고용노동부

내일 2018. 7. Vol. 519

기업과 직원 모두 행복한 세상

내일

2018. 7
Vol. 519

고용노동부

CONTENTS

2018. 7 Vol. 519

08

12

SECTION 1 미래로 가는 길

04 내일을 위한 청년정책
08 가자! 미래로
12 청년 서포터

SECTION 2 목표를 얻는 길

16 능력개발 길잡이
20 미래 유망 직종
24 명인을 만나다

24

28

SECTION 3 변화가 시작되는 길

28 Work & Life Balance
32 청춘불패
36 상생을 꿈꾸다

40

44

SECTION 4 꿈을 함께 하는 길

40 함께 하는 세상
44 나누고 더하면 행복
48 드림 프로젝트

52

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

78

SECTION 6 여유를 찾는 길

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

고용노동부 소식지 7월호 〈내일〉

통권 제519호
등록번호 강남 라00389
발행일 2018년 7월 3일
발행인 김영주
발행처 고용노동부
편집위원장 이헌수(고용노동부 대변인)
주소 세종특별자치시 한누리대로 422 정부세종청사 11동
전화 044-202-7777
홈페이지 www.moel.go.kr
웹진 www.labor21.com
기획·편집·디자인 하나로애드컴
인쇄·발송 애드그린

확대된 혜택으로 중소기업의 부담을 덜어 드립니다

중소기업 청년추가고용장려금

**작년에 큰 화제가 되었던 중소기업 청년추가고용장려금을 기억하시나요?
중소기업이 3명의 청년을 채용하면 1명의 인건비를 지원하면서
인건비 부담에 힘들어하는 중소기업을 돕는 정책으로 화제가 되었습니다.
올해부터 더 많은 혜택을 받을 수 있도록 대폭 개선되는데요,
혜택은 늘고 조건은 완화된 중소기업 청년추가고용장려금을 알아보겠습니다.**

글 노혜진

인건비 부담 덜고, 유능한 인재 더하는 중소기업 청년추가고용장려금

고용노동부는 심각한 청년 고용문제를 해결하고 우수한 중소기업을 지원하기 위해 작년 8월부터 중소기업 청년추가고용장려금 지원사업(이하 청년추가고용장려금)을 시행하였습니다. 성장 가능성이 높은 분야(업종)의 중소기업이 청년 3명을 정규직으로 채용할 경우 1명분의 임금을 최대 3년간 연 2,000만 원 한도 내에서 지원하는 것이었는데요, 고용노동부가 작년에 진행했던 현장노동청에서 현장의 목소리를 들은 결과 '지원 업종이 협소하고, 중소기업에서 3명을 한 번에 채용하는 것은 무척 버거운 일이다.'라는 의견이 나왔습니다. 이에 더 많은 기업에 혜택을 줄 수 있도록 대상 및 금액을 획기적으로 확대하게 되었습니다.

업종 · 대상 완화 및 금액 확대

기존에는 성장 유망 중소기업에서 청년 3명을 채용할 경우 한 명의 인건비를 지원하는 방식이었는데요, 이제부터는 일부 유해 업종을 제외한 모든 5인 이상 중소 · 중견기업으로 대상이 확대되었습니다.

기업 규모별 최저 고용인원을 구분하여 30인 미만 기업은 1명 이상, 30~99인 기업은 2명 이상, 100인 이상 기업은 3명 이상의 청년을 채용하면 장려금을 지원받을 수 있어 중소기업의 인건비 부담을 대폭 줄일 수 있습니다.

지원금액 역시 확대되었는데요, 기존에는 3년간 최대 2,000만 원 한도로 연간 667만 원이었다면, 이번에 개선되어 연간 900만 원으로 확대됩니다.

구분	기존	개선(2018.3.15)
대상업종	성장유망업종+전후방산업 (499개 업종, 73만 개 기업)	전체 업종(5인 이상 사업장) (성장유망업종, 청년창업기업은 5인 미만 가능)
기업규모	중소기업	중소기업 중견기업 추가
지원방식	3명 이상 고용 시 비례지원 (예) 4인 고용 시 1.33명	(30인 미만) 1명 고용 시부터 지원 (30~99인) 2인 고용 시부터 지원 (100인 이상) 3인 고용 시부터 지원
지원금액	3년간 연 2,000만 원 (1인당 667만 원)	1인당 연 900만 원 고용위기지역 500만 원 추가
한도	기업당 30명 (2+1기준)	기업당 최대 90명

5 인 이상 사업장
성장유망업종
청년창업기업은 5인 미만 가능

1 인 당
연 900만 원
고용위기지역 500만 원 추가

90 명
기업당

지원 대상과 신청 방법을 확인하여 혜택받자

지원 대상은 ① 만 15~34세의 청년을 정규직으로 신규 채용하고 ② 전년도 말보다 전체 노동자 수가 증가한 ③ 노동자 수 5인 이상 중소 · 중견기업이 대상입니다. 올해 개선안의 경우 2018년 3월 15일에 취업한 청년부터 적용되는데요, 이전 취업자는 기존 기준에 적용하여 지원받게 됩니다.

청년이 취업한 날로부터 6개월 이내에 신청해야 하고 고용보험 홈페이지(www.ei.go.kr) 또는 전국 고용센터(국번없이 1350)를 통해 문의 · 신청할 수 있습니다.

혜택은 더 늘어나고 부담은 더 줄어든 청년추가고용장려금 어떠셨나요? 우리나라 취업시장에서 큰 비중을 차지하는 중소기업이 살아날수록 경기도 살아날 것으로 예상되는데요, 이 제도로 인해 많은 중소 · 중견기업의 성장과 함께 양질의 청년일자리가 창출될 수 있기를 기대합니다.

여기에 하나 더, 중소 · 중견기업 신규 취업 청년에게는 목돈 마련을 지원하는 청년내일채움공제가 있습니다(자세한 사항은 www.work.go.kr/youngtomorrow).

취업성공패키지로 일구어 내는 행복한 미래

안산고용센터 정선희 상담사

**취업에 관련된 도움을 받고 싶을 때 우리는 지역에 있는 고용센터를 방문합니다.
그곳에서는 취업을 원하는 사람을 위해 고용노동부에서 마련한
다양한 프로그램을 소개 받을 수 있습니다.
오늘의 주인공인 안산고용센터 정선희 상담사는 취업 프로그램 중
취업성공패키지를 전담으로 맡아 6년을 진행해 왔습니다.**

글 노혜진 **사진** 임남진

우연이 만들어준 인연, 취업상담사

정선희 상담사는 원래 학원강사로 활발하게 일했다고 합니다. 그런데 출산을 하게 되면서 일을 계속할 수가 없어서 그만두게 되었다고 합니다.

"아이 둘을 낳고 키우면서 전업주부로 있었어요. 어느 정도 아이들이 크고 나니까 제 일을 다시 하고 싶다는 생각이 들었죠. 어떤 일을 하면 좋을까 인터넷에서 검색해 보니까 직업상담사 자격증이 눈에 들어왔어요."

3달여 동안 직업상담사 공부를 했던 정선희 상담사는 당시 고용센터에 6개월 계약직으로 다른 일을 하게 되었다고 하는데요, 계약이 만료되고 난 후 같이 일했던 주무관이 상담사 모집 공고가 떴다며 알려 주었다고 합니다.

"누군가에게 도움을 주고 정보를 알려주는 일에 흥미와 적성이 있었어요. 이 일은 나하고 맞을 거라는 생각이 들었죠."

그렇게 2012년 정선희 상담사는 안산고용센터에 취업상담사로 근무를 하게 됩니다.

취약계층 취업지원 중 기초생활수급자 전담

정선희 상담사는 처음 고용센터에서 일을 하면서 취업성공패키지(이하 취성패) 전담 업무를 맡게 되었다고 하는데요, 처음 3년은 취성패 2유형을 진행했다고 해요.

"처음에는 맡게 된 청년 수가 140~150명이었어요. 그런데 정말 재미있는 거예요. 청년들과 얘기하고 상담하고 이력서와 자기소개서를 컨설팅하고 최종적으로 취업이 되었다는 얘기를 듣는 그 과정이 흥미롭고 재미있었어요. 도움이 된다는 생각에 뿌듯하기도 했죠."

예전에는 민간위탁기관이 취성패 1유형을, 고용센터에서 2유형을 진행했다고 하는데요, 3년 전부터 민간위탁기관이 2유형을 진행하고 고용센터에서 1유형을 진행하도록 바뀌었다고 합니다.

"3년 전부터 취성패 1유형 중에서도 기초생활수급자를 전담하게 되었죠. 예전과의 차이점이라면 청년층보다는 나이대가 높아졌고, 직업에 제한이 생기는 경우가 많아졌습니다."

미얀마에서 온 난민 세렌의 취업성공기

정선희 상담사의 기억에 가장 남는 취성패 참여자를 물어보니 미얀마에서 온 난민, 세렌의 이야기가 나왔습니다.

"10년쯤 전에 한국으로 온 미얀마 난민이었어요. 아이들도 한국에서 와서 낳았고 남편은 목회자였죠. 미얀마에서 세계사 전공으로 대학도 다녔어요. 영어와 한국어, 미얀마어도 능숙하게 하는 엘리트였죠."

세렌의 경우 남편의 비서를 하면서 다문화센터에서 보조 강사로 활동을 하는 등 남을 가르치고 도와주는 일에 보람을 느꼈다고 하는데요, 남편이 교통사고와 만성골수염을 앓게 되면서 조건부 수급자가 되었다고 해요. 취업이 절실했던 그녀가 안산 고용센터의 문을 두드리면서 정선희 상담사와 만나게 된 것이죠.

"취성패를 진행하던 도중에 생활이 어려우니 공장에 취업을 해야겠다고 하더라고요. 적성에 맞는 일을 찾아주고 싶어서 일주일 정도 시간을 두고 생각해 보자고 했고 취성패 프로그램 중 집단상담(집단상담 중 희망프로그램)에 참여시켰죠. 그곳에서 다른 사람의 이야기를 들어보고 원하는 바를 찾게 된 것 같더라고요."

오피스 프로그램도 능숙하게 사용했던 세렌은 컴퓨터 강의를 듣고 4월 말경 취업에 성공합니다. 현재 수습으로 성실하게 일하고 있다고 해요.

더 많은 사람에게 도움을 주는 상담사가 되기를

"한 해의 마지막에 올해를 돌아보며 부족했던 부분을 체크하는데요, 작년에는 복지 쪽에 치중을 했거든요. 그래서 올해는 취업 알선을 더 열심히 하려고 생각 중입니다."

그 일환으로 동행면접도 더 열심히 다닐 예정이라고 얘기하기도 했는데요, 면접에 동행하여 면접자가 놓치는 부분에 대해 서포트하고 면접자를 채용할 시 회사가 받는 혜택에 대해 조언을 해 주는 역할이라고 해요.

"안산은 물론 시흥까지 출장을 가는데요, 결과가 좋으면 참 보람이 있습니다."

정선희 상담사는 취성패가 워낙 구조가 잘 짜여진 사업이기 때문에 시스템의 도움을 받는 편이라고 말하기도 했는데요, 올해는 근로능력수급자 취업능력향상프로그램도 맡게 되어 더 많은 수급자들에게 도움을 주고 싶다고 합니다. 항상 어려운 일이 있을 때면 노동자의 편에 서서 생각해 보면 된다고 말하는 정선희 상담사의 깊은 마음이 더 많은 사람들에게 알려졌으면 합니다.

구성원들의 보람이 만들어 내는 좋은 회사

진학사

**대학을 가는 방법이 많아진 요즘에도 입시와 수능은 학생은 물론 학부모에게도 가장 큰 관심거리입니다.
오늘 소개할 진학사는 60만 명의 수험생과 학부모, 교사에게 신뢰를 주는 교육기업입니다.
구성원들이 일하는 보람을 느끼는 청년친화강소기업 진학사의 이야기를 만나 보시죠.**

글 노혜진 사진 이지수

젊은 IT 교육기업 진학사

2000년 인터넷 원서접수 서비스 '어플라이뱅크'라는 회사가 출범합니다. 어플라이뱅크는 2001년 [진학안내]라는 수험생 잡지로 유명했던 진학사를 합병하여 '진학어플라이'가 탄생합니다. 이후 진학사로 사명을 변경한 후 2011년에는 교육부의 수험생 개인정보보안 정책에 따라 원서접수 부문을 진학어플라이로 분사하여 2개의 회사가 진학사의 이름 아래 운영되고 있습니다.

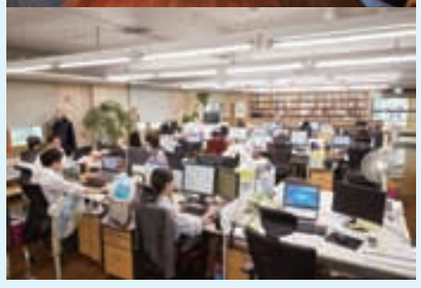
진학사는 현재 직원 평균 연령 37세인 젊은 IT 교육기업입니다. 개발자들과 웹서비스 기획자들이 직원 대다수를 차지하며 평균 근속연수가 7년 2개월로 장기근속자가 많습니다. 최근에는 모바일과 빅데이터, 인공지능 같은 신기술 분야로도 사업을 확장하고 있습니다.

일하는 자부심을 느끼는 회사

진학사의 기획조정실 김상엽 파트장은 '고객들에게 인정 받는 서비스로 일하는 자부심을 느끼는 회사'라고 자평했습니다.

"진학사에서 최초로 서비스를 시작한 모의지원 합격 예측 서비스는 적중률 86.5%로 '갓진학'이라는 별명도 얻었습니다. 서비스 시작 이래 지금까지 부동의 1위를 지키고 있습니다. 원서접수 역시 처음에는 업계 후발주자로 3위였지만, 2014년(2015학년도)부터 대입 원서접수 시장점유율 50%를 넘기며 1위로 올라섰죠. 출판 브랜드인 블랙라벨 시리즈 역시 1등급 수험생들의 수학참고서로 입소문 나면서 과거 블랙박스 브랜드의 명성도 되찾았습니다."

김상엽 파트장은 이러한 고객들의 신뢰가 18년 동안 진학사가 지속적으로 성장할 수 있는 원동력이었다고 말하기도 했습니다.



청년들이 일하기 좋은 환경을 만들기 위한 노력

진학사에 근무하는 직원은 현재 160여 명. 20~50대까지 다양한 연령대의 직원들이 근무하고 있습니다. 세대 간의 차이를 줄이고 시너지를 내기 위해 회사에서도 많은 고민을 하고 있다고 하는데요, 멘토를 정해 기존 조직문화를 배우게 하고 전 직원이 참여하는 체육대회나 해외 워크숍, 일주일에 한 번 수요일에는 점심시간을 1시간 30분으로 하는 등 교류할 수 있는 장을 마련하고 있습니다.

"진학사의 여직원 비율은 45%입니다. 양성평등을 위한 정책을 펴고 있어요. 그리고 결혼과 출산, 육아를 고민하는 연령대의 직원들이 많은 편이어서 출산휴가와 육아휴직은 물론 출산 후에는 100% 본인의 업무로 복귀하도록 하고 있습니다. 자녀교육비 역시 지원하고요."

김상엽 파트장의 말에 의하면 진학사는 좋은 기업이 되기 위해 사무환경과 근로조건을 매년 끊임없이 개선해 왔다고 합니다.

"매년 또는 격년으로 진학인상을 시상하며 12박 13일 동안 해외연수를 갈 수 있도록 1인당 300만 원을 지원해요. 10년 근속자에게는 황금열쇠와 14일의 휴가, 해외연수, 유료 건강검진을 지원합니다. 오래 앉아 있는 직원들의 건강을 고려하여 전 직원에게 전동책상을 보급하기도 했죠."

이 밖에도 창문, 서가, 회의실, 탕비실, 교육장, 야외테라스, 공기청정기 등을 교체하여 업무 환경을 개선하고 있습니다.

삶의 질을 높이는 조직문화를 위해

진학사는 4가지 핵심가치인 '4P'를 생활화하고 있는데요, Pride(자부심), Pleasure(즐거움), Progress(성장), Permanence(영속성)이 그것입니다. 회사의 주인은 직원이라는 생각으로 각자 현장에서 즐겁게 일하고 있다고 합니다.

"예전에는 학생에 집중했다면 일생의 전 과정에서 부딪힐 선택의 시간에 커리어 파트너가 되고 싶습니다. 그 일환으로 현재 취업 정보 현황 사이트 역시 3년 전에 오픈하여 운영 중입니다."

일하고 공부하며 토론하는 조직문화 속에 즐겁게 성장하며 자신의 일에 자부심을 갖는 진학사의 이야기 어떠셨나요? 삶의 질을 높이는 조직문화를 바탕으로 고객에게 최선의 정성을 다 하는 진학사의 모습에서 회사의 성장 동력이 보이는 것 같습니다.

미래 산업의 변화와 기업 수요를 반영한 새로워진

국가직무능력표준

기억하시나요?
지난해 월간 〈내일〉 3월호에서 국가직무능력표준(NCS)을 이미 소개한 바 있는데요.
그 사이 새로운 변화가 있어 다시 한번 자세히 알려드리겠습니다.
시대가 달라지는 속도만큼 빠르게 변화하며 더 현실적이고 더 실질적인 내용으로 보완된
2018 국가직무능력표준, 그 내용을 확인해 보세요.

글 강숙희

국가직무능력표준의 이해

국가직무능력표준은 산업 현장에서 직무를 수행하기 위해 요구되는 지식 · 기술 · 태도 등의 내용을 산업 부문 및 수준별로 나눠 놓은 것으로, 직무와 관련 없는 스펙을 배제하고 꼭 맞는 능력과 태도에 대한 기준을 찾을 수 있는 체계랍니다. 무조건 다양한 스펙이 직원의 직무능력을 대변해 주는 건 아니기에 합리적이고 적합한 기준을 제공해 주지요. 국가직무능력표준을 통하면 기업들도 기준이 되는 능력과 태도를 확인해 선발 기준을 재정비할 수 있고, 이로써 능력 중심의 인사관리를 할 수 있으며, 취업준비생들도 과도한 스펙 쌓기에 열을 올리지 않아도 필요한 능력을 쌓아 자신 있게 기업의 문을 두드릴 수 있게 됩니다.

올해부터 50개 추가 확정

지난해 고용노동부가 새로 개발한 50개의 국가직무능력표준이 올해 5월에 확정됐습니다. 이로써 국가직무능력표준은 948개가 되었답니다. 이번에 추가된 국가직무능력표준은 전기전선 제조 등 현장 수요가 많은 분야를 비롯해 빅데이터 기획 등 4차 산업혁명을 대비하는 미래 유망 분야까지 다양한데요. 이를 위해 현장감 있게 관계 부처 및 산업계, 특성화고 교사 등의 다양한 의견을 수렴했으며, 한화건설 · IBK캐피탈 · 동양합섬 등 2,000여 기업도 직접 참여해 완성도를 높였답니다.

국가직무능력표준의 연계 및 활용

국가직무능력표준은 매우 합리적인 체계지만, 이것이 정착하고 효과를 보려면 연계된 교육과 훈련과정이 있어야 하고, 기업들도 이를 적극적으로 도입해야 합니다. 이에 특성화고와 전문대 등에서는 바뀐 내용에 따라 직업교육을 실시하고, 폴리텍대학과 훈련기관에서도 훈련 및 자격제도를 개편할 계획입니다. 특히, 특성화고의 경우는 아예 국가직무능력표준의 능력단위를 교과목으로 편성해 올해 1학기부터 시행하고 있지요. 또 기업들에는 활용을 독려하기 위해 컨설팅을 꾸준히 제공하고 있으며, 국가직무능력표준 활용 우수 기업 경진대회 등도 개최해 민간 분야의 확산을 유도하고 있어요.

〈새로 추가된 국가직무능력표준〉 * 파란색은 유망 분야

분야	내용
금융·보험	여신전문금융영업
법률경찰	화재감식평가 / 스마트재난위험예측 / 스마트재난관리설계
사회복지 · 종교	아이돌봄
문화예술디자인	3D프린팅디자인 / 패키지디자인 / VR콘텐츠디자인
건설	건설공사판넬시공 / 해양플랜트종합설계 / 해양플랜트구조설계 / 해양플랜트기계설계
기계	보일러운영관리 / 심출(철목) / 조선비계
재료	분말야금
화학	화학신소재개발 / 화학제품기술사업화관리 / 고무배합 / 고무제품제조
전기 · 전자	직류송배전시험평가 / 전기전선제조 / 초임계CO_2회전기기설계제작 / 광학시스템제조 / 가상훈련콘텐츠개발 / 실감형콘텐츠하드웨어(디바이스)개발 / 착용형스마트기기설계 / 착용형스마트기기서비스 / 착용형스마트기기개발
정보통신	빅데이터기획 / 핀테크기술기획 / 빅데이터플랫폼구축 / 핀테크엔지니어링 / 빅데이터운영 · 관리 / 정보보호암호 · 인증 / 지능형영상정보처리(CCTV) / 구내통신설비공사 / 실감형플랫폼구축 / IoT통신망구축 / 실감형통신서비스 / 실감콘텐츠촬영
식품가공	한과제조
인쇄 · 목재 · 가구 · 공예	공간화훼장식
환경에너지안전	광물시추 / 원자력발전소해체방사성폐기물관리
농림어업	특용작물재배 / 시설원예 / 유기재배 / 말 이용 / 곤충사육

산업 현장에 걸맞은 인력 양성의 지침서

이번에 새로 추가된 50개를 살펴보면 이미 있을 법했던 내용도 있고, 완전히 생소한 것도 있는 걸 확인할 수 있답니다. 전자의 경우는 있을 법하지만 체계가 없었던 직무 사각지대를 현실적으로 보완한 것으로 보면 되고요. 후자의 경우는 미래 산업을 대비한 것으로 보면 되지요. 이 중에서도 유망 분야로 구분된 것들이 있는데요. 특히, 산업의 기반 기술인 전기 · 전자 분야와 4차 산업혁명을 이끌 정보통신 분야가 대표적이랍니다. 장기적인 취업 플랜을 세워야 하는 취업준비생들이라면 이런 점을 참고하면 좋을 듯합니다. 나아가 계속 보완되고 더욱 체계화될 국가직무능력표준이 산업 현장이 요구하는 인력 양성의 지침서 역할을 하기를 기대합니다.

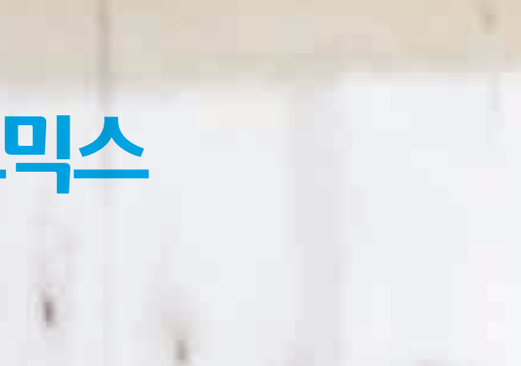
생명의 근원을 파헤치는 생물정보학자의 세계

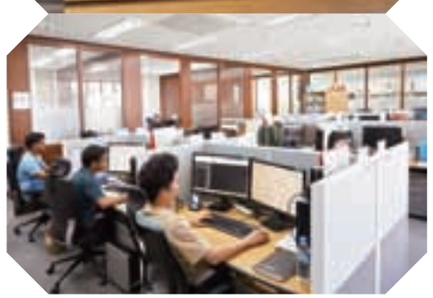
이원다이애그노믹스

이성훈 부사장

미래 세계를 다룬 SF영화에서 범죄 유전자를 가지고 있는 사람을 색출하는 장면을 보신 적이 있을 겁니다.
유전적으로 우수한 사람을 가려내거나 자신이 겪게 될 질병을 미리 알기도 하죠.
먼 미래의 일이라고 생각했지만 의외로 현실이 되기에는 얼마 남지 않았습니다.
바로 생물정보학자들의 노력 덕분입니다.

글 노혜진 **사진** 이지수





코딩에 발을 들인 생물학자

생물정보학이라는 분야는 다소 생소합니다. 우리나라 1호 생물정보학자이며 유전체 전문 분석 기업인 이원다이애그노믹스(EONE-DIAGNOMICS)의 CTO로서 기술 총괄을 책임지고 있는 이성훈 부사장에게 생물정보학이 무엇인지 물어보니 '생물학'과 '정보학'의 융합학문이라고 합니다.

"생명현상을 컴퓨터과학, 통계학, 기계학습 등으로 분석하는 학문입니다. 분자생물학으로 박사 학위를 습득하고 세포생물학 포닥으로 연구실에서 일을 할 때 전산을 전공한 선배 한 명이 저에게 이 분야를 가르쳐 주었어요. C랭귀지를 배우면서 조금씩 혼자서 공부해 나갔죠. 2002년 한국생명공학연구소 국가유전체정보센터가 생기면서 제의를 받아 합류하게 되었습니다."

이성훈 부사장은 당시에는 모르는 사람이 대부분이었던 생물정보학이었지만 재미있었고 미래에 유용한 학문이라는 생각에 시작하게 되었다고 합니다.

생명체가 가진 고유 정보 파헤치기

사람은 약 40조 개의 세포로 구성되어 있습니다. 이 세포들은 하나의 세포가 분열을 하여 만들어지는데요, 생물정보학은 이러한 세포의 구성 요소의 정보를 분석하는 것입니다.

"각 생물의 세포는 설계도가 있습니다. 쉽게 말해서 신이 만든 생명체의 설계도를 분석하는 것이 생물정보학이라고 할 수 있습니다."

이성훈 부사장은 생물정보학의 장점을 결과가 바로 나오는 것으로 말하기도 했는데요, 생물정보학은 분석도구이기 때문에 다양한 생명체에 접근이 가능하고 흥미 있는 부분은 깊게 다룰 수 있다는 것도 매력이라고 합니다.

"2008년에 NGS라는 차세대유전체해독 기술이 나왔어요. 싸고 빠르고 정확하게 내 설계도가 어떻게 만들어졌는지를 파악할 수 있는 기술입니다. 이 기술을 활용하면 내가 취약한 병명을 미리 알아서 예방하는 것도 가능하죠."

현재 생물정보학은 의학 분야에서 활발하게 연구가 진행중인데요, 차후에는 예방의 영역을 넘어 치료의 영역으로도 확장될 것이라고 합니다.

윤리적인 문제가 관건, 다양한 분야에 활용

이성훈 부사장은 CIA에서 유전자 몽타주를 만든 사례를 설명하면서 인류 복지를 위해 사용할 수도 있으나 윤리적인 문제가 관건이라고 말하기도 했습니다.

"사람의 정보를 다 알 수 있기 때문에 어느 정도로 보안을 유지해야 하는지, 정보를 어디까지 오픈을 해야 하는지 사회적인 합의가 필요한 상태죠."

이성훈 부사장은 생물정보학의 기술은 인류 복지를 위해 사용될 수 있다고 말했는데요, 인류의 꿈인 무병장수를 실현할 수 있는 중요한 도구라고 말했습니다.

"사람마다 체질이 다르고 유전자 정보가 다르기 때문에 같은 병이라도 잘 듣는 약, 잘 듣지 않는 약이 있을 수 있어요. 생물정보학을 사용한다면 이러한 개개인 맞춤형 처방도 가능해질 겁니다."

기술의 발전이 눈부신 미래 유망 직종

이성훈 부사장은 생물정보학을 젊은층의 도전이 필요한 분야라고 말합니다. 아직까지 개척해야 할 미지의 연구 분야가 많기 때문이죠.

"생물정보학을 하는 인재들이 많지 않아요. 생물학을 기본으로 전산학, 통계학을 알아야 하기 때문에 해야 할 공부가 많은 것이 이유이기도 합니다."

이 때문에 생물정보학의 최대 장점으로 '어디든 원하는 곳에 취업이 가능하다.'는 것을 들기도 했어요. 점점 중요도가 부각되는 분야이기 때문에 인재를 원하는 기업은 더 많아질 것이라고 합니다.

"예전에는 생물정보학이라고 하면 연구비를 지원받아서 하는 국가 사업만 생각했는데요, 최근에는 이 분야의 중요성을 알게 된 기업에서 연구를 더 많이 진행하고 있습니다."

이성훈 부사장은 더 많은 사람들이 연구를 진행할수록 많은 수치가 쌓이기에 더 정확한 분석이 가능해지고 그로 인해 더 많은 사람들이 혜택을 볼 것이라고 얘기했는데요, 영화에서처럼 피 한 방울로 모든 것을 알 수 있는 세계가 멀지 않은 느낌입니다.

철강용 나이프 외길 38년

대원인물㈜ 최도현 대표

**한 분야에서 최고라고 인정 받는 사람들은 그만큼 단단한 뚝심이 있게 마련입니다.
3월의 기능한국인으로 선정된 대원인물㈜의 최도현 대표 역시 그렇습니다.
38년 동안 오직 철강용 나이프 한 분야만을 파고들어 국내 철강 산업 발전에 이바지하고 있죠.
세계 최고를 향해 나가고 있는 대원인물㈜ 최도현 대표의 이야기를 들어 보시죠.**

글 노혜진 **사진** 이지수

대원인물㈜는 차량용 스프링과 시트 제품을 개발 · 생산하는 자동차 부품 전문기업 대원강업에서 나온 회사입니다. 1995년 3월, 대원강업 개발부서장을 지낸 최도현 대표가 대원강업을 떠나면서 대원강업의 나이프 사업을 이어받아 설립했죠. 독자적인 기술력과 최신 설비, 엄선된 재료로 나이프를 제조하여 포스코의 모든 공정에 소요되는 나이프를 개발 · 공급하고 있으며 세계적인 철강회사인 신일본제철에도 나이프를 공급해 국산 나이프 기술 수준을 선진화하는데 앞장섰습니다.

Q 이달의 기능한국인으로 선정된 것을 축하 드립니다. 철강용 나이프가 무엇인지 말씀해 주세요.

A 요리를 할 때 칼로 재료를 다듬는 것처럼 TV, 냉장고, 선박 같은 쇠로 된 제품도 모양대로 잘라야 외형을 제작할 수 있습니다. 이러한 쇠를 자르는 나이프가 철강용 나이프입니다. 소모품이고 산업 현장에서 없어서는 안 될 물품이죠.

Q 철강용 나이프는 어떻게 시작하게 되었는지 말씀해 주세요.

A 어릴 때부터 기술을 가지고 있는 것이 중요하다고 생각했어요. 그래서 대학 전공도 기계공학과를 나왔죠. 학창 시절에 대원강업에서 실습 훈련을 하게 된 인연으로 입사를 하게 되었습니다. 입사 후 대원강업 개발부에서 신제품 개발을 담당하게 되었는데, 그때 제철소용 나이프를 국산화하는 개발 프로젝트를 맡았죠. 이를 성공적으로 수행하면서 철강용 나이프 개발 및 생산 분야에서 계속 일을 하게 되었습니다.

Q 철강용 나이프 국산화는 어떻게 진행하게 된 건가요?

A 제가 대원강업에 입사한 1981년 당시에는 국내에서 사용하는 철강용 나이프는 대부분 수입에 의존하고 있었습니다. 철강용 나이프는 소모품입니다. 지속적으로 구매를 해야 하죠. 외화가 크게 유출되는 것을 막고자 정부와 포항제철(현 포스코)에서는 제철소에서 사용하는 나이프 생산을 국산화하고자 했죠. 여기에 특수강 열처리 기술을 보유한 대원강업이 국산화 개발 업체로 선정되었습니다.

Q 대원인물㈜은 어떻게 설립하게 되었나요?

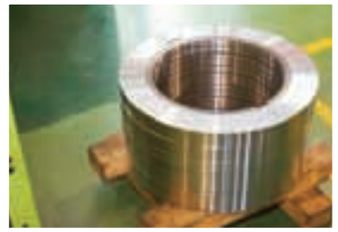
A 산업용 나이프는 소량 다품종 생산에 적합하고 100% 주문 제작입니다. 중소기업에서 생산하는 것이 효율적이라고 판단한 대원강업의 허재철 회장님이 산업용 나이프 분야를 저에게 맡긴 거죠. 허재철 회장님이 보증까지 해 주어서 사업을 안정적으로 시작할 수 있었습니다.

Q 사업을 시작하고 난 후에 가장 기억에 남는 일을 꼽는다면요?

A KTX 차량 연결부에 사용되는 강체인 실드 너클 개발을 얘기할 수 있을 것 같아요. 쉽게 말해 KTX가 유연하게 움직일 수 있게 하는 관절과도 같은 역할을 하는 부품인데요, 스위스와 독일에서만 제작을 해서 100% 수입을 하고 있었습니다. 여러 가지 일이 있었지만 3년 반 만에 국산화에 성공하고 2012년 상용화했습니다. 연간 53억 원의 외화를 절약했다는 자부심도 생겼습니다.

Q 대표님의 큰 꿈은 무엇인가요?

A 저는 운이 좋은 사람입니다. 어려운 일이 있을 때마다 도와주는 사람들이 있었고, 몸 건강히 지금까지 일을 해 왔죠. 150평 규모의 작은 철공소에서 사업을 시작한 제가 세계적인 철강회사에도 나이프를 공급하고 있으니 참 많이 성장했죠. 앞으로의 목표는 세계 최고가 되는 것입니다. 이 꿈을 이루기 위해 신소재 개발도 진행 중입니다. 철강용 나이프는 모든 산업의 토대가 되는 부품입니다. 철강용 나이프 하면 대원인물㈜이라는 생각을 전 세계 사람들에게 심어줄 때까지 항상 연구 개발을 게을리하지 않을 생각입니다.



배려로 시작하는 즐거운 직장생활 문화

미래나노텍(주)

**성과가 필요한 회사 생활에서 야근을 지양한다고 해도
어쩔 수 없이 해야 하는 경우가 생깁니다.
충북에 있는 미래나노텍㈜은 업무 효율을 높여 야근을 없애고
즐겁게 일할 수 있도록 하여 지난해 일 · 생활 균형 선도 기업으로 선정되며
충청북도도지사상과 고용노동부장관상을 수상하기도 했는데요,
즐거운 직장생활 문화를 선도하는 미래나노텍㈜의 이야기를 만나 보시죠.**

글 노혜진 **사진** 김정호

디스플레이 필름 전문 회사 미래나노텍㈜

충북 청주시에 위치한 미래나노텍㈜의 주요 사업은 LCD용 광학필름과 터치패널입니다. 이외에도 계열사에서는 차량 및 건물용 윈도우필름, 도로교통 표지판용 재귀반사필름 등 기능성 필름 시장으로 그 영역을 점차 확대해 나가고 있으며, 지속적인 R&D 투자와 유망사업 발굴로 사업 다각화에 힘쓰고 있습니다.

기업의 문화에 맞는 워라밸 추구

미래나노텍㈜ 인사지원그룹 이희 그룹장은 일 · 생활 균형을 위해 '회사와 직원이 원하는 합리적인 기준점을 찾기 위해 노력한다.'고 밝혔는데요, 성과를 내야 하는 회사의 특성상 근무 시간을 무작정 줄이는 것은 현실적으로 어렵기 때문에 방법을 고민했다고 합니다.

"시간 낭비를 없애는 게 우선이라고 생각했어요. 대면 결제를 하면서 낭비하는 시간을 줄이는 게 첫 번째였죠. 업무혁신 TF를 결성하여 오프라인 대비 80% 이상의 전자결제를 실현했습니다."

미래나노텍㈜은 1년 정도 유연근무제(시차출퇴근제)를 시행해 본 후 직원들의 호응이 높아지자 월 1회에서 연 24회 자율 선택할 수 있도록 제도를 개선하기도 했습니다.

전통적인 기업 분위기 바꾸기에 주력

미래나노텍㈜의 직원 평균 연령은 34세입니다. 결혼과 출산, 육아를 고민할 나이대이기도 한데요, 회사에서는 이를 배려하여 출산 및 육아휴직을 자유롭게 쓸 수 있도록 하고 임신 중 단축 근무도 시행하고 있습니다. 인사지원그룹 김민회 과장의 말에 의하면 남성육아휴직도 증가하고 있다고 해요.

"제조업이 주가 되다 보니 회사에 여사원 비율이 10%가량입니다. 지금까지 남자가 많은 전통적인 기업 분위기를 유지했다면 이제는 분위기를 가정 친화적으로 바꾸는데 주력합니다. 그런 일환으로 남성육아휴직도 점점 더 활성화되고 있는 상황입니다. 최대한 자유롭게 쓰고 다시 일을 할 수 있도록 하고 있습니다."

이 밖에도 직원들이 즐겁게 일할 수 있도록 여름에는 시원한 비타민 음료를 제공하거나 겨울에는 핫팩을 제공하는 등 소소한 배려는 물론 직원들이 개선 제안을 쉽게 할 수 있도록 제안을 많이 제출하는 팀에는 회식비도 지원한다고 해요.

더 행복한 직장생활이 될 수 있도록

이희 그룹장의 말에 따르면 미래나노텍㈜은 향후 중장기 계획으로 근무시간을 주 40시간에서 35시간 단축을 목표로 업무 효율 극대화하기 노력을 하고 있는데요. 원격 IT인프라 구축 등을 통해 스마트오피스와 재택근무를 병행하여 일 · 생활 균형을 더욱 강화할 방침이라고 해요

"골프를 즐기는 직원들이 많기 때문에 사내 골프장 시설을 확장하여 더 많은 직원들이 스스럼없이 이용할 수 있도록 계획하고 있고요, 탁구장도 확장하여 문화공간과 체육공간을 결합한 휴식공간을 늘리려고 하고 있습니다."

미래나노텍㈜의 비전은 해피 피플 하이 퍼포먼스(HPHP)입니다. 행복한 직원이 높은 성과를 낼 수 있다는 생각처럼 직원들이 더 즐겁고 행복하게 만들어갈 미래나노텍㈜의 미래가 기대됩니다.

MINI INTERVIEW

작은 부분에서도 직원을 생각하는 기업

재경팀 이혜진 대리

저는 미래나노텍㈜에 입사한 지 올해로 8년에 접어든 재경팀 이혜진이라고 합니다. 결혼을 해서 아이를 키우는 입장에서 아이를 어린이집에 등하교시키는 문제나 급한 일이 생겼을 때는 고민이었는데요, 회사에서 시차출퇴근제를 시행하면서 고민이 많이 해소가 되었습니다. 오전 7시에 출근하고 오후 4시에 퇴근하여 미뤄 두었던 볼일을 보는데 활용할 수 있어서 좋습니다. 특히 7시 출근하면 회사에서 제공하는 아침을 먹을 수 있는 것도 좋아요. 작은 부분이지만 직원을 생각하는 배려를 느낄 수 있어 행복합니다.

회사의 미래, 중장년 채용에서 해답을 찾다

㈜범우

**광주시 하남공단에 위치한 ㈜범우는 1995년에 설립되어 20년이 넘는 전통을 자랑하는 철강회사입니다.
주로 C형강과 Deck-Plate를 생산하고 있죠. 3개의 계열사 보유, 유망 중소기업,
강소기업에도 선정된 ㈜범우에도 인력난은 있었습니다.
중장년 채용에서 해답을 찾은 ㈜범우의 이야기를 만나 보시죠.**

자료 제공 노사발전재단

꾸준한 성장세를 이어가는 탄탄한 기업

㈜범우는 건축의 기본 골격이 되는 철강을 생산해 온 기업입니다. 꾸준한 성장세를 이어오고 있으며 2020년 매출 400억 원, 영업이익 40억 원이라는 목표를 향해 달려가고 있습니다. 하지만 꾸준한 성장세를 이어가는 탄탄한 기업인 ㈜범우도 중소기업 인력난에 시달렸습니다. ㈜범우의 황주연 차장은 이런 상황을 안타까운 취업세태 때문이라고 말하기도 했습니다.

"우리 회사는 3D 업종이 아니에요. 하지만 철강제조업이라는 특성상 겉보기에는 힘들다는 인식이 있었던 것 같아요. 젊은 사람들의 지원은 많지 않았고 실업급여를 받기 위해 면접만 보는 친구들도 있을 정도였죠."

기업이 성장세를 유지하려면 인재들이 많이 필요합니다. ㈜범우는 인재 영입을 위해 많은 고심을 했다고 해요.

구직난의 해답을 제시한 중장년일자리희망센터

2016년 5월, 광주중장년일자리희망센터(이하 광주희망센터)에서 ㈜범우에 제안을 합니다. 광주희망센터의 박효숙 컨설턴트가 '장년인턴취업지원사업'을 얘기한 것인데요, ㈜범우로서는 거절할 이유가 없었기에 제안을 받아들이게 됩니다.

"광주희망센터에서 기업과 구직자가 보다 안정적으로 채용과 취업을 할 수 있는 사업이라고 장년인턴취업지원을 소개해 주었어요. 저희 입장에서는 경험이 풍부하고 안정적인 인재를 채용할 수 있는 좋은 기회였기에 마다할 이유가 없었죠."

박효숙 컨설턴트는 ㈜범우에 적합한 인재를 추천하기 위해 직접 생산 현장을 확인하고 생산 공정을 꼼꼼하게 체크합니다. 구직자들에게도 ㈜범우에 대해 자세히 설명할 수 있어야 하기에 자세히 알아 보았다고 해요. 얼마 후 철강회사에서 일한 경험이 있고 책임감 있게 안정적으로 일할 수 있는 중장년 노동자 1명을 소개 받게 됩니다.

느낌표로 변한 물음표

그렇게 채용이 된 사람이 홍관수 주임입니다. 철강회사에 다녔고 용접 경험도 있던 사람이지만 처음 채용 당시에는 반신반의했다고 해요.

"처음에는 적응을 잘할 수 있을까 걱정했는데요, 한 달도 안 돼 신뢰로 굳어졌죠. 경력자에 성실함과 책임감까지 갖춘 인재였어요. 덕분에 인턴 기간 종료 후에 바로 정규직으로 채용했죠."

홍관수 주임의 채용 이후 ㈜범우는 광주희망센터에 대한 신뢰가 돈독해지게 됩니다. 이후에도 박효숙 컨설턴트는 방문상담과 간담회, 신규사업 설명회 등을 통해 적극적으로 ㈜범우에 도움을 주었다고 해요.

"생산 인력이 1명 더 필요해서 광주희망센터에 문의했어요. 박효숙 컨설턴트가 구직자들에게는 이력서 작성법, 면접 클리닉, 동행면접으로 도움을 주었고, 회사에는 구직자들의 경력과 입사 동기를 파악해 도움을 주었죠."

그 결과 고광윤 주임이 채용이 되었습니다. 고광윤 주임 역시 인턴 기간 종료 후 정규직으로 일하고 있습니다.

맞춤형 인재 채용으로 100% 신뢰 검증

㈜범우가 밝힌 광주희망센터의 장점은 '맞춤형 채용'입니다. ㈜범우에 어떤 능력이 있는 사람인지를 파악해서 그에 맞는 사람을 선별해 소개하기 때문인데요, 무엇보다 중소기업의 인력난을 함께 고민해 주고 상담해 주는 과정이 고마웠다고 합니다.

"저희는 앞으로도 인원 채용 계획이 있으면 광주희망센터의 도움을 받으려고 합니다. 젊고 패기 넘치는 젊은 인력도 중요하지만 중장년층 인재의 분위기 쇄신, 생산성 증가, 근로환경 개선 등도 큰 장점이거든요."

일할 수 있는 것이 큰 행복

홍관수(58) 생산부 주임

저는 원래 현대중공업에서 일을 했습니다. 그 경험을 살려서 철강회사에 다시 취업을 할 수 있게 되어서 정말 기쁩니다. 취업이 결정되었을 때 제가 그동안 해 왔던 일이기 때문에 업무에 대한 부담감은 특별히 없었어요. 참으로 감사하게도 후배와 동료들이 잘 따라줘서 즐겁게 일하고 있습니다. 저는 일할 수 있는 것이 얼마나 큰 행복인지 다시금 깨닫고 있습니다.

대기업과 공공기관이 앞장서는 선진국형

장애인 의무고용제도

**우리나라 장애인 일자리 정책은 1991년 도입돼 꾸준히 고용률을 높여가고 있습니다.
하지만 장애인들을 고용하는 기업은 중소업체가 많아 근무환경은 그리 좋지 않습니다.
이에 대기업과 공공기관 등에 대해 장애인 의무고용을 강화하고, 이행 실효성도 높이려 합니다.
앞으로 장애인들의 직업활동을 돕기 위한 장애인 의무고용제도는 어떻게 바뀌어 갈까요?
확인해 보시죠.**

글 강숙희

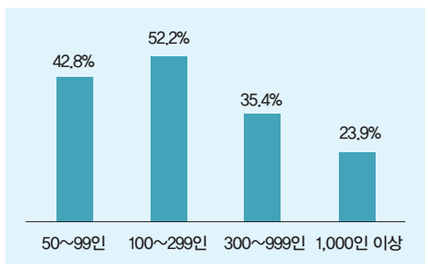
장애인 의무고용제도를 아시나요?

장애인 의무고용제도는 일정 규모 이상의 기업에 일정 비율 이상의 장애인을 고용하는 의무를 부여한 제도랍니다. 올해 기준으로 공공기관은 정원의 3.2%, 민간기업은 2.9%를 장애인으로 고용해야 하죠. 또 고용이 현저히 저조한 경우에는 명단이 공표되기도 하며, 의무고용인원에 미달하면 고용부담금도 내야 해요. 이렇게까지 하는 데는 이유가 있는데요. 장애인들이 비장애인들에 비해 일자리를 찾는 데 어려움이 크다는 건 누구나 잘 알고 있을 겁니다. 그렇기에 장애인의 일자리는 국가는 물론 기업들이 함께 나서서 해결해야 합니다.

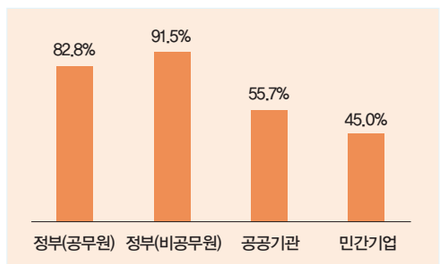
장애인 의무고용, 그 현실은?

우리나라는 장애인 일자리 정책을 통해 30년 가까이 고용률을 높여나가고 있는데요. 대기업이 아닌 중소기업들이 장애인을 고용하는 경우가 더 많아, 업무환경이 그리 좋은 편은 아니에요. 반면, 일본이나 독일 등 선진국들의 경우는 장애인 고용을 대기업이 선도하고 있지요. 우리나라는 대기업의 이행률이 300인 미만 기업의 이행률에 비해 절반 수준에 그쳐 있지만요. 또 더욱 선도적으로 장애인을 고용해야 할 공공기관의 이행률도 낮은 상황이랍니다.

〈기업 규모별 장애인 의무고용 이행률〉



〈부문별 의무고용 이행률〉



제도 개편이 필요한 이유는?

2017년 장애인 의무고용 현황을 살펴보면, 12월 말 기준으로 2만 8,000여 사업체에서 17만여 명을 고용한 것으로 확인됐습니다. 이중 정부 부문 공무원이 2만여 명, 정부 부문 노동자가 9,000여 명, 공공기관 노동자가 1만 2,000여 명, 나머지는 민간기업에 근무하는 노동자였어요. 장애인 노동자는 2016년 12월 대비 7,000여 명이 늘어났답니다.

하지만 앞서도 언급했듯 장애인 고용은 양적 성장 외에도 질적 성장이 필요해요. 이에 환경이 더 나은 대기업과 공공기관의 참여는 장애인이 양질의 일자리에서 일하는 데 큰 역할을 할 수 있지요. 그래서 더 강화된 정책과 의무를 부여하는 제도 개편을 통해 장애인 의무고용의 현실적 문제를 극복하고 실효성을 제고하려 합니다.

제도 개편으로 달라지는 점은?

정부는 양질의 일자리 확대와 격차 해소를 위한 장애인 고용 정책을 발표한 바 있습니다. 이 안에는 장애인 의무고용의 확실한 이행 약속도 있습니다. 우선 대기업의 경우는 장애인 의무고용을 확실하게 이행할 수 있도록 부담기초액을 차등 적용하는 '기업 규모별 부담금 차등제'를 도입하고, 의무 미이행 수준별 가산율을 상향 조정할 예정입니다. 또 2019년부터는 의무고용률의 절반에도 미치지 못하는 기업에 대해 명단을 공표하기 전, '고용개선계획 제출'을 의무화할 계획입니다. 만약 고용개선계획을 제출하고 이행을 하지 않으면, 공공 입찰 시 불이익을 받게 되지요. 공공기관의 경우는 법률을 개정해 현재는 50인 이상에만 해당되는 의무가 전 공공기관으로 확대되며, 의무 불이행에 대한 제재도 강화하고, 경영평가에 의무고용 실적 반영을 확대할 계획이랍니다.

강화되고 확대되는 장애인 의무고용제도를 통해 장애인들은 앞으로 더 좋은 환경에서 더 많은 급여를 받고 일하게 될 텐데요. 겉으로만 보이는 성장이 아닌 내실 있는 성장으로, 우리 사회가 앞으로 더 긍정적으로 균형 있게 발전할 수 있기를 기대해 봅니다.

깜밥이날다누룽지자활협동조합

누룽지가 달아준 희망의 날개

강원도 정선에 위치한 강원랜드는 내국인 전용 카지노로 도박중독 문제가 이미 오래전에 사회 문제로 대두되었는데요. 깜밥이날다누룽지자활협동조합은 이러한 어두운 그늘을 해결하기 위해 만들어진 사회적기업입니다.

글 노혜진 **사진** 김정호

정선의 어두운 현실을 타개하기 위해 만들어진 회사

깜밥이날다누룽지자활협동조합(이하 깜밥이날다)을 설립한 김석기 대표는 정선에 위치한 감리교의 목사님입니다. 20여 년 전에 정선으로 온 이후 목회자로서 성실하게 역할을 수행해 왔습니다. 처음 이곳에 왔을 때는 탄광촌 아이들에게 공부방을 열어 여러 가지 경험을 할 수 있게 돕기도 했죠. 그러던 2008년 김석기 대표는 교회 주변에서 충격적인 광경을 목격합니다.

"자살하신 분이셨어요. 크리스마스를 앞두고 교회 바로 옆에서 목을 매신 거였죠. 그 광경을 보면서 제가 지금까지 외면하려고 했던 강원도 정선의 현실이 떠올랐어요. 도박중독으로 인한 자살 문제를 외면하지 말자고 생각했죠."

처음에는 도박중독으로 갈 곳이 없는 사람에게 무료 급식을 제공하는 것으로 시작했습니다. 하지만 3년을 진행하면서 여러 가지 문제가 발생했다고 합니다.

"봉사자들이 너무 힘들어했어요. 대접을 못 받았다고 생각하는 분들이 끊임없이 불평을 제기했거든요. 지역 주민들의 시선도 좋지 않았죠."

결국 김석기 대표는 무료 급식을 중단했습니다. 하지만 정선의 현실을 외면하기는 어려웠다고 해요. 더 좋은 방법이 없을까 고민한 결과 탄생한 것이 바로 깜밥이날다입니다.

인연이 닿아서 시작한 누룽지사업

김석기 대표가 무료급식을 중단했을 무렵 논산자활센터에서 연락이 왔다고 합니다. 누룽지로 유명한 그곳과 인연이 닿으면서 김석기 대표는 누룽지 사업을 시작할 수 있게 되었죠.

"베네딕트 수도회를 벤치마킹했어요. 기도하면서 노동하십시오. 노동하면서 기도하십시오, 라는 말을 사명으로 삼았어요. 누룽지를 만들어 돈을 버는 게 목적이 아니라 노동을 하면서 땀의 소중함, 일의 신성함을 알자는 취지였죠."

김석기 대표는 처음에는 사회공헌형 협동조합을 구성하여 시작했다고 합니다. 예비 사회적기업으로 2년간 지원을 받고 난 후 올해 6월에 사회적기업 인증도 받게 되었다고 해요.

"인연이 만들어준 거예요. 예비 사회적기업, 사회적기업 인증을 받을 때 많은 분들이 도와주었어요. 이후 판로 개척의 어려움을 겪을 때도 주변에서 도움의 손길이 있었죠."

판매보다는 자활을 목표로 시작한 사업

김석기 대표는 누룽지로 돈을 벌기보다는 도박중독으로 신음하고 있는 사람들을 한 명이라도 더 돕는 것이 목표라고 하는데요. 그 때문에 깜밥이날다에서 재취업에 성공한 분들도 있다고 합니다.

"저희 회사는 그분들의 종착지가 아니에요. 누룽지 만드는 것도 기술에 따라서 맛이 달라지기 때문에 오래 일하는 분이 필요합니다. 하지만 그분들이 중독을 끊고 더 좋은 곳으로 날아올라 가는 모습을 보는 것이 더 행복합니다."

누룽지로 날아오를 때까지

깜밥이날다는 올해 5월 미국 FDA의 승인을 받았습니다. 또한 현대그룹의 패셔니스타에 선정되면서 지원금도 받게 되었죠. 지원금으로 설비를 정비하고 원가를 절감하여 더 좋은 품질의 제품을 선보이기 위해 노력한다고 합니다.

"누룽지는 한 가지 맛이라고 생각하는데요. 저희 누룽지는 잣을 넣은 현미, 곤드레, 강황, 일반 쌀, 보리 같은 다양한 맛을 선보이고 있거든요. 다양한 맛이 있기에 많은 분들이 좋아해 주시는 것 같습니다."

깜밥이날다는 이름 그대로 깜밥(누룽지의 강원도 사투리)으로 날아보자는 의미입니다. 김석기 대표의 올해 목표는 지금보다 많은 판로를 개척하여 사람들에게 도움을 주는 것이라고 하는데요. 깜밥이날다가 더 크게 날아오를 수 있기를 바랍니다.

깜밥이날다

홈페이지 www.ggambab.com

전화 031-591-0990

다 함께 행복하게 일하는 세상을 위해

풍년제과㈜강동오케익 신홍섭 부장

웃는 표정이 선한 사람이 있습니다.
새벽부터 빵을 만드는 일이 고될 텐데도 기술을 가지고 일을 할 수 있는 것이 행복하다고 얘기합니다.
2018 장애인고용촉진대회 대통령 표창 포장 수상자 풍년제과㈜강동오케익 신홍섭 부장의 이야기입니다.

글 노혜진 **사진** 김정호

풍년제과㈜강동오케익(이하 강동오케익)은 24명의 장애인 노동자와 26명의 비장애인 노동자가 함께 일하고 있는 기업입니다. ㈔한국전문기자협회가 주관하는 '우리밀과 쌀로 만든 빵' 부문에서 우수 업체로 선정되기도 했는데요, 이곳의 첫 장애인 노동자가 오늘의 주인공 신홍섭 부장입니다.

Q 포장 수상을 축하 드립니다. 먼저 제과제빵은 어떻게 시작하게 되셨나요?

A 청각장애인으로 안정적으로 일을 하기 위해서는 기술이 있어야 한다고 생각했어요. 일을 배우는 건 어려웠지만 지속적으로 일을 하다 보니 손에 익게 되었습니다. 지금은 제가 맛있는 빵을 만들어 내는 기술이 있어서 다행이라고 생각합니다.

Q 강동오케익에서 일한지는 얼마나 되신 건가요?

A 2005년부터 일을 하게 되었으니 벌써 10년이 넘었네요. 10년이 넘는 시간 동안 많은 일들이 있었습니다. 지금의 대표님을 만나고 많은 이야기를 나누면서 회사가 성장하는 것을 봐 왔습니다. 우리 밀로 좋은 제품을 만들기 위해 연구개발에 매진하는 모습도 지켜봤고요.

Q 오랜 기간 일하면서 기억에 남는 일을 말씀해 주신다면요?

A 이 지역의 우리 밀로 제품을 개발한 것을 꼽을 수 있을 것 같아요. 우리 밀로 수제 초코파이를 만들었을 때 개발에 성공했다는 것이 너무 기뻤어요. 우리 밀은 빵을 만들기가 쉽지 않은데요, 저희가 개발한 제품은 식감과 맛이 참 좋아요. 손님들이 우리 제품이 맛있다고 말해 주는 것을 전달받을 때마다 행복했죠. 유기농 쌀과 우리 밀을 이용한 빵, 식빵, 케이크 종류가 점점 늘어나는 것을 보면서 더 맛있고 더 건강한 제품이 나왔으면 좋겠다고 생각하기도 했습니다.

Q 장애인고용창출로 이번에 포장을 받으셨는데요, 기분이 어떠셨어요?

A 제 아내가 지적장애인 3급이에요. 아들은 지적장애인 2급입니다. 저 역시 청각장애인이다 보니 장애인의 직업에 대한 생각이 많았어요. 장애인은 일을 배우는 게 어렵다고 생각할 수 있지만 끈기 있게 가르쳐 주면 성실하게 맡은 바 일을 수행할 수 있습니다. 제과제빵 일은 끈기와 성실성이 필요한 일이거든요. 반복 작업도 많고요. 장애인들도 배우면 충분히 할 수 있다고 생각했어요. 저희 대표님 역시 그런 생각에 동의를 하셨어요. 그 이후로 제가 아는 사람을 소개하기도 하고 장애인고용공단에 추천 받기도 하는 등 다양하게 장애인 채용을 위해 노력하고 있습니다.

Q 이 자리에 오기까지 주변의 협조가 있었을 것 같아요.

A 네 맞아요. 저 혼자서는 할 수 없었어요. 먼저 저를 믿고 같이해 준 대표님을 꼽을 수 있고요. 재료와 물건 등 여러 가지 주문을 책임져 준 신미순 실장님도 빼놓을 수 없을 것 같습니다. 제가 필요한 것을 문자로 보내 드리면 꼼꼼하게 챙겨 주었거든요. 참 고마운 사람들이 많습니다. 항상 감사하는 마음으로 살고 있어요.

Q 부장님이 갖고 계시는 가장 큰 꿈은 무엇인가요?

A 지금처럼 이대로 계속 일을 할 수 있으면 좋겠습니다. 저는 일을 하는 것이 행복하고 맛있는 빵을 먹는 사람들을 보는 것이 좋아요. 강동오케익을 우리나라 최고로 만들고 싶다는 꿈도 있고요. 장애인 고용에 대해서 사람들이 좀 더 많은 관심을 가져 주었으면 하는 생각도 있습니다.

중장년층 채용으로 회사의 경쟁력을 향상시키다

㈜대륙

경기도 용인시에 위치한 ㈜대륙은 저압용 ODP 국산화를 국내 최초로 성공시키며 40년간 순탄하게 성장해 왔습니다. 특히 회장의 경영 철학을 바탕으로 여성과 중장년층 고용에 앞장서 왔는데요, 이에 2017년 일자리 창출 유공 장년고용촉진 부문 산업포장을 받기도 했죠. ㈜대륙의 이야기를 만나 보시죠.

글 노혜진 사진 김정호

전기안전기기 개발 · 판매 전문업체 ㈜대륙

㈜대륙은 1978년 설립되어 저압차단기 핵심 부품인 ODP(Oil Dash Pot : 완전전자식 과전류 검출소자)를 국내 최초로 개발한 기업입니다. 현재 산업 · 가정용 배선용차단기, 누전차단기, 전자개폐기 및 회로보호용차단기 등의 전기안전기기를 개발 · 판매하고 있는데요, ㈜대륙의 강용 실장은 회사의 장점을 묻는 말에 '40년간 단 한 번도 기업의 규모가 줄어든 적이 없다.'고 대답했습니다.

"㈜대륙은 1992년부터는 일본 수출을 시작했는데요, 현재는 아시아 8개국, 유럽 3개국, 중동, 아프리카 10개국, 미주 5개국 등 전 세계를 상대로 수출을 하고 있습니다."

청년층과 중장년층을 동시에 품다

㈜대륙은 고객의 안전을 지켜주는 Top-tier 전기기기 제조회사로서 위치를 공고히 하기 위해 좋은 인재들이 필요합니다. 강용 실장의 말에 의하면 이 부분에서 김덕현 대표의 인재 철학이 반영되었다고 하는데요, 바로 중장년층이 우리 산업의 원동력이라는 것입니다.

"대표님이 중장년층이 있기에 회사가 40년을 유지할 수 있다는 생각을 갖고 계셨어요. 나이가 들었다고 해서 능력이 없는 것이 아니라 경험이 쌓이면서 더 능숙하게 일을 처리할 수 있다고 생각했죠. 이 때문에 중장년층 채용을 시작하게 됐습니다."

동시에 젊은 청년들에게도 기술을 배울 기회를 주어 한 사람의 인재로 성장할 수 있도록 마이스터고와 협약하여 고졸 사원 채용도 진행하고 있다고 합니다.

세대 간 상생과 직장 적응을 위한 멘토-멘티 문화

㈜대륙은 새로 채용된 중장년층과 청년층이 회사에 적응할 수 있도록 독특한 멘토-멘티 프로그램을 탄생시켰습니다.

"보통 멘토-멘티라고 하면 회사에 먼저 입사한 경험 많은 선배가 후배를 조언해주고 끌어주는 것인데요, 저희는 쌍방향 멘토-멘티 프로그램을 진행했습니다. 즉, 중장년 직원과 청년 직원이 직급과 경력에 상관없이 서로를 가르쳐 줄 수 있는 프로그램으로 진행한 것이죠."

즉, 지식이 풍부한 상위 직급자가 멘토가 되어 하위 직급자인 멘티에게 지도와 조언을 하는 것이 일반적인 멘토-멘티라면 ㈜대륙은 하위 직급자가 상위 직급자에게 IT나 새로운 지식을 알려주는 역멘토링도 같이 진행을 했다는 것입니다. 이 같은 쌍방향 멘토-멘티는 3개월간 진행되었다고 하는데요, 새로 채용된 신입사원은 물론 새로운 회사에 적응해 나가는 것이 숙제였던 중장년 직원들에게도 매우 좋은 반응이 나왔다고 합니다.

"저희는 면접을 볼 때 팀장 면접에 팀원이 면접관으로 참석하기도 합니다. 팀원은 팀장을 인정하고 팀장이 미리 적응할 수 있도록 자리를 만들어 주는 거죠. 그렇게 채용이 된 분들의 경우 회사를 이직하는 경우는 거의 없습니다."

현재 ㈜대륙의 이직률은 매우 낮은 편입니다. 생산직 평균 근속연수가 18년, 사무직 평균 근속연수가 12년에 달하는데요, 사무직 역시 신입사원 채용으로 평균 근속연수가 늘어났을 뿐 실제로는 더 길게 일하는 사람들이 많다고 합니다.

좋은 인재와 함께 꿈꾸는 더 밝은 내일

현재 ㈜대륙은 인공지능 관련 신사업부를 론칭하고 이와 관련하여 청년 12명을 채용하고 올초 마이스터고 졸업생 3명을 채용하는 등 다양한 일을 전개 중입니다.

"저희는 현재 사원수가 170여 명인 중소기업입니다. 오래 일한 사람들이 많고 중장년 여성들이 회사 직원의 대부분을 차지하기에 그만큼 푸근한 정을 느낄 수 있는 가족 같은 분위기의 기업이라고 할 수 있습니다."

㈜대륙은 직원들의 업무 능력 향상을 위한 교육 지원과 더불어 휴식 공간을 늘리고, 동아리를 활성화하는 등 직원을 위한 다양한 계획을 가지고 있는데요, 행복하게 일하고 즐겁게 소통하는 ㈜대륙의 좋은 기업문화가 계속 이어지기를 바랍니다.

공공기관 특성에 맞춘 합리적인 노사문화

주택도시보증공사

정부의 경영평가를 받아야 하는 공공기관의 경우 복리후생을 늘리는 데 제약이 있을 수밖에 없습니다.
주택도시보증공사 역시 공공기관이기에 직원과 기업 간의 합의가 필요했죠.
지속적인 대화를 통해 직원은 기업의 입장을 이해하고 기업은 직원을 배려하는 합리적인 노사문화를 만들어
2017년 노사문화대상 장관상을 수상한 주택도시보증공사의 이야기를 만나 보시죠.

글 노혜진 **사진** 김정호

선분양 제도의 안전장치, 주택도시보증공사

우리나라는 선분양이라는 독특한 제도가 있습니다. 건설회사가 주택을 완성하기 전에 분양하고 분양 계약자가 납부한 계약금과 중도금을 공사비용에 충당하는 것이죠. 하지만 이 경우 건설회사가 부도가 나면 분양자들은 큰 돈을 날릴 수밖에 없었습니다. 안전장치가 필요하다고 생각하여 1993년 설립된 것이 주택도시보증공사(당시 주택사업공제조합)입니다. 순조롭게 이어오던 기업에 위기가 닥친 것은 건설사의 대량 부도 사태가 났던 1998년 IMF였죠. 정부에서는 국민의 주거 안정과 재산권 보호가 필요하다고 생각하여 정부가 대주주인 대한주택보증주식회사로 전환하였고 2015년에는 주택도시기금 전담기관으로 지정되어 주택도시보증공사로 전환되었습니다.

2003년 노조 설립, 갈등에도 지속적인 대화

인사처 노무복지팀 홍창호 팀장의 말에 의하면 노조 가입은 자율이지만 당연 탈퇴자를 제외하고는 모든 직원이 노조에 가입되어 있습니다. 노조 가입률이 96%에 이른다고 해요.

"노조는 직원과 회사의 가교 역할을 합니다. 인사팀에 말하기 부담스러운 얘기들을 노조에서 해결하기도 하죠. 직원들의 복리후생을 위해 노력하기도 하고요."

임금과 단체협약 관련해서는 15년 동안 무분규를 유지하고 있는 노사관계이지만, 갈등이 없던 것은 아닙니다. 2016년 성과연봉제를 도입하면서 파업이라는 극단적인 선택을 하기도 했다고 해요.

"파업을 하는 와중에도 기관장과 노조위원장의 핫라인은 계속 유지하고 있었어요. 최소한의 관계 회복을 위한 노력과 대화는 끊임없이 시도하려고 했죠."

노조가 성과연봉제를 법정으로 끌고 가면서 소송을 하게 되었고, 공공기관 최초로 소송 결과를 받아들여 성과연봉제 도입은 폐지되었습니다. 노측에서도 공공기관의 특성상 불가피한 측면이 있었음을 인정했기에 회사측과 지속적인 대화를 하여 갈등의 골이 깊어지는 것을 피했다고 합니다.

직원들의 아이디어를 도입한 다양한 복리후생

2014년 공공기관의 방만 경영이 문제가 되면서 금전적으로 직원들에게 지원하는 것이 많이 줄어들게 되었습니다. 이에 주택도시보증공사에서도 어떤 혜택을 주어야 할지 고민했다고 해요.

"직원들이 자유롭게 이용할 수 있게 북카페를 만들어서 도서도 비치하고 커피도 제공합니다. 휴가 사용률 지표를 부서 평가에 반영하여 직원들이 눈치 보지 않고 휴가를 사용하는 문화를 만들려고 했죠."

직원 평균 연령이 30대 후반으로 한창 아이를 양육할 시기이기에 육아휴직도 자유롭게 쓸 수 있도록 배려했습니다. 아이 한 명당 3년까지 쓸 수 있고, 남성의 경우도 동일하게 적용됩니다.

이 밖에도 건강검진 서비스, 6시 10분 이후 PC-OFF, 집중 휴가제, 노사 공동 고충처리 채널 운영 등 다양한 방법으로 직원들을 배려하고 있습니다.

배려로 더욱 행복해지는 미래

인사처 노무복지팀 김환 대리는 회사의 장점을 '서로 도와주는 문화'로 꼽기도 했는데요, 순환 근무를 통해 서로의 업무를 잘 알기 때문에 가능하다고 말했습니다.

"업무 과오라든가 개인의 힘든 부분을 서로 감싸 주는 분위기예요. 회사가 성과를 우선시하는 분위기가 아니거든요. 업무 스트레스가 없을 수는 없지만 즐겁게 일할 수 있는 분위기입니다."

김환 대리는 회사가 직원을 생각하는 진심이 느껴지기에 더 행복하게 일할 수 있다고 말하기도 했는데요, 이처럼 배려하는 문화가 기업 전반에 깔려 있는 한 주택도시보증공사에서 일하는 직원들은 계속 행복하게 일할 수 있을 것으로 생각됩니다.

여름철 온열 질환 주의하세요!

도움 자료 고용노동부, 안전보건공단

본격적인 여름철 무더위가 시작되면서 폭염에 직접 노출되는 옥외 작업 노동자들에게 온열 질환이 발생하고 있습니다.

1 폭염이란 무엇일까요?

여름철 불볕더위를 폭염이라고 하는데, 통상 33℃ 이상의 고온을 말합니다. 기상청에는 폭염이 지속되면 발령하는 폭염 특보가 있는데요, 최고기온이 33℃ 이상인 상태가 2일 이상 지속될 것으로 예상될 때는 폭염주의보를, 최고기온이 35℃ 이상인 상태가 2일 이상 지속될 것으로 예상될 때는 폭염 경보를 발령합니다.

2 폭염이 위험한 이유는 무엇인가요?

폭염에 장시간 노출되면 열사병, 열탈진, 열실신 등 온열 질환에 걸릴 수 있으며 신속한 조치를 하지 않을 경우 사망에 이를 수 있습니다.

3 온열 질환을 예방하기 위해서는 3대 수칙인 물, 그늘, 휴식을 꼭 지켜야 합니다.

① '물'은 시원하고 깨끗한 물을 공급해야 합니다.

② '그늘'은 햇볕을 완벽히 가려야 하고, 쉬고자 하는 노동자를 충분히 수용할 수 있어야 하며, 소음 · 낙하물 등 유해 위험 우려가 없는 안전한 장소에 제공되어야 합니다.

③ '휴식'은 기온에 따라 적절히 배정하되, 습도가 높은 경우에는 휴식시간을 늘려야 하고, 신규 입사자나 휴가 복귀자에 대해서는 열 적응을 위해 더 많은 휴식 시간을 배정해야 합니다.

예시 **미국 국립산업안전보건연구원 고온 환경 적응프로그램**

신규입사자 : 첫째날 20%, 둘째날부터 20%씩 작업량 증가
휴가복귀자 : 첫째날 50%, 둘째날 60%, 세째날 80%, 네째날 100%

무더운 여름 물, 그늘, 휴식의 3대 수칙을 기억하여 안전하게 일하세요.

추가적인 자료 다운로드는 안전보건공단 홈페이지(www.kosha.or.kr) → 안전보건자료실에서 확인하실 수 있습니다.

글 김광훈 노무사(노무법인 신영 대표 노무사)

Q 이번에 최저임금법이 개정되었는데, 상여금과 복리후생비가 최저임금에 반영된다는 게 무슨 말인가요?

A 1988년 최저임금법을 시행할 때 복리후생비와 상여금이 임금에 포함되지 않았습니다. 당시에는 최저임금과 통상임금은 동일한 것과 같아 산입범위를 달리하지 않았는데요, 최저임금법 시행 이후 상여금과 복리후생비를 임금으로 인정하는 판례들이 나오면서 최저임금보다 통상임금의 산입범위가 더 넓어지게 되었습니다. 이 때문에 노사 간의 이견이 계속 발생했죠.

2018년 5월 28일, 정기상여금, 복리후생비를 최저임금 산입범위에 포함하는 것을 내용으로 하는 최저임금법 개정안이 국회 본회의를 통과했습니다. 현행 최저임금법 시행규칙 제2조 별표 1에 따라 제외되었던 정기상여금과 동법 시행규칙 제2조 별표 2에 의해 제외되었던 복리후생비의 일부가 최저임금 산입범위로 포함된 것입니다.

이에 따라 2019년 1월 1일부터 매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 임금 중 ① 상여금의 월 지급액 중 해당연도 시간급 최저임금액을 기준으로 산정된 월 환산액의 25%를 초과하는 부분 ② 근로자의 생활보조 또는 복리후생을 위한 성질의 임금(현물 제외) 중 해당 연도 시간급 최저임금액을 기준으로 산정된 월 환산액의 7%를 초과하는 부분이 최저임금 산입범위로 포함되었습니다.

연도	2019년	2020년	2021년	2022년	2023년	2024년~
정기상여금	25%	20%	15%	10%	5%	0%
현금성 복리후생비	7%	5%	3%	2%	1%	0%

2019년에는 매월 최저임금 월 환산액의 25%(2018년 최저임금 월 환산액 1,573,770원 기준, 393,442원)를 초과하는 상여금과 최저임금 월 환산액의 7%(2018년 최저임금 월 환산액 1,573,770원 기준, 월 110,164원)를 초과하는 복리후생비(식대, 교통비 등)가 최저임금에 포함되게 됩니다.

예를 들어, 근로자 甲이 매월 정기상여금 50만 원을 받고 있다면 2019년에는 50만 원 중 39만 원(2018년 기준 최저임금 월 환산액 1,573,770원의 25%)을 초과하는 금액 약 11만 원은 최저임금에 포함될 수 있습니다.

복리후생비도 마찬가지입니다. 매월 식대 10만 원과 교통비 20만 원을 복리후생비 명목으로 지급받고 있다면, 총 30만 원 중 11만 원(2018년 기준 최저임금 월 환산액 1,573,770원의 7%)을 초과하는 금액 약 19만 원은 최저임금에 포함될 수 있습니다.

Q 파견근로자는 연차휴가를 파견사업주에게 요청해야 하나요? 사용사업주에게 요청해야 하나요?

A 근로관계가 다양해짐에 따라 원고용주와 근로의 지휘감독 주체가 동일한 직접고용이 아닌 원고용주와 지휘감독 주체를 달리하는 삼면관계의 파견근로의 형태도 생겨났습니다. 파견근로자는 파견사업주와 근로계약을 체결하지만 실제 근로의 제공은 사용사업주의 지배관리 아래 이루어집니다.

파견근로자는 근로기준법과 파견근로자보호 등에 관한 법률(이하 '파견법') 모두의 적용을 받으며 근로기준법과 파견법이 규정하는 바가 다른 경우 특별법인 파견법의 적용을 받습니다. 이에 따라 근로기준법상에 규정하는 조항 중 어떤 것이 사용사업주의 의무가 되고, 어떤 조항이 파견사업주의 의무가 되는지 살펴보아야 합니다.

근로기준법 제60조는 연차유급휴가에 대해 규정하고 있습니다. 그렇다면 연차유급휴가 청구와 연차유급휴가 미사용수당 청구의 대상을 누구로 해야 할지가 문제가 됩니다.

원칙적으로 연차유급휴가 지급과 연차유급휴가 미사용수당에 대한 지급의무는 파견사업주가 갖고 있습니다.

파견법 제34조는 근로기준법의 적용에 관한 특례를 규정하고 있으며 1항에서는 근로기준법 제60조의 규정 적용에 있어서는 파견사업주를 사용자로 본다고 규정하고 있습니다. 이에 따라 연차유급휴가에 대한 지급의무는 파견사업주에게 부여됩니다. 또한, 파견법 제34조 제1항에서는 근로기준법의 임금에 관한 규정 제43조부터 제48조까지가 파견사업주에게 적용된다고 규정하고 있기 때문에 연차유급휴가 미사용수당에 대한 지급의무 또한 파견사업주에게 부여된다고 할 것입니다.

만일, 파견사업주에게 지급의무가 있는 연차유급휴가 미사용수당 지급에 관하여 사용사업주의 귀책사유로 인해 파견근로자가 지급받지 못했을 경우에는 어떻게 해야 할까요?

이에 대해 파견법 제34조 제2항은 "파견사업주가 사용사업주의 귀책사유로 인하여 근로자의 임금을 지급하지 못한 때에는 사용사업주는 당해 파견사업주와 연대하여 책임을 진다."고 규정하고 있습니다. 따라서 파견근로자가 사용사업주의 귀책사유로 파견사업주로부터 연차유급휴가 미사용수당 지급을 받지 못한 때에는 파견사업주 및 사용사업주 모두를 근로기준법상의 사용자로 하여 연차유급휴가 미사용수당을 청구할 수 있습니다.

연차유급휴가 이외에도 파견사업주는 근로조건의 명시(근로기준법 제17조), 해고 등의 제한(근로기준법 제23조), 퇴직금(근로기준법 제34조), 휴업수당(근로기준법 제46조), 연장 · 야간 및 휴일근로 가산임금(근로기준법 제56조) 등에 관하여 사용자로서 의무가 있으며 사용사업주는 법정근로시간(근로기준법 제50조), 연장근로의 제한(근로기준법 제53조), 휴게 및 휴일(근로기준법 제54조 및 55조), 생리휴가(근로기준법 제73조), 산전후휴가(근로기준법 제74조) 등에 관하여 사용자로서 의무가 발생합니다.

이날 행사는 사회적기업 활성화를 위해 2016년 종교 공동 행사에서 종교지도자들이 추진하기로 한 범종교 운동인 '1종교시설 · 1사회적경제기업 연계운동'의 성과로, 사회적경제기업을 설립 혹은 지원한 우수 종교시설에 대해서 고용노동부 장관상과 종교지도자상이 수여되었다.

종교계는 2012년부터 사회적기업 육성을 위해 종단 내 사회적기업 지원센터를 설립하여, 종교 내 사회적기업 협의체 구축, 종교 사회적기업 육성, 신도 대상 사회적경제 교육을 제공하는 등 사회적기업의 든든한 지원군이 되어주고 있다.

김영주 고용노동부 장관은 "종교는 나눔과 공동체 중심의 따뜻한 사회를 꿈꾼다는 점에서 사회적경제와 맥을 함께 한다."라고 하면서, "종교계와 적극적으로 협력하여 사회적경제 활성화 및 우리 사회의 공동체성 회복을 위해 더욱 노력하겠다."고 강조했다. "또한, 종교계 특성을 고려한 창업지원이 가능하도록 특화창업기관을 적극적으로 발굴하고, 어려운 이웃에게 일자리를 제공하고 따뜻한 나눔을 베푸는 종교 사회적기업을 적극 육성하겠다."고 밝혔다.

사회적경제 활성화를 위해 손을 맞잡은 3대 종교

가톨릭 · 기독교 · 불교 등 3대 종교는 사회적경제 활성화를 위한 공동 행사 「모두를 위한 경제, 나눔 또 하나의 섬김」을 개최했다.

6월 21일 천주교 서울대교구 명동성당에서 열린 이번 행사에 김영주 고용노동부 장관을 비롯하여 염수정 가톨릭 추기경, 유영희 한국기독교교회연합회(NCCK) 회장, 일감 대한불교조계종 기획실장 스님, 유경촌 가톨릭 서울대교구 주교, 윤세관 한국기독교장로회 총회장, 초격 불교신문 사장 스님 등 종교계 인사들이 참여했다.

이어 “현장노동청을 통해 현장 중심의 고용노동행정이 고용노동부의 전통으로 자리 잡을 수 있도록 노력하겠다.”고 말하였다.
이번에 개청되는 현장 노동청은 평일 오전 9시부터 오후 5시까지 운영될 예정이며 ‘고용노동부 e-현장행정실(eboard.moel.go.kr)’을 통해 온라인 제안을 할 수도 있다.
한편 현장 노동청 개청식이 끝난 후 김영주 장관은 올해 7월부터 노동시간 단축이 적용되는 300인 이상의 기업인들과 간담회를 통해 현장의 의견을 청취하였으며 이날 오후에는 신촌에 설치된 현장노동청을 방문해 학교비정규직노조 및 교육공무직본부 관계자들과 간담회를 개최하였다.

현장에서 듣고 정책으로 답하는 현장노동청 운영

고용노동부는 고용노동행정에 대한 국민들의 목소리를 듣기 위하여 6월 18일부터 7월 13일까지 전국 9개 주요 도시에 ‘현장노동청’ 10개소를 설치 · 운영한다.
김영주 장관은 6월 18일 청계천 광장에서 열린 개청식에서 “지난해 현장노동청을 통해 고용노동행정에 대한 국민 여러분의 뜨거운 관심과 열망을 느낄 수 있었다.”고 말하면서, “이번 현장노동청은 노동시간 단축, 최저임금 제도개편 등 고용노동 현안에 대해 직접 설명 드리고, 현장의 우려와 애로를 충분히 듣고 정책을 보완할 수 있는 기회가 될 것”이라고 강조하였다.

직장 내 성희롱 예방 및 대응 매뉴얼 보급

고용노동부는 6월 7일부터 『직장 내 성희롱 예방 · 대응 매뉴얼』을 개정하여 고용노동부, 사업주 단체 등의 홈페이지를 통해 보급한다.
금번 개정 매뉴얼에는 직장 내 성희롱 발생 시 조사의무(법제14조제2항), 피해자 보호(법제14조제4항), 불리한 처우 금지 구체화(법제14조제6항), 비밀누설 금지(법제14조제7항) 등 사업주의 조치의무가 강화된 남녀고용평등법 개정(5.29. 시행) 사항이 반영되었고, 직장 내 성희롱 개념 및 판단 기준, 사업주, 관리자, 피해자, 행위자, 동료, 조력자 등 대상별 성희롱 예방 및 대응방법, 분쟁해결 및 2차 피해 예방, 예방교육 표준 가이드라인이 포함되어 있다.
한편 5월 29일부터 개정된 남녀고용평등법 시행규칙에 따라 사업주는 반드시 직장 내 성희롱 예방지침을 마련하여야 한다. 지침에는 상담 및 고충 처리에 필요한 사항, 조사 절차, 피해자 보호절차, 행위자 징계절차 및 수준 등을 포함하여야 하며, 노동자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하여야 한다.
이번 매뉴얼에는 사업주가 직장 내 성희롱 예방지침을 쉽게 마련할 수 있도록 표준 지침(안)이 예시로 삽입되어 있다.

2018.06.07 여성고용정책과 김현민 사무관(044-202-7471)

근로자퇴직급여 보장법 시행령 일부개정령 시행

노동시간 단축입법 시행에 따른 노동시간 단축으로 퇴직급여가 감소되지 않도록 하는 내용의 『근로자퇴직급여 보장법 시행령 일부개정령』이 시행된다.
6월 19일부터 시행되는 이번 「근로자퇴직급여 보장법 시행령 일부개정령」은 퇴직금 중간정산 사유에 "법률 제15513호 근로기준법 일부개정법률의 시행에 따른 근로시간의 단축으로 근로자의 퇴직금이 감소되는 경우"를 추가하고, 퇴직금제도 또는 확정급여형퇴직연금제도를 설정한 사용자는 노동시간 단축으로 퇴직급여액에 영향을 미칠 수 있는 경우, 노동자에게 퇴직급여 수령액이 감소됨을 알리고, 노동자대표와 확정기여형퇴직연금제도의 도입, 별도의 급여 산정기준 마련 등 필요한 방법을 협의하도록 책무를 부여하였다.
또한, 7월 1일부터는 「근로자퇴직급여 보장법」 개정 시행에 따라 퇴직금제도 및 확정급여형퇴직연금제도를 설정한 사용자가 퇴직급여 감소를 예방하기 위한 책무를 이행하지 않을 경우 500만 원 이하의 벌금을 부과한다.
정부는 온 · 오프라인뿐 아니라 현장 설명회 등을 통해 제도개선 내용을 적극적으로 홍보하여 노동자들의 퇴직급여 수급권 보장을 위해 노력할 계획이다.

2018.06.16 퇴직연금복지과 민광제 사무관(044-202-7557)

일본 취업 지원을 위한 이음 프로젝트 추진

고용노동부와 외교부는 지난 6월 14일 일본 나고야에서 개최된 주일지역 공관장 회의에서 「일본 취업 활성화 방안」을 발표하고 재외 공관과 협력 강화를 논의하였고, 주요내용으로 한일 이음 프로젝트를 추진키로 하였다.
이는 고용노동부와 주일 대사관이 공동으로 주관하고 K-Move 센터, 한국산업인력공단이 함께 참여하는 팀을 구성하여 구인처 발굴, 구직자 양성, 매칭 지원, 사후 관리 등 취업 전후 모든 과정을 보다 짜임새 있게 지원하여 우리 청년의 일본 취업을 활성화하기 위한 것이다. 이음 프로젝트팀은 정기적으로 일본의 취업 지원 현황 및 애로사항 등을 점검한다. 또한, K-Move 센터를 성과 위주로 개편하고, 재외공관 해외취업지원협의체를 도쿄, 오사카, 나고야에 이어 후쿠오카에 추가 설치하여 현지 취업지원 협력 체계를 확대한다.
먼저 구인처 확보를 위해 현지 K-Move 센터와 재외 공관을 중심으로 한국 청년의 우수성을 알리고 청년이 갈 만한 좋은 기업을 발굴하는 한편, KOTRA와 OKTA는 한국 진출 기업의 1사 1청년 채용 운동을 벌여 동포기업에서 올해 약 80명의 청년을 채용할 예정이다.
구직자 양성을 위해서는 해외취업연수과정인 K-Move 스쿨 일본 과정을 2018년 1,320명에서 2019년 1,500명 수준까지 확대하고, 대학으로 찾아가는 설명회(월 2회), 정보 박람회(12월) 등도 일본 특화로 개최할 예정이다.

2018.06.18 청년취업지원과 김은화 사무관(044-202-7494)

2018 전국 지방자치단체 일자리대상

고용노동부는 6월 20일 정부세종컨벤션센터에서 『2018 전국 지방자치단체 일자리대상(이하 '일자리대상')』 시상식을 개최하였다.
이날 행사에는 이낙연 국무총리, 김영주 고용노동부장관 외에 자치단체장 및 지역일자리사업 관계자 등 300여 명이 참석하였다.
올해로 7년째인 '일자리대상'은 지방자치단체를 대상으로 지역일자리와 관련한 자치단체의 일자리 정책을 종합적으로 평가 · 시상하는 국내 유일의 전국 단위 행사로, 자치단체의 우수한 지역일자리 정책과 사업을 발굴 · 공유하고, 이를 널리 전파하는 계기로 자리매김해 왔다.
올해 시상식에서는 총 65개 자치단체가 공시제(58개) 또는 지역일자리사업(15개) 우수사례로 선정되는 영예를 안았다.
대통령상인 영예의 종합대상은 광주광역시가, 국무총리상인 부문별 대상은 대구광역시(광역)와 천안시(기초)가 수상하였다. 특히, 인천광역시, 광주광역시, 충청남도, 전라북도, 전라남도, 강원도, 성남시, 전주시 8개 자치단체는 공시제와 지역일자리사업 등 2개 부문에서 모두 상을 받는 영광을 차지하였다.

2018.06.20 지역산업고용정책과 김재연 사무관(044-202-7408)

저임금 노동자의 보호 장치

최저임금제도 개편

최저임금 개정 체크 포인트

1. 이번에 개정된 최저임금법은 2019년 1월 1일부터 시행됩니다.
2. 최저임금 개편으로 임금이 줄어들지 않습니다. 임금을 낮추면 최저임금법 위반이 되기 때문입니다.
3. 정기상여금과 복리후생비의 일부가 최저임금액에 포함됩니다.
4. 설, 추석 등 명절상여금과 선물은 합산이 되지 않아요. 매월 1회 이상 정기적으로 지급되는 상여금과 현금성 복리후생비만 포함됩니다.

현 최저임금제도 무엇이 문제인가요?

월급 300만 원을 받는 직장인도 최저임금법 위반일 수 있다는 사실을 알고 계셨나요?

현재 임금에는 기본급, 직책 및 직무수당만 들어갈 뿐, 정기상여금, 복리후생비는 들어가지 않기 때문이죠.

불합리한 임금제도를 바꾸기 위해 시작한 최저임금제도 개편

- 개정된 최저임금법에는 매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 **상여금과 복리후생비가 최저임금에 포함**됩니다.
- 2019년도에는 **최저임금 월 환산액의 25%, 7%**를 각 초과하는 **상여금과 복리후생비**가 최저임금에 포함됩니다.
- 현금으로 지급하지 않는 **복리후생비는 최저임금에 포함되지 않습니다.**

저임금 노동자를 보호하기 위해 최저임금법이 바뀝니다

정기상여금은 대부분 기본급에 연동됩니다. 임금 인상 시 정기상여금을 받는 사람의 임금이 더 인상되죠. 임금 격차가 더 커지는 결과가 생깁니다. 최저임금 인상 시 정기상여금으로 인한 차이가 없도록 최저임금법을 개정하여 노동자 간의 임금 격차를 해소하려고 합니다.

2018년도 최저임금을 알아봅시다

2018년 최저임금 시간당 **7,530**원

월 **1,573,770**원

(주 40시간, 월 209시간 기준)

최저임금제도 개편,
저임금 노동자를 위한
보호 장치입니다!

청년들의 내일을 돕는 청년내일채움공제

* 자세한 사항은 고용노동부 홈페이지(www.moel.go.kr) 또는 국번없이 1350에서 확인 가능

죽음 앞에서도 간언을 멈추지 않다

박한주

성종 대의 인물인 박한주는 밀양 사람으로 자는 천지(天支), 호는 우졸재(迂拙齋)이다. 6~7세에 이미 글을 쓰고 시를 지었으며 김종직의 문하에서 수학하여 학문과 식견이 높고 문장력이 뛰어났다.

자료 제공 국민권익위원회

고을에 선정을 베풀어 임금에게 포상을 받다

박한주는 성종 14년에 생원시, 진사시에 합격하고 1485년에 문과별시에 급제하면서 벼슬길에 올랐다. 한성부참군, 사헌부감찰, 사간원정언, 성균관전적 등을 지내고 부모 봉양을 위해 자진해서 창녕 현감으로 내려온다. 이때 백성들을 잘 보살펴 임금이 비단과 교서(敎書)로서 포상을 하였다.

연산군에게 바른 말을 하다

연산군 3년 박한주는 임금의 잘못을 지적하여 고치게 하는 사간원헌납이 되었다. 이때 연산군의 실덕(失德)을 직간(直諫)하였고, 또 노사신(盧思愼), 임사홍(任士弘) 등의 간악함을 탄핵하는 차자(箚子)를 올렸다. 연산군의 횡포가 점차 심해지자 외직을 청하여 평해군수 · 예천군수 등을 지내기도 했다.

소신을 밝히고 죽음을 당하다

연산군이 박한주를 불러 간관으로 임명했을 때의 일이다. 박한주가 임금 앞에 나가 말하기를 "임금께서는 어찌 종묘사직과 능침(陵寢,임금과 왕후의 무덤)에 가서 한 번도 친히 제사를 지내지 않고, 놀고 잔치하기만을 밤낮으로 계속하십니까? 백성들이 임금이 효도를 다하지 않는다고 할까 두렵습니다."라고 고한다. 연산군이 눈에 병이 있어서 그렇다고 핑계를 대지만 박한주가 용봉의 장막을 치고 노는 일이 허다한데 어찌 눈병 때문이냐고 말하였다.

"용봉의 장막이 네 물건이냐?"

"그것은 물론 제 물건이 아니오나, 모두 백성들의 힘을 거쳐서 나온 것이오니 백성의 장막이라고 하는 것이 옳을 것이옵니다. 어찌 임금님 스스로의 사사로운 물건이라고 할 수 있겠습니까?"

이렇게 바른 말을 했던 박한주는 무오사화가 일어나자 곤장 80대를 맞고 벽동으로 유배되었고 연산군 10년에는 갑자사화에 연루되어 능지처참을 당한다.

하지만 그의 학문과 성품은 널리 인정되어 중종 1년 다시 명예가 회복되었고 사후 도승지 겸 예문관직제학으로 벼슬 품계가 높아졌다.

여름철 30~40대 여성 빈혈 주의보

적혈구의 숫자나 적혈구 내의 혈색소가 정상보다 낮아지는 상태를 말하는 빈혈은 여러 원인에 의해서 발생한다. 날이 더워지는 여름철에는 철, 비타민, 엽산 등의 영양소가 부족하여 생기는 영양성 빈혈 환자가 많아진다.

글 편집실 **도움 자료** 건강보험심사평가원

영양성 빈혈 환자 4명 중 1명이 40대 여성

건강보험심사평가원이 여름성 진료 인원이 증가하는 영양성 빈혈에 대해 2010~2014년 5년간의 심사결정자료(건강보험 및 의료급여)를 분석한 결과 여름인 7~8월에 30~40대 여성 환자의 발생이 많았다.

영양성 빈혈의 진료 인원 4명 중 1명(10만 3,000명, 25.7%)은 40대이며 대부분이 여성이었다. 영양성 빈혈 진료 인원의 대부분은 철결핍 빈혈로 임신, 출산, 월경 등으로 인한 것으로 추정된다.

5년 전에 비해 진료 인원이 가장 많이 증가한 연령대는 70세 이상으로 이는 과거에 비해 적극적인 검진이 원인으로 파악된다.

여름철에 자주 발생하는 빈혈

'영양성 빈혈' 환자는 5월부터 증가하기 시작하여 여름철인 7~8월에 가장 많아진다. 특히 10대 여성의 경우 여름철 진료 인원이 다른 계절보다 2배 정도 증가하는 것으로 나타나 여름철을 앞둔 무리한 다이어트 시도가 불충분한 식사로 인해 '영양성 빈혈'을 보이는 것으로 추측된다.

또한 여름철 활동량 증가로 숨가쁨, 어지러움 등의 빈혈 증상을 느껴 병원을 찾는 경우도 많았다.

영양성 빈혈의 가장 흔한 증상으로는 호흡곤란, 어지러움, 쇠약감, 창백한 피부 등이 있으며 방치하면 부정맥, 심부전 등을 일으킬 수 있어 주의가 필요하다.

충분한 영양 섭취가 가장 좋은 예방법

영양성 빈혈의 경우 철분과 비타민 등 몸속 영양소가 부족하여 생기므로 평소에 철분, 비타민, 엽산이 많이 포함된 음식을 섭취하는 것이 가장 좋은 예방법이다.

영양성 빈혈 예방에 좋은 식품

영양소	식품
철분	시금치 등 짙은 녹색의 잎채소, 땅콩, 땅콩버터, 아몬드, 달걀, 렌틸콩, 흰콩, 붉은콩 또는 구운 콩, 건포도, 건살구, 건복숭아 같은 말린 과일, 자두 주스 등
비타민 C	키위, 망고, 살구, 딸기, 멜론, 수박, 브로콜리, 후추, 토마토, 양배추, 감자, 상추 같은 녹색 잎채소, 순무, 시금치 등
비타민 B_{12}	비타민이 강화된 아침 식사용 시리얼, 육류(쇠고기, 쇠간, 가금류, 생선, 조개), 달걀과 유제품(우유, 요거트, 치즈) 같은 동물성 식품
엽산	엽산이 강화된 빵, 파스타, 쌀, 시금치, 짙은 녹색 잎채소, 동부콩이나 말린 콩, 쇠간, 달걀, 바나나, 오렌지, 오렌지 주스, 다른 과일과 주스 등

※출처: 국가건강정보포털

매력 만점 붉은색 영양 채소

토마토

**서양에서는 '토마토가 빨갛게 익어가면 의사의 얼굴이 파랗게 질린다.'는 속담이 있다.
그 말처럼 토마토는 건강에 좋은 성분으로만 구성되었다고 해도 과언이 아닐 만큼 영양이 풍부하다.
최근에는 미디어를 통해 토마토가 영양 덩어리라고 알려지면서 찾는 사람들이 더욱 늘었다.**

정리 편집실 **도움 자료** 한국민족문화대백과

관상용으로 재배했던 일년감

토마토의 한자어는 남만시(南蠻柿), 우리나라 말은 일년감이다. 생긴 형태가 감과 비슷하다 하여 붙여진 이름이다. 토마토는 A.D 1000년경 안데스 산맥 부근에서 재배한 것을 원산지로 보고 있으며 우리나라에는 이수광이 지은 〈지봉유설(之峰類說)〉에 남만시(南蠻柿)에 대한 기록이 있는 것으로 보아 저작 연대인 1614년 이전에 들어온 것으로 보고 있다. 하지만 처음에는 식용으로 사용하지 않고 관상용이었으며 1927년경에야 재배가 일반화되었다. 전국적으로 토마토 재배가 이루어지게 된 건 1960년대 미국산 토마토 가공식품이 인기를 끌면서부터이다.

채소로 분류되는 토마토

토마토는 유럽에서는 대부분 과일로 분류하지만 미국에서는 채소로 분류를 한다. 이는 19세기 말 채소에만 관세를 붙이던 것이 유래인데, 당시 과일에는 관세를 부과하지 않았던 미국은 토마토 수입이 늘자 토마토를 채소로 보아 관세를 부과한 것이다. 당시 미국 연방대법원은 토마토는 과일처럼 달지 않으며 주로 식사에 나온다는 것을 이유로 채소로 판결했다. 우리나라 농촌진흥청은 현재 토마토를 당분이 적은 채소인 과채류로 분류한다.

다양한 영양이 가득한 저칼로리 식품

토마토에는 다양한 영양소가 함유되어 있다. 구연산, 사과산, 호박산, 아미노산, 루틴, 단백질, 당질, 회분, 칼슘, 철, 인, 비타민 A, 비타민 B_1, 비타민 B_2, 비타민 C, 식이섬유가 그것으로 특히 비타민 C의 경우 토마토 한 개에 하루 섭취 권장량의 절반가량이 들어 있다.
토마토의 붉은색 성분인 라이코펜은 활성산소를 배출시키고 전립선암, 유방암, 소화기계통의 암을 예방한다. 라이코펜은 열을 가하면 토마토 세포벽 밖을 빠져 나와 우리 몸에 잘 흡수된다. 조리한 토마토에 들어 있는 라이코펜 흡수율은 생토마토의 5배에 달하니, 열을 가해 조리해 먹는 것이 좋다.
토마토는 200g 한 개의 열량이 35kcal에 불과하며 수분과 식이섬유가 많아 포만감을 주기 때문에 다이어트나 변비가 있는 사람들에게는 제격인 식품이다. 기름진 음식을 먹을 때 토마토를 곁들이면 소화를 촉진하고 위의 부담을 가볍게 하며 산성 식품을 중화하는 역할을 한다.

맛은 물론 영양까지 풍부한 토마토 가지찜

재료 : 토마토 2개, 가지 1개, 마늘 5알, 양파 1/2개, 식용유, 소금, 후추, 물 1컵

만드는 법
① 토마토는 칼집을 내어 끓는 물에 살짝 데쳐 껍질을 벗겨 깍둑썰기한다.
② 가지는 어슷썰기하여 소금과 후추를 뿌려 잠시 재워 놓는다.
③ 마늘은 편으로 썰고 양파는 큼직하게 채 썰어준다.
④ 프라이팬에 식용유를 두르고 마늘을 볶다가 ①의 토마토와 물을 넣고 끓여 소스를 만든다.
⑤ 찜용 냄비에 ④의 소스를 넣고 가지와 양파를 차곡차곡 올린 후 뚜껑을 덮고 가지와 토마토가 익을 때까지 약불에서 10분간 익힌다.

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

땀에 대한 상식

땀냄새가 심하다면 체취를 강하게 만드는 고지방 음식을 줄이고 비타민이 풍부한 음식을 먹으면 도움이 된다. 땀을 많이 흘린 뒤 소금을 섭취하면 체내 수분이 부족한 상황에서 탈수가 올 수 있다. 4~5시간 이상 격렬한 운동을 한 것이 아니라면 물을 충분히 마시면 된다. 또한 땀을 흘린 뒤에는 열이 몸 밖으로 빠져 나가 체온이 내려갔으므로 몸을 데워주는 음식이나 음료를 먹는 것이 좋다.

새 구두 길들이는 법

구두 뒤꿈치에 마른 비누 또는 양초를 바르면 뒤꿈치의 단단한 부분을 부드럽게 만들 수 있다. 뜨거운 물을 적신 수건으로 구두를 문질러주면 딱딱한 가죽이 부드러워진다. 이때 구두 안을 신문지로 채워 두면 더 효과적이다.

감기에 대한 상식

독감과 감기는 다른 질환이다. 감기는 다양한 바이러스가 원인이지만 독감은 인플루엔자 바이러스에 의해서만 발생한다. 감기는 코가 막히고 목이 아픈 증상이 나타나지만 독감은 38℃ 이상의 고열과 두통, 근육통이 심하게 나타난다. 감기약을 먹으면 졸린 이유는 콧물을 멎게 하는 항히스타민이라는 물질이 중추신경에 작용해 졸음을 부르는 부작용을 일으키는 것이다. 감기는 손으로 가장 많이 전파된다. 환자의 콧물이 묻은 손을 눈이나 코에 갖다 대면서 전염되는 것이 가장 큰 원인이다. 이 때문에 손을 잘 씻는 것이 감기 전파를 막을 수 있는 방법이다.

귓가를 따라 울리는 대나무의 노랫소리

담양 죽녹원

더운 여름이 되면 인공적인 에어컨 바람이 아닌 자연의 시원한 바람이 있는 곳으로 가고 싶어진다. 강한 햇빛을 피하고 산림욕을 즐기고 싶다면 전남 담양으로 떠나보자. 오래된 대나무가 가득한 죽녹원에서 즐기는 죽림욕은 색다른 경험이 될 것이다.

글 편집실 사진 노혜진

2003년 조성된 울창한 대나무 정원, 죽녹원

담양 죽녹원은 담양군이 성인산 일대에 조성하여 2003년에 개원한 대나무 정원이다. 총 16만㎡에 달하는 드넓은 공간에 죽림욕을 즐길 수 있는 2.2km의 산책로를 비롯해 생태전시관, 인공폭포, 생태연못, 야외 공연장 등을 마련해 놓았다.

죽녹원 전망대에서 시작하는 산책길

죽녹원 입구에 들어서면 대나무 조형물이 있는 죽녹원 전망대가 나온다. 이 전망대에서는 담양천을 비롯하여 고목으로 조성된 관방제림과 죽녹원 옆에 자리하고 있는 메타세쿼이아 가로수길도 한눈에 보인다.

죽녹원 전망대를 내려오면 마치 영화 속에 등장하는 옛 산길 같은 대나무숲이 펼쳐진다. 잘 정돈된 길을 따라 양 옆으로 늘어선 이 길이 바로 죽림욕을 즐길 수 있는 죽녹원 산책길이다. 대나무 숲 사이사이로 불어오는 바람에 사각사각 울리는 대나무 소리를 들으며 걷는 길은 그 자체만으로도 힐링이 되어 심신 안정에 탁월하다. 수령을 짐작하기 어려운 커다란 대나무부터 이제 막 새싹이 올라오는 어린 죽순까지 각양각색의 대나무를 관찰하는 것 또한 흥미롭다.

다양한 볼거리와 쉴 공간의 천국

죽녹원 안에는 산책길만이 아니라 다양한 볼거리가 존재한다. 고 노무현 대통령이 방문했을 때 세워진 기념 표지판과 동상을 비롯하여 영화 〈알포인트〉의 촬영 장소 표지판, 더위를 식혀주는 인공폭포와 그 가운데 놀고 있는 귀여운 팬더 조각상, 생태연못, 야외 공연장 등이 있다. 특히 야간에도 관람이 가능하도록 조명을 설치해 놓아 무더운 여름밤에 산책을 하기에도 좋다.

담양 명물 국수거리와 메타세쿼이아 길

죽녹원 입구에서 걸어서 갈 수 있는 곳에 국수거리가 형성되어 있다. 날이 좋으면 야외에 평상을 펴 놓고 손님들을 맞이하는데, 깔끔하고 시원한 국물과 푸짐한 양을 자랑하는 국수를 맛볼 수 있다.

든든하게 배를 채웠다면 죽녹원에서 조금 떨어진 곳에 위치한 메타세쿼이아 길을 방문해 보자. 드라마 촬영지로도 인기 높은 이곳은 곧게 뻗은 큰 나무들이 끝없이 늘어선 곳이다. 어느 곳에서 담아도 그림이 되기 때문에 사진 촬영을 좋아하는 사람들이 많이 찾는다.

2018
사회적경제 박람회 IN DAEGU

SOCIAL ECONOMY FAIR

07.13.금-15.일
대구EXCO
10:00-18:00(일 -16:00)

사회적경제 내일을 열다

메인프로그램
기념식
사회적경제인 네트워크행사
특별공연 <빅소셜데이>

전시관
사회적경제 기업관
공공기관 특화관
정책홍보관
대구광역시관

부대행사
학술행사
정책설명회
경진대회
사회적경제조직 지원프로그램
문화예술 공연무대

테마체험
어린이 스마트폰 촬영대회
사회적경제박람회 × 대구투어
청년소셜벤처 토크콘서트
휴-식(休食)존 | 어린이플레이존
청소년 액션러닝존 | 청년 빌드존
현장이벤트

※사전등록시(~7.12까지) 박람회 쿠폰 5,000원 상당 제공 (선착순 입장 500명/일)

2018사회적경제박람회 검색
www.2018socialfair.net
053-218-2053

주최 기획재정부 | 교육부 | 과학기술정보통신부 | 행정안전부 | 문화체육관광부 | 농림축산식품부 | 산업통상자원부 | 보건복지부 | 고용노동부 | 국토교통부 | 중소벤처기업부 | 금융위원회 | 공정거래위원회 | 대구광역시 | 한국사회적기업중앙협의회 | 한국마을기업협회 | 한국자활기업협회 | 전국협동조합협의회 | 한국사회적경제연대회의 | 한국협동조합협의회
주관 한국사회적기업진흥원 | 소상공인시장진흥공단 | 중앙자활센터 | 한국농어촌공사 | 대구광역시 사회적경제지원센터

같이 만들어 가는
가치있는 세상

공익신고

보호
- 비밀보장, 신변보호, 불이익조치 금지, 책임감면

보상
- 내부 공익신고자에게 최대 20억원의 보상금 지급
- 공익에 기여한 경우 최대 2억원의 포상금 지급
- 구조금(치료비, 이사비, 소송비용 등) 지원

상담
- 국번없이 110 또는 1398

신고
- 홈페이지 1398.acrc.go.kr
- 부패 · 공익신고 앱
- 우편(서울시 서대문구 통일로 87)

신고대상 : 5개 분야, 279개 법률 위반행위

건강
불량식품제조 · 판매
무면허 의료행위

안전
부실시공
소방시설 미설치

환경
폐수 무단방류
폐기물 불법 매립

소비자 이익
개인정보 무단 유출
허위 · 과장광고

공정경쟁
기업 간 담합
불법 산업기술 유출

국민권익위원회

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 독자들과 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.

5월호 퀴즈 정답 블라인드 채용

6월호 퀴즈 정답 청년친화강소기업

5월호 정답자

김광수(충북 청주시)
김성준(서울 강서구)
김아름(부산 사하구)
모한나(인천 부평구)
박선희(광주 북구)
박옥주(경남 고성군)
송기숙(안산 단원구)
이용희(충남 홍성군)
정승원(경기 하남시)
최준혁(부산 강서구)

6월호 정답자

강소라(서울 영등포구)
김기학(경기 평택시)
김동기(서울 송파구)
김윤희(서울 도봉구)
김호기(경남 거제시)
이혁우(대구 북구)
오동록(전북 군산시)
이준길(경기 의정부시)
이영신(강원 태백시)
임성실(충북 충주시)

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

※ 월간 내일 6월호에 게재된 5월호의 정답이 4월호 정답으로 잘못 표시되었습니다. 앞으로 이런 실수가 없도록 더욱 꼼꼼히 살피겠습니다.

7월호 퀴즈

일정 규모 이상의 기업에 일정 비율 이상의 장애인을 고용하는 의무를 부여한 제도입니다. 올해 기준으로 공공기관은 정원의 3.2%, 민간기업은 2.9%의 장애인을 고용하도록 법으로 정해져 있는데요, 이 제도의 이름은 무엇일까요?

퀴즈 정답과 함께 자유로운 의견을 엽서에 적어,
매월 20일까지 〈내일〉 편집부로 보내주세요.

온라인과 모바일에서도 월간 〈내일〉을 만나 보세요

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

내일

my Work, my Tomorrow 2018. 7. vol.519

보내는사람

성명 (남 여)

주소 휴대폰(– –)

우편요금
수취인 후납부담

발송유효기간
2017.01.25 – 2019.01.24

서울강남우체국
제41787호

내일

my Work, my Tomorrow 2018. 7.

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

5. 귀하가 관심을 갖고 있는 고용노동부 정책은?
☐ 취업지원
☐ 일자리 창출
☐ 고용안전망
☐ 직업능력개발
☐ 근로조건 개선
☐ 안심일터
☐ 노사관계

6. 보충했으면 하는 내용은 무엇입니까?
☐ 업종 다양화
☐ 실패 사례
☐ 관련 제도
☐ 트렌드사업 정보

● 7월호 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