



기업과 직원 모두 행복한 세상
내일
 2018. 11
 Vol. 523



CONTENTS

2018. 11 Vol. 523



08



12

SECTION 1 미래로 가는 길

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

SECTION 2 목표를 얻는 길

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



24

SECTION 3 변화가 시작되는 길

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



28



40



48

SECTION 4 꿈을 함께 하는 길

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

SECTION 5 희망을 노래하는 길

- 52 노사문화 우수 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 11월호 <내일>
 통권 제523호
 등록번호 강남 라00389
 발행일 2018년 11월 2일
 발행인 이재갑
 발행처 고용노동부
 편집위원장 이한수(고용노동부 대변인)
 주소 세종특별자치시 한누리대로 422
 정부세종청사 11동
 전화 044-202-7782
 홈페이지 www.moel.go.kr
 웹진 www.labor21.com
 기획·편집·디자인 하나로에드컴

청년들의 인생을 함께 합니다

청년지원대책

대학에 들어가면서부터 청년들의 인생은 힘든 도전의 연속입니다. 취업까지도 쉽지 않지만 좁은 취업문을 통과했다고 해도 넘어야 할 산은 아직 많이 남아 있습니다. 이에 정부에서는 청년들의 인생을 함께 하고자 학자금 지원부터 취업 후 자산형성까지 다양한 지원대책을 펼치고 있는데요, 한번 알아보겠습니다.

글 노혜진

STEP 1

중소기업 취업연계 학자금 지원, 희망사다리

중소기업 취업연계 장학금, 희망사다리를 아시나요? 중소·중견기업 취업 희망자 및 예비 창업자를 대상으로 매 학기 대학등록금과 취업·창업지원금을 지원하는 장학금인데요, 매 학기 대학등록금(입학금, 수업료) 전액을 지원해 주고 취업을 고려하는 학생에게는 취·창업 지원금 200만 원을 지원해 줍니다. 대한민국 국적자로 일반 대학교 3학년 이상 전문대학교 2학년 이상으로 직전 학기 최소 12학점 이상 이수, 직전 학기 성적 100점 만점에 70점 이상이면 지원이 가능합니다.



STEP 2

청년들의 취업을 연계한다, 청년취업아카데미

최근 블라인드 채용이 많아지면서 취업을 할 때 전공을 따지지 않는 경우가 많아졌습니다. 기업에는 적절한 인재를, 청년에게는 산업현장에서 요구되는 맞춤형 교육과정을 제공하여 청년의 노동시장 조기 진입을 위한 훈련이 청년취업아카데미입니다. 이 훈련프로그램을 통하면 학생들은 교육을 무료로 수강할 수 있고 협약대학 재학생의 경우 학점으로 인정받을 수 있습니다. 청년취업아카데미는 정보통신, 경영 및 회계, 기계, 디자인, 빅데이터 등 다양한 분야의 과정을 운영하고 있는데요, 단기과정(200시간 이내), 장기과정(600시간 내외), 창작과정(평균 300시간 내외)으로 나뉘어 청년들이 더 많이 배우고 익힐 수 있도록 하였고 어떤 과정이 있는지는 고용노동부 직업훈련포털(HRD-Net)에서 검색하실 수 있습니다.

STEP 3

청년들의 주거 안정, 중소기업 취업 청년 전월세 보증금 제도

사회에 나와서 취업을 해도 가장 큰 걱정이 바로 주거 문제일 것입니다. 특히 중소기업에 취업한 청년들의 경우 회사 자체적으로 기숙사나 주거 비용 지원이 되지 않아 곤란을 겪기도 하는데요, 이에 정부에서는 중소기업에 취업한 청년들을 위해 낮은 이자율로 전월세 보증금을 빌려주게 됩니다. 초기에는 지원받기가 까다로웠지만 기준이 완화되어 많은 청년들이 혜택을 받을 수 있을 것으로 예상되고 있죠. 만 19~34세(군필자의 경우 만 39세)의 연 소득 3,500만 원 이하인 중소기업 취업자(맞벌이의 경우 5,000만 원)가 대상인데요, 중소기업진흥공단, 신용보증기금, 기술보증기금의 청년 창업 관련 보증 및 대출을 지원받은 사람도 가능합니다. 보증금 2억 원 이하, 면적 85㎡ 이하의 주택이 대상이며 1년 1.2%의 이자율로 대출 기간은 2년입니다(4회 연장 가능, 최장 10년). 다만, 최초 대출 기간 2년 종료 후 대출 자격조건을 미충족(중소기업에 취업했던 청년이 퇴직하거나 대기업으로 이직한 경우 등)할 경우의 대출연장은 버팀목 전세대출 기본금리(현 2.3~2.9%)를 적용합니다.

STEP 4

청년들의 밝은 내일 설계, 청년내일채움공제

은행 이자가 '티끌 모아 티끌'이라는 신조어를 만들어 내고 있는 요즘, 이제 막 취업을 한 청년들은 어떻게 돈을 모아야 할지 감이 오지 않는다고 합니다. 이에 정부가 중소기업에 취업한 청년들의 종잣돈 마련을 위해 청년내일채움공제를 운영하고 있습니다. 청년내일채움공제는 중소기업에 정규직으로 처음 취업한 만 15~34세의 청년이면 채용기업과 함께 가입 가능합니다. 청년내일채움공제는 2년형과 3년형이 있는데요, 2년형의 경우 청년이 2년 동안 300만 원을 납입하면 기업이 400만 원, 정부가 900만 원을 지원하여 총 1,600만 원의 목돈을 마련하여 주는 것이고, 3년형의 경우 청년이 3년 동안 600만 원을 납입하면 정부는 1,800만 원, 기업은 600만 원을 지원하여 3년 후에 3,000만 원과 이자를 수령할 수 있습니다. 기업은 정부 지원금을 지원받아 그중 400만 원과 600만 원을 각각 납입하므로 기업의 자부담은 없습니다.

청년들의 인생을 함께 하는 고용노동부의 청년 지원 정책 어떤가요? 고용노동부는 앞으로도 더욱 피부에 와닿는 정책으로 청년들의 밝은 내일을 지원할 예정인데요, 지원이 없다고, 사회가 어렵다고 생각하지 말고 나에게 해당하는 지원이 무엇인지 찾아 꼭 혜택을 누리 보시기 바랍니다.



취업성공패키지 취업 123



경력단절여성의 재취업 성공기

이영숙 상담사는 경력단절여성이었다고 합니다. 결혼 전에 직장에서 사무직으로 일을 했었지만 결혼 후에는 출산과 육아를 하며 전업주부로서의 삶을 이어갔다고 해요.

“아이들이 성장해 가는 것은 참으로 행복하고 보람 있는 일이었지만 살면서 점점 ‘나는 누구인가?’에 대해서 생각하게 됐어요. 저도 사회의 일원이라는 생각과 ‘누군가에게 쓸모 있는 사람’이 되고 싶어서 제가 할 수 있는 일이 무엇일까를 고민하게 됐죠.”
처음 이영숙 상담사는 간호조무사에 도전했다고 하는데, 적성에 맞지 않는 일이라서 힘들었다고 합니다. 특히 다니던 직장의 경영 사정이 어려워져 폐업을 하게 되면서 다른 길을 모색하게 되었다고 해요.

“실업급여 대상자가 되면서 실업자 내일배움카드도 발급받았어요. 다른 일을 해 보고 싶어서 일을 찾던 중 직업상담사에 대해서 알게 되었죠.”

실업자들의 구직의욕을 향상시키기 위해 고용센터에서 진행되는 집단상담프로그램인 취업희망 프로그램에 참여하여 직업상담사에 대해서 알게 된 이영숙 상담사는, 직업상담사에 대한 흥미를 느껴서 직업상담사에 도전하게 됩니다.



자아실현을 도와주는 행복한 직업

한국직업지도진흥원 동대문지부 이영숙 직업상담사



직업상담사는 ‘사람을 사랑하고 그 사랑하는 사람의 자아실현을 돕는 직업이다.’라고 말을 하는 사람이 있습니다. 구직에 어려움을 겪는 사람들의 이야기를 들어주고 그 어려움을 함께 고민하며 앞으로 나아갈 길을 찾아가도록 돕는 사람입니다.
‘2017년 취업성공패키지 직업상담 우수사례 공유 컨퍼런스’ 고용노동부장관상 수상자 이영숙 직업상담사의 이야기입니다.

글 노혜진 사진 김정호





취업성공패키지 전문 직업상담사가 되기까지

이영숙 상담사가 처음 일을 시작한 곳은 구청의 '서울시 일자리플러스센터'였습니다. 그곳에서 9개월 근무 후 다시 직업학교에서 6개월을 일했다고 하는데, 취업성공패키지(이하 취성패) 전문상담사가 되기 위해 스스로 노력하는 과정이었다고 해요. "그때 당시 취성패 전문상담사가 되기 위해서는 직업상담 경력 1년 이상 있어야 했습니다. 저는 '직업상담의 꽃'이라고 불리는 취성패 전문상담사가 되고 싶었어요. 그래서 직업상담과 관련된 다양한 경력을 쌓기 위해 노력했습니다. 2013년 3월 '내일 능력개발원'에서 취성패 전문상담사가 되었고 '한국직업지도진흥원 동대문지부'로 올 수 있었죠." 현재 직업상담사 7년 차, 취성패 직업상담사로 6년째 일을 하면서 다양한 사람을 만날 수 있었다고 합니다.

눈도 마주치지 못하던 사례자의 이야기

이영숙 상담사에게 가장 기억에 남는 사례자에 대해서 물어 보니 20대 후반의 한 청년의 이야기가 나옵니다. 군대에서 심한 왕따를 당하고 난 후 정신과 상담을 1년째 받고 있는 청년으로 다른 사람과 눈도 마주치지 못했으며 목소리는 가까이 다가가야 들을 수 있을 정도로 굉장히 자신감이 없었다고 해요. "과연 내가 이 내담자를 취업까지 연계시킬 수 있을까 걱정했죠. 그래서 생각을 바꾸었어요. '꼭 내가 취업을 시키지 못하더라도 자신감만이라도 심어준다면 살아가는 데 많은 도움이 되지 않을까?'하고요." 이영숙 상담사는 이에 좋고 싫음을 분명히 말할 수 있도록 자기주장 훈련을 시도했고, 자존감을 복돋워 줄 수 있는 격려와 칭찬의 말을 해 줍니다.

"너는 이 땅에 태어난 것만으로도 소중한 사람이다. 그리고 왕따를 당했지만 너는 너 자신을 잘 지켰고 앞으로 어떤 일을 하더라도 충분히 성공할 수 있는 능력과 인성을 가진 사람이라고 말해 줬어요. 군대도 제대했고 여기까지 와서 무엇이든지 하려고 노력하고 있지 않느냐고요. 처음에는 말도 잘 못했는데 점점 마음의 문을 열었죠. 나중에는 취업도 하고 싶다고 얘기했어요."

이영숙 상담사는 내담자의 이력서와 자기소개서를 첨삭 지도해 주었다고 하는데, 드디어 취업에 성공했을 때 너무 행복해서 소리라도 지르고 싶은 심정이었다고 합니다.

"사람이 변해 가는 것을 계속 지켜봤잖아요. 심리검사를 통해 본인의 적성을 찾고, 학원에서 잘 적응하고 있는지도 살펴보고 격려해 주면서 어깨가 펴지고 자신감 있는 당당한 표정이 나오는 걸 보면서 뿌듯했어요. 이런 보람 때문에 이 일을 계속 할 수 있는 것 같아요."

누군가에게 비전을 제시해 주는 직업

이영숙 상담사의 과거의 꿈은 교사였다고 합니다. 이영숙 상담사는 직업상담사라는 직업이 누군가에게 비전을 제시해 주고 광산에서 보석을 캐내듯이 '사람의 능력을 이끌어 낸다.'는 점에서 교사와 비슷한 직무라고 말하기도 했는데, 앞으로 좀 더 체계적인 상담을 위해 대학원 진학도 생각하고 있다고 해요.

"한국방송통신대학교에서 청소년지도사 2급 자격증을 취득했고, 4년간 전액 장학금을 받으면서 공부하게 되니 자신감이 생기더라고요. 그리고 지금 다시 대학원에서 좀 더 깊이 있는 공부를 해 보려고 생각 중입니다."

'항상 긍정적인 생각과 감사하는 마음으로 목표를 가지고 열심히 노력하면 반드시 길은 열린다.'고 말하는 이영숙 직업상담사. 자신의 직업에 상당한 자부심을 가지고 일하고 있는 그녀의 모습에서 행복한 내일을 볼 수 있었습니다.





탈권위적인 분위기로 성장해 나가는 회사

신티에스

레저 문화가 확산되면서 아웃도어 및 스포츠 의류의 필요성도 커지고 있습니다. 기능성 의류와 신발 등은 안전한 아웃도어를 즐기기에 필수 요소인데요, 신티에스는 이러한 아웃도어 및 스포츠 의류 OEM 전문기업입니다. 2018 청년친화강소기업으로 선정된 신티에스의 이야기를 만나 보시죠.

글 노혜진 사진 김정호

아웃도어, 스포츠 의류 OEM 전문기업

신티에스의 시작은 2004년으로 거슬러 올라갑니다. 당시 벤더 업계에서 잔뼈가 굵었던 신금식 대표는 그간의 경험을 바탕으로 신티에스를 창업합니다.

바이어에게 오더를 받아 현지 공장에서 생산 및 수출을 진행하고 있는 신티에스는 우수한 품질로 다양한 해외 및 국내 브랜드의 제품을 생산하고 있습니다. 현재 베트남과 에티오피아에 현지 생산법인을 보유하고 있으며 2010년에는 자사 자전거 의류 및 액세서리 브랜드인 NSR을 론칭하여 사업 다각화에도 성공하였습니다.

사원에게 권한을 부여하는 수평적인 구조

신티에스 영업 1팀의 관태형 대리는 신티에스의 최대 장점으로 '수평적인 구조'를 꼽았습니다. 특히 일을 하는데 지루함이 없다고 해요.

“저희 특징이 사원급에게도 중요 직책을 맡기는 것입니다. 사원도 바이어를 직접 만날 수 있고, 업무의 자율성이 있습니다. 제가 결정할 수 있는 사항이 많아지다 보니 책임감도 생기죠.”

사원에게 권한과 책임을 주는 것에 대해 회사 자체적으로 시스템화가 잘 되어 있어 지금까지 큰 사고가 없었다고 하는데, 업무 자율도가 높아 본인의 영역을 만들어가기에 참 좋은 환경이라고 합니다.

“저는 다른 회사에 다니다가 옮겨 왔는데, 처음에는 적응하는 게 힘들었어요. 시키는 대로만 하던 기존 방식이 아니었거든요. 하지만 이 시스템에 있다 보니 내가 하고 싶은 일을 주도적으로 할 수 있어 업무 집중도도 높아짐을 느꼈습니다.”





직원들과 함께 성장하는 회사

“반드시 해당 분야를 전공한 것이 아니라도 열정을 갖고 업무에 임하며 다른 직원들과 시너지를 이끌어 낼 수 있는 직원을 찾고 있습니다.”

인사총무팀 김정환 팀장은 채용의 가장 큰 조건은 ‘열정’이라고 말을 합니다.

“처음에 입문하기에는 어려운 분야일 수 있어요. 하지만 하고자 하는 의지가 있다면 회사가 교육을 통해 업무를 하나 하나 가르치며 함께 성장할 수 있도록 이끌고 있습니다.”
 능력개발에 한해서는 신티에스만큼 체계화된 곳이 없기에 재입사를 하는 경우도 많다고 하는데요, 조금해하지 않고 확실하게 가르쳐 주는 것이 신티에스의 장점이라고 합니다.
 “20대 후반~30대 초반이 저희 회사 직원의 평균 연령인데요, 젊은 직원들이 당당하게 회사에 적응해 나갈 수 있도록 배려하고 있습니다.”

유럽을 비롯하여 미국과 동남아시아, 아프리카까지 신티에스와 함께 세계로 뻗어나가려는 젊은이들을 환영한다고 하는데요, 직원들과 함께 훨씬 더 커질 신티에스의 성장을 응원합니다.



하나하나 가르치며 성장하는 시스템

신티에스에 8년째 다니고 있는 NSR사업본부 디자인 연구소의 정다정 과장은 처음 이곳에 입사했을 때 관련 지식이 많이 부족했다고 합니다.

“대학을 졸업하고 신티에스로 오게 되었는데, 자전거복 브랜드에 대해서 잘 몰랐거든요. 대표님이 자전거복이란 무엇인지 하나하나 가르쳐 주었죠. 당시에는 20여 명이 근무하는 작은 기업이라 그게 가능했고 현재는 신입 직원들을 위한 매뉴얼을 만들었습니다.”

처음 샘플이 나왔을 때 감동을 받고 일을 계속 해 나가야겠다는 의욕도 생겼다는 정다정 과장. 추진력이 있는 젊은 회사이고 성과물이 확연하게 나올 때마다 직원들의 자부심도 올라가는 것이 느껴진다고 합니다.

“부담은 있어요, 내가 결정하는 것에 대한 책임이 저에게 있다는 생각을 하거든요. 하지만 그만큼 신중하게 일을 할 수 있고, 회사에서는 직원의 선택을 존중해 주죠. 성장하기 위한 시스템이 잘 갖추어진 회사라고 생각합니다.”



혁신적 직업교육의 현실적 효과에 주목하라

P-TECH

한국형 마이스터를 육성하는 P-TECH가 지난해 큰 기대를 모으며 시작됐는데요. 올해와 내년까지 불과 1~2년 사이에 2~3배의 성장을 기대할 만큼 성공을 확신했죠. 그런데 그 기대가 더 활발하고 빠르게 현실화되고 있습니다. 기업도, 대학도, 학습근로자도 예상보다 더 많은 참여 속에 프로그램이 진행되고 있으니깐요. 그래서 이쯤에서 잠시 중간점검을 해 볼까 합니다.

글 강숙희

지난해부터 실시된 P-TECH

4차 산업혁명 시대를 준비하면서 다양한 기술 관련 업계에서는 단순히 학력이 높은 인재가 아니라 업무를 수행하는 데 필요한 기술전문성과 역량을 가진 인재들을 필요로 하고 있습니다. 이에 지난해부터 P-TECH가 시작되었죠. P-TECH는 기술융합형 고속련 일학습병행제로, 산학일체형 도제학교 훈련 수료자들을 대상으로 폴리텍대학 등과 연계해 최신 기술 중심의 기술훈련을 완성하는 과정인데요. 지난해에는 68개 기업과 연계해 6개 폴리텍대학 8개 학과에서 P-TECH를 시범 도입한 바 있고, 그 결과로 올해 1기 졸업생을 배출해 냈습니다.

높은 만족도를 보인 현장의 목소리

처음 실시된 P-TECH를 거친 후 현장의 목소리를 들어보니, 학생들의 경우 최신 기술 습득과 학력 취득이 가능하고, 기업은 고등학교 단계부터 현장에 이미 적응한 학생들을 안정적으로 확보할 수 있어 학생과 기업 모두의 만족도가 높았습니다. 특히, 고교 때부터 몸담은 회사라 애사심도 훨씬 깊었죠. 학습근로자의 만족도가 89%를 기록했을 정도니까요. 여기에 기업은 더한 만족을 보였습니다. 생산성 향상에 도움이 된다 는 답변이 90%, 만족도는 95%나 됐어요.



보완 지원 통해 올해 더 성장

다만 보완점에 대한 이야기도 나왔습니다. 이에 기존 프로그램을 다양하게 보완하고, 2년 범위 내에서 자율적으로 운영기간도 결정할 수 있도록 변경하며, 최신 장비 지원도 가능토록 지원을 확대했죠. 그리고 올해는 폴리텍대학을 비롯해 대림대, 유한대, 영남이공대, 영진전문대 등의 전문대를 포함한 13개 학교 22개 학과와 282개 기업이 참여해 500여 명의 학습근로자가 수련 중입니다.

기업이 P-TECH에 참여하는 진짜 이유

P-TECH에 참여하면 기업에 대한 혜택도 많이 주어집니다. 정부에서는 훈련과정 개발 및 학습도구를 무료로 제작해 제공하고, 현장훈련비용을 비롯해 1인당 학습근로자 지원금 480만 원, 기업현장교사 수당 400만 원, HRD담당자 수당 300만 원 한도에서 지원하기도 하죠. 물론 기업이 P-TECH에 활발히 참여하는 건 꼭 혜택이 있어서만은 아니에요. 기본적으로는 안정적 인력 확보가 가장 큰 장점이고요. 필요로 하는 역량을 충분히 갖춘 인재를 현업에 바로 투입시킬 수 있어 인재교육을 위한 비용과 시간의 절감을 할 수 있다는 점도 중요한 부분을 차지하죠. 기업이 직접 지원하는 과정인 만큼 구직자와 업계 사이에 존재하는 기술 격차가 확 줄어들 수 있어, 사회적 효율 또한 크게 높일 수 있는 부분이고요.



2019년 P-TECH도 기대해

이런 긍정적인 반응 속에서 이제 내년이면 P-TECH의 규모가 더욱 확대될 예정입니다. 국정과제 주요 사업으로 선정됨으로써 올해 운영 중인 공동훈련센터 외에 신규 센터가 약 15개 내외(신규 11곳, 과정추가 4곳 선정 완료, 2019년도 사업 수행 예정) 추가될 것이고, 유니테크 등의 유사 제도를 통합하며, 현장훈련방식의 다양화와 지원체계를 다시 정비함으로써 더 탄탄한 과정으로 거듭나게 될 거예요. 또 서비스나 상업 계열 등 전체 도제훈련 직무 분야까지 확대하고, 다각적 홍보를 통해 인지도도 확대할 예정입니다. 2022년까지 공동훈련센터가 올해 13곳에서 60여 곳으로 확대될 예정인 만큼 대표적 직업훈련 경로로 자리매김하는 것도 기대하고 있고요.

빠르게 변화하는 세상에서 군더더기 없이 현실적인 필요에 집중한 혁신적 직업교육 과정인 P-TECH의 이러한 성장에 기대가 더욱 커지고 있습니다. 이에 형식보다 실리를 추구하는 P-TECH가 앞으로 어떻게 더 탄탄해질지, 이로써 기업과 구직자의 만족은 얼마나 더 높아질지, 나아가 사회를 어떻게 변화시킬지, 계속 주목해보는 일이 즐거울 것 같습니다.



P-TECH 참여자 소감

CAD&모델링과_김주환

엔지니어는 지식과 경험, 기술이 중요하다고 생각했습니다. 그런데 직업윤리 교과목 수업을 듣고 난 후 생각이 달라졌어요. 전문적인 기술자가 되기 위해서는 사회인으로서 갖추어야 할 직업윤리도 배워야 한다는 필요성을 알게 되었습니다.

건강한 삶을 도와주는 모바일 헬스케어 전문가의 세계

필로시스 최인환 대표

대한당뇨병학회의 추계학술대회에서 새로 발표한 자료에 따르면 2016년 대한민국 당뇨병 유병률은 14.4%로 나타났는데, 이는 지난 2014년에 비해 0.7% 증가한 수치로 공식 당뇨병 환자의 수가 500만 명을 넘어선 것은 이번이 처음입니다. 당뇨는 이제 생활습관병으로 분류되어 관리의 중요성이 더욱 커지고 있는데, 이를 도와주는 것이 모바일 헬스케어입니다.

글 노혜진 사진 김정호

컴퓨터공학 전공학생이 혈당 측정기에 관심을 갖기까지
필로시스의 최인환 대표는 카이스트에서 전기 및 전자 공학을 전공했습니다. 외환위기 당시 대기업에 취업을 했던 그는 그곳을 나와 의료기기 전문업체에 들어갑니다. “그 회사에서 국내 최초 혈당측정기를 개발했는데, 제가 개발에 참여했어요. 이때부터 혈당 측정기 개발에 관심을 갖게 되었죠.”
최인환 대표는 이 경험을 바탕으로 2003년 5월 진단 관련 제품을 개발하는 의료기기 전문 업체 필로시스를 설립하게 됩니다. “처음에는 OEM으로 일을 맡아서 했어요. 외국에서 열리는 세미나와 박람회를 참석하면서 견문을 넓히고 나니 우리만의 브랜드가 있어야 한다는 생각이 들었죠.”





2009년 진출한 모바일 헬스케어 시장

최인환 대표가 모바일 헬스케어에 관심을 두게 된 것은 2009년의 일입니다. 당시 플로리다에서 열리는 의료기기 전시회에 참여하게 되었던 그는, 아이폰이 화두에 오른 것을 보고 모바일과 헬스케어를 접목하면 어떨까 고민하게 되었다고 합니다.

“2009년 6월에 모바일 헬스케어 제품을 만들어야겠다고 생각했고 2달여 만에 시제품까지 완성할 수 있었어요. 제품 개발은 조속히 이루어졌지만 개선해야 할 점이 많았죠. 모든 기기에 적용할 수 있도록 계속 호환성을 개선하면서 업그레이드를 했습니다.”

필로시스의 꾸준한 제품 출시 덕분에 초반에는 큰 관심이 없었던 시장에서 3년 전부터 좋은 반응이 오기 시작했다고 하는데, 현재 아이폰 전 기종, 안드로이드는 90% 이상의 제품과 호환을 할 수 있다고 합니다.



만성질환자들의 건강관리에 적합

“스마트폰과 연동되는 앱이라고 하면 어르신들은 사용하기 어렵다는 편견이 있습니다. 하지만 스마트폰으로 전화를 걸고 받을 수만 있다면 우리 회사 앱을 사용하는 데는 아무 문제가 없이 만들어졌습니다.”

필로시스에서 개발한 혈당측정기의 경우 엄지손톱만한 크기의 기구를 휴대폰에 꽂아 핏방울을 떨어뜨리면 바로 검사 결과가 휴대폰에 저장됩니다. 최인환 대표는 모바일 헬스케어의 최대 장점을 ‘지속적인 건강관리’라고 설명합니다. 만성질환자들은 지금 당장의 혈당과 혈압이 아닌 꾸준한 수치가 어떻게 유지되는지를 파악하고 아는 것이 중요하단데, 현재 일반적인 혈당측정기에서는 그 데이터를 관리하기가 어렵습니다.

“저희 앱을 깔아서 작동시키면 최근 몇 개월간의 혈당수치 그래프를 쉽게 찾아볼 수 있고, 오늘의 결과나 지금까지의 수치를 쉽게 주변 사람들에게 보낼 수 있습니다. 좀 더 체계적인 관리를 할 수 있죠.”

융합이 필요한 모바일 헬스케어 시장

“당뇨환자들에게 가장 무서운 것은 저혈당입니다. 기존의 인슐린 주사의 경우 본인이 정확한 양을 측정하기 어려웠지만 저희가 이번에 개발한 인슐린 펜의 경우 사용자가 꼭 필요한 만큼의 인슐린을 주사할 수 있도록 설계되었습니다.” 이 인슐린 펜의 경우 인슐린 제조업체에서 크게 관심을 보이고 있다고 하는데, 최인환 대표는 만성질환자들의 삶의 질 향상을 위해서 앞으로도 더 많은 연구개발을 할 것이라고 합니다.

“저희는 기본적으로 의료기기 및 제약을 다루기 때문에 이 분야의 인허가에 대해서 알고 있는 다양한 전공자들이 필요합니다. 기계, 전자, 컴퓨터공학은 물론 바이오센서를 만들기 위한 화학, 의학공학 전공자들도 필요해요.”

최인환 대표는 현재 혈중 콜레스테롤, 혈액응고진단기기 등 체외진단기기와 모바일을 결합한 제품을 연구하고 있습니다. 최인환 대표의 말에 따르면 모바일 헬스케어 시장은 현재 스마트폰의 발달에 따라 급속도로 성장하고 있다고 합니다. 보수적인 의료업계이지만 모바일과 융합되어 서비스를 제공하는 것은 세계적인 흐름이라고 밝혔는데, 모바일 헬스케어 시장이 얼마나 더 커질지 기대가 되는 부분입니다.

기계 공정 및 제작·설비 30년의 숙련 기술인

신화아이티 홍원희 대표

독자적인 기술 개발로 반도체 자동화 설비 및 이차전지 리드탭 생산 설비 제작 등 해외에 의존하던 자동화 설비를 국산화시키는데 크게 기여한 사람이 있습니다. 30년간 자신의 길을 묵묵히 걸어온 숙련기술인입니다. 8월의 기능한국인으로 선정된 신화아이티의 홍원희 대표 이야기입니다.

글 노혜진 사진 김정호 자료 제공 고용노동부



청주에 위치한 신화아이티는 3년간 지속적인 성장을 기록하고 있는 탄탄한 기업입니다. 신화아이티는 다 품종 소량 생산 방식의 설비 자동화 공정 중 이차전지 필수 부품인 리드탭의 자체 설비 제작을 시작하였는데, 전기자동차와 에너지저장용시스템(ESS)의 이차전지를 만들 때 사용하는 필수 대형 탭의 설비 국산화에 성공하면서 리드탭 제조설비와 탭 생산에 있어 관련 분야 최고의 입지를 다지고 있습니다. 2015년에는 중·대형 리드탭 설비 개발로 필름 용착 온도와 시간을 조절할 수 있는 특허기술을 가지게 되면서 고객사 맞춤형 설비를 제작하고 있기도 합니다.

Q 신화아이티를 창업하게 된 계기를 말씀해주세요.

A 청주공업고등학교 기계과 졸업 후 울산에 있는 중공업에 취업했습니다. 그곳에서 기계를 다루며 경력을 쌓고 1998년 청주에서 제 사업을 시작하게 됐죠. 28세의 젊은 나이였기에 열정만 가지고 시작한 일이었는데, 처음에는 선반을 이용해 일일이 수작업으로 일을 했습니다. 좀 더 생산적이고 효율적인 자동화설비를 고려하게 되었고, 당시 청주에서 신산업으로 부상하고 있던 반도체와 IT를 주목하게 되었죠. 2006년에 (주)신화아이티를 설립하며 본격적으로 뛰어 들었습니다.



Q 이차전지 리드탭이란 무엇인지 설명해 주세요.

A 이차전지는 충전을 하여 반영구적으로 사용하는 전지입니다. 이러한 이차전지에는 리드탭이 들어가는데요, 리드탭이란 이차전지의 음극과 양극판을 외부와 전기적으로 연결하는 역할을 하는 핵심 부품입니다. 음극 양극 단자에 알루미늄과 니켈을 가공하여 알맞은 크기로 절단한 뒤 필름을 끝에 덧씌우는 게 대표적인 공정입니다. 리드탭은 크기에 따라 대형, 중형, 소형으로 나뉘는데 소형은 휴대폰, 노트북, 중대형은 전기자동차, 무인항공기 등에 사용됩니다.

Q 자동화 기기는 어떻게 개발하게 된 것인가요?

A 일을 맡기면 시간 내에 끝내겠다는 신념이 있었는데, 좀 더 효율적으로 일할 수 있는 방법을 생각하지 않을 수 없었습니다. 자동화 설비 업체로 사업이 본격적인 궤도에 오르면서 2010년에는 연구전담부서, 2012년에는 기업부설 연구소, 2013년에는 청주산업단지 내 청주 공장을 신규 준공하게 되었죠.

Q 신화아이티의 독자적인 보유 기술은 무엇이 있나요?

A 기술개발로는 한국산업단지공단과 중소기업청의 지원으로 개발한 저전력 객체 위치인식 보안시스템 개발, 환경 친화형 중대형 이차전지용 단자 제조기술 개발, 리튬폴리머배터리 내부전극 용착방법 및 자동화 시스템 개발, 능동 동작형 고용량 이차전지 보호소자 개발 등이 있으며 저희 특허 출원 실적으로는 지그비 통신을 이용한 생산관리시스템, 자가모터를 이용한 휴대용 전원 기기, 이차전지 리드탭의 필름열융착장치(레일, 형상복원, 히팅블록), 리튬이온 폴리머 전지용 전극단자의 표면처리 방법, 고주파 치료기 등이 있습니다.



Q 회사가 이만큼 성장하기까지 직원들의 역할도 큰 것 같습니다.

A 네. 그래서 직원들을 위한 다양한 제도를 시행하고 있습니다. 유연출근제와 조기퇴근제 실시, 한 달에 한 번 생일을 맞이한 직원에게는 상품권과 케이크를 전달하고, 두 달에 한 번은 전 직원이 볼링, 배드민턴 등을 하며 친목을 다집니다. 매년 1회 가족초청의 날 행사와 직원 워크숍도 열고 있습니다. 휴양시설 지원, 오창 중앙병원과 자매결연을 통해 직원 본인과 가족에 대한 진료비 감면도 지원하고, 학비 지원, 기숙사 지원 등도 시행하고 있습니다.

Q 대표님의 향후 계획은 무엇인가요?

A 저희 회사가 가지고 있는 특허가 많이 있습니다. 이러한 독자적인 기술을 바탕으로 우리 신화아이티만의 리드탭 브랜드를 론칭하고 해외 업체들과 경쟁해서 해외로 뻗어나갈 생각입니다. 또한 산학연계 기업맞춤형 인력양성, 훈련 산업에도 참여하고 있는데요, 우수한 인재를 채용하여 회사와 함께 발전해 나가고 싶습니다.



(주)트리플하이엠



사람과 함께 성장하는
사람을 아끼는 회사

(주)트리플하이엠

광고업계는 치열하기로 유명한 세계입니다.
그만큼 일과 생활의 균형(워라벨)을 실천하기에
어려운 직종으로 꼽히기도 하지요.
하지만 그런 광고업계에서 선진적인
워라벨 기업 문화를 선도하고 있는 기업이 있습니다.
일 7시간 근무제(주 35시간)를
직원 복지 차원에서 전면 도입해서 실천하고 있는
(주)트리플하이엠의 이야기입니다.

글 구지희 사진 임남진



TripleHM Co., Ltd.
www.hmcorp.co.kr



사람이 자산인 회사

(주)트리플하이엠은 2006년에 설립된 온라인 광고 대행사입니다. 직원이 약 200명일 정도로 업계에선 상당히 큰 규모이지요. 주력 업종은 검색광고, 커머스, SNS, 리타겟팅, 콘텐츠 광고입니다. 빠르고 트렌디하게 변하는 광고업계에서 가장 앞서 시장을 선도해 나가고 있는 셈입니다.

“광고업계라는 것이 보통 이직률이 높은 편이에요. 하지만 (주)트리플하이엠은 장기근속자가 많은 편입니다. 보통 5~7년의 근속률을 자랑하지요. 이렇듯 노하우를 쌓은 직원이 계속해서 근속하는 것은 회사의 훌륭한 자산이 아닐 수 없습니다.”

김태광 기획조정본부 인사기획팀장은 (주)트리플하이엠의 최대 강점으로 시장의 변화에 유기적이고 효율적인 대응을 통해 성과를 달성할 수 있는 원동력인 ‘사람’과 ‘소통’ 꼽았습니다. 훌륭한 베테랑 직원들과 효과적인 소통이야말로 회사의 자랑이라는 것입니다.



사람을 아끼는 회사

이렇듯 좋은 인재들을 갖출 수 있었던 비결은 ㈜트리플하이엠이 직원을 아낄 줄 아는 회사였기 때문입니다. 그 노력을 인정받아 얼마 전에는 잡플래닛과 고용노동부가 선정한 2018년 워라밸 우수 실천 10대 기업 리스트에 이름을 올리기도 하였지요.

“저희 회사에는 복지제도가 정말 많습니다. 그런데 그보다 더욱 중요한 것은 이러한 복지 정책이 실제로 이행될 수 있도록 박혁 대표이사님을 비롯한 경영진들이 정말 신경을 많이 쓰신다는 것입니다. 가령 단축근무제의 경우, 경영진이 직접 직원들의 야근 여부를 지속적으로 관리하며 실천을 독려하고 있습니다. 시행 자체도 대표님께서 세 번이나 제안하여 끝내 이뤄 내신 일이고요, 또, 직급 등 어떠한 조건과 관계없이 복지정책은 공평하게 적용됩니다. 회사 내에 안마의자가 있는데요, 연차에 상관 없이 일주일에 한 번 30분은 꼭 쓸 수 있도록 회사 차원에서 아예 전 직원의 안마의자 이용 스케줄을 정할 정도입니다.”

아무리 좋은 복지정책이 있어도 눈치를 보느라 쓰지 못한다면 소용이 없을 것입니다. 그러니 경영진의 경영신념과 강력한 의지야말로 ㈜트리플하이엠이 워라밸을 실천할 수 있었던 가장 큰 요인이 아닐는지요.

“워라밸 제도를 도입하고 정착시키는 데 있어서는, 임직원의 경영신념이 매우 중요하다고 생각합니다. 복지와 생산성이 반비례한다는 생각으로는 복지 강화의 길이요원하니까요, 그리고 저희 회사는 워라밸과 생산성이 공존할 수 있다는 것을 증명합니다. 단축근무제를 시행한 이후에도 매출에 지장을 받지는커녕, 직원들의 근무 의욕 향상 및 근무 효율성으로 이어졌으니까요.”

일·생활 균형 제도 도입을 망설이는 사업주들에게 전하는 ㈜트리플하이엠의 생생한 증언이었습니다.



사람과 함께 커 가는 회사

㈜트리플하이엠의 복지정책은 지금도 진화 중입니다. 김태광 인사기획팀장은 벌써 또 다른 복지 아이디어를 구상하고 있다고 합니다.

“단축근무가 안정적으로 운영되고, 혜택을 받지 못하는 직원이 없도록 정착과 동시에, 단축근무를 통해 확보된 직원들의 개인 시간을 여가 활동이나 휴식에 활용 할 수 있는 복지제도를 구상 중에 있습니다.”

㈜트리플하이엠은 현재에 멈추지 않고 고객 니즈 파악에 대한 고민과 효율적 광고 운영에 대한 지속적인 의문점을 가지면서 한발 한발 나아가려고 합니다. 이쯤에서 떠오르는 격언이 있으니, “빨리 가려면 혼자, 멀리 가려면 함께 가라.”는 말입니다. 끊임없이 직원들의 삶을 챙기며 함께 걷는 ㈜트리플하이엠에 딱 어울리는 말이 아닐까요? 앞으로도 이어질 ㈜트리플하이엠의 여정을 응원합니다.



MINI INTERVIEW

미래를 계획할 수 있는 회사

㈜트리플하이엠 마케팅 2본부 장재희 사원



작년 하반기에 입사한 마케팅 2본부 장재희라고 합니다. 이전 직장 에서 불규칙적인 휴무와 과중한 업무로 건강을 해쳐 이직을 준비하게 되었습니다. 그러던 중 인터넷에서

㈜트리플하이엠 재직자들이 입을 모아 자사의 워라밸을 높이 평가하는 모습을 보았어요. 실제 재직자들이 익명 게시판에서 ‘㈜트리플하이엠에는 야근이 없다.’고 입을 모아 말씀하고 계셨죠. 그리고 그 말 그대로, 이만한 복지체계를 갖춘 회사가 없습니다. 특히나 경쟁이 극심한 광고 업계에서요. 보완했으면 좋겠다고 느끼는 점이 없을 정도입니다. 그리고 그런 회사 덕분에 일과 삶이 균형을 이루게 되니, 당연히 제 삶의 질도 단숨에 올라갔습니다. 적정 수면시간도 유지할 수 있고, 자기계발도 할 수 있으니 말이에요. 다음 달부터는 영어 회화 학원에도 등록할 생각입니다. 미래도 든든합니다. 결혼을 하고 아이를 낳아도 계속 다닐 수 있는 회사라는 확신이 있으니까요.

삶의 목표가 된 일을 다시 찾다

김종한 소장

직업은 생계의 수단을 넘어 삶의 목표가 되기도 합니다.
 우리는 직업을 통해 사회의 일원으로 일을 하며 자아실현을 꿈꾸기도 하는데,
 오늘의 주인공 김종한 소장 역시 그랬습니다.
 역경을 딛고 생애경력설계서비스를 만나 다시금 자신의 일을 찾게 된
 김종한 소장의 이야기를 들어 보시죠.

자료 제공 노사발전재단



외환위기와 정년퇴직으로 달라진 삶

김종한 소장은 1982년 은행에 취업한 후 성실하게 일해 왔습니다. 평온할 것 같았던 그의 직장생활은 IMF 외환위기를 맞으며 크게 흔들리기 시작하는데요, 은행권 구조조정의 여파가 김종한 소장이 다녔던 은행에도 불어닥쳤기 때문입니다. 원치 않게 퇴직을 한 후 사업을 시작했지만 결국 접을 수밖에 없었다고 하는데요, 이후 막노동판을 전전하며 일을 했다고 합니다. 그러다가 2003년 한국가스공사 취업에 성공하면서 다시 직장생활을 시작했는데요, 그로부터 10년 후 정년퇴직을 해야 할 나이가 다가오게 됩니다. 김종한 소장은 은퇴 이후를 준비해야겠다는 마음가짐으로 2년의 준비 끝에 주택관리사 자격증도 취득하였죠.

생애경력설계서비스를 만나
 다시 찾게 된
 삶의 목표 나의 **일**





방향을 끝내 준 생애경력설계서비스

의욕적으로 도전한 것도 잠시, 김종한 소장에게 닥친 현실은 냉담했습니다. 주택관리사 자격증이 있으니 재취업을 할 수 있을 거라고 기대했지만 쉽지 않았던 것이죠. 계속해서 취업의 문을 두드려 봤지만 실패만 맛본 김종한 소장은 그냥 포기를 할까 하는 생각도 들었다고 합니다. 이른 나이지만 은퇴를 결심하게 된 것인데, 그때 우연히 중장년일자리희망센터를 만나게 되었습니다. 그는 거기에서 중장년 실업자들을 위한 교육 프로그램과 개개인의 특성에 맞는 맞춤 컨설팅을 받게 되었는데, 이로 인해 자신의 부족한 점이 무엇이고 무엇을 준비해야 하는지를 알 수 있었습니다. 그 후 그는 자신의 거주 지역인 속초의 한 아파트에 관리소장으로 취업에 성공하게 됩니다.



올바른 방향으로 이끄는 나침반

김종한 소장은 속초의 아파트에서 근무를 하다 평창의 아파트로 자리를 옮겨 관리소장으로 4년간 성실하게 일했습니다. 하지만 2017년 8월 회사의 사정으로 인해 퇴직을 하게 되는데, 예전과 다르게 그는 이번에는 당황하지 않았습니다. 바로 중장년일자리희망센터를 찾은 것이죠. 그리고 다시 한 번 생애경력설계서비스에 참여하게 됩니다. 5년 전에 이미 한번 받았기에 이번에도 비슷할 것이라고 생각했는데, 다시 듣게 된 생애경력설계서비스는 이전과 달랐다고 합니다. 인생 3모작에 집중한 프로그램으로 새로운 변화를 알 수 있었다고 하는데, 김종한 소장은 인생 3모작 프로그램을 통해 자기소개서 작성, 면접 방법, 구직 스킬을 비롯하여 나를 돌아보는 자기 탐색까지 평생 직장을 가지고 현역으로 일하기 위해 필요한 '노련한 공략법'을 배웠습니다. 김종한 소장은 이후 다시 도전하여 원주에서 관리소장으로 재취업에 성공합니다.



풍성한 인생 3모작을 위해

김종한 소장은 성실하게 근무하며 현재 무역전문기술, 관세사 자격증 등을 준비하며 인생 3모작을 풍성하게 가꿔 나가고 있습니다. 그에게 직업이란 넘어야 할 크고 작은 고비였습니다. 잘 풀릴 것이라 예상했던 곳에서 예상치 못한 변수들이 터지면서 그때마다 좌절을 맛보아야 했기 때문이죠. 하지만 생애경력설계서비스를 만나며 그의 삶도 전환을 맞이할 수 있었는데, 그는 생애경력설계서비스를 통해 노력하는 마음가짐이 수반되는 삶의 목표를 얻게 되었다고 합니다. 자신만의 능력을 배양하여 지속적으로 삶에 도전하려는 그의 열정을 응원합니다.

여성의 경력단절 예방과 재취업 지원

사회현상은 어느 날 갑자기 나타나는 게 아닌 만큼, 이를 위한 대책이 실효를 거두는 데도 시간이 필요합니다. '경력단절여성'이 화두로 떠오른 시간이 꽤 지난 지금, 여성 고용지표는 꾸준히 좋아지고 있는데요, 왜 그런지 그 이유를 함께 살펴볼까요?

글 강숙희

'경력단절여성'이란 용어의 등장

임신·출산·육아와 가족돌봄 등을 이유로 경제활동을 중단했거나 경제활동을 한 적이 없더라도 취업을 희망하는 여성을 '경력단절여성'이라고 부릅니다. 이 단어가 두드러지는 이유는 그만큼 재취업이 힘들기 때문이죠. 물론 경력단절을 막기 위한 대책이 없는 건 아니었지만, 실효성이 높지는 않았답니다. 결국 여성의 능력을 제대로 활용하지 못함으로써 고용 및 성장 잠재력 제고의 걸림돌이 되고 있지요. 생산가능인구가 줄어들 위기에 있는 지금 그 손실 역시 매우 큰 것이고요.



정부의 노력과 효과

이에 정부에서는 경력단절여성이라는 단어가 사라질 수 있게 만들겠다는 각오로 꾸준한 노력을 기울이고 있습니다. 이 때문일까요? 통계청 자료에 따르면, 여성 경제활동 참여율이 조금씩 좋아지고 있습니다. 현실을 고려한 정책과 꾸준하고 실질적인 지원 속에서, 최근 들어 여성 관련 정책이 잇따라 시행되며 근로여건이 좋아졌기 때문이죠.

그럼 지금부터 기업과 근로자 모두 행복한 일자리 환경을 만들기 위한 지원대책 중 대표적인 몇 가지를 살펴보겠습니다.

근로자와 기업이 상생하는 대체인력채용 지원

이 서비스는 기업 내 출산휴가·육아휴직·시간선택제 전환 등을 이유로 공백이 예상되는 자리에 적합한 인력을 추천해 주는 서비스입니다. 또 그 업무 공백 자리에 대체인력을 채용한 기업에는 장려금을 지원합니다. 결국 여성들의 경력단절을 예방하는 사업이에요. 왜냐하면 휴직을 앞둔 여성 근로자들의 빈자리에 딱 맞는 맞춤형 인재 추천을 해주기 때문에 기업의 부담을 줄임으로써, 결과적으로 휴직을 사용하는 여성 근로자의 심적 부담감도 낮춰주기 때문이죠.

▶ **대체인력채용 지원서비스** : 대체인력뱅크 홈페이지(matchingbank.career.co.kr) 내에 대체인력 구인기업이나 구직자가 구인·구직 정보를 등록하면 업·직종, 지역, 경력, 학력, 나이 등에 따라 맞춤형 알선 서비스

▶ **출산 육아기 대체인력 지원금** : 근로자에게 출산 전후 휴가, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축을 부여하고 대체인력을 사용한 사업주에게 지원금 지원

▶ **시간선택제 전환 지원** : 전일제 근로자가 자녀보육, 퇴직 준비, 학업, 간병 등으로 시간선택제로 전환할 수 있도록 제도를 마련해 운영한 사업주에게 장려금 지원

육아 걱정 덜어주는 직장어린이집 운영 지원

남녀근로자의 육아 부담 완화를 위해 직장에 또는 인근에 직장 보육 시설 설치를 지원하여 여성의 경제활동 참여를 돕고 있습니다. 사업주의 설치·운영 부담을 줄여주기 위해 사업장 형태를 감안하여 설치비와 운영비 등을 지원하여 직장에 있더라도 가까운 곳에서 아이를 돌볼 수 있는 환경을 제공합니다.

불합리한 차별 개선 유도

기업의 남녀고용평등 및 일·가정 양립 지원제도 운영 실태를 집중 감독하여 여성고용 환경을 개선하고 기업에 일·가정 양립 문화 정착을 유도하고 있습니다.



경력단절여성의 재취업을 위한 여성새로일하기센터

또한, 경력단절여성의 재취업을 위한 취업서비스 기관을 전국적으로 운영하고 있는데요,

여성새로일하기센터(이하 새일센터)에서는 취업을 원하는 경력단절여성에게 취업상담, 직업교육훈련, 인턴십 및 취업 후 사후관리까지 종합적인 취업 서비스를 지원하고 있어요. 거주지에서 가까운 고용복지플러스센터나 새일센터와 상담하시면 상담 후 적합한 서비스를 지원합니다. 또 온라인 꿈날개 홈페이지(www.dream.go.kr)를 통해서도 알찬 도움을 받을 수 있습니다.

▶ **찾아가는 취업 지원서비스** : 취업설계사가 구직상담, 구인업체 발굴, 취업 알선, 취업 후 직장적응 지원 등 관리

▶ **집단상담 프로그램** : 취업 의욕 고취 및 구직 기술 향상, 직업 진로지도 등을 위한 집단상담 프로그램 운영

▶ **직업교육훈련** : 직무 역량 향상을 위해 기업체 인력 수요와 여성의 선호 직종 등을 고려한 맞춤형 교육과정 운영

▶ **인턴십** : 새일센터를 통해 경력단절여성에게 인턴 기회를 제공하고 정규직으로 채용한 기업에 지원금 지급

▶ **취업 연계 및 사후관리 지원** : 구인·구직자의 취업 연계 및 취업자와 채용기업 대상 고용 유지를 위한 사후관리 지원

이 외에도 정부는 보육체계 다양화, 아이돌봄 확대, 인식 개선 캠페인 등을 통해 여성의 경력단절을 예방하고, 재취업을 지원하며, 여성친화적 고용 문화 조성에 힘쓰고 있습니다. 여성 구직자들의 미소가 앞으로 더욱 환한 웃음으로 번질 수 있도록 더 좋은 지원대책이 계속될 테니, 희망을 갖고 지켜봐 주세요.

고객과 직원을 함께 성장시키는 기업

테스트웍스



경력단절여성과 장애인 등 취약계층의 일자리 창출을 위해 설립된 기업이 있습니다. 기회를 주고 열심히 일하면 인정을 받고 더 나아올 수 있는 기회를 주기도 합니다. 사회적기업의 좋은 가치를 추구하면서 급여 수준과 복리후생 또한 직원을 먼저 배려합니다. 바로 사회적기업 테스트웍스의 이야기입니다.

글 노혜진 사진 이지수

호환성 전문가가 세운 기업

테스트웍스의 윤석원 대표이사는 미국의 대학에서 컴퓨터 공학을 전공하고 실리콘밸리에서 일을 한 경력의 소유자입니다. 미국의 유명 대기업에서 개발과 QA 등 다양한 직무를 거쳤던 그는, 국내 최고 대기업에서 소프트웨어 테스트 전문가로 활약했습니다.

“직장인으로 일을 할 당시에 여성인력개발센터에서 경력 단절여성을 대상으로 소프트웨어 테스터 교육 200시간을 진행한 적이 있습니다. 교육생들의 70~80%가 자격증 시험에 합격할 정도로 열심히 교육을 받았지만 일반 기업 취업이 힘들었어요.”

이들의 취업에 대해 생각이 깊어진 윤석원 대표이사는 주

변의 만류에도 불구하고 사표를 냅니다. 그리고 2015년 소프트웨어 테스트 전문 사회적기업을 설립하게 됩니다.

직원들을 위한 복지 제공

처음 3명의 직원으로 시작한 테스트웍스는 현재 30명의 정규직 직원과 프리랜서 전문가 10여 명을 보유하고 있는 기업으로 성장했습니다. 경영기획실의 노정화 실장은 성장의 이유를 ‘직원’으로 꼽았습니다.

“저희는 역량을 높일 수 있도록 노력하는 직원에게 보상하는 제도를 구체화하고 있습니다. 기회가 있다는 것을 아는 직원들이 더 열심히 일하면서 회사의 발전에도 기여하게 되었죠.”





테스트웍스는 직원들에게 자격증 취득 비용 전액, 상위 학위 취득 교육비의 일부를 지원하고 있습니다. 물론 건강검진비도 지원하고 있습니다.

“저희는 이익이 높지 않아 대기업만큼 복지제도를 갖추고 있지 못하지만, 직원에게 필요한 복지제도가 무엇인지 고민하고 배려하면서 우선적으로 시행하고, 수정하고 다듬어 나가고 있습니다.”

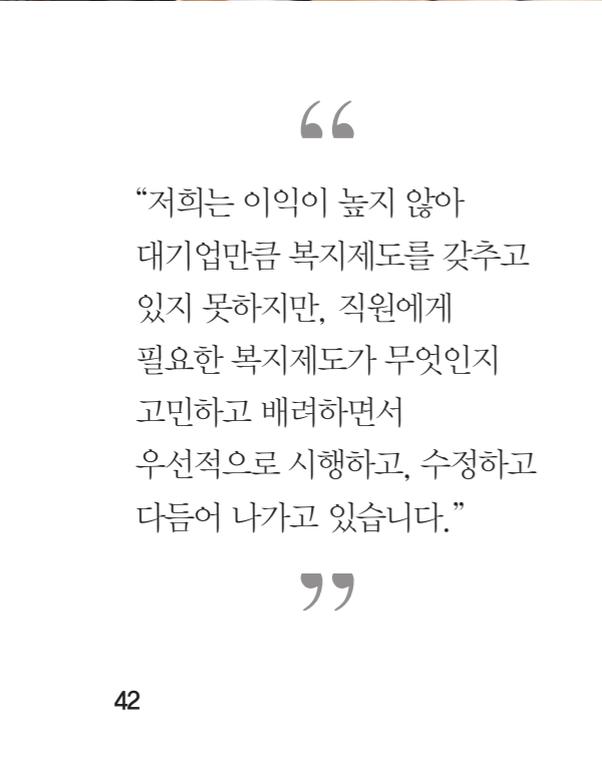
경력단절여성과 장애인을 품은 기업

처음 윤석원 대표이사는 취약계층 일자리 창출을 위해 경력단절 여성에게 일자리 제공을 시도하고 있었는데, 2016년 SAP Korea에서 자폐성 장애인 전문교육을 요청했습니다.

“발달장애인을 위한 교육 프로그램을 만들자는 것이었어요. 여러 모로 고심한 끝에 발달장애센터와 논의하여 자폐성 장애인을 대상으로 한 교육 프로그램을 만들게 되었죠.”

교육을 진행해 본 결과 이들은 예상보다 쉽게 직무를 익혔다고 합니다. 이에 자신감을 얻은 테스트웍스는 발달장애인의 고용도 고려하게 됩니다.

“발달장애인은 반복적인 업무를 잘할 수 있었어요. 그래서 저희도 자신감을 얻었죠. 현재 발달장애인 2명을 정규직으로 채용하였는데, 업무 적응을 잘하고 있습니다.”



“저희는 이익이 높지 않아 대기업만큼 복지제도를 갖추고 있지 못하지만, 직원에게 필요한 복지제도가 무엇인지 고민하고 배려하면서 우선적으로 시행하고, 수정하고 다듬어 나가고 있습니다.”



품질로 승부하는 사회적기업

윤석원 대표이사는 테스트웍스를 ‘품질로 승부하는 기업’으로 못 박았습니다. 사회적 인 인식이 확산되어 착한 소비가 주목을 받고 있지만 기업의 제품은 ‘품질’이 좋아야 한다는 것을 확실히 한 것입니다.

“저희는 취약계층을 고용하고 있으니 우리 물건을 사 달라는 얘기 같은 건 하지 않아요. 더 철저하게 더 정확하게 일을 하면 고객은 자연스럽게 따라옵니다. 그리고 그렇게 저희 고객이 되면 지속적으로 입소문도 내 주죠.”

윤석원 대표이사의 향후 목표는 ‘사회적기업의 성공 모델’이 되는 것입니다. 좋은 가치를 지니고 있는 기업도 사회적으로 성공할 수 있다는 것을 보여 주고 싶다고 해요. “취약계층을 위해 만든 회사이기 때문에 취약계층을 위한 교육 기회와 직무는 계속 제공할 예정이에요. 이익을 직원 성장에 재투자하면서 같이 성장해 가고 싶습니다.”

대기업에 다녔던 시절보다 지금이 더 보람 있고 즐겁다고 말하는 윤석원 대표이사과 회사에 대한 애정이 가득해 보이는 노정화 실장을 보면 테스트웍스가 말하는 ‘직원들 간의 시너지’가 어디서 나오는지 알 것 같습니다. 앞으로 더 많은 고용을 창출하고 더 많은 사회적 기여를 하고 싶다는 테스트웍스의 꿈을 응원합니다.



SELVAS Healthcare



HIMS

ACCUNIQ

시각장애인을 위한 도구를 만들다

셀바스 헬스케어 김용락 팀장



비장애인들은 장애인이 실질적으로 필요한 부분을 정확히 알아내기가 쉽지 않습니다. 이 때문에 장애인을 위한 보조기기를 만드는 경우 장애인이 연구개발에 참여하기도 하는데, 셀바스 헬스케어의 김용락 팀장도 같은 이유로 이곳에 입사하게 되었습니다. 2018 장애인 고용촉진 유공 정부포상 대통령 표창 수상자인 김용락 팀장을 만나 보았습니다.

글 노혜진 사진 김정호



뜻하지 않은 사고로 잃게 된 시력

김용락 팀장은 초등학교 때 사고를 당해 시력을 잃었습니다. 친구와 함께 공놀이를 하던 중 친구가 찬 공에 눈을 맞고 망막이 손상되었다고 합니다. “한쪽 눈 시력을 잃은 후, 다른 한쪽도 문제가 생겼죠. 결국 초등학교 4학년 때 특수학교로 전학을 가게 되었습니다.” 사회복지 전공으로 대학을 졸업한 김용락 팀장은 장애인복지관에서 컴퓨터와 재활교육을 하는 사회복지사로 일을 했습니다.

인연이 닿아 입사한 셀바스 헬스케어

김용락 팀장이 셀바스 헬스케어를 알게 된 것은 우연이었습니다. 2002년 셀바스 헬스케어(당시 힘스코리아)는 시각장애인용 컴퓨터를 만들기 위한 연구개발에 착수했는데, 김용락 팀장은 그곳에 자문으로 오게 됩니다. “자문으로 참여했다가 인연이 되어 이곳에 직원으로 입사하게 되었죠. 셀바스 헬스케어는 당시 시각장애인용 보조기기를 만드는 회사였는데, 컴퓨터, 확대기, 음성 낭독기를 만드는데 참여하고, 홍보와 영업도 진행했습니다.” 현재 셀바스 헬스케어는 의로기기 회사와 합병하여 다양한 사업을 진행 중이라고 하는데, 김용락 팀장은 현재 제품 기획과 제작, 인터페이스 설계, 검수, CS까지 총괄하며 활발하게 일하는 중입니다. “시각장애인들이 사용설명서를 어려워해요. 그래서 알기 쉽게 음성으로 녹음해서 사용설명서를 배포하기도 했어요.”

주변 사람들의 도움으로 할 수 있었던 직장생활

김용락 팀장이 셀바스 헬스케어에 입사한 지 벌써 17년이라는 시간이 흘렀습니다. 직원 7~8명으로 시작했던 작은 회사는 직원 수 170여 명으로 성장했습니다.

“처음에는 굉장히 가족 같은 분위기였어요. 그 때문에 제가 도움을 많이 받았죠. 회사 동료들이 제가 어려워하는 부분을 도와주었는데요, 식사나 출퇴근 같은 일상적인 부분부터 업무적인 부분까지 다양한 도움을 받았습니다.”

현재 김용락 팀장은 근로지원인의 도움을 받고 있습니다. 약 2년 전 장애인고용공단의 소개를 받아 이 서비스를 알게 되었다고 하는데요, 업무와 일상적인 부분에서 안정적인 도움을 받을 수 있어서 좋다고 합니다.

“현재 회사 규모도 커지면서 시스템화되어 가고 있는데, 예전 같은 분위기만을 생각할 수는 없잖아요. 그런 면에서 제도적인 부분에서 받을 수 있는 도움이 생겨서 좋다고 생각합니다.”



시각장애인을 위한 더 많은 도구를 개발하고 싶어

김용락 팀장은 시각장애인은 아직까지도 생활 전반에 걸쳐 어려운 점이 많다고 얘기합니다. 특히 일을 하는데 필요한 인터넷 검색이나 문서 열람, 작성 등에 어려움이 많다고 합니다.

“시각장애인들이 쉽게 사용할 수 있는 소프트웨어나 콘텐츠를 좀 더 많이 만들고 싶어요. 또 현재 출시되어 있는 보조기기 사용이 어렵지 않도록 돕고 싶습니다.”

김용락 팀장은 인상 깊었던 일로 타 지방에 출장 갔을 때의 일을 얘기했는데요, 처음 본 초등학생이 김용락 팀장에게 고마움을 표시한 적이 있다고 합니다. 바로 시각장애인을 위한 음성 사용설명서 덕분에였는데요, 알기 쉽게 설명해 준 음성 사용설명서 덕분에 기구를 사용하는 것이 더 편리해졌다고 목소리를 알아듣고 고마움을 표시한 것입니다.

“시각장애인에게는 기회가 닫혀 있다고 생각하는 사람들도 많은 것 같아요. 하지만 차근차근 준비해 놓고 있다 보면 저처럼 언제 어느 때 인연을 만날 수 있을지 모릅니다.” 앞으로 김용락 팀장은 셀바스 헬스케어에 근무하면서 많은 일을 하고 싶다고 하는데요, 그의 소망처럼 시각장애인을 위한 더 많은 도구가 개발되어 더 편리한 생활을 할 수 있는 날이 오기를 바랍니다.



직원들과 함께 밝은 미래를 여는 선도적 기관

한국감정원

한국감정원은 부동산 시장의 공시·통계를 위한 전문기관입니다.

특히 비정규직의 정규직화, 전 직원의 유연근무제 활용 장려 등으로

2018 일자리 으뜸 기업에 선정되기도 했습니다.

부동산 시장 관리로 국가 경제에 기여하고 있는 한국감정원의 이야기를 만나 보시죠.

글 노혜진 사진 김정호



1969년 설립된 부동산 감정평가 전담기관에서 완전 탈바꿈

한국감정원은 1969년 설립되었습니다. 당시 우리나라의 경제가 급속히 성장하면서 금융기관에서 기업 대출 등을 위한 각종 재화의 적정한 가치판단과 공정 타당한 가격 기준이 필요하게 되었는데, 이에 따라 독립성을 가지고 감정평가업무를 전문적으로 수행할 기관으로 한국감정원이 설립되었습니다. 설립 이후 한국감정원은 감정평가 업무를 중점적으로 수행하다, 2010년 정부의 '감정평가 시장 선진화 방안' 및 2016년 9월 시행된 한국감정원법에 따라 47년간 수행해 왔던 감정평가 업무를 민간에 완전 이양하게 됩니다. 현재는 감정평가 적정성 관리, 부동산 거래 관리, 부동산 가격 공시, 통계를 생산하는 역할을 수행하며 공공기관으로서의 부동산 시장 안정과 질서 유지를 담당하고 있죠.





지역 인재 채용 및 직원 개발을 통해 더욱 밝은 미래 창출

한국감정원은 2015년부터 지역 인재 채용에도 앞장서고 있는데요, 매년 30% 이상(2016년에는 40%) 대구경북 지역 청년들을 채용하였습니다.

“생활 측면의 안정감을 기반으로 조직생활에 적응을 잘한다는 것이 지역 인재의 큰 장점이지요. 지역 인재 채용뿐만 아니라 NCS기반의 블라인드 채용을 통한 차별 없는 채용으로 공공성을 공고히 하겠다는 것이 한국감정원의 목표입니다.”

또한, 한국감정원은 2016년부터 해외학위과정과 유관 기관 파견, 감정원 주요 직무 석사학위 과정 개설, 어학 등 직원들의 자기계발을 위해 다양한 교육프로그램도 지원하고 있습니다.



미리 준비하고 실행한 선도적인 기관

한국감정원은 직원의 약 70%가 유연근무제를 활용하는 등 일자리 나누기에 앞장서고 있는데요, 이렇게 많은 직원이 유연근무제를 사용할 수 있는 비결에 대해 한국감정원 일자리전담팀 이장욱 팀장은 공공기관 최초로 지방 이전에 따른 선제적 제도 도입과 CEO의 강력한 의지를 이유로 들었습니다.

“저희는 혁신도시 지방이전 공공기관 중 최초로 이전하였습니다. 2013년 강남구 삼성동에서 대구 혁신도시로 이전하며, 생활 근거지와 떨어지게 된 직원들이 다수 발생하게 되었습니다. 이에 대한 대비를 하고자 2011년부터 시간제근무, 시차출퇴근제, 집약근무제, 원격근무제 같은 다양한 형태의 유연근무제를 시행하게 되었죠.”

한국감정원은 2016년에는 노사합의를 통해 연차휴가 60% 의무 사용을 도입하고 매주 수요일에 시행하던 PC-OFF제를 금요일까지 확대하였습니다.

이러한 제도를 전 직원이 자유롭게 활용할 수 있는 시행 비결은 바로 직원들의 ‘일·생활균형’ 실현을 위한 CEO의 강력한 의지가 있었기 때문이라고 합니다.

“대다수의 직원이 유연근무제와 연차를 자유롭게 사용하고 있습니다. 이는 CEO의 지시로 제도 사용률을 내부 성과에 반영하는 등 유연근무제를 사용할 수 있는 환경을 조성했기 때문입니다.”

또한 직원들의 일·생활 균형을 위해 기숙사 지원과 직장어린이집, 남녀휴게실

등 복지시설을 설치하였고, 직원뿐만 아니라 지역주민들도 함께 이용할 수 있는 북카페 설치, 공유형 셔틀버스 운행, 동호회 활동 지원 등 직원과 지역주민 모두를 위한 다양한 복지제도를 펼치고 있습니다.

동일 업무 동일 처우를 생각한 비정규직 정규직 전환

한국감정원은 비정규직의 정규직화에도 앞장섰는데요, 2016년에 이미 선제적으로 35명의 비정규직을 정규직으로 전환하였습니다.

“경영진이 동일 직무-동일 처우에 대한 원칙을 가지고 연도별로 30명씩 정규직으로 전환하겠다는 생각을 하고 있었어요. 전환 직원도 애사심을 가질 수 있도록 동일한 직무를 할 경우 동일한 처우를 받을 수 있도록 했죠.”

이 때문에 2017년 정부의 대책 발표 이후 한국감정원에서 직접 고용한 비정규직 49명을 정규직으로 전환했을 때 큰 부담이 없었다고 합니다. 2018년에는 파견·용역 근로자 174명에 대한 정규직 전환도 결정했다고 해요.

“가끔 정규직 전환으로 인해 채용 인원이 줄어드는 것이 아닐까 염려하는 경우가 있는데, 기존에 일하던 비정규직을 정규직으로 받아들이는 것이기에 채용 인원과는 상관이 없습니다. 실제로 저희는 연간 40~50명의 공채 인원을 꾸준히 채용하고 있습니다.”

이장욱 팀장은 한국감정원의 목표를 부동산 시장의 안정과 질서유지에 이바지함으로써 국민의 주거안정과 국가의 경제 발전에 기여함은 물론, 지역사회와 공존하며 사회가 공기업에 요구하는 사회적 가치를 만들어 가는 것이라고 밝혔는데요, 양질의 일자리 창출과 직원들의 복지를 지속적으로 생각하고 노력하는 한국감정원의 모습을 볼 때 목표 실현은 머지않은 것으로 보입니다.

더욱 발전해 나가는 한국감정원의 밝은 내일을 응원합니다.

근본을 개혁하여 상생하는 노사문화를 만든다

중랑구시설관리공단

우리 주변에는 도서관, 체육관, 공용주차장 등 생활을 윤택하게 해 주는 공공 편의시설이 많습니다. 이러한 공공 편의시설은 관리하는 기관이 따로 있게 마련입니다. 중랑구시설관리공단도 중랑구 관내의 공공 편의시설을 관리하기 위해 만들어진 곳입니다. 적은 인원으로 효율적인 시설 관리를 수행하며 합리적인 노사문화를 만들어 내고 있는 중랑구시설관리공단의 이야기를 만나 보시죠.

글 노혜진 사진 김정호



구청업무를 대행하는 비영리법인 중랑구시설관리공단

서울 시내의 각 자치구에는 시설관리공단을 따로 두고 운영하는 경우가 많습니다. 시설관리공단의 역할은 도서관, 문화체육 시설, 주차시설 등을 운영·관리하는 업무를 수행하고 있습니다. 중랑구 역시 2003년에 시설관리공단을 설립하였는데요, 중랑구시설관리공단 역시 관내 도서관 및 문화체육관, 다목적체육관, 잔디구장, 공용주차장 등 다양한 시설의 관리·운영을 공단인력 197명으로 세심하게 관리하고 있습니다. 인력 면에서는 다소 부족함이 있으나 업무의 효율적 배치로 시설관리를 원만히 운영하고 있습니다.





비정규직의 정규직화, 시니어 인턴 등 지역사회와 함께 하는 공단

중랑구시설관리공단은 현재 중랑구 내의 시니어들에게 사회의 일원이라는 자부심과 경제적인 자립을 할 수 있도록 시니어 인턴 제도를 운영하고 있습니다. 박영섭 현 이사장은 이 제도의 장점이 시니어의 가치 창출의 일환이라고 얘기합니다.

“시니어들에게도 사회의 일원이라는 자부심과 경제적인 자립 등을 이루어주고 싶었어요. 그래서 시니어에게 어울리는 직무를 책정해 인턴을 모집하게 되었죠.”

이 밖에도 2017년 12월 1일자로 38명의 비정규직을 정규직화하기도 하였는데, 이를 위한 세세한 준비로 큰 부담 없이 정규직화를 이룰 수 있었다고 합니다.

“저희는 앞으로도 구성원들과 함께 나가려고 합니다. 공단의 자산은 직원이기 때문이죠. 구성원들에게 신뢰와 공감대를 형성해 더 행복하게 일할 수 있는 환경을 만들기 위해 노력할 예정입니다.”

직원을 생각하고, 노조와 함께 상생하고 협력하려는 박영섭 이사장의 의지에 서울시 공기업 중 유일하게 중랑구시설관리공단이 노사문화 우수 기업에 선정될 수 있었던 이유를 짐작할 수 있었습니다. 앞으로도 더욱 발전해 나갈 중랑구시설관리공단 노사의 아름다운 상생이 기대됩니다.



2013년 노조 설립, 갈등과 화해

중랑구시설관리공단의 노조는 2013년 설립되었습니다. 김이희 분회장은 노조 결성의 계기를 ‘제도 개선의 필요성’으로 들었는데, 노조 결성 전까지만 해도 합리적이지 않은 문제들이 있었다고 합니다. “가장 큰 게 인사문제였어요. 진급과 인사평가와 관련해 불공정하다는 얘기들이 많았거든요. 이를 해결하기 위해 노조가 필요하다는 의견이 나왔어요.”

그렇게 2013년 2월 중랑구시설관리공단의 노조가 탄생합니다. 하지만 노사는 그해 5월 시작된 단체 교섭 후 큰 갈등을 겪어야 했습니다. 당시 교섭이 결렬되면서 노조측에서 사측을 고발하고, 사측에서 노조원들을 회유하는 등 갈등이 극에 달했다고 하는데, 이를 봉합하기 위한 대책이 필요했습니다. 화해의 계기는 2016년 취임한 전 이사장이었습니다. 당시 전 이사장은 노조와 소통하기 위해 의욕적으로 행동했다고 하는데, 이를 계기로 근본적인 개혁을 할 수 있게 됩니다.



노사가 함께 만들어 가는 문화

2016년 이후 노사가 합심하여 이루어 낸 일이 많습니다. 노사발전 3대 전략 및 10대 실천 목표를 수립하여 경영혁신 22개 과제를 공동 추진하였고, 지역사회 공헌 활동, 직원 복지 개선 등도 진행했습니다.

“이 과정에서 많은 대화를 나누었어요. 정기적으로 연 4회의 노사협의회를 열고 비정기적으로 대화의 창구를 계속 마련했습니다.”

산악회를 비롯해 도시락 데이, 커피 데이 등 다양한 이벤트를 통해 직원들의 이야기를 들었다고 하는데, 이사장과 노조 간부가 지속적인 워크숍을 통해 매년 임금 협의에 관련된 가이드라인도 마련했습니다.



타인의 감정을 배려하는 당신! 진정한 고객입니다

안녕하세요, 고객님
뭘 도와드릴까요?

물건을 환불하고 싶은데
당신이 뭘 해 줄 수 있어?
담당자 바꿔! 물건이 왜
이 모양이야?!

고객님 다짜고짜
화를 내시면
상담이 어렵습니다.
전화 끊겠습니다. **뚜-뚜-뚜-**

최근 고객의 막말전화로 피해를 입는 고객응대 근로자 보호를 위해 **'끊을 권리'**가 확산되고 있습니다.

또한, 2018년 10월 18일부터 산업안전보건법에 의한 고객응대 근로자 보호조치가 시행됨에 따라 모든 사업주는 그 의무를 다해야 합니다.

우리의 가족일 수 있는 고객응대 근로자 보호,
가장 중요한 건 배려의 말 한마디입니다.

고객응대근로자에게 폭언·폭행 등을 하지 말아 주세요.
당신의 **'말'**이 고객응대 근로자에게 **'칼'**이 될 수 있습니다.

※ 사업주의 의무 이행을 지원하기 위해 폭언·폭행 등의 차단용 안내문구 및 전화 연결음과 고객응대 매뉴얼 (감정노동 종사자 건강보호 핸드북)은 아래 주소에서 다운로드해 활용 가능합니다.

고용노동부 홈페이지(www.moel.go.kr)
한국산업안전보건공단 홈페이지(www.kosha.or.kr)

Q 출장이 많은 업종에서 일하고 있습니다. 간혹 주말에도 지방으로 이동하는 경우가 생기는데, 이 경우 출장 이동 시간도 일한 시간으로 보아 초과근로수당을 받을 수 있나요?

A 출장지로의 이동시간 또는 출장지 내에서의 이동시간이 근로시간에 해당하
는지에 대한 논란은 자주 발생하고 있습니다. 근로시간 해당 여부에 따라 회
사의 추가수당 지급의무가 결정되는 만큼 중요한 이슈라고 할 수 있습니다.

이와 관련하여 법원의 판례와 행정 해석은 일관된 입장을 취하고 있지 않습니다만
결국 '사용자의 지시·감독 아래 이동한 것인가'가 그 핵심적인 판단 요소로 작용하
고 있습니다.

즉, ① 사업장 및 출장지가 소재하는 지역 간 이동에 통상 소요되는 시간을 포함하
여 출장근무 수행에 통상적으로 필요한 시간이 소정 근로시간을 초과한 경우라면
그 필요한 시간을 근로한 것으로 보게 되므로 그 시간에 대하여 임금을 지급해야 하
며, 사용자의 지시에 의해 휴일에 출장업무를 수행한 것이 명백한 경우에는 이를 휴
일근로로 볼 수 있으며(근기 68207-2675), ② 사용자의 지시에 의해 야간 또는 휴
일에 출장업무상 이동이 명확한 때에는 야간·휴일근로로 볼 수 있고(근기 01254-
546), ③ 지정된 숙소로의 이동방법·시간 등에 대해 구속을 받으며, 이동 중에 사
용자의 지휘·명령이 있을 경우 언제든지 그것을 이행하여야 할 의무가 있는 시간
이라면 근로시간으로 볼 수 있다는 입장입니다(근로기준과-5441).

반면 ① 출퇴근에 갈음하여 출장지로 출근 또는 출장지에서 퇴근하는 경우이거나
(근기 68207-1909), ② 타 도시 등 지역 외로 출장을 갈 경우 사용자의 지휘감독과
관계없이 단순히 야간 또는 휴일에 이동하는 때에는 야간·휴일근로를 한 것으로
보기 어려우며(근기 68207-2650), ③ 전체적인 출장 업무 진행에 차질이 없는 범위
내에서 어느 정도 자유로운 이용이 보장되어 있다면 근로시간으로 보기 어렵다고
보고 있습니다(근로기준과-5441).

이를 종합적으로 검토하면, 출장업무를 위한 이동 과정이 취업규칙 또는 관행에 의
해 의무화되어 있거나 해당 이동이 사업주의 지시에 의한 것이고 그 과정이 사용자
의 지휘·명령 하에 있는 시간 또는 사용자의 처분 하에 있는 시간이라고 한다면 출
장을 위한 이동시간 또한 근로시간으로 인정해야 할 것이나 출장지로의 출근 및 퇴
근이 어느 정도 근로자에게 자유로이 보장돼 있다면 사업주의 지배 관리 하에 있다
고 보기 어렵기 때문에 근로시간으로 인정되지 않을 것입니다.

**Q 2015년 1월 입사자입니다. 전세금 마련으로 2018년 3월에 퇴직금 중간정산을 받았습니
다. 현재 12월 말에 퇴사할 예정인데 퇴직금 지급은 어떻게 되는 건가요?**

A 2012년 7월 26일부로 퇴직금의 노후소득보장 기능을 강화하기 위한 취지에
서 「근로자퇴직 급여 보장법」을 개정하여 원칙적으로 퇴직금 중간정산을 금
지하고 일부 사유에 해당되는 경우에 한해 지급할 수 있도록 규정하였습니다.

이에 따라 근로자가 퇴직금을 중간정산 받으려면 「근로자퇴직 급여 보장법」 시행령
제3조에서 정하는 사유에 해당해야 하는데, 무주택자인 근로자 본인 명의로 주택을
구입하거나 전세금 또는 보증금을 부담하기 위한 목적이라면 퇴직금 중간정산이 가
능합니다.

만약 적법한 퇴직금 중간정산 후 근로자가 해당 사업장에서 근무한 기간이 1년 미
만일 경우 퇴직금 정산은 어떻게 될까?

퇴직금 중간정산 이후 근로자의 퇴직금 산정을 위한 계속근로년수가 1년 미만인 경
우에도 전체 계속근로년수는 1년 이상이므로 중간정산 이후의 1년 미만이 되는 몇
월, 며칠에 대해서 1년간의 퇴직금에 비례하여 퇴직금을 당연히 지급해야 합니다.

또한 사용자와 근로자 사이에 별도로 정한 것이 없는 한 중간정산 전후의 계속근로
기간은 단절되는 것인바, 근로관계의 단절이 없이 계속 근로를 하였다 고 할지라도
퇴직금 산정의 기초가 되는 계속 근무기간은 퇴직금의 중간정산과 동시에 단절된
다고 할 것이다.

따라서 위의 사례의 경우 해당 근로자는 2018년 3월 정산 이후부터 12월 말일까지
가 퇴직금 산정을 위한 계속년수로 산입되며, 평균임금은 실제 퇴사일을 이전 3개
월 동안 그 근로자에게 지급된 총액을 그 기간의 총일수로 나누어 산정합니다(단,
DC형 퇴직연금제도의 경우 임금 총액의 12분의 1로 산정).

그리고 만약 퇴직금 중간정산 이후 임금소급인상이 결정된 경우 퇴직금 중간정산
을 다시 해줘야 되는지 문제될 수 있는데, 퇴직금중간정산 기준일 당시는 임금 인
상이 이뤄지지 않은 상황이기 때문에 중간정산 당시의 임금을 기준으로 평균임금
을 산정하는 것이 타당하며, 당사자 간 별도의 합의가 없는 이상 임금이 소급 인상
됐다고 해서 차액을 지급해야 할 의무는 존재하지 않는다고 보아야 합니다.



자문단은 특정 집단에 쏠림이 없도록 성별·연령·직업·거주지역 등을 고려하여 균형 있게 선정하였고, 학생, 주부, 회사원, 전문직, 자영업자 등이 폭넓게 참여하고 있어 다양한 의견이 제시될 것으로 기대된다.

앞으로 국민자문단은 고용노동 정책·사업 전반에 대한 혁신적 아이디어 제안, 특정 안건·주제에 대한 자유 토론, 정책 설문·평가 등 다양한 활동을 하게 되며, 주로 권역별·분야별 오프라인 모임으로 진행하고, 혁신과제 제안 등 수시 소통이 필요한 내용은 온라인 공간을 통해 논의할 예정이다.

한편, 이날 발대식에는 100여 명(전체의 약 70%)의 자문단이 참석하였으며, 제주 등 먼 거리에 있는 거주자도 다수 참석해서 자문단 활동에 대한 높은 관심과 열정을 보여주었다.

고용노동혁신 국민자문단 출범

고용노동부는 10월 24일 정책 추진 과정에 일반 국민이 직접 참여하여 자문을 하고 의견을 펼칠 수 있는 「고용노동혁신 국민자문단」(이하 '자문단')을 출범했다.

이를 위해 고용노동부는 지난 8월 고용노동행정에 관심이 있는 국민을 대상으로 자문단을 공개 모집했고 3개 분야 자문단(여성·취약계층 고용개선, 임금·근로시간, 일터안전)을 대상으로 총 144명을 최종 선정하였다.





고용노동부, 전라남도, 전라남도 교육청이 주최하고, 한국산업인력공단(국제기능올림픽대회 한국위원회)과 전라남도 기능경기위원회가 주관하는 이번 대회는 10월 5일 전라남도 여수EXPO 엑스포홀에서의 개회식을 시작으로 그 화려한 막을 올렸다. 10월 12일까지 8일간 진행된 이번 대회에서 전국 1,845명의 선수들과 1만 3,000여 명의 관계자, 시민이 참가한 가운데 모바일로보틱스 등 50개 직종에서 열띤 경기를 펼쳤다. 전국대회 입상자에게는 입상순위에 따라 1,200만 원(금), 800만 원(은), 400만 원(동)의 상금이 지급되고, 2019년 러시아 카잔에서 개최되는 제45회 국제기능올림픽대회 국가대표 선발전에 참가할 수 있는 자격이 부여되며 국가기술자격 산업기사 실기시험 면제 등의 혜택도 주어진다.

제53회 전국기능경기대회 개최

국내 최대 숙련기술인의 축제인 '2018 제53회 전국기능경기대회'가 전라남도 여수를 중심으로 순천, 목포, 광양, 나주 5개 지역, 6개 경기장에서 개최되었다. '내 삶이 바뀌는 으뜸 기술'이라는 슬로건으로 진행된 이번 대회는 지역 간 숙련기술 수준의 격차를 해소하고, 기능기술에 대한 범국민적 관심을 제고하여 4차 산업혁명 시대에도 탄탄한 국가경제 발전에 기여하는 뜻깊은 대회로 진행되었다.



소규모 건설현장 추락방지시설 설치지원 대폭 확대

건설현장에서 발생하는 추락재해로부터 작업노동자를 보호하기 위하여, 소규모 건설현장의 추락방지시설 설치비용 지원 예산이 대폭 확대된다.

추락재해(떨어짐)는 건설현장 사망 사고의 주된 원인으로, 2017년의 경우 전체 산업현장 사고 사망자의 52%(506명)가 건설업에서 발생하였고, 이 중 54%(275명)가 추락으로 인한 사망 사고이다. 그러나 한국산업안전보건공단이 발표한 2013~2017년 재정지원사업 성과 평가에 따르면 정부 지원을 통해 추락방지시설을 설치한 건설현장의 경우에는 설치하지 않은 현장보다 추락재해가 약 24% 감소한 것으로 나타났다. 특히 2013년 이후 정부 지원 건설현장에서 추락으로 인한 사망 사고가 한 건도 발생하지 않아 소규모 건설현장 작업노동자를 보호하고 사망 사고를 줄이기 위한 정부의 안전시설 설치 지원 필요성은 더욱 요구되고 있는 실정이다.

이에 고용노동부는 올해 38억 원의 예산을 증액한 데 이어 내년에는 추가로 93억 원을 증액하여 편성할 예정이다.

이 경우 건설현장의 사업 참여 기회가 더욱 확대되어, 약 1,100여 개소 이상의 소규모 건설현장이 추가로 정부지원 혜택을 받게 될 것으로 기대된다.

2018.10.10 / 산업안전과 피해근 사무관(044-202-7723)

직업소개업 영업규제 완화

식품접객업 일부 업종에 한정해 직업소개사업 겸업 금지, 유료직업소개소 시설 규제 완화를 주요 내용으로 하는 「직업안정법 시행령·시행규칙」 개정안이 10월 18일부터 시행된다.

개정법령에 따르면 식품접객업 중 일반·휴게음식점, 위탁급식 및 제과점을 운영하는 사업자도 직업소개업을 겸업할 수 있게 된다. 또한, 유료직업소개소 면적 최소 기준은 현행 20에서 10제곱미터(3평)로 축소되고 겸업 시 독립 구조 시설조치 의무도 폐지된다.

시행일 이후 유료직업소개소를 개업하는 신규 사업자는 변경된 기준에 따라 사업계획서를 준비하면 되고 기존 사업자가 사무실을 이전한다면 변경일로부터 30일 이내에 관할 자치단체장에게 변경등록신청서와 등록증을 제출하면 된다.

이재갑 고용노동부장은 이번 개정안은 “직업소개업과 겸업할 수 있는 직종을 사회 변화에 맞춰 합리적으로 조정하고, 유료직업소개업의 진입 장벽을 낮추는 데 중점을 두었다.”라면서 이러한 조치들이 “민간 고용서비스의 경쟁 활성화 및 직업소개 서비스 이용자의 선택권 확대에 기여할 수 있기를 바란다.”라고 밝혔다.

2018.10.16 / 고용서비스정책과 문세원 사무관(044-202-7331)

고객응대 노동자 폭언 폭행에 법적 보호 받을 수 있어

앞으로는 고객응대 근로자가 고객의 폭언, 폭행 등의 괴롭힘(이하 “폭언 등”)으로부터 법적 보호를 받을 수 있는 길이 열렸다.

고용노동부는 10월 18일부터 고객의 폭언 등으로부터 고객응대 근로자의 건강장해를 예방하기 위한 사업주 조치의무 등을 담은 「산업안전보건법」이 시행된다고 밝혔다.

먼저, 사업주는 고객의 폭언 등을 예방하기 위해 고객이 폭언 등을 하지 아니하도록 요청하는 문구를 사업장에 게시하고, 전화 등으로 응대하는 경우 이를 음성으로 안내해야 하며 고객응대 업무 지침을 마련하고, 지침의 내용 및 건강장해 예방 관련 교육을 실시하는 등의 예방조치를 해야 한다. 또한, 사업주는 고객의 폭언 등으로 인하여 고객응대 근로자에게 건강장해가 발생하거나 발생할 현저한 우려가 있는 경우에는 피해 근로자가 위험장소에서 바로 벗어날 수 있도록 업무를 일시적으로 중단하거나 휴식시간을 부여하고, 필요한 경우에는 치료 및 상담을 지원해야 한다. 또한 피해근로자가 고객에게 법률적 책임을 묻고자 하는 경우 사업주는 CCTV 증거자료 제출, 고소·고발·손해배상 청구 등을 위한 필요한 지원 등의 조치를 취해야 한다.

사업주가 이러한 보호조치를 하지 않을 경우, 위반 횟수에 따라 최대 1,000만 원의 과태료가 차등 부과된다.

고용노동부는 사업주의 의무 이행을 지원하기 위해 폭언 등의 차단용 안내 문구 및 전화 연결음 표준안과 고객응대 지침(감정노동 종사자 건강보호 편람)을 고용노동부와 한국산업안전보건공단 홈페이지에 게시하여 사업장에서 사용할 수 있도록 하고 있다.

2018.10.16 / 산재예방정책과 김대원 사무관(044-202-7697)

온라인 청년센터 시범운영 실시

고용노동부와 한국고용정보원은 청년 정책을 한눈에 확인하고, 관련 상담도 실시간으로 받을 수 있는 「온라인 청년센터(www.youthcenter.go.kr)」를 시범으로 운영한다.

10월 18일부터 운영되는 온라인 청년센터란 청년 정책과 무료 공간에 대한 정보 및 통합 상담 서비스를 제공하는 온라인 홈페이지 및 모바일 페이지를 말한다.

이는 청년 정책을 한눈에 확인하고 싶어 하는 「청년고용정책 참여단(고용노동부 운영 청년정책 모니터링단)」의 요구를 반영하여 만들기 시작했으며, 「국민디자인단(정책수요-공급자가 함께 정책을 개선하는 정책 모형(행정안전부 주관))」과 함께 세부 서비스를 설계했다.

온라인 청년센터에서는 일자리·주거·금융 등 청년의 삶을 총망라한 148개 청년지원정책의 신청자격, 혜택, 신청방법 등의 정보를 확인할 수 있다.

온라인 청년센터의 모든 기능은 PC 버전 홈페이지는 물론, 모바일 페이지에 접속하여 활용할 수 있으며, 지금 온라인 청년센터에 방문하면, 노트북·스마트폰 등의 경품이 제공되는 즉석 경품 이벤트도 참여(11월 17일 마감)할 수 있다.

2018.10.19 / 청년고용기획과 용다솜 사무관(044-202-7493)

혁신성장과 일자리 창출 지원방안

고용노동부는 이렇게 지원하겠습니다

배경?

수출과 소비는 정점을 찍고 있는 상황과는 반대로 민간의 투자는 위축되면서 일자리를 찾기가 쉽지 않습니다. 경제가 활력이 없어지면서 이러한 흐름이 단기간 내 개선되기 어려울 것으로 예상되는데, 이에 정부에서 혁신 성장과 일자리 창출을 위한 지원 방안을 내놓게 됩니다.

일자리 창출 지원방안 POINT 4

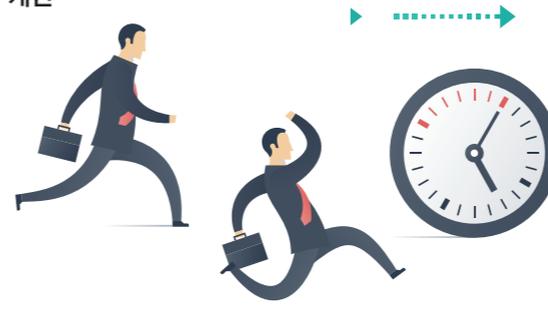
1. 근로시간 단축 연착륙 방안 구체화
2. 맞춤형 일자리 기회 제공
3. 영세사업자에 대한 일자리 안정 자금 지원 강화
4. 청·장년층 실업자에 대한 직업 훈련 지원



01

근로시간 단축 연착륙 방안 구체화

기업의 근로시간 활용 유연성과 근로자 노동권 보호를 아우를 수 있도록 단위기간 확대 및 임금 보전 방안 등 제도 개선



03

영세사업자에 대한 일자리 안정 자금 지원 강화

- 5인 미만 영세사업자에 대해 일자리 안정 자금 추가 지원 (13만 원→15만 원)
- 시장과 긴밀이 소통하며 노동현장 애로 사항 지속 해소



02

맞춤형 일자리 기회 제공

- 청년 일경험 축적·취업역량 강화, 신중년 퇴직자 이력 효과 방지, 어르신 소득 지원 등 계층별 일자리 창출
- 필수 공공 서비스, DB 구축·실태 조사 등 일자리 공급 확대



04

청·장년층 취업 역량 제고를 위한 직업 훈련 지원

청·장년층 취업성공패키지 3만 명 추가 지원 (19만 명→22만 명)



육아의 행복을 공유하는 아빠 육아휴직

우애애애애애!!!

우애애애애애!!!

저는 육아휴직 중인 아빠입니다.

제가 육아휴직을 결심했을 때,

주변에서 반대가 많았어요. 복귀하기 힘들것이다. 벌이가 녹록지 않을 것이다. 등등...

그러나 우리 가정을 위해, 아이를 위해, 아내를 위해, 힘이 되고 싶었어요.

2번째 사용자의 첫 3개월 육아유직 급여를 통상 임금의 100%로 지급해 준다는 아빠 육아휴직 보너스제를 알게 되었을 때 안심이 되었어요.

아빠 육아휴직 보너스 입금!

급여통장

게다가 부모가 순차적으로 같은 자녀에 대해 육아휴직을 사용하는 경우,

그렇게 육아를 시작하게 됐지만,

동공 지진

육아에 대해 아무것도 몰랐기 때문에 서툰 점이 한두 가지가 아니었어요.

기저귀 갈기, 우는 아이 달래기, 이유식 만들기, 목욕시키기, 재우기 등등...

아내에게 물어보기도 했고

마마아아아아~

우아 아앙

그러다 아빠들을 위한 육아정보가 모여 있는 홈페이지를 찾았고, 그곳에서 많은 정보를 보고 배웠어요.

www.papanet4you.kr

인터넷 검색도 많이 했어요.

놓치면 다신 오지 않을 순간들...

..나..

아... 아빠라고 불러줬어!!!

..나..

...??

아이가 자라는 것을 지켜볼 수 있는 매일매일이 즐겁습니다.

뛰어난 능력으로 임금의 총애를 받은 신하

유근

선조 대의 인물인 유근은 문장에 뛰어났다고 하는데, 임진왜란이 일어나기 전에는 일본의 승려 겐소가 사신으로 오자 그를 맞이하고 접대하기도 하였다. 재치가 넘쳤던 그는 선조가 무척 총애했는데, 임진왜란 때 그 능력이 돋보인다.

자료 제공 국민권익위원회

순탄치 않았던 관직 생활

유근이 관직에 있던 1591년 건저문제(建儲 問題)로 탄핵을 받아 관직에서 물러날 위기에 처한다. 건저문제란 임금의 후사를 세우는 문제인데, 당시 선조에게는 왕비 소생의 자식이 없고 후궁 소생의 왕자만 있었다. 당시 정철을 비롯한 서인들은 이로 인해 발생할 문제를 미연에 방지하고자 이산해 등 동인들과 상의하여 후궁 소생 중에 왕세자를 정할 것을 선조에게 건의하기로 하였는데, 이산해가 그 약속을 어기고 선조가 특히 총애했던 인빈 김씨의 오빠 김공량과 결탁하여 정철이 김씨의 소생인 신성군을 죽이려 한다고 모함한다. 선조는 이에 크게 노하여 정철이 왕세자 책봉 문제를 건의하자 좌천시키고 이 일에 관련된 서인들을 모두 외지로 내쳤는데, 유근이 이 일에 연루되었다는 모함을 받아 좌천될 위험에 처했다. 하지만 유근의 재능을 높이 샀던 선조는 그를 외지로 내치는데 반대하며 두둔해 주었다.

임진왜란에서 빛을 발한 진가

임진왜란이 발발하자 명나라는 조선의 거듭되는 요청에 군대를 파병하고 군량 수백만 석을 선천(宣川)·철산(鐵山) 사이에 풀어놓았다. 이 군량미를 배로 한강까지 운반하는 일은 조선에서 해야 했는데, 늦가을로 접어들어 바람이 거세고 바닷길이 위험하여 고심하고 있었다. 이때 좌의정 윤두수(尹斗壽)가 유근이라면 할 수 있을 것이라 추천하고 선조가 직접 유근을 운항감찰사(運餉檢察使, 군량을 운반하는 책임을 맡은 관리)로 임명하여 임무를 맡긴다. 이 일을 맡은 유근은 보통 배를 만드는 널판보다 더 두꺼운 널판으로 큰 배를 많이 만들었다. 주변에서는 배가 너무 둔하여 운행하기 어렵다고 하였으나 유근은 뒤에 자연히 알 것이라며 배의 건조를 밀어붙였다. 배가 완성되어 곡식을 나누어 실었는데, 이미 추운 겨울이라 한강이 얼어붙어 있었다. 명나라 장수 역시 이 모습을 보고 비웃었는데, 모든 사람들의 예상을 뒤집고 놀라운 일이 벌어졌다. 배가 두꺼운 나무판으로 제작되어 얼음을 깨면서 운항할 수 있었던 것이다. 이 광경을 본 사람들이 모두 칭찬하고 명나라 장수 역시 그의 지략을 칭찬하여 선조가 크게 기뻐하며 벼슬과 상을 내렸다.



늦가을에 주의해야 할 부비동염

아침 저녁은 춥고 낮에는 더운 환절기가 되면 부비동염 환자가 증가한다. 국민건강보험공단이 2017년 월별 부비동염 진료 인원 현황을 살펴본 결과 여름부터 초겨울인 12월까지 꾸준히 증가하였다.

글 편집실 도움 자료 국민건강보험공단



감기와 연관이 있는 부비동염

부비동염은 흔히 축농증이라고 하는데, 부비동이라는 기관에 염증이 생겨서 발생하는 것이다. 부비동이란 코 주위의 얼굴뼈 속에 있는 빈 공간을 말한다. 이 공간들은 작은 구멍인 자연공을 통해 코와 연결되어 있어 부비동 내의 공기 환기와 분비물 배설이 이루어진다. 부비동염은 이 자연공이 막혀서 부비동이 환기 및 배설을 원활하게 할 수 없어 염증이 발생하고 분비물이 고이면서 염증이 심해지는 상태를 말한다. 질병 발생이 4주 미만일 경우 급성 부비동염, 3개월 이상 지속될 경우 만성 부비동염으로 정의한다. 이 중 급성 부비동염은 대개 감기 합병증으로 발생한다. 만성 부비동염은 급성 부비동염을 제대로 치료하지 않았거나 급성 부비동염이 반복되면 생긴다. 이 때문에 부비동염은 감기를 조심하는 것이 가장 중요하며 부비동염 증상이 있다면 적절한 치료를 하여 만성이 되지 않도록 해야 한다.

코막힘과 콧물이 주 증상

부비동염의 주 증상은 코막힘과 콧물이다. 지속적인 누런 콧물, 코 뒤로 넘어가는 콧물(후비루)이 나타나고 증상이 지속되면 후각 감퇴가 생기기도 한다. 콧물이 뒤로 넘어가면서 기침을 유발하기도 하는데, 3주 이상 지속되는 만성 기침의 경우 부비동염이 원인일 수 있다. 부비동염이 퍼지면 중이염이나 기관지염이 생기기도 한다.

만성부비동염 환자 5명 중 1명이 9세 이하

건강보험공단이 발표한 진료 현황에 따르면 2017년 기준으로 만성 부비동염 전체 진료 인원 5명 중 1명이 9세 이하 연령에게서 발생했다. 이어 30대와 40대순으로 진료 인원이 많았다. 이는 어린아이들의 부비동이 아직 완전하게 발달하지 않았고, 자연공이 성인에 비해 상대적으로 넓어 감기에 의한 염증이 퍼지기 쉽기 때문으로 분석된다.

예방이 최선의 치료

부비동염은 감기와 밀접하게 연관이 있기 때문에 감기에 걸리지 않도록 하는 것이 가장 좋다. 차갑고 건조한 공기는 코 건강에 좋지 않기 때문에 가습기를 이용해 실내 습도를 유지한다. 생리식염수나 열은 소금물로 매일 코를 세척해 주면 콧속 이물질 제거와 염증에 효과가 있다. 외출 시에는 반드시 비누로 손을 씻고, 마스크를 착용하여 바이러스와 접촉을 피한다. 특히 충분한 수분 섭취는 코 내부 점액 분비를 원활하게 만들어 부비동에 염증이 생기는 것을 막을 수 있다. 비타민이 풍부한 채소를 섭취하는 것도 좋다.



한국인이 즐겨 먹는 채소

무

배추, 고추, 마늘과 함께 4대 주요 채소로 꼽히는 무는 우리나라에서 채소 중 재배 면적이 가장 큰 것으로 알려져 있다. 원래는 매운맛이 강했으나 개량을 통해 현재의 순한 맛이 되었다고 한다.

정리 편집실 도움 자료 한국민족문화대백과

삼국시대부터 먹어온 무

무의 원산지는 지중해 연안으로 알려져 있는데 기원전 2700년 이집트의 피라미드 비문(碑文)에도 이름이 있는 것으로 보아 재배 시기가 상당히 오래된 것으로 추측된다. 실크로드를 통해 중국으로 들어왔으며 기원전 400년경의 중국에도 무의 기록이 나타난다. 불교와 함께 우리나라에도 전해진 것으로 보이는데, 삼국시대부터 먹어온 것으로 추정되나 기록으로 남아 있는 것은 없다. 고려시대인 1200년대 이규보(李奎報)의 <동국이상국집>에 무의 활용법이 나오는 것이 최초의 기록이다.

현재 무는 중국을 통해 들어온 재래종과 일본을 거쳐 들어온 일본 무가 주종을 이루는데 재래종은 깍두기나 김치용으로, 일본 무는 단무지용으로 사용된다.

위장병과 감기에 탁월한 효능

무에는 소화효소가 많다. 대표적인 소화효소가 디아스타제인데 이는 단백질과 지방을 분해하는 성분을 가지고 있으며 위장 기능을 증진해 소화기능 개선에 효과가 있다. 또한 아이소사이오시아네이트 성분은 내성을 가진 균주를 죽이는 항균 효과가 뛰어나 식중독 예방과 항암 효과가 뛰어나다. 콜레스테롤을 배출시켜 성인병 예방을 돕고 높은 수분 함량으로 숙취의 원인이 되는 성분을 배출시켜 탈수 증상을 막아 준다. 특히 무 특유의 매운맛을 내는 시니그린 성분은 부기와 열기를 완화하고 인후 염증을 가라앉혀 주며, 무에 함유된 메틸메르캡탄 성분은 감기균 억제 기능이 있어 감기 예방에 효과적이다. 특히 무의 뿌리에는 배변 과정에 필요한 섬유질을 많이 포함하고 있어 변비 예방에도 도움이 된다. 수분 함량은 높고 열량은 낮은 반면 포만감은 커 다이어트에도 적합하다.



제철을 맞이한 보양식 무국밥

재료 : 무 1/4개, 굴 300g, 쌀 2컵, 소금, 물 2컵
양념장 재료 : 부추 1/2중, 진간장 3큰술, 참기름 1큰술, 고춧가루 1큰술, 깨 1큰술
부재료 : 날치알, 은행

만드는 법

- 1 무는 껍질을 벗기고 채를 썰어 30분 정도 담가 둔다.
- 2 굴은 체에 밭쳐 소금물에 살살 흔들어 씻어 준다.
- 3 밥물을 10% 정도 적게 잡아 쌀을 인치고 그 위에 채 썬 무가 덮이도록 올려 취사한다.
- 4 밥이 거의 익으면 굴을 넣고 5분 정도 뜸을 들인다.
- 5 종종종 썬 청양고추에 나머지 양념장 재료를 모두 섞어 양념장을 만든다.
- 6 밥이 지어지면 양념장을 곁들여 낸다.
- 7 날치알과 은행을 올리면 더욱 좋다.

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

우리나라 최초의 라면

1963년 삼양라면이 우리나라 최초의 라면으로 등장했다. 100g의 용량에 10원으로 출시되었는데 당시 자장면이 500원, 곰탕이 1,200원 수준이었음을 감안하면 싼 가격이었다. 라면은 선풍적인 인기를 끌며 1966년 240만 봉지가 팔리던 것이 1969년에는 1,500만 봉지가 판매되었다.



뭉치면 힘이 없어지는 링겔만 효과

독일의 심리학자 링겔만이 줄다리기로 실험을 했다. 일대일 시합에서 한 사람이 내는 힘이 100이라면 2명이 함께 할 경우 일인당 93, 8명이 참가하면 일인당 49로 떨어졌다. 사람이 많을수록 자신이 낼 수 있는 힘을 다 내지 않는, 이런 집단적 심리현상을 링겔만 효과라고 부르게 되었다.



우리나라 최남단 편의점

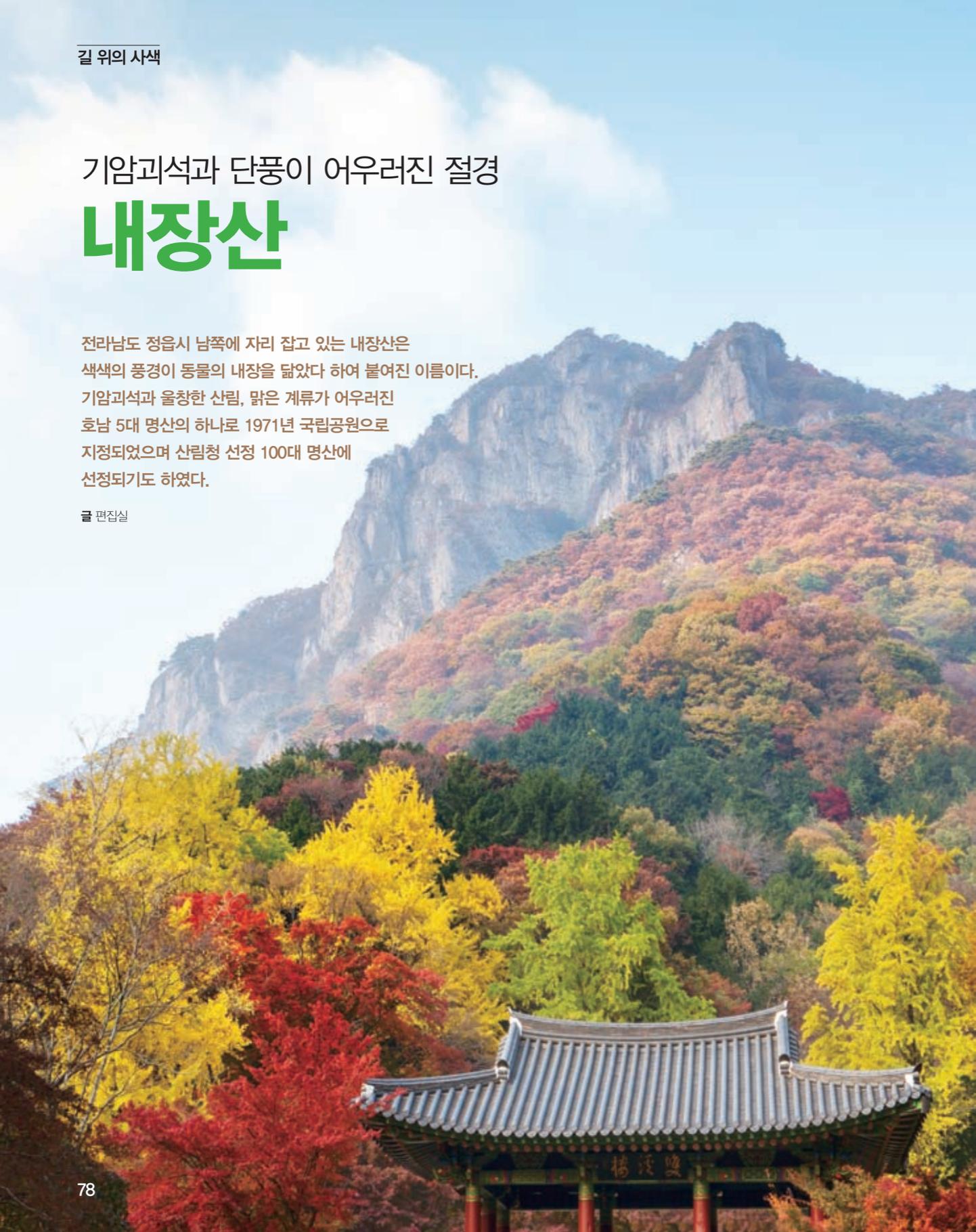
우리나라 최남단인 마라도에도 편의점이 있다. 마라도의 인구는 20~30명 수준이지만 매년 마라도를 방문하는 관광객이 40만 명을 웃돌기 때문이다. 마라도 내의 편의점은 2곳인데 마라도포구점과 마라도점이며 우리나라 최남단 편의점은 마라도 101번길에 위치한 마라도점이다.



기암괴석과 단풍이 어우러진 절경 내장산

전라남도 정읍시 남쪽에 자리 잡고 있는 내장산은
색색의 풍경이 동물의 내장을 닮았다 하여 붙여진 이름이다.
기암괴석과 울창한 산림, 맑은 계류가 어우러진
호남 5대 명산의 하나로 1971년 국립공원으로
지정되었으며 산림청 선정 100대 명산에
선정되기도 하였다.

글 편집실



기암절벽과 깊은 계곡이 아름다운 내장산

내장산은 월영봉, 서래봉, 불출봉, 망해봉, 연지봉, 까치봉, 신선봉, 장군봉 등의 봉우리로 이어져 있는데 기묘하게 솟아 있는 기암절벽이 깊은 계곡을 형성하여 천혜의 절경을 이룬다. 내장산에는 금선계곡, 백암계곡, 남창계곡, 도덕폭포, 용수폭포, 금강폭포, 금선폭포 등 다양한 폭포가 존재하는데 사람들이 많이 찾는 명소로는 불출암 터, 기름바위, 금선문(용문), 금선대, 용굴, 백련암 터, 내장산 성터, 백년수 등이 있다. 사찰로는 백양사와 내장사가 유명하며 내장산 원적암 일대의 비자림은 백양사 비자림과 함께 천연기념물로 지정되어 있다.

붉은 단풍 명소

내장산은 전국에서도 유명한 가을 단풍 명소이다. 붉게 물든 내장산의 단풍은 온 산을 수놓는데, 단풍으로 유명한 산이니만큼 다양한 종류의 단풍나무가 자생한다. 특히 내장산 서래봉 중턱에는 높이 20m, 둘레 4m나 되는 700년생 단풍나무가 서식하고 있다. 내장사 앞에 있는 단풍나무 숲은 내장산 단풍 구경의 백미라고 할 수 있다.

내장산 단풍의 절정 11월 초

예보에 따르면 2018년 내장산 단풍의 절정은 11월 6일이다. 이에 10월 말~11월 중순까지 내장산을 찾는 사람들이 많을 것으로 보인다. 내장산 입구, 주차장에서 길을 따라 가면 금선교를 지나 우화정에 이른다. 입구에서 2km 정도 떨어진 곳에 위치한 우화정은 아름다운 정자와 단풍을 구경할 수 있는 명소이다. 우화정 근처에서 케이블카를 타고 내장산 정상 전망대까지 올라갈 수 있는데, 이곳에서 내장사로 내려가며 단풍을 구경할 수 있다.





제2회 대한민국 일자리 아이디어 공모

2018
10. 22 - 11. 25

- 응모주제**
대한민국 일자리 아이디어(정책, 제도개선 등)
- 응모자격**
대한민국 국민 누구나,
개인 또는 팀 단위(팀은 3명 이내)
※ 정부경영평가 대상기관 단위명 제한 불가
- 제출형식**
요약서 1부, 제안서 1부
(A4, 총 6페이지 이내 한글파일)
※ 양식은 공모전 홈페이지 공지사항 참조
- 응모방법**
대한민국 일자리 아이디어 공모전 홈페이지
www.jobidea.co.kr '접수하기' 에서 응모신청서 작성
· 문 의 한국산업인력공단 혁신기획팀(052-714-8032)

응모일정

공모 및 접수 > 1차 심사 > 2차 심사

10. 22(월) ~ 11. 25(일) > 11. 29(목) > 12. 6(목)

* 2차 서류심사 결과는 12. 7(금) 개별통보, 발표심사(12. 18 예정)는 10분 이내 PPT발표 및 질의응답

수상작 발표
2018. 12. 18(화)

| 구분 | 상장/상금 | 인원 |
|---------------|---------------|-------|
| 대통령상 | 상장 및 상금 300만원 | 1명(팀) |
| 일자리위원회 부위원장상 | 상장 및 상금 200만원 | 2명(팀) |
| 한국산업인력공단 이사장상 | 상장 및 상금 100만원 | 6명(팀) |

* 선정작 저작권의 모든 권리에 대해서는 대통령직속 일자리위원회에 귀속됨
** 응모작 수준에 따라 수상작을 선정하지 않을 수 있음



온라인 청년센터에 오면
청년정책 정보가 한가득

온라인 청년센터란?

- 청년 정책과 공간 정보 및 통합 상담을 한 곳에서 제공하는 온라인 홈페이지와 모바일 앱입니다.

궁금하지? 이게 하나면 돼!

- 온라인 상담 제공(상담 서비스 오픈 예정일 10월 20일)
- 카카오톡 채널, 전화, 이메일 등을 통해 정책 안내 및 개인 맞춤형 상담을 받을 수 있으며,
- 필요한 청년들은 오프라인 상담기관이나 워킹넷 온라인 상담으로 연결됩니다.

복잡하지? 이게 하나면 돼!

- 청년 정책 정보 제공
- 취업지침, 창업, 금융, 주거 등 다양한 분야의 청년 관련 정책 정보 1400여개를 다 모았어요.
- 개인에게 맞는 맞춤형 정보 검색이나 키워드 검색이 가능해요.

가고 싶지? 이게 하나면 돼!

- 청년 공간 정보 제공
- 전국에 있는 청년 공간 정보를 다 모았어요.
- 예약형 운영 서비스 및 부대시설 등 세부 정보를 확인할 수 있어요.



youthcenter.go.kr

EVENT



이벤트 기간 : 2018년 10월 17(금) ~ 11월 16(수)
당첨자 발표 : 2018년 11월 16(일) 워크넷 공지사항에 게시

- 참여 방법**
ON 이벤트 하나, 워크넷으로 지갑 ON
워크넷에 방문하면 1시간마다 공모가능 경품 당첨 즉시 확인
- 예품 택배포도 1명
 - 삼성 갤럭시S8 1명
 - LG 플 뉴스 1명
 - 예품 아이패드 1명
 - 시오미 전동칫솔도 2명
 - 시오미 로봇청소기 3명
 - 구글 홈 미니 스마트키 1명
 - 편의점 5천원 상품권 100명
- ON 이벤트 둘, 구직 신청 지갑 ON하면, 맞춤 정보 나가기로!**
워크넷에서 신규 구직 신청하면, 추천하여 경품 제공!
- 삼성 갤럭시S8 1명
 - 시오미 로봇청소기 3명
 - 백화점 상품권 1만원권 5명
 - 편의점 1만원 상품권 500명

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.

10월호 퀴즈 정답 중소기업 탐방 프로그램

10월호 정답자

- | | | |
|---------------|--------------|-------------|
| 강주찬(부산시 해운대구) | 이혜지(전북 군산시) | 한종연(경남 고성군) |
| 김형민(전남 광양시) | 전호성(광주시 북구) | 홍경석(대전시 서구) |
| 박재옥(서울시 도봉구) | 정윤아(인천시 연수구) | |
| 배진훈(경북 김천시) | 최중옥(대구시 수성구) | |

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



11월호 퀴즈

기술융합형 고숙련 일학습병행제로, 산학일체형 도제학교 훈련 수료자들을 대상으로 폴리텍대학 등과 연계해 최신 기술 중심의 기술훈련을 완성하는 과정의 이름은 무엇일까요?

퀴즈 정답과 함께 자유로운 의견을 엽서에 적어, **매월 20일까지** <내일> 편집부로 보내주세요.

※월간 <내일> 정기구독 신청 안내

소식지 월간 <내일>의 정기구독을 원하는 분들은 엽서에 **정기구독 신청을 표시**하여 보내 주시거나 **월간 내일 웹진** (<http://www.labor21.com/>)에서 **신청**해 주세요. 익월부터 반영되어 소식지를 보내 드립니다.



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

온라인과 모바일에서도 월간 <내일>을 만나 보세요

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



가을한자리
유쾌하고.

내일

my Work, my Tomorrow 2018. 11. vol.523

보내는사람

성명 _____ (남 여)

주소 _____ 휴대폰(- -)

| |
|-----------------------------------|
| 우편요금 수취인 후납부담 |
| 발송유효기간 2017.01.25 - 2019.01.24 |
| 서울강남우체국 제41787호 |

내일

my Work, my Tomorrow 2018. 11.

서울특별시 강남구 도산대로33길 8 (신사동, 산도빌딩 5층)

하나로애드컴 월간 <내일> 편집실 앞

< 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

월간 내일 정기구독 신청
정기구독을 원하시는 분은 이곳
에 표시해 주세요

● 11월호 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