



기업과 직원 모두 행복한 세상

내일

2018. 5
Vol. 517



TALKITALK

Make Your People Feel Good
Love Work, Get a Life

CONTENTS

2018. 5 Vol. 517



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



20

SECTION 3 변화가 시작되는 길

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



32



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 5월호 <내일>

통권 제517호
 등록번호 강남 라00389
 발행일 2018년 5월 25일
 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



차별 없는 능력 중심 채용의 확산 블라인드 채용

출신 대학이 안 좋아서, 외모가 호감형이 아니라서, 특정지역 출신이라서…….
이 같은 사항은 직무 능력과는 상관 없지만 채용에서는 중요하게 평가 받던 요소였습니다.
이에 공정한 능력 중심의 채용을 요구하는 목소리가 높았는데요, 고용노동부는 차별 없는
능력 중심 채용의 확산을 위해 블라인드 채용을 장려하고 있습니다.

글 노혜진

평등한 기회 · 공정한 과정을 위한 블라인드 채용

채용 공정성에 대한 사회적 인식이 높아지고 우수한 인재를 통한 기업 경쟁력 강화가 필요해지면서 기업 역시 직무 능력 중심의 블라인드 채용을 도입할 필요성이 생겼습니다.

블라인드 채용은 입사지원서나 면접 등의 채용 과정에서 지원자의 출신 지역, 신체조건, 가족관계, 학력 등 편견이 개입될 수 있는 정보를 요구하지 않고 직무 수행에 필요한 지식과 기술을 평가하는데 초점을 둔 채용 방식입니다.

블라인드 채용의 특징

01

편견이 있을 수 있는 항목 삭제

블라인드 채용 시 기업은 지원자에게 출신지역, 가족관계, 학력 신체조건 등 업무 수행과 관계없는 사항을 요구하지 않습니다. 이는 면접 위원에게도 동일하게 적용되는데요, 면접 위원은 응시자의 인적 정보를 알 수 없는 상태에서 면접을 실시합니다.

02

공정한 실력 평가 실시

블라인드 채용 시 기업의 인재상과 채용 직무에 관한 내부자료(직무기술서, 직무명세서, 역량사전 등) 또는 NCS를 활용한 직무능력평가 등을 활용하여 인재를 채용하게 됩니다. 공정한 실력 평가를 위해 면접 역시 경험 및 상황 면접 등 체계화된 면접으로 진행되죠.

한눈에 보는 블라인드 채용 도입 방법

선발단계	블라인드 채용 도입 방법	
	직무 능력 중심 채용 평가 강화	편견 요소 제외
서류전형	<ul style="list-style-type: none"> 서류를 평가하지 않는 전형(무서류 전형) 직무와 관련 있는 요소만 평가 ex. 교육사항, 경험사항, 자격사항 등 	<ul style="list-style-type: none"> 선발단계별 편견이 개입되는 요소, 직무와 관련 없는 항목과 질문 등 배제
필기전형	<ul style="list-style-type: none"> 직무와 관련된 지식, 기술, 인성(태도) 등을 주로 평가 ex. 전공지식, 조직적합성 등 	
면접전형 (실기 포함)	<ul style="list-style-type: none"> 직무수행에 필요한 전문성, 인성(태도), 기술 등을 주로 평가 ex. 비판적 사고, 창의력 등 	

민간으로도 확대되는 블라인드 채용

블라인드 채용은 2017년 7월부터 330개 전체 공공기관의 도입을 시작으로 8월부터는 149개 지방 공기업에서도 블라인드 채용이 실시되었는데요, 직무 능력 중심으로 기업이 원하는 인재를 채용할 수 있기에 민간 대기업으로도 확대되고 있는 상황입니다.

블라인드 채용 사례

기업명	블라인드 채용 진행 과정
현대자동차	<ul style="list-style-type: none"> 2013년부터 지원서에 사진, 부모 주소, 생년월일, 본적, 키·체중, 가족관계란 등 개인정보 기입란 삭제 2015년부터 지원서에 동아리, 봉사, 학회활동 기입란 삭제 자기 PR 프로그램에 선발 시 서류전형 면제(무서류)
제니퍼소프트	<ul style="list-style-type: none"> 2005년 창업 이래 현재까지 12년 동안 블라인드 채용 진행 학력, 외모, 성별, 연령에 따른 제한 없음 2017년 채용에서는 자유형식의 이력서 사용 및 학력, 성별, 사진, 연령 적지 말라고 명시 입사지원서 심사 대신 논술과제 작성으로 서류 전형 대체
CJ 그룹	<ul style="list-style-type: none"> 자기소개서 문항 평가 시 이름, 사진, 학교 블라인드 처리 후, 직무를 실제로 수행 중인 현업 부서의 실무자 중 전형 위원을 섭외하여 지원서 평가 서류전형에서 어학점수 입력란을 제거, 글로벌 인재전형에서 영어, 중국어 어학성적 우수자의 경우 명시된 어학시험의 기준 성적을 제출 시 별도의 어학 테스트 면제

스펙에 대한 선입견을 배제하고 실무에 필요한 역량에 집중한 블라인드 채용, 블라인드 채용을 도입하는 기업이 많아질수록 기회는 공정하고 과정은 평등한 사회가 이루어질 것으로 기대합니다.



다가오는 날은 다 좋은 날

다날

'다날'의 이름이 익숙한 분들은 많을 겁니다. 휴대폰 소액결제, 온라인 카드 결제, 본인확인 서비스를 할 때 서비스 제공자인 다날의 이름을 쉽게 찾을 수 있습니다. 휴대폰 소액결제 시장 점유율 1위를 기록하는 다날은 성장의 이유를 '함께 일하는 다날 가족'에게 있다고 말합니다. 2017년 청년친화강소기업으로도 선정된 다날의 이야기를 만나 보시죠.

글 노혜진 사진 이지수

세계 최초 휴대폰 결제 서비스 개발 기업 다날

다날의 탄생은 1997년으로 거슬러 올라갑니다. 당시 휴대폰 벨소리, 통화연결음 등 창의적인 서비스를 선보이며 인지도를 얻었습니다. 2000년 다날은 세계 최초로 휴대폰 결제 서비스를 선보이게 되는데요, 다날 인사지원실 이양우 실장의 말에 따르면 휴대폰 결제는 처음에는 생소하게 느껴졌으나 휴대폰 결제의 편리함을 경험한 이용자들이 점점 늘어남에 따라 회사의 주력 상품으로 자리매김하게 되었다고 합니다.



“현재 휴대폰 소액결제 시장 점유율은 다날이 1위입니다. 2017년 매출액 1,735억 원을 기록하며 매년 사상 최대 매출을 기록하고 있죠. 이 밖에도 상품권, 신용카드, 계좌이체 결제, 본인확인 서비스 등과 함께 자회사인 다날 엔터테인먼트의 음원 및 영상 유통, 달콤파티 노래방 사업 그리고 달콤의 커피 프랜차이즈 사업도 진행하고 있습니다.”

다날 가족으로 대표되는 배려와 존중의 조직문화

다날의 직원들은 모두 '다날 가족'입니다. 회사 전체 직원 160명은 모두 정규직입니다. 자회사의 직원들 역시 한 가족처럼 아끼고 존중하며 생활합니다.

“회사 창립자인 회장이 가장 먼저 가족이라는 호칭을 쓰기 시작했어요. 경영진은 직원들이 내는 작은 의견 하나도 빠짐없이 들으려 합니다. 덕분에 자유롭게 의사소통을 하고 서로에 대한 배려와 존중의 분위기로 업무 만족도가 높습니다.”

이 밖에도 사내 동호회, 소규모 직원 릴레이 모임과 2주에 한 번씩은 다날 모든 가족이 함께 모여서 점심을 먹기도 합니다. 장기근속자에게는 4년마다 해외여행을 보내 주고, 5년마다 근속포상금을 지급하기도 합니다. 1년에 두 번 우수 사원을 포상하여 상금을 지급하고 사내 아이디어를 공모하여 제안이 채택되면 포상금이 수여됩니다. 여직원을 위한 배려 정책도 있습니다.

“여성 직원의 비율이 30% 정도인데요, 임신을 하게 되면 2시간씩 단축근로를 할 수 있고, 출산휴가와 육아휴직을 다녀 온 후 100% 본인의 업무로 복귀할 수 있습니다.”



청년들을 위해 시작한 청년내일채움공제

“2017년에 청년내일채움공제에 대해서 알게 되었는데, 좋은 제도라고 생각했어요. 우리 회사에 입사하는 청년들은 물론 회사도 청년들에게 하나라도 더 지원을 해 줄 수 있고 그로 인해 청년들의 애사심도 높아지는 결과를 얻을 수 있다고 생각했어요.”

다날은 제도에 대해 자세히 알아보고 난 후 2017년 10월 청년내일채움공제의 대상자를 모집했습니다. 이에 2017년에는 17명, 2018년에는 8명의 청년내일채움공제 대상자가 생겼죠. “2017년에도 30명가량의 신규 채용을 진행했어요. 청년내일채움공제에 대해서 모르는 신규 입사자들에게 제도의 취지를 설명하고, 가입을 권유하기도 했어요. 좋은 제도라고 생각하기 때문에 앞으로도 지속적으로 신입사원들에게 청년내일채움공제에 대해 얘기할 생각입니다.”

2018년 다날의 올해의 슬로건은 ‘혁신을 넘어 플랫폼으로’입니다. 다날은 기존의 휴대폰 결제 서비스뿐만 아니라 다양한 신규 사업에 대한 도전을 통해 새로운 비즈니스 플랫폼을 구축하는 것을 올해의 목표로 삼고 있는데요, 안전하고 편리한 서비스를 많은 사람들이 이용할 수 있도록 많은 청년들이 다날에서 노력하고 있습니다. 새로운 다날의 서비스가 사람들의 일상을 보다 즐겁고 편리하게 채워가길 응원합니다.



MINI INTERVIEW

내 길을 찾게 해 준 다날 **맹인영** 사원

저는 2개월 전에 다날에 입사한 26세 맹인영이라고 합니다. 컴퓨터 소프트웨어를 전공한 저에게 다날은 가고 싶은 회사였습니다. 특히 대학교 2학년 때 제가 좋아하는 네트워크 분야로 전공을 정하면서 당시 인기가 사라지고 있던 이 분야에 대한 주변의 우려 섞인 이야기를 듣기도 했습니다. 하지만 그 후 네트워크 분야의 중요성이 다시 한번 알려지게 되었고 다날에 취업하여 네트워크 개발자로 일하게 되면서 제가 선택한 길이 옳았음을 확인할 수 있었습니다. 저는 지금 청년내일채움공제에 참여하고 있는데, 청년내일채움공제에 대해서는 입사 전인 대학교 4학년 때 취업에 대해 알아보면서 알게 되었습니다. 면접 당시 회사에서 이 제도에 대해 자세히 설명을 해주어 가입하게 되었는데, 목돈을 모을 수 있다는 희열, 내가 이 회사의 소속이라는 자부심 등이 생겨서 더욱 즐겁게 일하고 있습니다.

함께 성장하는 것의 힘

브레인즈스퀘어(주)

‘빨리 가려면 혼자 가고, 멀리 가려면 함께 가라.’라는 아프리카 속담이 있습니다. 한 소프트웨어 벤처기업은 이 속담처럼 직원들과 함께 먼 미래를 같이 보고 함께 성장해 오고 있는데요. 한국 SW산업협회에서 ‘SW경쟁력대상’ IT 인프라 분야에서 3년 연속 최우수상을 받고, 2018년 **청년친화강소기업**으로도 선정된 브레인즈스퀘어의 이야기입니다.

글 이아름 사진 이지수

시대의 흐름과 발맞추는 통합관리솔루션

브레인즈스퀘어는 국내 IT환경이 본격화되던 2000년에 문을 열었습니다. 주력 사업은 IT 시설을 종합 관리하는 통합관리솔루션 개발·공급입니다. 쉽게 말해, 기업이나 공공기관의 서버, 네트워크, 부대설비 등을 총괄하는 관제 프로그램을 만들고 유지·보수하는 일인데요, 독자적인 프로그램을 개발하며 기술개발을 이어온 덕에 국내 500여 개 이상의 고객사를 보유하고 있습니다. 2012년엔 미국 실리콘밸리에 현지법인을 설립하고, 2015년엔 일본 도쿄에 지점을 세우며 세계 시장으로 나아가고 있어 지속적인 성장이 기대되는 기업입니다.





직원들을 배려하는 업무환경

브레인즈퀘어는 회사와 직원 간의 '동업자정신'을 추구합니다. 이를 실천하기 위해 매년 전 직원에게 수익의 일정 부분을 인센티브로 지급하고, 2년에 한 번씩 전 임직원이 함께 해외연수를 다녀오기도 합니다. 이 밖에도 '임직원 개개인이 발전하고 행복해야 회사가 성장할 수 있다.'는 강선근 대표의 생각에 따라 직원들을 배려하는 업무환경을 갖추고 있습니다.

성수동에 위치한 본사는 건물의 5개층을 사용하고 있는데, 맨 위층에는 북카페와 카페테리아가 있어 편안한 휴식공간을 제공합니다. 좌식 회의실과 편하게 통화를 할 수 있는 폰부스, 임신한 직원을 위한 모유수유실도 있죠.



회사와 함께 저 넓은 세상으로

브레인즈퀘어는 세계를 무대로 삼는 회사이기에 직원들의 시야와 생각의 폭을 넓히는 것이 중요하다고 생각하고 있습니다. 이를 위해 소프트웨어 관련 해외 전시회에 매년 6~7회 참여하며 직원 중 약 20%를 전시회 참관단으로 파견합니다.

지난 4월에는 미국 샌프란시스코 RSA 전시회 참가와 구글, 애플 등 다국적 기업을 견학했는데, 신기술 동향을 살피고 타 기업의 사내문화를 탐방할 수 있는 기회였다고 해요. 인프라코어 팀의 노현석 대리는 5일간 해외연수와 7~8일간 전시회 참관 등이 직원들에게 많은 경험과 에너지를 준다고 말합니다.

"청년 사원들 입장에서선 더욱 반가운 일정이예요. 회사 차원에서 여행과 전시회를 보내주는 것이니 동기부여도 되고, 직원들을 생각해 준다는 기분도 들죠."

서로의 작은 일상을 공유하는 행복

브레인즈퀘어는 여성가족부가 선정한 '가족친화 우수기업'이기도 합니다. 가정의 달인 5월에는 직원들의 가족과 함께 하는 '패밀리데이'를 진행한다고 해요. 희망하는 직원 가족들과 함께 글램핑, 수상레저 등을 함께 체험하는데요, 가족 구성원들이 부모 혹은 자녀의 회사를 이해하는 기회가 되어 더욱 의미 깊다고 합니다. 경영지원실 윤우철 부장은 '직원들이 소소한 추억을 남기고, 서로의 일상을 공유하는 것이 회사에 대한 애정을 높이고, 단단한 팀워크를 만드는 방법'이라고 설명했습니다. 계간으로 발행되는 사보 역시 브레인즈퀘어만의 독특한 소통방식입니다.

"회사 직원들의 가족 이야기부터 개인적인 취미활동 혹은 회사의 이슈 등을 담은 소식지죠. 직원들이 직접 글을 쓰고, 발행하기 때문에 투박하기도 하지만, 그만큼 애정이 고스란히 담겨요."



의견을 나누며 함께 성장하는 기업

서로 의견을 나누는 데 스스럼없는 분위기도 브레인즈퀘어만의 장점입니다. 정기적인 소통을 통해 가치를 공유하고, 직원들의 소소한 고충까지 나누고 있죠. 매일 아침 카페테리아에서 제공되는 간단한 아침 식사는 '사내 호프데이' 등을 통한 경영진과의 대화에서 나온 의견을 반영한 것이었습니다.

올해 브레인즈퀘어의 화두는 '노력을 통해 될 때까지 꾸준히'입니다. 회사의 메인 제품인 Zenius의 성장세를 몰아 세계 시장 진출을 기대 중이라고 해요. 'IT업계는 흐르는 물과 같아서 고여 있으면 그대로 도태된다.'는 마음가짐으로 변화의 한가운데로 나아가려는 회사. 직원들의 노력과 회사의 의지가 있는 한 브레인즈퀘어의 성장은 계속될 것입니다.



기업을 배우고 역량을 키우면 백전백승

청년취업아카데미

급격한 고학력화와 기업의 경력자 채용 선호가 높아지면서 청년들은 일자리가 없다고 호소하고, 기업은 적절한 인재가 없다고 호소합니다. 이에 대안으로 나온 것이 청년취업아카데미입니다. 전공 여부와 상관없이 깊이 있는 업무역량을 심어주고, 나아가 청년의 미래를 밝혀주는 청년취업아카데미. 교육생과 회사 모두가 만족하는 **청년취업아카데미**의 장점과 효과를 소개합니다.

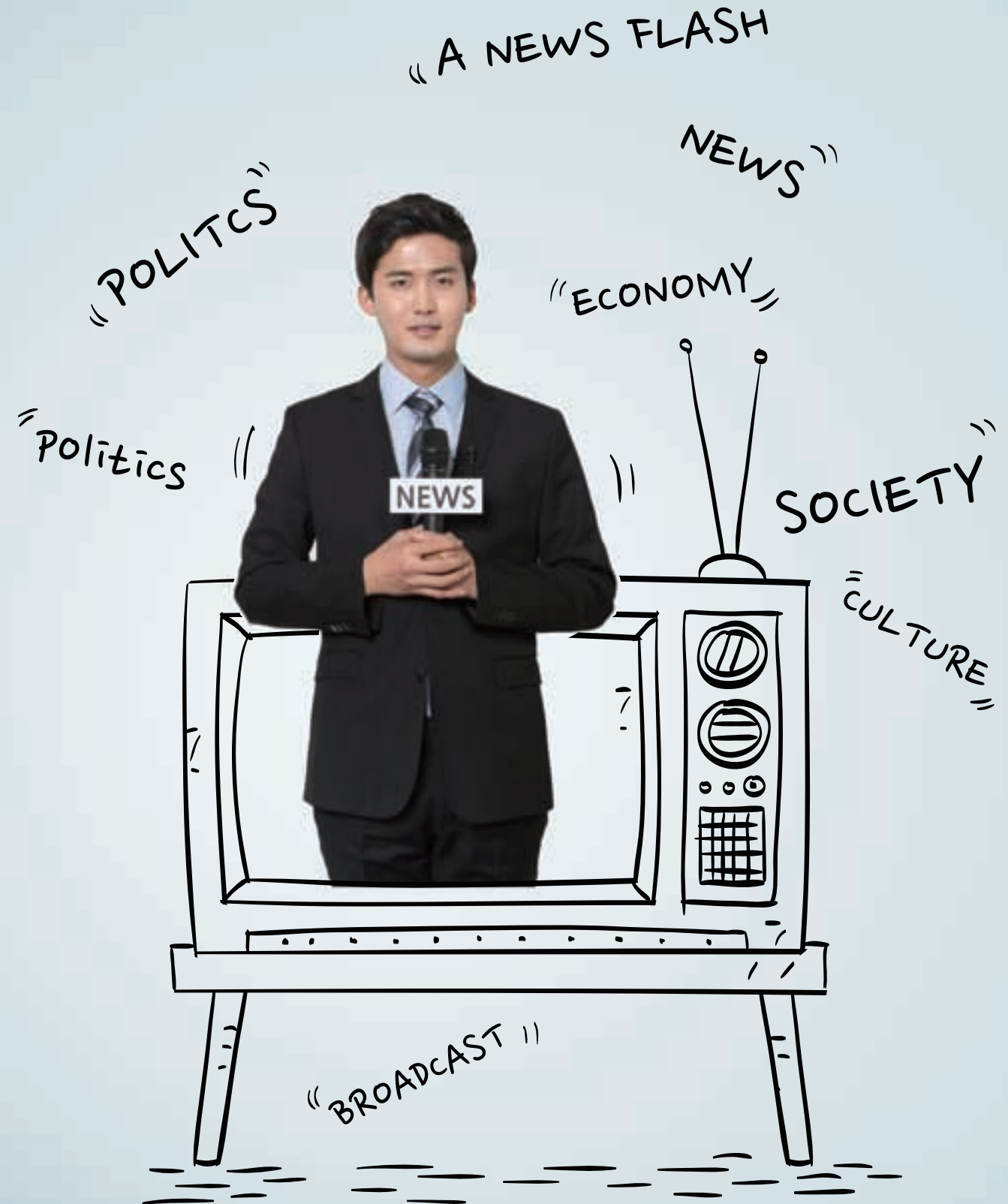
글 강숙희

교육비 무료! 학점 인정!

청년취업아카데미는 기업 수요에 맞는 내용의 교육을 통해 커스터마이징(customize)화된 인재를 육성함으로써 청년들이 대학 졸업 후 우량기업으로 바로 이동할 수 있도록 만들어진 프로그램입니다. 기업과 사업주단체 등 운영기관이 대학과 협력해 회사에서 필요로 하는 부분에 대한 적합한 교육과 훈련과정을 대학 재학생 및 졸업 예정자들에게 제공하는데요, 나아가 취업으로 연계한다는 목표를 가지고 있지요. 이 프로그램을 통하면 학생들은 교육을 무료로 수강할 수 있어 부담이 적은 데다, 협약대학 재학생의 경우는 이 과정이 학점으로도 인정될 수 있습니다.

인문계 전공자를 위한 특화과정!

청년취업아카데미는 단기과정(200시간 이내), 장기과정(600시간 내외), 창작과정(평균 300시간 내외)으로 나뉘어 해마다 내용을 현실화하면서 업그레이드하고 있는데요. 정보통신, 경영 및 회계, 기계, 디자인, 빅데이터 등 다양한 분야의 과정을 운영하고 있으며, 특히 취업 현실이 더 열악한 인문계 전공자들의 취업 지원을 위해 특화과정을 개설해 운영하고 있습니다. 올해의 경우는 280여 개 과정이 서울과 경기를 비롯해 전국적으로 개설될 예정이에요.





전공을 살리거나 새로운 분야 찾기 모두 OK!

기본적으로는 인문계 학생들의 접근이 쉽도록 유통, 수출입, 서비스, 마케팅, 방송 제작 등의 과정을 운영함으로써 전공을 찾아갈 수 있도록 하고 있고요, 이 외에도 인력 수요가 많은 IT, SW 분야로 진로를 바꾸고 싶은 인문계 학생들을 위해 프로그래밍, 데이터베이스 관리, 데이터 관리자 등의 교육과정도 운영하고 있어요. 교육기간 동안 해당 분야에 대한 기초는 물론 심화내용까지 다뤄 비전공자가 새로운 분야에 대한 충분한 역량을 갖출 수 있도록 말이지요.

실질적이고 직접적인 교육생 경험담!

이 프로그램을 거친 교육생들이 공통적으로 말하는 청년취업아카데미의 장점이 있습니다. 시작부터 끝까지 잘 따라가기만 하면 취업도 취업이지만, 기업에서 필요로 하는 역량이 무엇인지, 또 자신의 강점과 약점이 무엇인지, 진로 방향이 제대로 섰는지 등 단순 취업이 아닌 깊이 있는 미래에 대한 통찰이 가능하다는 것이지요. 이에 청년취업아카데미에 관심 있는 학생들에게 더 와닿을 수 있도록 교육생들이 꼽은 대표적 프로그램과 그 효과를 간략하게 소개할까 합니다.

option 1 → **팀워크 프로그램 통해 사회생활 맛보기**
 단체로 학습하는 과정이기에 팀워크를 배울 기회가 많습니다. 다양한 프로그램을 통해 역할 분담 등 효율적인 팀워크를 익혀나갈 수 있고요, 실제로 배운 내용을 집약적으로 보여줄 수 있는 프로젝트 발표를 통해서도 기획부터 협의와 표현에 대해 함께 고민하는 시간도 주어져요.

option 2 → **자소서 지도와 모의면접 통해 표현법 배우기**
 자기소개서 첨삭지도를 통해 문제점을 깨닫고, 자신의 강점을 표현하는 방법도 배울 수 있습니다. 또 모의면접은 많은 교육생들이 크게 도움을 받는 부분이에요. 이 과정에서는 논리적이고 간결하게 답하는 법을 다듬어 나갈 수 있는데요, 실제 기업의 인사담당자들이 참여하기 때문에 현실적인 조언도 들을 수 있고, 회사마다 공통적으로 물어보는 예상 질문도 미리 알 수 있습니다.

option 3 → **현장실습과 전문가 만남 통해 경험 넓히기**
 현장실습은 교육생들이 가장 가슴 두근거린다고 말하는 시간입니다. 이 시간에는 실제 기업을 견학하거나 관련 전문가와의 만남도 가질 수 있어요. 현장의 모습을 보고 전문가들과 대화를 나누면서 분야에 대한 실질적인 개념을 정립하고, 그들의 경험을 간접적으로나마 익힐 수 있어요.

*더 자세한 내용이 궁금하다면 청년취업아카데미 홈페이지(myjobacademy.kr)를 참고하세요.

상상했던 모든 일을 현실로 만드는 가상현실전문가의 세계

KAIST 우운택 교수



얼마 전에 선풍적인 인기를 끈 포켓몬 고를 기억하실 겁니다. 휴대폰으로 비춰 보면 아무것도 없는 거리에 귀여운 포켓몬들이 돌아다니고 있는 것을 확인할 수 있었는데, 이는 증강현실을 구현한 것입니다. 상상을 현실로 만들고 있는 **가상현실전문가**의 세계를 소개합니다.

글 노혜진 사진 임남진



만드는 사람의 상상력이 펼쳐지는 가상현실

국내에서 가상현실 분야의 선구자로 꼽히는 KAIST 우운택 교수에게 '가상현실'이란 무엇인지 정의를 물어 보았더니 3가지 요건이 있다고 말했습니다.

“가상현실은 컴퓨터가 만드는 상호작용 가능한 디지털 세상이나 공간을 말합니다. 이를 충족하기 위해서는 3가지가 필요한데요, 가장 먼저 가상공간을 만드는 사람의 상상력, 현실과 가상이 구분이 되지 않게 만드는 몰입감, 물건을 만지거나 미는 등의 행동을 했을 때 현실과 같은 느낌을 이끌어 내는 상호작용감이 있어야 합니다.”

이러한 가상현실은 NASA나 보잉 등에서 훈련용으로 쓰인 게 먼저라고 합니다.

“몰입감과 함께 시간과 공간의 한계를 극복하는 것이 가상현실의 속성이라고 할 수 있습니다. 물건을 직접 가상공간에서 체험해 보고 주문하거나 원거리에 있는 사람들과 협력하는 것도 가능하죠.”

1990년대 크게 화제가 되었던 가상현실

이러한 가상현실은 1990년대부터 2000년대까지 큰 인기를 끌었다고 합니다. 실제로 가상현실의 역사는 더 오래되었지만 1980년대까지는 주로 관계자들 사이에서만 주목을 받다가 컴퓨터의 발전과 함께 1990년대 초반부터 일반인들의 주목을 받기 시작했다고 해요.

“하지만 당시에도 기술의 한계 때문에 가상현실이 제대로 구현되지 못했어요. 투자를 해도 성과가 크게 안 나오는 상황이라 2000년대 들어서는 급격히 인기가 식었죠. 저는 가상현실의 인기가 사그라들 무렵인 1990년대 말에 지능 공간에서의 가상현실 실현에 처음으로 주목하기 시작했습니다.”

전자공학과 전공이었던 우운택 교수는 2001년 유비쿼터스 가상현실(UVR) 연구실을 시작하면서 유비쿼터스컴퓨팅 개념이 구현된 현실에서 직접 체험하는 유비쿼터스 가상현실에 대한 새로운 개념을 만들게 됩니다.

“2001년에 시작한 UVR 연구는 ‘Ubiquitous Computing+VR’이라는 뜻으로 지능이 있는 현실 공간에서의 가상현실을 체험하도록 하는 연구를 말합니다. 최근 논의되고 있는 빅데이터, 사물 인터넷, 인공지능 등을 기반으로 한 가상증강현실의 최초 개념이라고 생각하시면 돼요. 현실 어디서든 ‘눈치 있는 가상’을 체험할 수 있게 만들자는 것이 목표였죠.”



상상하는 모든 것이 가능한 세상

현재 우운택 교수가 진행하고 있는 연구는 가상현실은 현실에서 일어나는 일을 가상세계에서 그대로 구현하는 것입니다.

“어느 한순간 한 장면만 가상세계에서 구현하는 것은 상대적으로 쉬워요. 하지만 현실은 가변성과 지속성이 있습니다. 계속 바뀌죠. 그 바뀌는 상황을 모두 가상세계에 그대로 옮기고 반영하는 것은 쉽지 않은 일입니다.” 우운택 교수는 향후 가상세계 구축이 완료되면 이 가상세계를 현실로 옮겨와 현실에서 가상의 세계나 정보를 체험하고 경험을 획득·관리하고 또 공유하도록 하는 것을 목표로 하고 있다고 하는데, 기술은 놀라운 속도로 발전하고 있기 때문에 이 같은 상황이 구축되는 것을 멀지 않은 미래로 보고 있습니다.

“스마트폰이 엄청나게 발달했잖아요. 10년 전만 해도 우리가 휴대폰으로 이 많은 일을 처리할 수 있을 거라고 누구도 상상하지 못했어요. 그만큼 기술의 속도는 빠릅니다. 우리가 영화에서나 보던 현실과 가상의 경계가 없어지는 것은 그리 멀지 않은 미래라고 생각해요.”



다양한 전공의 사람들이 필요한 분야

가상현실전문가가 되기 위해서는 어떤 분야를 전공하는 것이 좋은지를 물어 보니 ‘모든 분야의 전문가가 함께 만들어 내는 것이 가상현실’이라는 대답이 돌아옵니다.

“가상현실을 구현하는 것 자체는 이공계 분야에서 하는 일이지, 수학적·공학적인 지식이 필수입니다. 하지만 가상현실을 제대로 만들기 위해서는 컴퓨터 비전, 그래픽스, 상호작용, 네트워크, 데이터베이스/시스템 관리는 물론 심리학, 인문학, 사회학, 디자인, 예술 같은 모든 분야의 전문가가 합심해야 하죠. 가상현실 분야에서 일해 보고 싶다면 어떤 분야든 자신의 전공을 살릴 수 있습니다.”

우운택 교수는 가상현실은 앞으로 기술이 발달함에 따라 적용 영역을 더욱 크게 확장시킬 수 있다고 말하는데, 지금까지는 군사, 의료, 교육, 게임 등과 같은 특화된 시장에서 사용했다면 일상생활에서도 가상현실을 누구나 쓸 수 있는 시대가 올 거라고 예측하기도 했습니다.

상상을 현실로 만드는 가상현실전문가의 세계, 어떠셨나요? 우운택 교수는 가상현실전문가가 되기 위한 첫 번째 조건으로 ‘상상력’을 꼽기도 했는데, 인간의 무궁무진한 상상이 어디까지 현실에 펼쳐질지 기대됩니다.



좋아하기에 잘하고 싶은 한 가지

윤성원

우연히 컴퓨터 이론을 배우게 된 한 초등학생은 컴퓨터가 자신의 길임을 직감했습니다. 학창 시절 내내 쏟아부은 노력은 그를 나라를 대표하는 실력자로 만들었습니다.

제44회 국제기능올림픽대회 IT네트워크시스템 분야에서 금메달을 목에 건 윤성원 씨의 이야기를 들어보았습니다.

글 박정은 사진 김정호

컴퓨터 공부에 푹 빠진 소년

초등학교 4학년 때, 윤성원 씨는 컴퓨터의 매력을 처음 알게 됩니다. 방과 후 학습 프로그램으로 '컴퓨터 입문' 과목을 들으면서 컴퓨터에 흥미를 느낀 것이죠. 그때부터 그는 막연하게나마 컴퓨터 관련 직업을 꿈꾸게 됐다고 합니다.

중학교에 입학한 이후에도 컴퓨터에 대한 관심은 사라지지 않았습니다. 중학교 2학년 때 독학으로 각종 컴퓨터 관련 자격증을 취득하면서 컴퓨터 분야로 나아가야겠다는 확신을 가졌다고 해요. 그렇게 중학교 3학년이 된 윤성원 씨는 인천전자마이스터고등학교로 진학을 결심합니다.

“당시 부모님은 제가 인문계 고등학교에서 공부하길 바라셨어요. 그런데 전 어려서부터 적성과 진로가 확실했기 때문에 마이스터고등학교 진학을 포기할 수 없었습니다.”

윤성원 씨는 기숙사 생활을 감수하며 인천마이스터고등학교에 입학하는데, 얼마 후부터 학교의 '컴퓨터 정보통신 기능반'에 들어가서 각종 기능대회 출전을 위한 준비와 훈련을 거듭하게 됐습니다.





자신과의 싸움이었던 전국대회 준비

윤성원 씨는 기능반에서 공부하며 선배들의 지도와 도움을 많이 받았다고 회상합니다.

“처음 기능반에 들어갔을 때 선배들이 책 한 권 건네주면서 ‘한 달 동안 읽어보라.’고 했어요. 다 읽고 어느 정도 감을 익히고 나서 또 다른 책을 받아서 공부했어요. 모르는 건 선배들에게 질문했구요.”

기능반 생활을 시작한 지 9개월이 지나고, 2학년 상반기에 열린 지방대회에서 윤성원 씨는 은메달을 수상합니다. 그 후 하반기에 열릴 전국대회 준비에 매진했는데, 그는 전국대회를 준비할 때가 살면서 가장 힘들었던 시기라고 말합니다.

“지금은 웃으며 말하지만, 그 당시에는 정말 치열했어요. 직전 연도에 기능반 선배들이 전국대회에서 금·은·동메달을 모두 수상해서 저도 잘해야겠다는 생각도 컸죠. 최선을 다해 준비했어요. 기숙사에 들어가기 어려운 새벽 2~3시에 훈련이 끝나면 그대로 교실 바닥에서 잠들었죠. 전국대회 한 달 전부터는 밤을 새운 적도 많았습니다.”

대망의 전국대회 날, 윤성원 씨는 전략을 하나 세웠습니다. 풀이 속도는 빠르지만 사소한 실수가 많은 것을 고려해 대회 도중 실수하더라도 모든 문제를 끝낸 후에 고치자는 것이었죠. 쉬운 연습과 대비 덕일까요? 윤성원 씨는 리눅스, 윈도우, 시스코, 패킷트레이서의 네 과제가 부여된 2015년 전국기능경기대회 IT 네트워크시스템 종목에서 금메달을 가슴에 품게 됩니다.

긴장과 감동의 국제기능올림픽대회

2016년 고등학교 3학년이 된 윤성원 씨는 제44회 아부다비 국제기능올림픽대회 국가대표로 선발됩니다. 나라를 대표하는 IT네트워크시스템 선수가 된 윤성원 씨는 어깨가 무거워져 더욱 열심히 준비했다고 해요. 6개월의 준비 기간 동안 매일 밤 10시나 11시까지 훈련한 것은 물론이고, 문제가 풀리지 않으면 며칠씩 고민하기도 했다고요. 인터넷 검색을 하거나 서버를 다시 구축해서 안 풀리던 문제를 해결하고 나면 그렇게 뿌듯할 수 없었다고 합니다.

국제대회 경기는 과제별로 하루 4시간씩 나흘에 걸쳐 이뤄졌는데, 윤성원 씨는 경기 당시를 떠올리며 ‘머리보다 손이 먼저 움직였다.’고 말합니다. 눈 감을 새도 없이 컴퓨터 화면 속 지시를 따라 문제를 풀고 나면 어느새 4시간이 지나 있었다고요. 나흘의 시간이 빠르게 흘러갔습니다.

“실수 없이 경기를 마쳤다고 생각했는데, 전국대회의 심사장이셨던 국제대회 심사위원님이 제 채점 점수가 낮다며 금메달은 어려울 것 같다고 말씀하셨어요. 그래서 금메달에 대해 기대하지 않고 있었죠.”

그런데 모든 경기가 끝나고 다음 날 진행된 시상식에서 윤성원 씨의 이름이 금메달 수상자로 호명됐습니다. 전혀 예상하지 못했던 상태에서 받으니까 더욱 벅찼는데, 주변 사람의 응원에 보답하게 돼 안도의 한숨을 내쉬었다고 합니다. 무엇보다도 자신에 대해 더욱 두터운 믿음을 갖게 됐죠.



넓고 깊게 알려 도움을 주는 사람

윤성원 씨는 현재 삼성전자 네트워크사업부에서 5G와 가상화 기술 개발 업무를 맡고 있습니다. 2015년 전국대회 이후 입사해서 2016년 국제대회까지 끝마치고 회사 일을 시작했는데, 어릴 적부터 좋아했던 컴퓨터를 업으로 삼은 만큼 지금 하는 일에 큰 흥미를 느낀다는 그입니다.

“회사 일을 하면서 제가 알고 있는 것보다 알아야 할 부분이 많다는 것을 깨닫고 있는데요, 모르는 게 많아서 더 동기부여가 되고 재미있어요. 업무에 필요한 지식을 섭렵해서 더욱 능숙해지는 것이 목표입니다.”

그는 풍부한 지식을 혼자만 간직하지 않고 주위에 도움을 주는 데 쓰고 싶다고도 덧붙였습니다. 업무에 대한 이해도도 높고, 모르는 것을 물어보면 친절하게 설명해 주는 회사 선배를 보며 든 생각이라고 해요. 특히 가상화 기술에 대해 관심이 많은 윤성원 씨는 관련 지식을 폭넓게 숙지해 강의나 책을 출간하는 게 꿈이라고 합니다. 어려서부터 자신의 길에 믿음을 갖고 정진해 온 윤성원 씨의 꿈이 현실이 되기를 응원합니다.



기업과 노동자 모두 웃는 사회를 만듭니다

시간선택제·유연근무제 지원 제도

기업을 운영하는 입장에서 보면 노동자들이 원하는 근무 시간에 맞추는 것은 여간 어려운 일이 아닙니다. 하지만 임신과 육아, 건강, 자기계발 등 다양한 이유로 일하는 시간을 줄이거나 바꾸고 싶은 노동자들이 생기게 마련이죠. 이런 노동자와 기업을 위해 고용노동부가 지원제도를 마련했습니다. 기업과 노동자 모두 웃는 사회를 만들기 위한 시간선택제·유연근무제 지원제도를 알아봅시다.

글 노혜진



노동자들의 근로 편의를 실현하는 시간선택제

시간선택제 일자리란 노동자의 필요에 따라 전일제 노동자보다 짧게 일하면서 기본적으로 근로조건이 보장되고 차별이 없는 일자리입니다. 정부는 시간선택제 노동자를 신규로 고용하거나 전일제 노동자를 시간선택제로 전환하는 사업주를 지원하여 다양한 시간선택제 일자리의 확산을 추진 중에 있습니다.

시간선택제 신규 고용 지원

근무체계 개편 또는 새로운 직무 개발 등을 통해 시간선택제 일자리를 창출하는 사업주에게 인건비의 일부를 지원함으로써 구직자(실업자)에게 양질의 시간제 일자리를 제공하는 제도입니다.

시간선택제 전환 지원금

전일제로 일하던 노동자가 필요한 때(임신, 육아, 학업, 간병 등) 일정기간 시간선택제로 일하고 사유가 해소되면 전일제로 복귀하는 것을 제도적으로 허용한 사업주를 지원하는 제도입니다.

지원금 지원 요건

시간선택제 신규 고용

- 무기계약 체결
- 4대 사회보험 가입
- 주 15시간~30시간 근로
- 최저임금 110%(단, 중견기업을 제외한 대기업은 120%) 이상 임금 지급
- 전자·기계적 방법에 의한 근태관리(월 5일 이상 누락 시 지원 제한)
- 전일제 노동자와 균등 대우(근로시간비례 원칙)
- 전일제 노동자 채용 시, 전일제 전환 기회 우선 부여

시간선택제 전환

- 전환제도 도입
- 노동자 청구에 따라 주 15~30시간으로 단축 근로(단, 초등학교 1학년 자녀를 양육하기 위한 경우는 35시간)
- 전환기간 최소 2주 이상
- 전자·기계적 방법에 의한 근태관리(월 5일 이상 누락 시 지원 제한)
- 노동자 전환일로부터 6개월 이내에 지원금 신청

지원금 지원 내용

- 신규고용의 경우, 노동자 1인당 중소·중견기업 월 60만 원, 대기업 월 30만 원을 1년간 지원
- 전환의 경우, 노동자 임금감소액 보전금 월 최대 40만 원, 간접노무비 20만 원(중소·중견기업에 한함), 대체인력 인건비 중소·중견기업 월 60만 원, 대기업 월 30만 원을 각 1년간 지원

일하는 시간과 장소에 제약이 없는 유연근무제

노동자의 상황에 따라 일하는 시간과 장소에 제한이 없어진다면 어떨까요? 원하는 시간에 원하는 장소에서 일할 수 있는 유연근무제는 최근 일·생활 균형에 대한 인식이 높아지면서 제도를 시행하는 기업들도 많아지고 있는데요, 고용노동부는 이런 유연근무제를 시행하는 기업들을 지원하는 제도를 시행하고 있습니다.

다양한 유연근무제의 종류

시차출퇴근제	1일 8시간, 주 40시간의 소정근로시간을 준수하면서 출퇴근 시간을 조정하는 제도
선택근무제	1개월 이내의 정산기간(주 단위를 평균하여 1주 소정근로시간이 40시간을 초과하지 않는 범위에서 1주 또는 1일 근무시간을 조정하는 제도
재량근무제	근로시간 배분과 업무수행방법을 노동자의 재량에 맡기고 사용자와 노동자간 합의한 시간을 근무한 것으로 인정하는 제도
재택근무제	노동자가 정보통신기기 등을 활용하여 사업장이 아닌 자택에 업무공간을 마련하여 근무하는 제도
원격근무제	주거지, 출장지 등과 인접한 원격근무용 사무실에서 근무하거나 사무실이 아닌 장소에서 모바일 기기를 이용하여 근무하는 제도

유연근무제 지원 요건

- 유연근무제를 도입하고 전자·기계적 방법으로 근태 관리 시스템을 구축한 중소·중견 기업
- 활용 노동자 1인당 주3회 활용 시 주당 10만 원, 주 1~2회 활용 시 주당 5만 원 최대 1년간 지원
- 전체 피보험자 수의 30% 한도 내에서 최대 70명 지원(시차출퇴근제의 경우 최대 50명 지원)

유연근무제 지원 선정 우대 기업

- 정부가 주관하는 각종 우수, 인증 기업 등으로 선정된 기업
- 고용노동부 장관 또는 지방청(지청)장과 사내 하도급 노동자 근로조건 보호 가이드라인 또는 기간제근로자 고용안정 가이드라인 준수 협약을 체결한 기업
- 일터혁신 컨설팅 참여 기업
- 일·생활 균형 캠페인 참여 기업

※ 시간선택제·유연근무제 지원 제도에 대해 더 자세한 사항이 알고 싶다면 지금 일·생활 균형 홈페이지 (www.worklife.kr)에 접속해 보세요.





꿈을 설계하고 나를 알리며 꿈꾸는
제2의 인생

한 상 호

최근 어려워진 경제 상황은 오랫동안 한 회사에 몸담았던 사람들이
설 자리를 잃게 만들었습니다.

그리고 많은 사람들이 퇴직 후에 창업을 시도했습니다.

하지만 경험하지 않은 회사 밖의 세상은 냉정했습니다.

오늘의 주인공 한상호 씨도 마찬가지였습니다.

자료 제공 노사발전재단

27년 회사 생활 후 계획했던 창업

한상호 씨는 D그룹에서 수출입 업무와 해외시장 관리를 하며 직장 생활을 시작했습니다. 이후 10년 동안 글로벌 기업에서 유럽 주재원으로 회사 경영에도 참여하고 인사, 교육 업무도 수행했죠. 다시 한국으로 돌아와서는 자동차 기업에서 국내 및 해외 영업을 맡아 일했습니다. 그렇게 27년을 꾸준히 일하면서 지냈던 그는 50세를 넘기면서 불안해지기 시작합니다.

“퇴직 후에는 무엇을 해야 할지 고민이 됐어요. 차라리 좀 더 일찍 퇴직해서 내 사업을 시작해야겠다는 생각이 들었죠. 퇴직 전에 많은 준비를 하고 2012년에 사표를 냈습니다.”

하지만 사업은 6개월 만에 접게 됩니다. 열심히 모았던 돈과 퇴직금까지 날린 상황이었죠. 하지만 한상호 씨는 다시 한번 일어서기 위한 결심을 합니다.

인생의 터닝포인트를 찾기 위해 이수한 다양한 교육

한상호 씨는 해외 생활을 오래 하고 무역 경험도 있는 자신의 경험을 좀 더 구체화하기로 했습니다. 그는 바로 한국무역협회 아카데미에서 운영하는 무역실무 3개월 과정을 들으며 부족한 부분을 채워 나갔습니다.

“해외 생활 경험, 무역 경험이 있으니 잘할 수 있을 줄 알았어요. 하지만 한국무역협회에서 중소기업 컨설팅을 하다 보니 부족한 점이 보였죠. 저는 회사에서 B~F에 집중된 무역일을 했다면 기업을 컨설팅하기 위해서는 A~Z까지 다 알아야 했거든요.”

한상호 씨는 이후 한국FTA산업협회에서 운영한 FTA활용 전문 컨설턴트 양성과정을 비롯해 많은 교육을 이수하며 준비를 합니다. 하루 수강료가 85만 원인 강좌도 필요하다면 수강했을 정도로 교육에 투자를 아끼지 않았죠.

300번의 두드림 끝에 얻게 된 기회

한상호 씨가 취업하기 전까지 5년 동안 쓴 이력서는 300통이 넘습니다. 퇴직 후 **중장년일자리희망센터(이하 중장년희망센터)의 재도약 프로그램**에 참가하여 취업 준비 지도를 받은 그는, 눈에 띄는 채용공고만 있으면 이력서를 냈지만 연락이 오는 곳은 없었다고 해요.

“연락이 하도 없으니까 포기하고 싶은 마음도 생겼죠. 그때 고용노동부에서 나온 ‘나의 101번째 이력서’라는 포스터를 봤습니다. 무슨 이력서를 101번이나 쓰나 싶었지만 희망을 놓지 말라는 격려처럼 느껴져서 재취업에 계속 도전했죠.”

300번의 두드림 끝에 그는 2017년 11월 K대에 동지를 틀 수 있게 되었습니다. 중장년희망센터에서 매주 한 번씩 보내 주는 취업정보 메일에서 K대 산학협력중점교수 채용공고를 보게 된 한상호 씨가 기회를 놓치지 않았던 것이죠.



꿈을 설계하고 자신을 알려라

한상호 씨는 취업에서 이력서의 중요성을 강조합니다. 이것저것 다 할 수 있다고 이력서에 쓰는 것은 다 못한다는 소리와 같다는 것이죠.

“이력서에는 전문성을 담아야 합니다. 그리고 예전에 금송아지를 가지고 있던 것은 소용없어요. 현재가 중요하죠. 과거 경력에 더해 현재 하고 있는 것이 나타나야 살아 있는 이력서가 됩니다.” 한상호 씨는 현재 K대 학생들의 꿈 설계를 안내하면서 기업과도 연결해주는 다리 역할을 하고 있는데요, 자신이 늘 즐겁고 열정적일 수 있는 이유는 바로 ‘Design your dream & Sell yourself (꿈을 설계하고 자신을 알려라)’를 실천해 오고 있기 때문이라고 말합니다.

“행복은 찾는 사람에게 반드시 온다고 생각합니다. 사람들이 나이를 먹어서 더 이상 할 수 있는 게 없다고 생각하는데 할 수 있는 건 아주 많아요. 1층에선 안 보이던 게 10층으로 올라가면 더 많이 보이는 것과 같습니다. 자신이 잘하고 좋아하고 하고 싶은 것을 찾아 노력한다면 행복이 찾아올 겁니다.”



더 좋은 환경, 더 많은 일,
더 큰 만족을 위한

장애인 고용대책

장애인들의 고용률은 늘고 있지만,
이들의 근무환경은 좋다고 말할 수 없습니다.
이러한 현실을 개선하기 위해 정부가
새로운 **장애인 고용대책**을 내놓고
앞으로 5년간 실행해 나가려 합니다.
5년 후 장애인들의 삶은 달라져 있을까요?
그 가능성을 함께 살펴보겠습니다.

글 강숙희

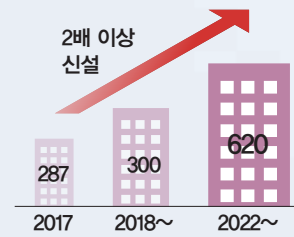
장애인 의무고용제도를 통한 양적 성장

우리나라의 장애인 일자리 정책은 1991년
부터 28년간 운영된 장애인 의무고용제도
를 근간으로 하고 있는데요. 제도 이후 장
애인 일자리가 지속적으로 증가하면서 고
용률이 OECD 국가와 비교해 평균보다 높
은 것으로 나타났습니다. 그런데 속을 들여
다 보니, 대부분의 장애인들은 근무환경이
비교적 열악한 소규모 사업장에서 일하고
있었고, 월 평균 임금이 전체 인구의 70%
수준에 머물렀으며, 업무도 단순노무직에
많이 종사하고 있는 상황이었습니다. 게다가
근무기간이 짧은 경우가 많고, 장애 여
성은 장애인 전체 취업 평균보다도 못 미치
는 상황이었죠.



질적 성장을 위한 대책이 필요한 때

고용률 자체만 보면 장애인 일자리의 양적 확대라는 성과를 이룬 것으로 보이지만, 깊이 들어가 보니 질적인 성장은 부족했다는 사실이 드러난 셈이에요. 이러한 현 상황도 개선이 필요한 이유였고, 최근 4차 산업혁명 등으로 산업의 변화가 일어나고 있는 시점에서 장애인이 근무할 수 있는 여건이 더 악화되고 있어, 비장애인과의 격차가 더 벌어지지 않도록 새로운 대책 수립도 필요했지요. 나아가 더불어 사는 세상을 만들기 위해서는 장애인과 비장애인이 함께 일하는 문화가 정착되어야 맞고요. 이에 정부에서 양질의 장애인 일자리를 확대하고 장애인 노동자에 대한 격차를 해소하기 위해 새로운 장애인 고용대책을 발표했습니다.



01 양질의 장애인 일자리 확대

- 기업 규모별 부담금 차등제 도입 등으로 대기업 의무고용 이행 강화
- 규모에 관계없이 전면 적용을 통해 공공부문 의무고용 이행 실효성 확보
- 중소기업과 지자체 및 공공기관이 공동 참여하는 표준사업장 활성화로 괜찮은 일자리 확대
- 직업적 장애기준 마련해 맞춤형 고용 서비스 제공

02 장애인 노동자 지원을 통한 격차 해소

- 장애인에 대해서만 적용됐던 중증장애인 최저임금 적용제외제도 단계적 개편
- 장애인 고용장려금 단가 인상 등으로 장애인 고용사업장 고용 촉진 효과 제고

03 현장형 맞춤 지원 확대

- 현장훈련기간 연장 및 취업 후 지도원 지원 등을 통해 중증장애인 직장 적응 지원 강화
- 시간제 근로 적용, 보조공학기기 지원, 다양한 직업 개발 등으로 여성·장년·발달장애인 취업 지원
- 통합취업지원체계 구축, 직업체험 기회 제공 등으로 재학·청년장애인 취업·직업역량 강화
- 장애별 훈련센터 확대 등으로 장애유형별 맞춤 지원 강화

04 체계적인 장애인 고용 서비스 인프라 확충

- 장애유형별 직무 발굴 및 맞춤훈련과정 확대로 장애인 직업훈련체계 혁신
- 민간 취업알선기관 활용 확대로 취업 지원 서비스 격차 해소
- 장애인노동지원센터 통해 생애에 걸친 장애인 사회 참여 제고
- 인식개선교육 의무화 현장 안착
- 통계분석 실시로 정확한 고용 현황 진단

새로운 장애인 고용대책이 바뀌놓을 미래

현장의 목소리를 하나하나 반영해 새롭게 시행되는 이번 장애인 고용대책으로 장애인들의 사회 참여가 늘고 삶의 질이 향상되었으면 좋겠습니다. 나아가 이번 정책이 마무리되는 2022년에는 지금보다 장애인들의 행복과 만족이 더 커져 있길 기대해 봅니다.

아시안 공정무역네트워크

착한 소비로 공정한 세상 만들어가요



ASIA FAIRTRADE NETWORK



불평등한 세상을 조금씩 변화시키기 위해 일하는 기업이 있습니다. 불공정거래로 인해 빈곤을 벗어나지 못했던 지구 남쪽 소농들에게 아시아공정무역네트워크는 공정한 노동의 가치를 보장합니다. **사회적기업** 아시아공정무역네트워크의 이야기를 소개합니다.

글 박정은 사진 김정호



아시아 농민의 안정적인 삶을 보장하다

서울시 은평구에 위치한 아시아공정무역네트워크(이하 공정무역네트워크)는 정당한 가격을 지불하고 저개발국 소농의 작물을 수입하는 공정무역 사회적기업입니다. 공정무역네트워크는 대표적인 사회적기업 '아름다운가게'의 창립 멤버이자, 사무처장을 지낸 이강백 대표이사가 2012년 창업했습니다. 이강백 대표이사는 윤리적 거래를 통해서 저개발 국가의 농민 빈곤 문제를 해소하고자 사업을 시작했다고 말합니다.

“약 12억 명에 달하는 세계 절대 빈곤자 중 대부분이 남반구의 농민들입니다. 그들의 가난은 거래 구조에서 비롯되는 문제예요. 유럽, 미국 등 북반구 국가의 대형 식품 가공기업이 남반구 소농의 작물을 싼값에 사들이는 불공정거래를 지속하기 때문에 빈곤이 해소되지 않지요. 설탕, 초콜릿, 바나나, 커피 등 우리가 먹고 마시는 남반구 주요 작물에 제값을 지급한다면 세계 빈곤 인구를 크게 줄일 수 있습니다.”

공정무역네트워크는 다른 경로를 거치지 않고 저개발국 생산자 조합과 직접 거래하고 있는데요. 공정한 거래 가격을 보장할 뿐만 아니라 아동 노동 및 강제 노동을 제한하고, 생산지 보호를 지원하며, 장기적으로 거래하는 등 윤리적인 방식으로 거래를 수행합니다.



국내 공정무역 영역을 확대한 사회적기업

공정무역네트워크는 국내 공정무역 상품의 저변을 넓히는 데 힘써 왔습니다. 현재 온라인 홈페이지를 통해서 캐슈넛, 건망고와 건파인애플, 계피, 카카오닙스, 커피, 초콜릿 등의 상품을 소비자에게 판매하고 있는데요, 대부분 이전까지 국내 공정무역 기업이 유통을 시도하지 않은 상품이라고 합니다.

“사업을 시작하며 캐슈넛을 가장 먼저 들여왔는데요, 국내에서는 최초였습니다. 건망고와 건파인애플, 계피, 카카오닙스도 저희만 유통하는 공정무역 상품입니다.”

공정무역네트워크는 국내 고용 취약계층 일자리 창출에도 이바지했는데요, 전체 사원 10명 중 절반가량이 결혼이주여성, 저소득층 등의 고용 취약계층입니다. ‘의미 있는 일을 착한 고용을 통해서 좋은 사람들과 하겠다’는 이강백 대표이사의 생각이 녹아든 일입니다.



소비가 세상을 바꾼다

공정무역 사업에 관심이 있는 청년들에게 조언을 부탁하자, 이강백 대표이사는 공정무역을 세상을 바꾸는 ‘소비자 운동’으로 바라보라고 말합니다.

“간혹 경제학적 관점으로만 공정무역을 바라보는 청년들이 있는데요, 공정무역은 빈곤이라는 글로벌 이슈를 해결하고 세상을 바꾸기 위해 등장한 소비자 운동입니다. 빈곤 문제를 해결하기 위해 말로만 ‘세상을 바꾸자.’라고 하면 사회를 바꿀 수 없지요, 사회를 바꾸기 위해서는 말보다는 행동과 습관, 나아가 삶의 태도를 바꿔야 합니다. 삶의 태도 형성에 가장 큰 영향을 주는 것이 소비입니다. 윤리적 원칙을 지키며 거래하는 공정무역은 건강한 사회를 만드는 소비자 운동이자, 불공정한 사회를 바꾸는 힘입니다.”

공정무역의 가치를 세상에 알리는 일

공정무역네트워크는 공정무역의 중요성과 가치를 세상에 알리는 활동 역시 진행합니다. 더 많은 시민에게 공정무역의 의의를 알리기 위해 공정무역네트워크는 다양한 캠페인과 행사를 진행하고 있는데요, ‘세계 공정무역의 날’ 행사 참여 및 박람회에서 공정무역 상품을 전시·판매하는 것이 대표적입니다. 이강백 대표이사는 특히 교육 프로그램을 통해서 공정무역에 대한 사람들의 인식을 많이 바꾸고 있다고 합니다.

“공정무역 시민대학이라는 심화교육 프로그램을 진행합니다. 수강자를 모집 받아서 6회에 걸쳐 공정무역의 의미와 가치, 거래 과정 등을 강의하지요, 교육은 공정무역을 알리는 일이기도 하지만, 글로벌 시민 의식을 가진 사람을 양성하는 과정이라고도 생각합니다.”

이강백 대표이사는 공정무역의 가치에 대해 배운 시민은 공정무역을 바라보는 시선이 눈에 띄게 달라진다고 덧붙였습니다.

“이전까지 공정무역 상품에 대해 ‘값만 비싸다.’고 부정적으로 인식하던 분들도 공정무역의 의의에 대해 이해하게 되면 긍정적인 태도로 변합니다. 공정무역은 생산자의 노동 가치를 보장한다는 점에서도 의미가 있지만, 친환경적으로 재배한 유기농 식품을 구입한다는 점에서 소비자에게도 가치 있지요, 공정무역의 진정한 의미를 배우면서 소비자의 태도가 변화하게 됩니다.”



장애인에게도 기회는 옵니다

홀트일산요양원 방필규 사회복지사

“장애인에게 취업은 좁은 문입니다. 하지만 결코 닫힌 문은 아니에요.”

이렇게 말하는 방필규 사회복지사는 비좁은 문을 피나는 노력 끝에 연 사람입니다. 그리고 자신의 경험을 바탕으로 후배들에게 더 나은 미래를 만들어 주기 위해 노력 중이죠. 방필규 사회복지사를 만나 보았습니다.

글 김미경 사진 김정호



중증장애인 거주 시설 홀트일산요양원

홀트일산요양원은 사회복지법인 홀트아동복지회 산하 중증장애인 거주 시설입니다. 1961년 홀트일산복지타운이라는 이름으로 개원하였고 1999년부터 분리 운영되고 있죠. 홀트일산요양원에는 현재 약 155명의 지적장애인들이 생활 중인데요, 이들의 90% 이상이 기초생활수급자인데다가 지적장애 1급을 포함한 중복장애를 갖고 있습니다. 40대 이상의 이용자들이 절반이 넘는데, 이곳에서 결혼도 하고 환갑잔치도 연 분들도 많이 있습니다.





체육교사, 사회복지사로 거듭나다

방필규 사회복지사는 홀트일산요양원의 운영지원팀 소속입니다. 프로그램 진행 및 자원 마련, 이용자들의 입·퇴소, 보조금 신청 등 이용자들에게 꼭 필요한 업무를 보고 있습니다.

“제가 처음부터 사회복지사로 홀트일산요양원에 온 건 아니었어요. 1995년부터 홀트휠체어농구단에서 선수생활을 했는데요, 2001년 홀트장애인종합체육관의 체육교사로 채용되어 이곳에 왔죠.”

체육교사로 이용자와 교류하던 방필규 사회복지사는 점점 이들의 순수한 모습에 빠져 들었다고 합니다. 더 도움이 될 수 있는 방법이 없을까 생각하던 그는 2004년 대학에 입학하여 사회복지학을 공부하게 되었고 2006년 사회복지사 자격증을 취득합니다.



농구와 보람, 홀트일산요양원은 최고의 직장

방필규 사회복지사는 현재 홀트휠체어농구단 감독으로도 활동하고 있습니다. 3세 때 소아마비를 앓았던 그는 휠체어 생활을 시작하게 되었는데, 고등학교 1학년 때 체육선생님의 권유로 휠체어농구를 접하면서 국가대표까지 선발되었습니다.

“1998년 방콕아시안게임에서는 금메달을 따기도 했죠. 하지만 현실은 운동만 할 수 없는 상황이었죠. 3년 동안 운동을 쉬면서 가족공장, 출판사, 보석가공 회사 등 여러 곳을 전전했습니다. 하지만 운동을 다시 하고 싶다는 열망은 사그라들지 않았어요. 다행히 농구를 매개로 홀트일산복지재단과 인연을 맺을 수 있었죠.”

방필규 사회복지사에게 홀트일산요양원은 최고의 근무 환경입니다. 좋아하는 농구도 하면서, 사회복지사로서 중증장애인들의 재활을 위한 보람된 일을 할 수 있기 때문입니다. 10여 년 동안 이용자와 함께하면서 그분들이 더디게나마 변화하는 것이 보일 때면 그렇게 기쁠 수가 없습니다.



'준비'해야 기회를 잡을 수 있다

이처럼 방필규 사회복지사가 '좋은' 직장을 얻게 된 데에는 언제나 찾아올 기회에 대비해 늘 열심히 노력해 왔기 때문입니다. 다른 농구선수들에 비해 덩치가 작은 그는 피나는 노력으로 신체 조건을 극복했습니다. 또 일과 병행하면서 사회복지사 자격증을 취득했습니다. 때문에 그는 본인의 경험을 발판 삼아, 같은 농구단 후배들에게 '준비할 것'을 독려합니다.

“장애인의 취업은 물론 힘듭니다. 하지만 좁은 문이지 닫힌 문은 아닙니다. 그래서 후배들에게 운동만 하지 말고, 공부를 하고, 자격증을 취득해 언제나 올 기회를 대비하라고 독려하지요.”

덕분에 그의 농구단 후배 3~4명이 홀트아동복지회 산하기관에 채용되어 근무 중입니다. 이날 인터뷰 자리에 동석한 최요한 사회복지사도 방필규 사회복지사의 독려로 홀트일산복지타운 후원홍보실에서 일할 수 있었습니다. 특히 최요한 사회복지사는 전공을 살려 번역사로도 활동 중입니다. 방필규 사회복지사는 후배들의 취업이 마치 자신의 일처럼 기쁘고 뿌듯하기만 합니다.



후배들 스스로 준비할 수 있도록

장애인 후배들의 취업을 위한 방필규 사회복지사의 노력은, '2017 장애인고용촉진대회'에서 고용노동부장관상 표창을 수상함으로써 대내외적으로 인정을 받았습니다.

“상을 처음 받았을 땐 얼떨떨했어요. 선배들이 받아야 할 걸, 제가 대신 받은 것 같습니다. 제가 어려서부터 선배들에게 도움을 많이 받았는데요, 받은 만큼, 아니 그 이상으로 후배들에게 보답해야 하는 게 도리라고 생각합니다. 계속해서 후배들이 더 좋은 환경에서 근무할 수 있도록, 후배들 스스로 준비할 수 있게 끊임없이 독려하고자 합니다.”

선수 시절, 방필규 사회복지사의 포지션은 포인트가드였습니다. 농구 경기에서 포인트가드는 '코트 위 감독'으로 불릴 만큼 게임을 리드하면서 적재적소에 공을 공급하는 역할을 하는데요, 지금도 그는 장애인 후배들의 미래에 있어 포인트가드 역할을 하고 있습니다. 자신의 경험을 발판 삼아, 후배들이 더 나은 미래를 맞이할 수 있도록 적재적소에서 격려하고 있기 때문입니다. 그의 바람대로 더 많은 후배들이 더 나은 미래를 맞을 수 있기를 바랍니다.

행복을 위해 도전은 계속된다

후니드



우하

후니드는 위탁 급식업체로 시작해 특급호텔 인적서비스 사업, 시설관리 사업 등 아웃소싱 분야에서 두각을 나타내고 있는 기업입니다. **2017 일자리 창출 유공 정부포상 산업포장**을 수상하기도 한 후니드는 내부 직원, 고객, 주주 모두 함께 행복한 회사를 만들기 위해 새로운 도전을 멈추지 않고 있습니다.

글 김미경 사진 김정호

5년간 연평균 20% 이상의 매출 성장

후니드는 2004년 12월 고객만족 중심 운영을 목표로 설립된 푸드서비스 업체입니다. 단체급식 시장에 국내 최초로 친환경 식자재를 도입, 안전하고 신선한 재료로 만든 맛있고 건강한 식사를 고객들에게 제공해 꾸준한 사랑을 받고 있습니다. 또한 업계 최초로 직원 식당 · 레스토랑 · 카페 · 케이터링의 복합 기능을 갖춘 F&B 시설을 운영하는 등 국내 단체급식 시장을 선도하고 있습니다.



조리 Academy
we' stor
[위 스토리]

honeyed...
excellency of taste
eco food for health
...ution with sincerity & fun

이러한 푸드서비스 사업 외에도 후니드는 특급호텔 인적서비스 사업, 시설관리 사업, 방송 O/S 사업 등 다양한 분야에 진출해 있습니다. 후니드 사업장은 전국 150여 개에 이르는데, SKT, SK건설, SK하이닉스, SK케미칼, SKI, SKC, 태영건설, 워커히호텔, 조선호텔 등이 주 고객입니다.

2017년 매출액은 1,889억 원. 후니드는 최근 5년간 연평균 20% 이상의 매출 성장을 기록하며, 놀라운 상승세를 이어가고 있습니다. 이처럼 성장한 배경에는 높은 고객 만족을 통한 장기 계약 유지와 더불어 2013년 시설관리사업 진출, 2017년 미디어제작센터 인수 등 사업영역을 넓혀왔기 때문입니다.



후니드의 핵심 자원은 바로 '사람'

특히 후니드는 올해 사업개발본부를 신설, 더 적극적으로 신성장동력을 발굴할 계획입니다. 기존 사업과 시너지를 일으킬 사업 영역부터 검토해, 올해 말까지 1개 사업 이상에 신규 진출한다는 목표를 갖고 있습니다.

손병재 대표이사는 후니드가 앞으로 3년 내에 지금보다 두 배 이상의 규모를 갖출 것이라고 자신합니다.

“아웃소싱에 있어, 저희가 진출할 수 있는 사업 분야는 매우 다양합니다. 또한 단체급식 분야, 서비스·관리 분야 등에서 축적된 노하우로 경쟁력을 충분히 갖추고 있습니다.”

이처럼 후니드가 새로운 도전을 멈추지 않는 데에는 손병재 대표이사의 “훌륭한 인재를 훌륭한 기업을 찾는다.”라는 지론 때문이기도 합니다.

2017년 12월 말 기준 후니드의 전체 직원 수는 2,764명. 미디어센터 인수 등의 사업 확장을 통해 직원 수가 전년 대비 17.6%나 증가했습니다. 아웃소싱 서비스를 하는 후니드의 핵심 자원은 바로 '사람'이기에 인재 영입에 공을 들이는 것입니다. 지난 4월에는 제대군인지원처와 업무 협약을 맺고 조리병의 군 경력을 인정, 인턴 기간 없이 정규직으로 채용하는 등 후니드는 다방면으로 일자리 창출에 앞장서고 있습니다.



주주, 고객, 직원 모두 행복한 회사

회사 규모뿐만 아니라 내실을 다지는 일에도 충실합니다. 후니드의 비전은 '고객과 동행하는 신뢰받는 서비스 전문기업'입니다. 여기서 동행은 '함께 간다'라는 본래 뜻 말고도 '함께 행복'이라는 뜻이 담겨 있습니다.

“후니드는 행복을 중요하게 여기는 회사입니다. 주주, 고객뿐만 아니라 내부 직원 모두 행복한 회사를 지향합니다.”

손병재 대표이사는 솔선수범하여 후니드의 3대 기업문화 캠페인을 실천하고 있습니다. 첫 번째는 수평적 조직문화를 위한 경어 사용입니다. 두 번째는 직원들의 건강 증진을 위한 사내 피트니스 활용과 금연 및 계단 오르기 지향, 마지막으로 단합·소통 위주의 건전한 회식 문화 조성입니다.



행복한 직원이 고객을 행복하게 한다

직원들의 일과 생활의 균형도 후니드의 관심사입니다. 재택근무제, 보상휴가제, 피크타임형 시간 선택제 등 유연근로제를 도입하고, 양질의 시간제 채용을 위해 직무 개발에도 힘쓰고 있습니다. 출산휴가(배우자 포함) 및 육아휴직은 법정 기준을 준수해 차별 없이 적용하고 있으며, 임신기에는 근로시간을 단축해 일하도록 배려했습니다. 또 매월 3주 차 금요일을 Family Day로 지정, 오후 4시 조기 퇴근을 실시하고 있습니다.

“직장인들에게 가장 즐거운 시간은 점심시간 아니겠어요? 저희가 준비한 음식으로 고객들의 점심시간이 행복해질 수 있다면 더 바랄 게 없죠. 행복한 직원이 고객을 행복하게 한다는 마음가짐으로 내부 직원의 행복을 신경 쓰고 있습니다.”

행복한 직원이 고객을 행복하게 한다는 신념으로 행복한 회사 만들기에 여념 없는 후니드. 후니드의 미래에 더 기대를 걸어보십시오.





전문의약품 시장을 선도하는 기업 (유)한국비엠에스제약

1997년 설립된 한국비엠에스제약(이하 한국비엠에스)은 브리스톨-마이어스 스쿼브 (Bristol-Myers Squibb)라는 미국 회사의 한국 자회사입니다. 한국비엠에스의 김민서 상무는 '중증질환 치료제 공급회사'라고 회사를 소개했는데, 그 말대로 암, 바이러스 간질환, 심혈관질환, 류마티스 관절염 등 중증질환자의 생명연장과 삶의 질을 향상시키는 바이오의약품 연구 및 개발을 하는 회사입니다.
 “우리끼리 하는 말이 우리 회사 모르고 살면 좋은 거라고 얘기를 해요. 그만큼 중증 질환과 관계가 있는 의약품을 다루기 때문이죠. 하지만 중증질환에 걸렸을 때 알면 가장 좋을 회사도 우리 회사입니다.”

2012년 발생한 극심한 노사갈등

한국비엠에스는 2011년부터 2012년까지 노사 관계가 심각하게 악화되기 시작합니다. 이는 제약회사라는 업종 특징 때문이기도 했습니다.
 “모든 약품에는 특허권이라는 게 있습니다. 10~30년 정도의 다양한 특허권 인정 기간이 있는데, 특허권이 만료되면 제네릭(카피약)이 생기게 되고, 오리지널 약가를 인하하게 됩니다. 보통 제약회사들은 이런 상황에서 희망퇴직자를 모집하게 되죠.”
 불안정한 고용조건에 대한 불만은 노사의 갈등을 촉발시키는 계기가 되었습니다. 특히 일부 제품을 외부 업체와 위탁계약을 체결하여 제품 판매를 진행한 것에 대해 노동조합이 회사를 고소하기에 이르렀죠. 제약산별노조는 연대투쟁에 돌입했고, 임금 교섭도 난항을 겪었습니다.

분열을 딛고 하나가 된 노사

(유)한국비엠에스제약

1인 시위, 파업, 연대 투쟁 등 노사 갈등을 겪었던 회사가 있습니다.
 노조는 회사를 고발까지 하는 등 갈등은 극에 치달았고 임금협상도 난항을 겪었죠. 그로부터 불과 6년이 지난 지금, 직원들은 더 좋은 회사를 만들기 위해 스스로 나서서 화합의 모습을 보여 주고 있습니다.
 (유)한국비엠에스제약의 특별한 노사문화 이야기를 만나 보시죠.

글 노혜진 사진 김정호



새롭게 교체된 경영진이 시도한 대화와 소통

한국비엠에스는 노사의 화합을 위해 경영진을 전면 교체합니다. 심각해지는 노사 긴장 관계 속에서도 소통을 지속하기 위해 다양한 시도도 하게 됩니다.

“가장 먼저 서류를 없앴어요. 지금까지 노사의 대화는 모두 공문으로 진행되었습니다. 진솔한 대화가 이루어지기 어렵고 빠른 처리가 힘들었죠. 회사는 직원들과 진솔한 대화를 하고 싶었습니다.”

김민서 상무는 이때 1. 한 명의 의견이라도 듣고 싶다. 2. 직접 얼굴을 보고 이야기하자. 3. 가족들의 대화처럼 주제 없이, 스스럼없이 대화를 나누자. 이 세 가지를 목표로 삼았다고 합니다.

“처음에는 고충처리에 대한 근거 자료가 없는 것은 아닌지 불안했어요. 하지만 조합은 불만사항을 선별해서 가지고 오고, 회사는 올라온 모든 의견을 빠짐없이 들어보면서 노사 관계의 새로운 변화를 맞이할 수 있었죠.”

한국비엠에스는 2014년부터 노사자율협의기구 형태로 TM/EE(Talent Management / Employee Engagement)를 운영하고 있습니다. 이는 직원들이 자발적으로 참여하여 조직 내 문제들을 스스로 진단하고 분석한 후, 해결방법 제안과 실행까지 진행하는 기구인데, 첫 해 칭찬합시다를 시작으로 사무실 환경 개선까지 다양한 활동을 전개합니다. TM/EE의 호응도는 대단해서 한국비엠에스 전 직원 200명 중 80명이 TM/EE에 신청할 정도입니다.

한국비엠에스의 이름 아래 더욱 단단히 뭉칠 수 있기를

한국비엠에스는 올해 초 2018~2019년의 2년치 연봉에 대한 임금교섭을 단행했습니다. 국내 제약업계 사상 최단 협상 기간으로 연봉 상승폭도 최대였습니다.

“회사가 어렵더라도 직원들이 힘을 낼 수 있는 방법으로는 연봉 인상 만한 방법이 없다고 생각했어요. 회사는 할 수 있는 한 직원을 챙길 테니, 직원들은 안심하고 각자의 자리에 돌아가서 열심히 일하자는 취지였죠.”

한국비엠에스가 직원을 생각하는 마음은 **2015년 가족친화우수기업 인증**, **2016년 남녀고용평등우수기업**에 이어 **2017년에는 노사문화우수기업과 노사문화대상을** 획득한 것으로도 인정을 받았습니다.

앞으로도 한국비엠에스는 TM/EE 활동을 유지하며 회사와 직원의 화합을 위해 애쓸 것임을 밝히기도 했는데, 큰 갈등을 넘어 진정한 화합을 보여 주고 있는 한국비엠에스의 미래가 기대됩니다.



밀폐공간 작업 시 질식재해를 예방하여 안전하게 일하세요

도움 자료 고용노동부, 안전보건공단



안녕하세요

‘질식’ 하면 호흡이 가빠지거나 머리가 팽~도는 느낌이 떠오르실 겁니다.

질식은 단 한 번의 호흡만으로도 사망에 이를 수 있을 만큼 치명적인데요, 이 같은 질식 사고를 예방하기 위해서는 각별한 주의가 필요합니다.

특히, 맨홀 내부, 오폐수 처리장, 양돈 농가의 정화조 등은 질식 위험 장소로 분류되어 있습니다.

이런 질식 위험 장소에서는 더욱 각별한 주의가 필요합니다.

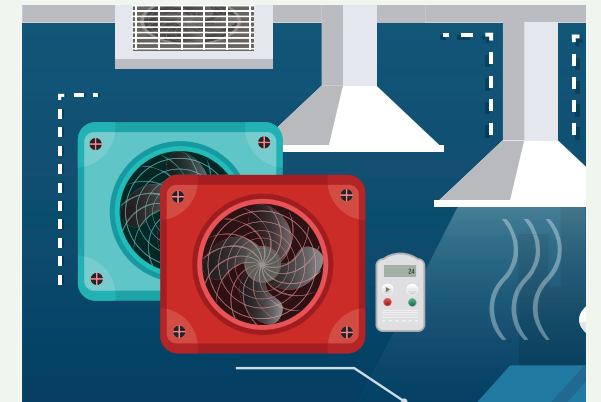


01

질식 위험 장소에 들어가기 전에는 반드시 가스 농도를 측정해 수치를 확인해야 합니다.

02

질식 위험 장소 내부에서 작업을 할 경우 환기팬을 가동해 주세요. 만약 환기팬 가동이 어렵다면 공기 호흡기를 착용하는 것을 잊지 말아야 합니다.



사망에 이를 수 있는 치명적인 질식 사고! 조금만 주의를 기울이면 충분히 막을 수 있습니다. 안전하게 일하는 것이 가장 중요하다는 것을 **잊지 마세요!**



Q 이번에 명예퇴직을 하게 되었습니다. 이 경우에도 실업급여 수급이 가능할까요?

A 명예퇴직(희망퇴직)이란 회사 사정에 의하여 명예퇴직금 등 추가적인 금원을 지급하고 회사의 정년보다 퇴직 시기를 앞당겨 퇴사하도록 하는 자발적 조기퇴직제도의 하나라고 할 수 있습니다. 이는 근로기준법 제24조의 경영상 이유에 의한 해고와는 다른 의미입니다.

명예퇴직에 대해 법원은 “명예퇴직은 노동자의 명예퇴직 신청에 대하여 사용자가 요건을 심사한 후 이를 승인함으로써 합의에 의하여 근로관계를 종료시키는 것이어서 원칙적으로 사용자에게 명예퇴직에 관한 심사·결정 권한이 유보되어 있다(대구지법2009.11.11.선고2009가합5623).”고 하여 명예퇴직의 법적 성격이 상호 간의 합의해지에 해당함을 판시한 바 있습니다.

현재 실업급여의 수급을 위해서는 몇 가지 요건이 필요합니다. ① 이직일 이전 18개월간 피보험단위기간이 통산하여 180일 이상일 것 ② 근로의 의사와 능력이 있음에도 불구하고 취업하지 못한 상태에 있을 것 ③ 재취업을 위한 노력을 적극적으로 할 것이 기본이며 이 3가지 요건 외에도 이직 사유가 수급자격의 제한사유에 해당하지 아니할 것이 필요합니다. 이에 이직 사유가 명예퇴직인 경우 수급자격의 제한사유에 해당하는지를 확인할 필요가 있습니다(고용보험법 제40조 제3호 및 동법 시행규칙 제101조 2항 참조).

이에 대해 행정해석은 “명예퇴직자에 대한 실업급여 수급자격 판단은 원칙적으로 수급자격신청자의 이직 당시 상황 및 사업장 상황, 기타 상황을 종합적으로 고려하여 판단하여야 하는 바, 명예퇴직 실시 당시 회사 사정상 정리해고의 전단계, 일시적 인사적체, 경영합리화 등의 사유로 인원감축이 불가피하였고, 인원감축의 방법으로 사업주가 희망퇴직자를 모집하였으며, 퇴직희망자가 없었다면 다른 후속조치가 예견되어 희망퇴직자 모집에 응하여 이직한 경우라면 수급자격을 제한할 수 없을 것으로 사료된다.”고 회시한 바 있습니다(실업 68430-55).

간단하게 정리한다면 명예퇴직자는 자발적인 사직의 한 형태이기 때문에 원칙적으로 수급자격에서 제한되지만, 만약 ① 사업주로부터 퇴직을 권고 받거나, ② 인원감축이 불가피하여 고용조정계획에 따라 실시하는 퇴직 희망자의 모집으로 이직하는 경우(시행규칙 별표2 5호 참조)에 해당하는 경우라면 실업급여 수급자격을 인정받을 수 있을 것입니다.

Q 감봉 조치를 당했습니다. 하지만 제 월급의 절반이나 삭감당하게 되어 너무 심하다는 생각이 듭니다. 이런 부분도 구제 가능할까요?

A 감봉(감급)은 노동자의 비위행위에 대한 회사의 징계처분 중 한 가지로 노동자 임금 중 일정 부분을 감액하고 지급하는 것을 말합니다. 그러나 회사의 무분별한 감봉(감급) 조치는 노동자의 생활상의 불이익을 초래할 뿐 아니라 근로기준법에서 규정하는 임금 전액지급 원칙에 위배될 수 있기 때문에 근로기준법은 이에 대한 제한규정을 마련하고 있습니다.

근로기준법 제95조에는 “취업규칙에서 노동자에 대해서 감급(減給)의 제재를 정할 경우 그 감액은 1회의 금액이 평균임금의 1일분의 2분의 1을, 총액이 1임금 지급기의 임금 총액의 10분의 1을 초과하지 못한다.”고 규정하고 있으며, 여기에서 1임금지급기란 당해 노동자의 임금계산기간(주급의 경우 1주, 월급의 경우 1월)을 의미합니다(근기 68207-144).

이때 “총액이 1임금지급기의 임금총액의 10분의 1을 초과하지 못한다.”는 문구에 대하여 ① 1월에 감급총액이 임금총액의 10분의 1을 초과할 수 없는 것인지 ② 1월에는 1회의 감급만 가능하며 감급의 총액이 1임금지급기의 임금총액의 10분의 1을 초과하지 못하는 것인지에 대해서 견해의 대립이 있습니다.

예를 들어 월급여가 300만 원이고 1일 평균임금이 10만 원인 노동자의 1회 감급 시 5만 원 감급 총액은 30만 원인 경우를 생각해 보겠습니다.

이에 대해 ① 1월 최대 5만 원 감급이 가능하며 수회에 걸쳐 총 30만 원을 감액할 수 있다는 견해와 ② 1회 최대 5만 원의 감급이 가능하며, 1월에 총 30만 원까지 감액할 수 있다는 견해가 있습니다.

이에 대한 명확한 판례는 존재하지 않지만, 행정해석에 따르면 근로기준법 제95조는 “취업규칙에서 노동자에 대하여 감급의 제재를 정할 경우 그 감액은 1회의 금액이 평균임금의 1일분의 2분의 1을, 총액이 1임금지급기의 임금 총액의 10분의 1을 초과하지 못 한다.”라고 규정하여 감액의 범위에 대한 제한을 하고 있을 뿐 감급의 횟수나 그 기간에 대한 제한을 하고 있지 않기 때문에, 1회 및 총액에 관한 감액 제한규정을 준수하는 한, 1개월 동안 수회 또는 수개월 동안 수회의 감급을 할 수 있으며 1일 평균임금이 10만 원이고 1임금 지급기의 임금총액이 300만 원인 경우라면 1회 5만 원, 총액 30만 원의 한도 내에서 기간의 제한 없이 수회에 걸쳐 감급을 할 수 있다.”고 회시한 바 있습니다(근로기준법-462 참조).

결론적으로 임금총액의 10분의 1을 초과하는 감봉조치는 적법한 조치가 아니기 때문에 이를 초과한 감봉액만큼은 회사에 지급을 요구하실 수 있습니다.



영예의 금탑산업훈장은 한국바스프(주) 여수공장에서 선임계장으로 근무하고 있는 홍중철 씨가 수상했다. 홍중철 씨는 35년간 국내외 현장에서 용접공으로 근무하면서 끊임없는 자기계발을 통해 국가기술자격증을 다수 취득하였으며, 실직가장 및 청년구직자들의 취업을 돕기 위해 사재를 털어 '용접·배관 기술나눔터'를 만들어 무료로 기술교육을 해오고 있다. 또한 홍중철 씨는 사재를 털어 '제일장학회'를 결성하여 매년 가정형편이 어려운 청소년 10~20명에게 장학금을 지급하고 있다.

은탑산업훈장은 전국섬유유통노동조합연맹 박배옥 부위원장과 한국노동조합총연맹 정광호 사무처장 등 2명이 수상하였다.

이날 시상식에서 김영주 고용노동부장관은 근로자의 날을 맞이하여, "오늘 수상하신 분들을 포함하여 우리 사회 각 분야에서 애쓰고 계신 노동자 여러분의 노고에 진심으로 감사의 말씀을 드린다."면서 "문재인 정부는 노동자들이 행복한 대한민국을 만들기 위해 최선을 다 하겠다."고 말했다.

2018년 근로자의 날 정부포상 시상식

지난 4월 30일 웨라톤 디큐브시티호텔 그랜드볼룸홀에서 2018년 근로자의 날 정부포상 시상식이 개최되었다. 근로자의 날 유공 정부포상은 노동의 가치에 대한 사회적 인식을 제고하고, 현장에서 묵묵히 일한 노동자와 노조간부 등을 포상하기 위해 매년 실시되는 포상이다.

이날 시상식에는 205명에게 훈·포장 및 대통령 표창 등이 수여되었으며 수상자 38명과 가족을 포함한 250여 명이 참석하였다.





경기경영고등학교는 부천에 소재한 사립 특성화고로 금융경영, 글로벌 물류유통, 모바일디자인, 조리·미용 등 8개 학과를 운영하고 있다. 이날 설명회에는 경기경영고등학교를 비롯하여 부천 소재 특성화고인 경기국제통상고등학교, 부천정보산업고등학교, 부천공업고등학교 등에서 학생 200여 명이 참석했다.

이날 김영주 장관은 학생들에게 기초고용질서 및 일자리 관련 지원 정책을 소개하고, 청년 일자리대책 주요 내용을 설명했다. 직업교육을 통해 중소기업에 취업하는 학생 중 선별하여 1인당 400만 원의 취업연계 장려금 지원, 4차 산업혁명 선도 고졸인력 양성, 후진학자 대상 장학금 신설 등이 주요 내용이다.

김영주 장관은 “또래에 비해 일찍 사회생활을 시작하는 특성화고 학생들이 제대로 된 일자리에 취업해 부당한 대우와 차별 없이 마음껏 능력을 펼치고, 원하는 경우 배움을 이어나갈 수 있도록 정책적 지원을 아끼지 않겠다.”고 강조했다. 특히 현장실습이나 취업 후의 안전이 무엇보다 중요하다고 말하면서, “하반기부터 특성화고를 대상으로 영상 등 학생들에게 와닿는 방식을 활용하여 ‘찾아가는 안전교육’을 실시하겠다.”고 밝혔다.

4번째 찾아가는 청년정책설명회 개최

5월 9일 오후 2시 경기경영고등학교에서 4번째 ‘찾아가는 청년정책설명회’가 개최됐다. 김영주 고용노동부 장관이 직접 방문한 이번 찾아가는 청년정책설명회는 지난 3월 발표한 청년일자리대책과 청년정책 내용을 특성화고 학생들에게 설명하고 듣는 자리로 마련됐다. 최근 대학진학률이 하락하고 있는 만큼(2009년 77.8%→2017년 68.9%) 대학에 진학하지 않는 청년들에 대한 지원정책을 설명하기 위한 자리이기도 했다.



거점형 공동직장어린이집 시범 사업자 선정

고용노동부는 중소기업·비정규직 노동자들을 위한 '거점형 공동직장어린이집'(이하 거점형 어린이집) 시범사업자로 서울 노원구, 경기 시흥시, 인천 부평구 3개 자치단체를 선정하였다고 발표했다.

거점형 어린이집이란 국가와 자치단체가 중소기업 근로자 등의 보육 지원을 위해 중소기업 밀집 지역 인근에 설립·운영하는 근로자 친화적인 새로운 유형의 직장어린이집을 말한다.

그간 고용노동부는 영세 중소기업 노동자의 보육 사각지대 해소를 위해 기업이 주도하는 '상생형 등 공동직장어린이집' 설립을 지원하여 왔으나, 사업추진에 따른 행정부담, 적절한 장소 부족, 설치·운영비 부담 등을 이유로 중소기업 등이 참여하는데 어려움이 있었다.

이에 금년부터 정부와 자치단체가 직접 '거점형 어린이집' 설립을 추진하기로 하고 권역별 합동설명회와 자치단체 현장 방문 및 컨설팅을 통해 시범사업 공모 참여자를 모집하였으며 사업 목적의 적합성, 지역 보육수요, 설치지역 적정성, 예산지원 가능성, 사업 추진계획의 효율성, 사업수행능력 및 파트너십, 기대효과 등을 심사기준으로 상위 3개소를 선정하였다.

고용노동부는 금년의 시범사업 추진 경험을 바탕으로 거점형 어린이집을 2019년도에 본격적으로 확대해나갈 계획이다.

2018.04.26 / 문의 여성고용정책과 박병기 서기관(044-202-7473)

2018년 강소기업 25,900개소 선정

고용노동부는 청년들에게 우수 중소·중견기업 정보를 제공하기 위하여 2018년 『강소기업』 25,900개소를 선정·발표하였다.

강소기업은 중앙부처, 자치단체, 민간기관 등에서 우수기업으로 선정된 이력이 있는 기업 74,781개소를 대상으로 결격사유를 심사하여 선정되었으며 올해는 기업 신청(346개소), 경영혁신형 중소기업(18,091개소), 기술혁신형 중소기업(15,230개소)을 심사대상에 추가로 포함하였다. 올해 강소기업은 2017년 16,973개소보다 선정규모가 대폭 확대(52.6% 증가)되어 청년들이 보다 다양한 기업의 정보를 제공 받을 수 있을 것으로 기대된다.

이번에 선정된 『강소기업』 명단은 워크넷 홈페이지(www.work.go.kr/smallGiants)에서 확인이 가능하며, 『강소기업』의 기본정보, 재무정보, 채용정보 외에도 일부 기업은 현장의 생생한 정보를 담은 현장탐방기 등을 제공한다.

2018.04.27 / 문의 청년취업지원과 이점석 사무관(044-202-7448)

공공기관 사회적기업 제품 우선구매 지속 증가

지난해 국가기관, 자치단체, 공기업 등 공공기관에서 사회적기업 제품을 구매한 총 금액은 9,428억 원으로 2016년 구매액 7,401억 원 대비 2,027억 원(27.4%)이 증가한 것으로 나타났다.

전체 공공기관 중 사회적기업 제품 구매액이 많은 기관은 ▲경기 성남시(506억 원) ▲한국도로공사(424억 원) ▲한국토지주택공사(369억 원) 순이며, 총 구매액 대비 사회적기업 제품 구매비율이 높은 기관은 ▲경기 성남시(64.61%) ▲에너지경제연구원(27.80%) ▲광주광역시 서구(26.95%) ▲경기도 화성시(24.45%) 순이고, 2016년 대비 사회적기업 제품 구매비율이 많이 증가한 기관은 ▲에너지경제연구원(27.78%p), ▲경기평택항만공사(21.50%p), ▲부산광역시 북구(14.84%p), ▲경기도 시흥시(12.72%p), ▲충청남도 서천군(11.18%p) 순이다.

주요 구매품목은 기존의 청소/방역, 사무용품, 산업용품 외 공정여행, 전통문화체험, 작품 전시, 공연, 홍보 등으로 다양화되는 것으로 나타났다.

고용노동부는 각 기관에서 제출한 전년도 구매실적과 금년도 구매계획을 분석하여 구매 개선이 요구되는 기관에는 담당자 교육, 컨설팅 등 기관별 맞춤형 지원을 통해 사회적기업 구매를 촉진해 나갈 계획이다.

2018.04.27 / 문의 사회적기업과 동재형 사무관(044-202-7423)

장애인 고용률 지속 상승, 의무이행률은 하락

2017년 12월 기준 장애인 의무고용 대상 사업체 28,018곳의 장애인 근로자는 총 175,935명, 장애인 고용률은 2.76%로 나타났다.

장애인 고용률은 2013년 2.48%에 비해 2017년에는 2.76%로 해마다 조금씩 오르고 있으며 2017년은 전년 대비 0.1%p 상승하여 예년에 비해 상승 폭이 높아졌다.

다만, 의무고용 대상 사업체 중 의무고용 이행 사업체 비율을 의미하는 이행비율은 46.1%로, 오히려 전년(47.9%) 대비 감소하였는데 이는 장애인 고용이 점차 개선되고 있음에도 불구하고 2017년부터 법정 의무고용률이 0.2% 상승한 데 따른 것으로 보인다.

장애인 의무고용 현황을 부문별로 살펴보면, 국가·자치단체 공무원의 경우 장애인 공무원은 2.88%, 공공기관 장애인 근로자는 3.02%로 고용률은 높지만 의무 이행비율은 55.7%로 여전히 저조하다. 이는 기타공공기관(39.7%) 및 지방출자·출연기관(36.5%)의 이행비율이 현저히 저조하기 때문인 것으로 나타났다. 민간기업의 경우 고용률이 2.64%로 가장 낮게 나타났으며 의무 이행비율은 45.0%로 이 중 1,000명 이상 기업은 23.9%에 그쳤다.

고용노동부는 2017년 12월 장애인 의무고용 현황을 토대로 「장애인고용촉진법」에 따라 금년 12월에 법정 의무고용률의 절반에도 미치지 못하는 등 현저히 저조한 기업·기관의 명단을 공표할 계획이다.

2018.05.10 / 문의 장애인고용과 박보현 사무관(044-202-7498)

고용노동부 정부 출범 1주년 성과

휴식과 문화가 있는 삶
저임금 노동자의 인간다운 삶
정부출범 1년, 고용노동부가 국민께 보고드립니다

근로시간 단축 2018년 2월 「근로기준법」개정

당초	평일	평일 연장	휴일(주말)
68시간	40시간	12시간	16시간

변경	평일	연장근로
52시간	40시간	12시간

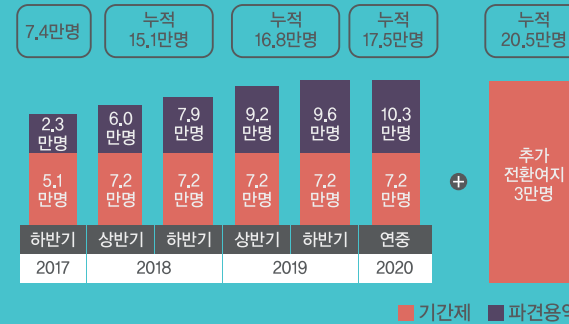
☑ 연장근로의 한도가 적용되지 않는 특례업종 대폭 축소(26 → 5개)

- ☑ 300인 이상 : '18.7.1부터
- ☑ 50~300인 미만 : '20.1.1부터
- ☑ 5~50인 미만 : '21.7.1부터



공공부문 비정규직 노동자 10만 명 정규직화

공공부문 비정규직 정규직 전환 계획

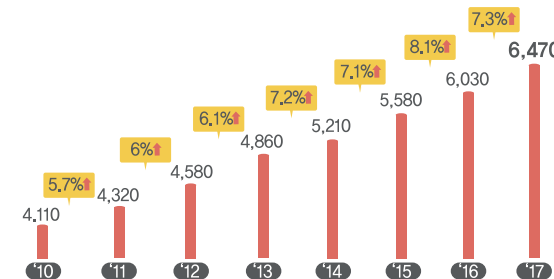


2020년까지 20만 5,000명 전환 목표

저임금 노동자의 인간다운 삶 2018년 최저 임금 16.4%인상



최저임금 및 인상률('10~'17) (원), (전년대비 인상률)



소상공인, 영세기업 일자리 안정자금 지원



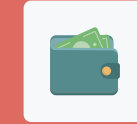
지원 대상

- 30미만 고용 사업주
- 최저임금 준수
- 공동주택 경비·청소원 고용 사업주는 30인 이상도 지원



지원 요건

- 월 보수액 190만 원 미만
- 1개월 이상 고용
- 고용보험 가입



지원 금액

- 노동자 한 명당 월 13만원
- ※ 단시간 노동자는 근로시간 비례 지급

노동자 184만 명, 사업체 54만 곳 신청
(2018년 4월 30일 기준)

국민 여러분께 드린 약속을 지키기 위해
면밀히 살펴보고 지속적으로
보완하겠습니다.



내 삶을 풍요롭게 하는 노동시간 단축



왕자에게도 법규를 지키기를 간언하다

홍홍

세종 6년(1424)에 태어난 홍홍은 20세인 세종 25년(1443)에 사마시에 합격했으나 문과에 급제하지는 못했다. 음보(蔭補, 과거를 보지 않고 조상의 덕으로 벼슬에 나가는 일)로 세마(세자를 호위하는 정9품 벼슬)에 등용되었으며, 감찰을 거쳐 평택현감으로 재직하면서 선정을 크게 베풀었다.

자료 제공 국민권익위원회

국법을 소중히 여기는 성품

홍홍은 성품이 강직했던 것으로 유명한데, 당시 유명한 권신이었던 임사홍(任士洪)과 한명회(韓明澮)를 논박하여 모두를 놀라게 하기도 했다. 이런 그의 강직함은 친구라도 예외는 아니었다. 홍홍에게는 이육(李陸)이라는 친구가 있었는데, 담 하나를 사이에 두고 살면서 매우 친하게 지냈다. 어느 날 이육이 사랑채를 새로 짓기 위해 공사를 시작하자 홍홍은 관아에 출근하는 길에 그 집 사람을 불러 말한다.

“가서 너의 주인에게 전하거라. 나라에 떳떳한 제도가 있는 것이니, 만약 털끝만큼이라도 어긋나는 점이 있으면 마땅히 법으로 다스릴 것이다.”

세종 때부터 간각지수의 법칙이 적용되어 일반 백성이나 벼슬아치들이 지나치게 호화로운 집을 짓는 것을 법으로 막았는데, 홍홍은 이를 경고한 것이다. 퇴근길에 이육의 집을 돌아 보니 제도에 어긋나는 것은 모두 헐고 너무 높이 세운 기둥을 잘라 한 자 한 치도 어기지 않았다. 이러한 홍홍의 정직함과 엄격함 때문에 일반 관원들은 그의 앞에서 웃고름 매는 것이나 갓 쓰는 방법까지도 법도를 어기지 못했다.



왕자에게도 예외가 없었던 국법 준수

이런 일도 있었다. 왕자 한 명이 집을 짓기 위해 대규모 토목공사를 벌이고 있었는데, 소문을 듣고 찾아간 홍홍은 집을 짓는 도목수를 불러 “아무리 왕자라도 법률이 넘는 집을 지을 수 없다. 네가 죽기 싫거든 아예 지나치게 짓지 마라.”고 경고한다. 홍홍의 호령을 전해 들은 왕자는 나라의 법도를 따르지 않을 수 없어 목수를 보내 사과를 하였다고 한다.

신분이 낮은 사람에게는 자상했던 홍홍

홍홍의 강직함은 힘 있는 사람들을 향한 것이 대부분이었다. 일찍이 큰 가뭄이 들어 민간에 금주령을 엄하게 내렸는데, 국법 준수를 강조해 온 홍홍에게 금주령을 어기는 것은 용서할 수 없는 일이었다. 그런데 홍홍이 길을 지나고 있을 때 술에 취한 늙은 여인이 손뼉을 치고 노래를 부르며 춤을 추고 다가와 그가 수레에서 내리는 것을 막으며 말하였다.

“나오리, 나오리. 이게 좋지 않으신가요? 무엇 때문에 술을 금합니까요?” 이를 들은 홍홍은 화를 내기는커녕 지나치게 술을 마셔 재산이나 축내지 말라며 그들을 돌려 보냈다. 이후 그 이야기를 전해들은 저잣거리 사람들이 모두 그의 사람됨을 칭찬했다고 한다.

5월부터 급증하는 사마귀질환

사마귀는 피부에 갑자기 오돌도돌한 구진(1cm 미만 크기로 피부가 솟아오르는 것)이 나타나는 증상이다. 번지기도 하고 쉽게 제거도 안 되는 사마귀는 통증을 유발하는 경우도 많아 치료와 예방이 중요하다 특히 건강보험공단의 발표에 따르면 2009년부터 2013년도까지 사마귀로 병의원을 찾는 환자는 1.5배 증가했으며 매년 12%씩 증가하고 있는 추세이다.

글 편집실 도움자료 보건복지부

피부나 점막에 나타나는 질환 사마귀

사마귀는 HPV, 인간 유두종 바이러스가 원인인데 이는 접촉을 통해 피부로 들어온다. 잠복기를 거친 후 피부의 각질형성세포를 자극해 각질이 빨리 분화하도록 하는데, 바이러스에 감염된 피부가 각질을 지나치게 많이 생성하면서 그 덩어리로 인해 피부가 튀어나오게 된다.

발생 부위나 형태에 따라 보통 사마귀, 편평사마귀, 손발바닥 사마귀, 성기사마귀 등으로 나뉜다. 보통 사마귀는 표면이 거칠고 움기되어 있으며 다양한 크기의 구진이 생기는데, 주로 5~20세 사이에서 잘 발생한다. 편평사마귀는 칼로 자른 듯이 편평하고 약간 움기되어 있는 상태를 말하며 어린이와 청소년기에 발생한다. 손발바닥 사마귀는 발바닥에 생긴 경우 체중에 눌러 티눈처럼 피부 속을 파고 들어 보행 시 통증을 유발할 수 있으며 성기사마귀는 가장 흔한 성 전파 질환으로 전염력도 강하다.

주의해야 할 사마귀 예방

국민건강보험 일산 병원 피부과 조남준 교수는 사마귀가 봄부터 증가하는 이유에 대하여, 활동량의 증가를 꼽기도 했다.

“사마귀는 특별히 계절과 관련이 있는 질환은 아니기 때문에 여름에 많고 봄부터 증가하는 이유는 알기 어렵지만 아마도 봄부터 활동량이 증가하고 신체 접촉도 증가하여 사마귀가 증가하는 것이 아닌가 한다.”

이처럼 5월부터 환자가 급증하는 사마귀는 완치율이 50% 정도로 한 번 발병하면 쉽게 낫지 않기 때문에 예방이 중요하다. 사마귀는 접촉에 의해 전염되므로 직접 손으로 만지거나 잡아 뜯는 행위는 피하고 병원에 찾아가 적절한 치료를 받아야 한다. 특히 성기사마귀의 경우는 전염성이 높기에 상대방도 같이 진찰을 받는 것이 좋다.



작은 크기에 바다를 품다

멍게

멍게의 표준어는 '우렁챙이'였다. 하지만 경상도 방언이었던 멍게가 더욱 널리 알려지면서 멍게와 우렁챙이 모두 표준어로 인정 받았다. 이름만으로도 재미있는 멍게는 지방질이 거의 없어 다이어트 식품으로도 각광받고 있다. 강렬한 붉은색의 돌기가 있는 독특한 생김새로 바다의 파인애플이라는 별명을 갖고 있다.

정리 편집실 도움 자료 한국민족문화대백과

6.25 이후 전국적으로 인기가 높아진 식자재

멍게는 우리나라 해안 지방에서 예부터 식용으로 이용해 오다가 6.25 이후 전국적으로 확산된다. 예전에는 해녀나 잠수부의 채집에만 의존했던 귀한 수산물이지만 양 식업의 발달로 대량 생산이 가능해지면서 쉽게 접할 수 있게 되었다. 1990년대 중반 까지 연간 2만 톤씩 생산됐으나 물령병으로 폐사율이 높아져 2003년에는 생산량이 5천 톤도 채 되지 않았다. 이후 일본에서 대량 수입을 하다가 2011년 일본 대지진 이후 국산 멍게가 다시 각광받게 되었다. 우리나라의 경우 전 연안에 서식하는데, 특히 동해와 남해안에 많으며 통영이 멍게 생산지로 유명하다.

독특한 맛이 있는 저칼로리 영양 식품

멍게는 독특한 맛을 가지고 있는데 이는 멍게에 함유되어 있는 불포화알코올인 신티올(cynthiol) 때문이다. 이 신티올 성분은 간 기능을 강화하고 숙취를 해소하는 효과가 있다. 멍게는 100g당 80kcal로 칼로리가 낮다. 풍부한 식이섬유는 변비 증상 완화에도 도움을 준다. 멍게에 들어 있는 프리스마로겐 성분은 기억력 감퇴를 막아 주어 치매 예방에도 도움이 된다. 타우린 성분도 풍부해 체내 콜레스테롤 수치를 낮춰 주며 바나듐 성분이 체내 인슐린 분비를 촉진하여 당뇨를 예방한다. 특히 멍게에는 글리코겐이 다른 식자재에 비해 많은데 이는 포도당이 부족할 때 쓸 수 있는 에너지원으로 신속한 피로 회복을 돕는다.



바다의 향을 즐길 수 있는 멍게비빔밥

주재료 : 멍게 5개, 밥 1공기, 소금 1작은술
부재료 : 오이 1/4개, 당근 1/4개, 상추 5장, 깻잎 5장, 무순 약간
양념장 : 고추장 1큰술, 식초 1큰술, 설탕 1큰술, 참기름 1작은술, 통깨 1/2작은술

만드는 법

- ① 멍게는 돌기를 잘라내고 살을 발라내어 흐르는 물에 살살 씻는다.
- ② ①의 멍게를 먹기 좋은 크기로 잘라 소금을 뿌려 냉장고에 넣고 1시간 이상 숙성시킨다.
- ③ 상추와 깻잎은 씻어서 찢어 놓고, 오이와 당근은 채를 썬다.
- ④ 양념장 재료는 모두 섞어 둔다.
- ⑤ 그릇에 ③의 부재료와 ②의 멍게, 밥을 담고 양념장을 얹는다.

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

만리장성은 달에서 보일까?

만리장성은 달에서도 보인다는 말은 널리 퍼져 있다. 하지만 이는 사실과 다르다. 만리장성의 폭은 6~9m로 육안으로 만리장성을 볼 수 있는 거리는 지상에서 36km 정도이다. 이에 반해 지구와 달 사이의 거리는 38만 4,400km로 이 거리에서 사람이 육안으로 식별할 수 있으려면 폭이 적어도 700m 이상은 되어야 한다. 2003년 10월 중국인 최초로 유인 우주선을 타고 우주를 비행했던 양리웨이도 우주에서 결코 만리장성은 보이지 않았다고 얘기하기도 했다.



아기 때의 기억은 왜 없을까?

아기 때의 기억이 없는 것을 유아기억상실증(childhood amnesia)이라고 하는데, 이는 자연스러운 현상이다. 이유와 관련해 여러 가지 연구가 진행되고 있는데, 가장 유력한 설로는 뇌의 기관 때문이라는 것이다. 사람의 기억과 공간학습능력은 해마라고 하는 뇌의 기관과 연관이 되는데 해마가 완전히 갖춰지는 것이 3~4세 때이기에 이전의 기억이 없다는 것이다. 하지만 아기의 기억도 끝까지 남는 것이 있는데 대표적으로 학대에 관한 것이 그렇다.



인간사와 비슷한 개미들의 전쟁

고대 인간들의 전쟁에서는 학살과 약탈, 노예사냥이 수반되었다. 그런데 개미들의 집단에서도 똑같이 전쟁과 학살, 약탈, 노예사냥을 벌인다. 개미들은 전쟁 시 적의 규모를 파악하여 원군을 요청하기도 하고, 전쟁과 약탈로 노예를 확보하여 부리기도 한다. 특히 개미는 인간 외에 노예를 부리는 유일한 생물이 라고 한다.

이순신 장군님의 숨결을 느낄 수 있는 아름다운 도시

통영

이순신 장군과 인연이 깊은 통영은 세계 3대 해전으로 일컬어지는 한산도대첩이 일어난 곳이기도 하다. 동양의 나폴리라는 별칭을 가지고 있는 이곳은 옛 모습을 간직한 아름다운 항구도시이다.

글 편집실 사진 노혜진



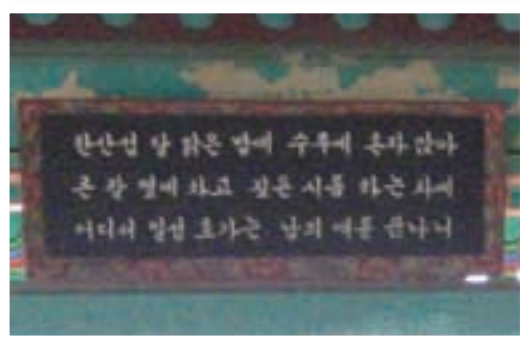
임진왜란 대승의 기억을 간직한 도시

통영이라는 지명은 선조 37년(1604)에 두룡포로 삼도수군통제영을 옮긴 것에서 유래했다. 이를 보면 알 수 있듯이 조선시대 삼도수군통제영 사령부가 있었던 곳이다. 임진왜란과 깊은 연관을 가지고 있는 통영은 세계 3대 해전 중 하나로 일컬어지는 한산도대첩이 일어난 곳이다.

예전에는 충무로 불리다가 행정구역 개편으로 도시가 통합되면서 통영이 되었다.

이순신 장군을 만나볼 수 있는 통영

통영은 이순신 장군과 인연이 깊다. 통영의 중심인 강구안에 가 보면 잘 조성된 문화의 거리에 옛 모습 그대로 복원된 거북선을 만난다. 안으로 들어가 보면 당시 수군들의 생활상을 고스란히 느낄 수 있다. 이순신 장군의 숨결을 좀 더 제대로 느껴 보고 싶다면 배를 타고 제승도를 방문해 보자. 한산도대첩이 있던 바다를 지나 삼군수군통제영이 있던 제승도에 가 보면 그 옛날 병사들이 활 쏘기를 연습했던 곳과 이순신 장군이 '한산도 달 밝은 밤에' 시조를 지었던 누각 등을 만날 수 있다.



통영의 최고 명소 동피랑 마을

동쪽 언덕이라는 뜻의 동피랑은 한국의 몽마르뜨 언덕이라는 별명도 있는데, 구불구불 골목마다 벽화가 그려져 있다. 동피랑 마을은 철거대상지였던 곳에 벽화를 그리면서 관광 명소로 재탄생한 곳인데, 우리나라 벽화마을의 시초인 곳으로 알려져 있다. 동피랑 마을에 올라가 보면 통영의 모습이 한 손에 잡힐 것처럼 보인다.



통영항에서 만나는 한국문학

통영에서 빼놓을 수 없는 관광명소가 바로 문학관이다. 통영에는 우리가 익히 알고 있는 작가와 시인들이 많이 배출됐는데, 시인 유치진, 시인 김춘수, 소설가 박경리, 화가 전혁림, 음악가 윤이상 등이 바로 그 주인공이다.

통영의 명물 음식 세 가지

통영 특산품 굴로 만든 요리

통영은 우리나라 굴 생산량의 70%를 차지할 정도로 굴이 유명한 곳이다. 이 때문에 통영에서 굴 요리를 먹지 않는 것은 고깃집에서 고기를 먹지 않는 것과 같다. 통영의 굴은 통통하고 비린 맛이 없어서 굴회, 굴숙회, 굴무침, 굴전, 굴튀김, 굴술밥 등 다양한 요리로 접해도 맛있다.



살아 있는 충무김밥의 전설

강구안의 문화 광장에 충무김밥을 파는 곳이 있다. 그 중 충무김밥을 개발한 원조 집이 있으니 그곳에서 원조의 맛을 음미해 보는 것도 좋다. 잘 익은 무김치와 매콤새콤하게 버무린 오징어무침을 김에 싼 밥에 곁들여 먹으면 다른 반찬이 필요 없을 정도로 맛있다.



새롭게 떠오르는 신홍 강자, 꿀빵

밥을 먹으면 후식이 필요한 법. 몇 년 전부터 통영에서 유명세를 타고 있는 음식이 있으니 이름하여 꿀빵이다. 달콤한 팥소가 들어간 동글동글한 도넛을 꿀에 굴리고 깨를 잔뜩 뿌린 것이 원조 꿀빵이다. 최근에는 꿀빵의 인기에 힘입어 고구마, 호박 등을 넣은 꿀빵도 출시됐다.



성폭력 피해자를 탓하는 잘못된 시선,
또 다른 폭력입니다.

아픔에는 **공감**을
폭력에는 **단호**히

성희롱·성폭력 없는 대한민국

행인 @hang** 1시간
그 사람은
절대 그럴 사람이 아닌데...
일·오후 08:00 · 좋아요 · 2 · 댓글달기

Hey Ja***
왜 이제와서 그러는 거래?
일·오후 08:00 · 좋아요 · 2 · 댓글달기

저녁*** 2018.03.30
그때는 왜 가만히 있었다?

samh****
피해자도 뭔가 잘못했겠지
오후 7:07

내공고*** 2018-04-01
원래 행동이 좀 그랬대...
수정 | 댓글 | 차단 | 삭제



일자리안정자금 신청기업에 추가 혜택을 드립니다!



소상공인시장진흥공단의 긴급자금 지원 (☎ 1357)

- 소상공인시장진흥공단은 일자리안정자금 수급 소상공인에게 2천억원 규모의 소상공인 긴급자금을 융자해 드립니다.
 - 일반 경영안정자금 융자(2.94%, 변동) 보다 낮은 2.5%(고정) 금리로 최대 7천만원까지 대출해 드립니다.
- 소상공인 긴급자금을 포함한 일반 경영안정자금은 월 배정한도, 접수시기(매월 1, 2주)와 관계없이 연중 상시 접수·지원해 드립니다.

중소기업진흥공단의 특별지원 (☎ 1357)

- 중소기업진흥공단은 일자리안정자금 수급 중소기업을 위해 5백억원 규모의 전용자금을 융자해 드립니다.
 - 전용자금 지원조건은 연 3.0% 고정금리, 기업당 연 2억원 한도입니다.
- 전용자금 이외에 중소기업 정책자금 융자는 신청 후 평가 시 3점 가점을 부여하며 정책우선도 평가에서 우선 심사를 해 드립니다.

신용보증재단의 특례보증 (☎ 1588-7365)

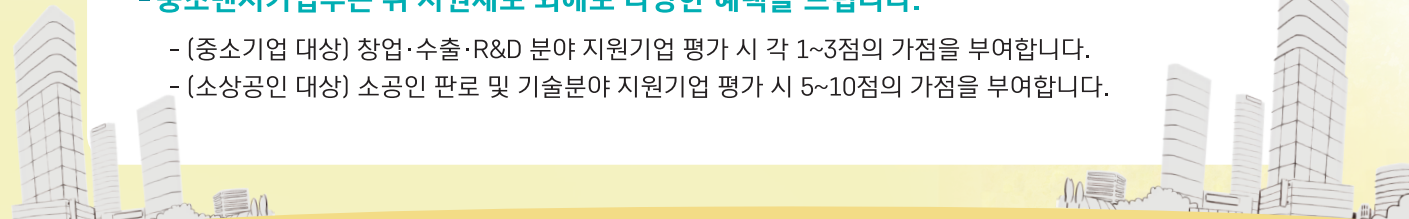
- 신용보증재단은 일자리안정자금 수급 사업주에게 최대 7천만원까지 특례보증해 드립니다.
- 보증비율을 확대(85→100%)하고, 보증료율을 0.8%로 우대합니다.
 - * 최근 5년간 평균 보증료율: 1.04%/ (1년)2.95%, (5년)3.3% 금리로 대출

기술보증기금의 금융지원 협약 보증 (☎ 1544-1120)

- 기술보증기금은 기업은행과 협약을 통해 신기술사업자 중 일자리안정자금 수급 사업주에게 당해연도 보증료 전액을 면제해드립니다.
 - 그 다음해부터는 고정 보증료율 0.7%(평균 보증료율 1.4%)를 적용하여 기업의 보증료 부담을 덜어드립니다.

중소벤처기업부의 정부 지원사업 우대 (☎ 1357)

- 중소기업부는 위 지원제도 외에도 다양한 혜택을 드립니다.
 - (중소기업 대상) 창업·수출·R&D 분야 지원기업 평가 시 각 1~3점의 가점을 부여합니다.
 - (소상공인 대상) 소공인 판로 및 기술분야 지원기업 평가 시 5~10점의 가점을 부여합니다.



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.

4월호 퀴즈 정답 장애인 취업성공패키지

4월호 당첨자

서강식(서울시 강북구)	전호성(광주시 북구)	최지웅(서울시 양천구)
송산리(서울시 도봉구)	정윤애(인천시 연수구)	황철희(충북 진천군)
이호진(서울시 중랑구)	최대복(서울시 성북구)	
임근필(부산시 연제구)	최중옥(대구시 달서구)	

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

5월호 퀴즈

차별 없는 능력 중심 채용의 확산을 위해 고용노동부가 마련한 제도로 입사지원서나 면접 등의 채용과정에서 지원자의 출신 지역, 신체조건, 가족관계, 학력 등 편견이 개입될 수 있는 정보를 요구하지 않고 직무 수행에 필요한 지식과 기술을 평가하는데 초점을 둔 채용 방식은 무엇일까요?

퀴즈 정답과 함께 자유로운 의견을 엮서에 적어,

6월 10일까지 <내일> 편집부로 보내주세요.

※ 월간 내일 4월호에 게재된 퀴즈가 3월호 퀴즈로 오기되었습니다. 앞으로 이런 실수가 없도록 더욱 꼼꼼히 살피겠습니다.

※ 발간 일자 조정으로 인해 **당첨자는 7월호에 게재**됩니다. 양해 부탁드립니다.



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.

가족에게 마음을 전하세요

내일

my Work, my Tomorrow 2018. 5. vol.517

보내는사람

성명 _____ (남 여)

주소 _____ 휴대폰(- -)

□	□	□	□	□
---	---	---	---	---

우편요금
수취인 후납부담

발송유효기간
2017.01.25 - 2019.01.24

서울강남우체국
제41787호

my Work, my Tomorrow 2018. 5.

내일

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

● 5월호 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