 밝혔다. 더불어 "청년일자리문제 해결을 위한 추경안이 빨리 국회를 통과하고, 정부가 청년일자리 대책을 충실히 이행하여 청년들이 체감할 수 있는 변화를 만들어 가겠다."고 덧붙였다.

찾아가는 정책 설명회 개최

4월 5일 목요일 오후 건국대학교에서 찾아가는 정책 설명회가 개최됐다. 건국대학교 학생과 학교 관계자 300여 명이 참석한 이번 설명회는, 3.15 대통령 주재 청년일자리대책 보고대회에서 발표했던 대책을 당사자인 청년들에게 직접 설명하고 의견을 듣기 위해 마련되었다.

특히, 이 자리에서 김영주 장관이 직접 참여하여 정부의 이번 청년일자리 대책은 당사자인 청년들이 직접 참여해 만들어낸 만큼, 추진 과정에서도 청년들의 적극적인 참여를 지원하겠다는 입장을 밝혔다.





29개 중소기업 근로자들이 이용할 전망인 이 어린이집은 근로복지공단에서 설치비(12억 원)와 함께 보육교사 인건비, 어린이집 운영비를 매월 지원하며, IBK기업은행은 건물 무상 제공과 더불어 설치비 및 운영비용 부담, IBK 행복나눔재단을 통한 운영 지원을 할 예정이다. 인천시는 설치비 중 2억 원 범위 내 기업부담금을 지원할 예정이다.

고용노동부 김영주 장관은 “중소기업이나 비정규직 노동자는 생계를 위해 맞벌이를 할 수밖에 없어 어린이집은 너무나 필요한데 대기업 중심의 기존 직장어린이집과 저소득층 중심의 국공립 어린이집은 이러한 수요를 충족하기에 어려움이 있다.”고 하면서, “대기업이 중소기업과 함께 공동의 직장어린이집을 설립한 이번 'IBK 남동사랑어린이집'은 대기업과 중소기업 간 격차를 줄이고 상생협력을 실천하는 사례로 매우 의미 있고 감사한 일”이라 평가하였다.

중소기업 공동 직장어린이집 최초 개원

중소기업 근로자가 공동으로 이용할 수 있는 직장어린이집인 'IBK 남동사랑어린이집'이 4월 4일 오전 인천 남동구 소재 IBK기업은행 남동공단지점에서 개원식을 갖고 운영에 들어갔다.

'IBK 남동사랑어린이집'은 근로복지공단과 IBK기업은행이 '중소기업 공동 직장어린이집 설치 MOU' 체결 후 개원하는 첫 번째 어린이집으로 최근 은행의 지점 통폐합에 따라 발생하는 유휴점포를 대기업이 사회공헌활동에 제공한 최초의 사례이다.



공공부문 정규직 전환 결정 인원 10만 명 넘어서

지난해 7월 20일 「공공부문 정규직 전환 추진계획」 발표 이후 올해 3월 말 기준 공공부문 비정규직 101,000명에 대한 정규직 전환 결정이 완료됐다.

이는 2020년까지 예상전환규모 205,000명의 49.3% 수준으로, 지난해 전환결정인원 69,000명에 이어 금년 1/4분기 중 32,000명에 대한 전환결정이 완료된 결과이다.

고용형태별로 보면 기간제는 2018년 상반기까지 잠정 전환 인원(72,354명)의 81.5%인 58,933명을 전환 결정하였으며, 상반기 중 전환 결정이 마무리될 것으로 전망된다. 파견·용역은 2020년까지 누적 잠정 전환 인원(102,581명)의 41.2%인 42,242명을 전환 결정한 상황으로, 「연차별 전환계획」에 따라 2018년부터 전환결정이 본격화될 예정이다. 고용노동부는 상반기 중 기간제 노동자의 정규직 전환을 마무리하고, 이후 파견·용역 노동자의 정규직 전환에 집중할 계획이다. 이와 함께 고용노동부는 공공부문 2단계 정규직 전환도 본격 추진한다. 2단계 대상기관은 자치단체 출자·출연기관(553개), 공공기관 자회사(41개), 지방공기업 자회사(6개)로 총 600개소이다. 고용노동부는 2단계 기관에 대해 5월까지 정규직 전환 가이드라인을 마련하여 6월부터 정규직 전환을 추진한다.

2018.04.10 / 공무원노사관계과 전대환 사무관(044-202-7650)

장애인 고용촉진 유공 정부포상 실시

고용노동부가 주최하고 한국장애인고용공단이 주관하는 「2018 장애인고용촉진대회」가 4월 12일 목요일 63컨벤션센터에서 개최되었다.

올해로 28회를 맞는 이번 대회는 장애인 고용촉진에 기여한 사업주, 장애인 근로자 및 업무 유공자에 대한 포상 등을 통해 장애인 고용의 중요성을 강조하고자 1991년부터 열리고 있다.

이날 대회에서는 대기업 자회사형 표준사업장인 (주)나눔누리 이철순 대표이사가 석탑산업훈장을 받는 등 장애인 고용촉진 유공자 28명이 정부포상을 수상했다. 이철순 대표이사는 (주)LG디스플레이의 자회사형 표준사업장인 (주)나눔누리의 대표이사로서 취임 이후 장애인 105명을 신규로 채용하여 총 사업장 근로자 536명 중 46%에 해당하는 244명의 장애인에게 양질의 일자리를 제공하였다. 산업포장은 청각 중증장애인으로 (주)강동오케이(구. 풍년제과)에서 제과제빵사로 일하며 다른 근로자들의 리더 역할을 하고 있는 신홍섭 부장이 수상했다. (주)카카오의 자회사형 표준사업장인 (주)링키지랩의 강동욱 대표이사와 스타벅스커피코리아의 권순미 점장은 각각 대통령 표창과 국무총리 표창을 수상했다.

2018.04.12 / 장애인고용과 박보현 사무관(044-202-7498)

고용노동부 공무원 6명, 「대한민국 공무원賞」 수상

전문성과 열정, 남다른 헌신으로 국민들의 따뜻한 삶과 행복을 위해 노력한 고용노동부 공무원 6명이 제4회 「대한민국 공무원賞」을 수상하는 영예를 안았다. 「대한민국 공무원賞」은 국가시책에서 높은 성과를 달성한 공무원을 발굴·포상하기 위해 2014년 처음 도입하였으며 고용노동부는 2014년 3명, 2015년 4명, 2016년에 4명이 각각 수상하였다.

이번 수상자로는 '서현승'(근정포장) 서울지방고용노동청 취업지원팀장, '김희미'(대통령표창) 목포고용노동지청 기업지원팀장, '김선철'(국무총리표창) 중부지방고용노동청 산재예방지도과장, '박윤경'(국무총리표창) 본부 규제개혁법무담당관실 서기관, '김수종'(국무총리표창) 의정부고용노동지청 산재예방지도과 근로감독관, '허윤선'(국무총리표창) 일자리위원회 고용사회팀장이 선정되었다.

이들은 성별·연령별 맞춤형 일자리 지원, 적극적 산재예방활동을 통한 건강하고 안전한 일터 조성, 출퇴근 장애 산재보상제도 도입 지원 등을 통해, 「일을 통한 국민행복 실현」에 기여한 공로를 인정받은 것이다.

2018.04.13 / 김순영 서기관(044-202-7864)

4차 산업혁명을 선도할 훈련기관 추가 공모

고용노동부와 한국기술교육대학교 직업능력심사평가원은 4월 23일부터 5월 4일까지 「4차 산업혁명 선도인력 양성사업」에 참여할 역량 있는 민간 선도훈련기관을 추가로 공모한다.

「4차 산업혁명 선도훈련기관 양성사업」은 정부가 4차 산업혁명에 대응하기 위해 2017년부터 시작한 사업으로 2018년 1월, 서울대학교, 고려대학교, 차세대융합기술연구원, 멀티캠퍼스, 비트컴퓨터 등 14개 기관, 24개 과정(595명)을 선정한 바 있고, 이번 공모는 2018년도 2회 차 공모로 30여 개 과정을 선정할 예정이다.

고용노동부는 직업능력심사평가원과 함께 4월 23일부터 5월 4일까지 사업 계획서 접수를 마치고, 2018년 6월 말 훈련기관을 선정할 계획이다.

「4차 산업혁명 선도훈련기관 양성사업」에 참여를 희망하는 기관은 고용노동부 및 직업능력심사평가원 홈페이지에 게시된 훈련기관 공모계획 공고문을 참고하여 사업계획서를 작성, 직업능력심사평가원으로 제출하면 된다.

2018.04.20 / 직업능력정책과 김인철 사무관(044-202-7278)



청년일자리 및 지역 대책 추진을 위한
추경예산안 한눈에 알아보기

이제 취업하러 가자~! 지원 받으러 가자~!

일반회계

+473억원

↑

5조 8,330억원

고용보험기금

+3,126억원

↑

10조 9,223억원

근로복지진흥기금

+50억원

↑

1,359억원

'18년도 고용노동부 소관 추경예산안 규모는 총 17개 사업, +3,649억원으로 편성

1 청년 일자리 대책

✓ 기업과 청년에 대한 인센티브 강화

고용창출장려금 과	청년내일채움공제	중소기업 청년 인턴제
 3,417억 +1,467억 1,950억	 1,848억 → +80억 → 1,928억 1,700억 → +80억 → 1,801억	 28억 → +20억 → 48억 74억 → +70억 → 144억

✓ 청년의 취업준비 지원

청년세터 운영 과	취업역량강화 지원
 신규 109억 - 운영 - 운영 관리예산으로 - 운영비 - 예산외로 집행(과외)	 727억 → +49억 → 6,069억 6,789억 → +17억 → 6,250억

✓ 취업지원 인프라 확충으로 근로조건 개선

일터혁신 컨설팅 지원 과	근로조건 개선 지원 과
 165억 → +43억 → 122억 - 노사간 인력 - 인력 지원	 130억 → +27억 → 103억 - 근로조건 개선을 위한 안전보건 - 근로기준 준수율 제고 지원

✓ 새로운 취업기회 창출

해외취업 지원 과	사회적기업진흥원 운영
 424억 → +102억 → 526억 - 해외취업 지원 예산(과외) 4-400억 - 해외취업 지원 예산(과외) 4-400억 - 해외취업 지원 예산(과외) 4-400억	 411억 → +86억 → 497억 - 사회적기업 육성사업 지원

2 고용위기 지역 및 업종 지원

✓ 지역·산업맞춤형 일자리 창출 지원

1,114억 → +150억 → 1,264억

✓ 고용유지지원금 강화로 안정된 일자리 지원

336억 → +177억 → 513억

✓ 고용촉진장려금 지원

1,245억 → +81억 → 1,326억

✓ 직업훈련생계비 대부에 대한 지원 인원 확대

241억 → +205억 → 446억

✓ 생활안정자금 대부의 용자 규모를 확대

900억 → +50억 → 950억

내 일이 생기는 내일의 희망 고용복지플러스센터를 만나보세요.



고용복지플러스센터는 다양한 국가기관이 참여하여 고용, 복지, 서민금융 등의 서비스를 원스톱으로 제공하는 기관입니다.

고용복지플러스센터

참여기관

- 고용센터(고용부)
- 일자리센터(자치단체)
- 복지지원팀(복지부, 자치단체)
- 여성새로일하기센터(여가부)
- 서민금융센터(금융위)
- 제대군인지원센터(보훈처) 등

그래서 어떤 서비스를 하는대요?

내 일을 찾는 청년
다시 일하고 싶은 여성
인생 이모작을 준비하는 중장년
생활의 어려움을 겪는 저소득층
편견 없이 일하고 싶은 장애인

초기상담창구를 통해 이런 분들을 각 참여기관이 합동하여 관리하게 됩니다.

- 고용센터
- 일자리센터
- 새일센터
- 중장년 일자리 희망센터
- 제대군인 지원센터
- 복지·자립 지원팀
- 서민금융센터

한마디로 이렇게 정리하면 되겠네요.

고용 + 복지 + 서민금융 연계로 상담자의 복합애로사항을 해결!

그리고 고용복지플러스센터 개소 전후로 취업 자수가 12% 증가했다고 하네요.

*2016년 기준

사업실패나 실직, 사고, 장애로 생활이 어려운 많은 분들이 실제로 큰 도움을 받고 재기에 성공한 사례가 많이 있네요.

그럼 저도 도움을 받을 수 있겠네요?

기대

물론이쥬~ 어서 문을 두드려 봐유.

근데 어찌 그리 잘 아는거요?

저도 거기 도움을 받아봐서 그래유~

100 푸드트럭

검소함과 근면함으로 존경을 받은 유의

영조 10년(1734)에 태어난 유의는 정조 대에 많은 활약을 한 문신으로 검소함과 위엄으로 고을을 평안하게 다스렸다고 명성이 자자했다.

자료 제공 국민권익위원회



자신의 업무에 철저했던 청백리

유의에 대한 기록은 다산 정약용의 저서 <목민심서>에 자세하게 기록되어 있는데, 정약용은 유의를 이렇게 평가했다.

“참판 유의가 홍주를 다스릴 때 찢어진 것과 성근 도포에 찢든 색깔의 띠를 두르고 조랑말을 탔으며 이부자리는 남루하고 요나 베개도 없었다. 이런 생활 태도로 위엄을 세우자 무거운 형벌을 내리지 않아도 간사하고 교활한 무리들이 모두 숨을 죽였다.”

뛰어난 목민관이었던 유의는 자신의 업무에 있어서 매우 철저한 사람으로도 이름이 높았다. 그는 절대 사소한 청탁도 받지 않았고, 도리에 어긋나는 것을 허락하지 않았는데, 정약용이 너무 곧은 유의의 성품을 걱정하여 지나치게 융통성 없이 일을 처리하는 것도 경계해야 한다며 충고한다. 여기에 유의는 이렇게 대답한다.

“임금께서 나를 홍주의 목민관으로 임명하신 것은 이곳의 백성을 나에게 맡기신 것인데 조정에 있는 고관의 청탁이 무겁기는 하지만 임금의 명령보다 높겠는가. 내가 편파적으로 한 사람에게 특혜를 주면 왕의 명령을 어기고 한 사람의 사사로운 명령을 받드는 것이다. 내가 어찌 감히 그런 짓을 하겠소.”

사소한 청탁도 거절한 유의

유의의 성품을 가장 잘 보여 주는 일화는 정약용의 편지에 관한 일이다. 어느 날 정약용이 유의에게 공무를 의논하는 편지를 보냈으나 답이 오지 않았다. 이후에 홍주에 가게 된 정약용이 유의에게 어찌하여 답장을 주지 않는지를 묻자, 유의는 홍주목사로 있으면서 단 한 번도 편지를 뜯어본 적이 없다고 말하고 편지통을 가져와 보여 주었다. 정약용이 고관대작들이 보낸 편지를 보지 않는 것은 이해하지만 자신의 편지는 공무와 관계된 것인데 어찌하여 보지 않았는지 묻자, 공사였으면 공문으로 보냈으면 될 일이라고 잘라 말한다.

비밀에 속한 일이라 편지로 보낸 것임을 정약용이 재차 강조하자, 유의는 비밀히 공문으로 보냈으면 될 일이라며 정약용이 말을 잊지 못하도록 했다.

정약용은 이 일화를 일컬어 ‘유의가 사사로운 청탁을 끊어 버리는 것이 그렇게 엄했다.’고 기록하였다.

환절기 건강 지키는 법

낮에는 따뜻하지만 아침 저녁으로는 서늘한 바람이 불어 오는 환절기만 되면 감기 등의 질병에 시달리기도 한다. 일상에서 조금만 주의를 한다면 한 계절을 건강하게 보낼 수 있다.

환절기에 주의해야 할 건강 상식에는 어떤 것이 있는지 알아보자.

글 편집실 도움 자료 보건복지부

예방의 기본인 올바른 손씻기

모든 표면과 접촉하는 부위인 손은 각종 세균과 바이러스를 인체로 전파시키는 매개체이다. 대부분의 감염성 질환은 바이러스가 묻은 손이 눈이나 코, 입과 접촉하여 감염되는 경우가 많다. 많은 질병이 손을 통해 전염되기 때문에 평소에 손만 잘 씻어도 수많은 질병을 예방할 수 있다.

황사와 꽃가루가 심한 날은 실외 활동 자제

봄철이면 찾아오는 황사와 꽃가루, 그리고 최근 심해지고 있는 미세 먼지 등은 알레르기 질환을 악화시키는 주요 요인이다. 꽃가루와 황사, 미세 먼지가 심한 날은 실외 활동을 줄이고 외출을 할 경우에는 황사마스크를 착용한다. 집에 돌아오면 입었던 옷은 세탁을 하고 몸과 머리카락에 붙은 먼지를 제거하기 위해 샤워를 하는 것이 좋다.

환절기가 아니라도 금연은 필수

담배 연기는 대부분의 질환을 악화시킨다. 이 때문에 알레르기성 질환을 가지고 있는 사람이라면 담배 연기와 가까이하지 않는 것이 바람직하다.



신진대사를 높이는 비타민 챙겨 먹기

비타민은 몸 속의 신진대사를 돕고 면역력을 높이며 신체의 항상성을 유지해 피로를 없애는 중요한 식품군이다. 따라서 쉽게 피곤하고 오래 쉬어도 어깨가 묵직하고, 온몸이 뻐근한 만성 피로 증상을 가지고 있는 사람은 비타민을 챙겨 먹는 것이 좋다. 비타민은 과일과 채소, 생선 등에 골고루 분포해 있어 육식을 자제하고 채소와 생선을 먹는 것이 좋다.

충분한 수분 섭취가 필요

날씨가 춥고 건조해지면 가장 먼저 이상이 오는 것이 기관지다. 차갑고 건조한 공기가 기관지를 마르게 하기 때문이다. 때문에 수분 섭취를 자주 해 주어 기관지를 마르지 않게하는 것이 중요하다.

반드시 필요한 운동

근육을 풀어 주고, 피로를 해소하기 위해서 운동은 반드시 필요하다. 바빠서 운동을 할 시간이 없으면 점심 시간을 이용해 가벼운 산책을 하거나 맨손체조, 스트레칭 등을 하는 것도 좋다. 운동은 일주일에 3회, 30분 이상 하는 것이 좋고 너무 무리하면 오히려 피로가 쌓일 수 있으니 주의한다.

봄의 시작을 알리는 두릅

봄의 전령사로 여겨지는 두릅은, 나무 꼭대기에서 자란다는 뜻에서 목말채, 모두채라고도 하며, 독특한 향이 있어 예부터 즐겨 왔다. 우리나라 도처의 산기슭과 양지바른 곳에서 자라는 식물로 어린 순을 잘라서 먹는다.

정리 편집실 도움 자료 우리음식 이야기

산채의 제왕 두릅

두릅은 두릅나무에서 자라는 어린 새순을 말하는데 땅두릅과 나무두릅이 있다. 땅 두릅은 4~5월에 돌아나는 새순을 땅을 파서 잘라낸 것이고, 나무두릅은 나무에 달 리는 새순을 말한다. 두릅나무과에 속하는 나무는 전 세계에 600여 종이 있는데, 한 국에는 두릅나무, 오갈피나무, 엄나무, 황칠나무 등 10여 종이 있다. 보통 4월 말에 서 5월 초에 나는 어린 순을 꺾어서 먹는 것이 일반적이다. 두릅은 비타민이 파괴되지 않게 살짝 데치는 조리법을 많이 쓰는데, 여기에 초고추 장을 찍어 먹는 두릅 초회는 두릅을 이용한 별미 중의 하나로 절에서 즐겨 먹는다.

영양소를 고루 갖춘 양질의 식품

두릅의 성분은 수분 85.8%, 단백질 5.6%, 지방 1.2%, 탄수화물 3.4%, 섬유 2.5%, 무 기질 1.5%이며, 인 150mg, 비타민 C 17mg로 비교적 많고 단백질도 양질인 우수한 영 양식품이다. 두릅은 병을 예방하는 효능이 탁월한데 대표적인 것이 항암 작용이다. 두릅에 많이 함유되어 있는 사포닌과 비타민 C 성분이 암을 유발하는 물질인 나이 트로사민을 억제시켜 준다. 혈당 조절에도 좋다. 두릅 특유의 씹쌀한 맛을 내게 하 는 사포닌 성분은 혈당 강하 및 혈중지질 저하 효과가 있다. 혈당치가 높은 당뇨병 환 자나 당뇨병이 걱정되는 사람들은 두릅을 섭취하면 좋다. 또한 두릅은 혈관 내 노폐 물 중 유해 콜레스테롤을 녹여서 배설해 주는 효능이 있다. 고혈압과 동맥경화증에 좋은 효능이 있다. 또한 혈관이 막혀서 발생하는 많은 종류의 합병증을 예방할 수 있다.

봄철의 별미 두릅 튀김



재료 : 두릅 300g, 녹말가루 1컵, 식용유 3컵, 소금 약간

튀김옷 재료 : 튀김가루 1컵, 물 1컵, 얼음 5개(생략 가능)

만드는 법

- ① 두릅의 밑부분을 잘라 내고 껍질을 떼고 가시는 굵어 깨끗이 씻는다.
- ② 두릅의 두꺼운 밑동을 반으로 쪼개 소금을 뿌려 둔다.
- ③ 녹말가루에 두릅을 굴린 뒤 남은 가루를 살살 털어 낸다.
- ④ 튀김가루와 물을 섞어 묽은 반죽을 만든다.
- ⑤ 튀김냄비에 기름을 넣고 가열한다. 튀김반죽을 떨어뜨 려올 때 중간까지 가라앉았다가 올라오면 적당한 온도 가 된 것이다.
- ⑥ 두릅을 ④의 반죽에 담가 튀김옷을 입힌다.
- ⑦ ⑤의 튀김냄비에 ⑥의 두릅을 넣고 튀긴다. 앞뒤로 뒤 집어 튀긴 뒤 노릇노릇한 색깔이 나오면 바로 꺼낸다.

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

잡채는 원래 당면이 없었다?

잔칫날 빼놓을 수 없는 음식 중 하나가 잡채다. 17세기 광해군 때 궁중연회에서 선보인 것이 시초로 알려진 전통음식인 잡채(雜菜)는 글자 그대로 여러 가지 익힌 채소를 섞어서 만든 음식이었다. 잡채의 주재료인 당면은 산둥성 쪽에서 전해진 국수로 1920년 전후 우리나라에 널리 퍼진 것으로 추정된다. 1919년 양재하라는 조선인이 황해도 사리원에 광흥공장이라는 대규모 당면 공장을 건설하고 1935년에 사리원 공장에서 만든 당면 60만 근이 일본에 수출되었다는 기록으로 미루어볼 때 1920~30년대 당면이 보급되었으며, 현재와 같은 당면 잡채의 모습이 굳어진 것도 이때부터로 추정하고 있다.



약과 함께 먹으면 안 되는 음료?

우유에 함유되어 있는 철분과 칼슘은 항생물질의 흡수를 억제시켜 같이 섭취하면 안 된다. 자몽주스는 고지혈증 약과 상극이다. 자몽 성분이 약물 흡수를 촉진하여 체내 농도를 빠르게 높여 부작용이 발생할 수 있다. 칼륨이 많이 함유된 바나나, 오렌지, 녹황색 채소는 고지혈증이나 심부전증 약과 같이 섭취할 경우 핏속 칼륨 농도를 질게 만들어 심장장애 증세가 나타날 수 있다.



화상 치료에 관한 잘못된 민간요법

화상을 입으면 소독을 하기 위해 소주를 붓는 경우가 있다. 하지만 소주는 모세혈관을 확장시켜 상처 부위에 염증을 유발할 수 있다. 또한 뜨거운 기운을 빼기 위해 얼음을 사용하는 경우가 있는데, 화상 부위에 동상을 일으킬 수 있다. 수포가 생기는 2도 이상의 화상일 경우 알로에, 오이, 감자 등을 붙이면 상처를 더욱 깊게 할 수 있다. 화상이 발생하면 흐르는 수돗물이나 생리식염수를 이용해 씻고 거즈로 화상 부위를 감싼 뒤 병원에서 진료를 받는 것이 좋다.



시간을 거슬러 올라가 역사의 길에 발을 내딛다 배다리역사문화마을

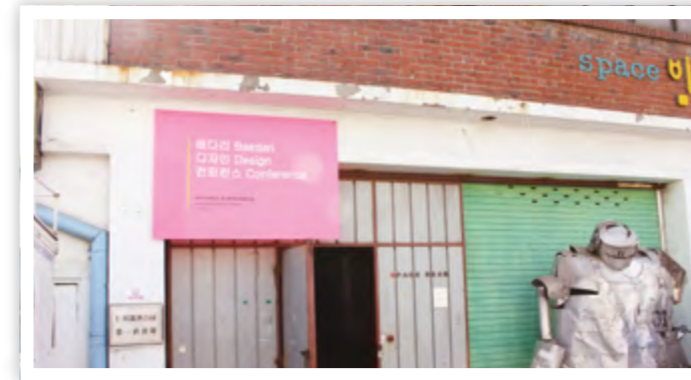
옛것은 아름답다. 그것은 때묻지 않은 어린 시절의 순수함을 떠올리게 하고
더는 만날 수 없는 그리운 풍경을 생각하게 하기 때문이다.
별다른 놀거리가 없어 해가 질 때까지 뛰놀고, 전자제품도 흔치 않아 TV 한 대,
냉장고 한 대 있으면 부자 소리 들었던 그 시절. 배다리역사문화마을은 발을 딛는 순간
그리운 그때의 추억 속으로 인도한다.

글 편집실 사진 노혜진 인천시청 제공



골목 많은 인천 역사의 산실, 배다리 마을

인천동구는 1883년 제물포항의 개항과 더불어 근대화의 물결을 맞이하였다. 개항 이후 몰려든 일본인들의 요구로 제물포 해안에 개항장이 조성되면서 조선인들은 배다리로 자리를 옮길 수밖에 없었다. 당시 이 일대에는 성냥 공장, 간장 공장, 고무신 공장 등이 들어섰고 많은 조선인들이 일을 했다. 6.25 전쟁 이후에는 헌책방이 들어서면서 학생들의 터전이 되었다. 배다리 마을이 다시금 주목을 받은 것은 2007년, 마을을 관통하는 산업도로 공사가 진행되면서이다. 마을 주민과 문화 예술인들의 저지로 산업도로는 배다리 마을을 피해 건설하게 되었고, 이를 계기로 배다리 마을은 배다리역사문화마을로 탈바꿈하였다.



강동 로봇 문지기가 지키고 있는 푸근한 공간, 스페이스 빔

1927년부터 1996년까지 운영된 옛 인천 양조장의 모습을 거의 그대로 유지하고 있는 문화 공간 스페이스 빔. 2m가 넘는 커다란 강동 로봇이 입구를 지키고 있는 이곳은 배다리역사문화마을의 지도 제작, 마을 신문 발행, 배다리 문화 축전을 진행하는 곳이다. 전시 공간인 1층과 사무실을 겸한 카페인 2층으로 나뉘어 있다.

배다리역사문화마을이 시작되는 헌책방 골목

옛 건물의 정취를 보여주는 헌책방 골목의 터줏대감은 1953년 문을 연 집현전으로 80세가 훌쩍 넘은 부부가 쉼 없이 쌓인 세월을 안고 운영하는 곳이다.



시간이 멈춘 느릿한 마을, 벽화골목

스페이스 빔에서 도원역을 향해 걷다 보면 알록달록한 지하도가 보인다. 그곳이 바로 배다리 벽화마을의 입구다. 이곳은 다른 벽화마을처럼 연속해서 벽화가 그려져 있는 것이 아닌 들성들성 숨바꼭질하듯이 숨겨져 있다.

안전한 일터 · 좋은 일자리 창출
노동존중사회 실현을 위한



한국노동총연맹 2018 노동절 마라톤대회

2018. 5. 1 [화] 09:00

잠실올림픽 주 경기장

- 모집인원** 10,000 명
- 참가신청** <http://www.maydaymarathon.org>
- 참가부문** Half, 10Km, 5Km (가족걷기)
- 접수기간** 2018년 3월 28일 ~ 4월 17일까지
- 문의처** 노동절 마라톤 대회사무국
Tel 031. 821. 9940
eMail wizrunsol@naver.com

MAYDAYMARATHON



주최 한국노동조합총연맹 (FEDERATION OF KOREAN TRADE UNIONS) 좋은친구산업복지재단

후원 고용노동부, 산업정책연구원, 안전보건공단, 한국산업인력공단

근로복지공단, KEF 한국경영자총협회, FKI 전국경제인연합회

대한상공회의소, 한국무역협회, KBIZ 중소기업중앙회

한국전력공사, 우리은행, KT&G, KOREAN AIR

한국도로공사, 한국교회단체총연합회

총기관지 4월호 부록



실천하자!

근무혁신 10대 제안

정시 퇴근하기 1

- 불필요한 야근 줄이기
- 가족·문화와 함께하는 저녁 실천하기

퇴근 후 업무연락 자제 2

- 근무시간 외 전화·문자·(단체)카톡 자제
- 퇴근 직전 업무지시 자제

업무집중도 향상 3

- 근무시간 중 업무에만 집중, 사적인 용무 자제
- 집중근무시간 활성화

장시간 근무관행 바꾸기

명확한 업무지시 5

- 무엇을·왜·언제까지·어떻게 검토해야 하는지 구체적 방향 제시
- 보고서 방향 사전협의로 명확화

유연한 근무 6

- 업무의 질과 성과로 평가하는 문화 확산
- 다양한 유연근무의 적극 도입 및 눈치보지 않는 활동 유도
- 시차출퇴근, 재량근무, 탄력근무, 원격근무, 재택근무, 시간선택제 등

똑똑한 보고 7

- 불필요한 대면보고 안하기
- 메오·구두·영상보고 활용

일하는 방식 바꾸기

독특한 회의 4

- 꼭 필요한 회의만 간결하게 효율적으로 진행
- 회의일정 안전 사전 공유

연가사용 활성화 9

- 연가사용 묻지 않기
- 자유로운 연가사용 분위기 조성

관리자부터 실천하기 10

- 부서장부터 정시간 근무·일하는 방식 일하는 문화 바꾸기 실천
- 직원과 근무혁신 가치 공유하기

일하는 문화 바꾸기

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.

3월호 퀴즈 정답 신중년 적합직무 고용장려금

3월호 당첨자

김진수(서울시 송파구)	박현정(서울시 송파구)	이은정(충북 충주시)
김태인(서울시 성북구)	박희옥(인천시 부평구)	정성신(경기도 하남시)
김현진(경기도 용인시)	이미연(서울시 중랑구)	
박성목(경기도 김포시)	이순림(경기도 의정부시)	

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

3월호 퀴즈

한국장애인고용공단에서 장애인의 구직 역량을 강화하고, 장애 특성을 고려한 전문적이고 차별화된 취업 지원 서비스를 제공하기 위해 2017년부터 운영하고 있는 제도입니다. 장애인들의 취업상담부터 직업훈련 그리고 취업 및 적응까지 지원하고 관리하는 이 제도의 이름은 무엇일까요?

월간 <내일>을 유익하게 보셨다면 독자 퀴즈도 풀고 상품도 받아 가세요. 독자 퀴즈의 정답은 책 속에 숨어 있습니다. 정답자 중 추첨을 통해 문화상품권(1만 원)을 드립니다. 퀴즈 정답과 함께 자유로운 의견을 엮어서 적어, 매월 30일까지 <내일> 편집부로 보내주세요.



www.labor21.com
안드로이드와 iOS에서 월간 <내일>을
다운받을 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.



향기

The Scent of a Flower

내일

my Work, my Tomorrow 2018. 4. vol. 516

보내는사람

성명 _____ (남 여)

주소 _____ 휴대폰(- -)

--	--	--	--	--

우편요금 수취인 후납부담
발송유효기간 2017.01.25 - 2019.01.24
서울강남우체국 제41787호

내일
my Work, my Tomorrow 2018. 4.
 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

● 4월호 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