

월간 내일

April 2025
Vol.599

배우 추영우



월간 내일

APRIL 2025

Vol.599



고용노동부



공공누리

공 공 저 작 물 자 유 미 용 허 락

CONTENTS

위대한 발견의
처음,

호기심

내일의
보람

<내>일의 감각이 필요한 시대,
나의 일을 위해
필요한 감각에 관한 이야기

08

다짜고짜 설문

호기심의 힘, 우리가 세상을 탐구하는 이유

10

일잘라를 만나다

연대와 소통 기반의 내부 혁신 지속 가능한 성장을 도모하다
한국하우톤

16

내일 인터뷰

“나에게는 특별한 재능이란 없다.
그저 열정적인 호기심만 있을 뿐이다.”

배우 추영우

내일의
바람

내일을 살아가기 위해 알아야 할
고용 관련 정책과
활기 넘치는 현장의 소식

20

MOEL 아카이브

프리랜서·플랫폼 종사자도
'근로자 이음센터'에서 도움받으세요

24

굿 파트너

아는 만큼 공감하고 공감한 만큼 세상은 바뀐다
부산고용노동청 고성은 근로감독관

28

체인지업! MOEL

2025 대한민국 채용박람회를 가다

32

함께 하는 MOEL

청년들이여, 희망으로 젊疼!
대구광역시청년센터

36

내일 로그

매일 마시는 공기에 쾌청함을 더하다
대기환경기술자 & 실내환경관리사

38

어땠을까

“그깟 학원 때문에 회사를 그만둔다고?”
드라마 <라이딩 인생> 속 육아 이야기

내일의
사람

일하는 사람들의 워라밸을 위한
다양한 문화정보

40

MOEL 뉴스

44

아보하 스포츠

그곳에서라면 모든 게 좋다
파주 헤이리 예술마을

48

내일 툰

• 세상을 넓히는 호기심
• 생각보다 괜찮은 걸!

50

취향시대

시간과 집중력의 누출을 막는 '타임 블로킹'

52

직장인 어휘 캘린더

'함께'라서 의미 있는 단어
리더십 + 팔로워십 ~ 펠로우십

54

내일 모의고사

April 2025 Vol. 599

고용노동부 소식지 「월간 내일」

발행처 고용노동부
발행인 고용노동부 장관 주소 세종특별자치시 한누리대로 422 정부세종청사 11동
전화 044-202-7782 홈페이지 www.moel.go.kr 웹진 www.labor21.kr 기획·제작 경성문화사

고용노동부 소식지 「월간 내일」의 저작권은 고용노동부에 있습니다.

고용노동부의 동의 없이 무단으로 이 책에 실린 모든 글과 그림, 사진을 사용할 수 없습니다.



월간 내일
웹진 바로가기

Why? 세상을 바꾼 질문들

호기심은 단순히 ‘왜?’라는 물음에서 출발하여,
세상을 더 나은 곳으로 이끄는 중요한 역할을 합니다.

새로운 발견을 위한 질문을 던지고,
기존의 틀을 넘어서는 사고는 우리의 삶을 변화시키고,
더 나아가 세상의 흐름을 바꿀 수 있습니다.

크리스토퍼 콜럼버스는 당시 알려지지 않은
‘서쪽’을 향해 항해를 떠났습니다.
인도에 도달하려는 꿈을 가지고 출항했으나,
결국 ‘신대륙’을 발견하게 되었습니다. 그의 호기심과 도전 정신은
유럽과 아메리카 대륙 간의 교류를 시작하게 했고,
세계 역사를 바꾸는 중요한 전환점을 만들었습니다.





06

알렉산더 플레밍은 실험실에서 미생물을 연구하던 중,
우연히 페니실린이 세균을 죽이는 것을 발견했습니다.

이후 페니실린은 항생제로 널리 사용되며 많은 사람의 생명을 구하게 되었죠.
아폴로 11호의 우주비행사들은 “인간이 달에 갈 수 있을까?”라는
궁금증을 해결하기 위해 달에 발을 내디뎠고,
이는 우주 탐사의 시작점이 되었습니다

일론 머스크는 “우리가 우주에 관한 관심과 호기심을
더욱 발전시킬 수 있을까?”라는 질문에서 시작해,
민간인 우주비행사를 국제 우주정거장(ISS)으로 보내는 데 성공했습니다.
스티브 잡스는 개인용 컴퓨터, 스마트폰, 태블릿 등을 시장에 선보일 때,
모두 기존의 방식을 넘어서는 새로운 생각을 기반으로 했다고 해요.

지금, 당신의 호기심은 무엇인가요?

07

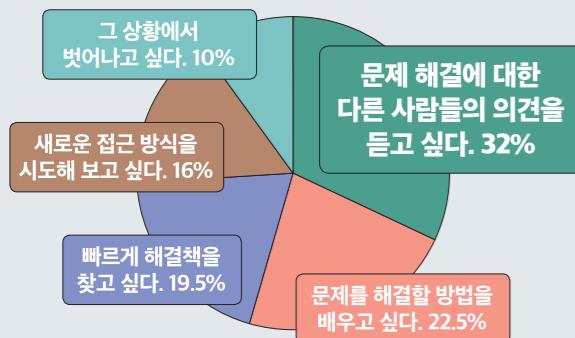
호기심의 힘, 우리가 세상을 탐구하는 이유

직장 생활에서 호기심은 업무에 대한 새로운 접근과 창의적인 아이디어를 끌어낼 수 있는 중요한 힘이 될 수 있다. 이번 다짜고짜 설문에서는 직장 생활에서 어떤 때에 호기심을 느끼고, 그것이 일하는 방식에 어떤 영향을 미치는지 알아보았다.

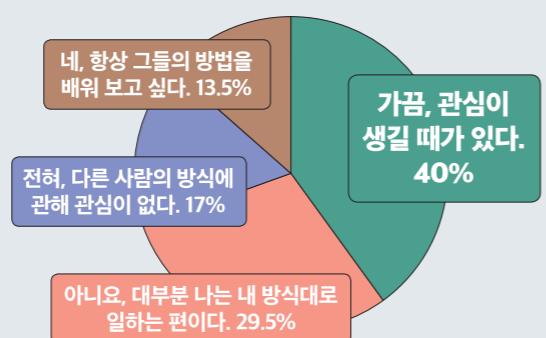
더욱 즐겁고 혁신적인 근무 환경을 만들기 위한 아이디어는 호기심에서 출발한다는 걸 잊지 말자.

글 편집실 설문조사 헤이풀(조사대상 200명, 조사기간 2025.3.11.~3.12.)

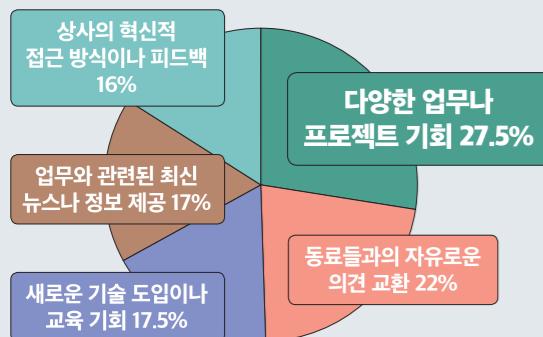
Q1. 새로운 문제나 도전에 직면했을 때,
가장 먼저 어떤 생각이 드나요?



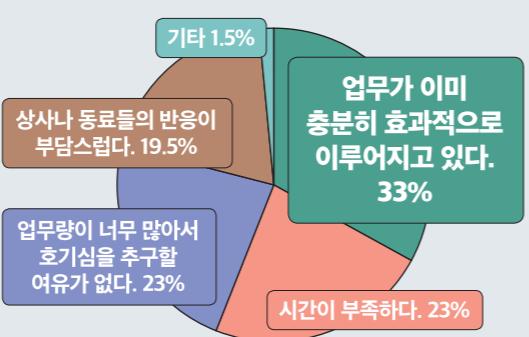
Q2. 동료나 상사의 새로운 업무수행 방식에 대해
호기심을 느낄 때가 있나요?



Q3. 호기심을 자극하는 직장 내
환경 요소는 무엇인가요?



Q4. 호기심을 추구하는 데 있어
가장 큰 장애물은 무엇인가요?



나는 [] 할 때 호기심을 느낀다!

재취업이 필요한 때 [나만의 강점]에 호기심을 느낀다

과학 분야에서 호기심은 연구를 진행할 때 가장 큰 원동력이 됩니다. 실험에서 예상치 못한 결과가 나왔을 때, 그 원인을 파악하고 이를 더 깊이 이해하려는 호기심이 없으면 새로운 발견으로 이어지지 않죠. 또한, 같은 주제라도 다른 관점에서 바라보거나, 기존의 방식에 의문을 품고 새로운 방법을 시도해 보는 과정에서도 호기심이 중요합니다. 동료들과의 협업이나 회의에서도 다른 사람의 아이디어나 의견을 열린 마음으로 생각합니다.

양산시 증산면
이명을 씨

포항 P공과대학교
최언우 씨

호기심이 생기면 반드시 [충족] 시키려고 합니다

호기심이 생기면 저는 몇 가지 방법으로 그 호기심을 충족시키려고 합니다. 첫째, 관련된 주제에 대해 공부하는 것입니다. 요즘은 온라인 강의나 자료가 많아서 쉽게 접근할 수 있습니다. 둘째, 다른 사람에게 질문을 통해 직접적인 피드백을 받으며, 그들의 경험과 지식을 통해 새로운 시각을 얻을 수 있습니다. 셋째, 팀 회의나 워크숍에 적극 참여하여 다양한 의견을 듣고 토론하는 것도 호기심을 자극하는데 도움이 됩니다.

강원도 동해시
장우익 씨



「월간 내일」에서는 2025년 '일의 감각'을 주제로 한 해 동안 사소한 설문조사를 실시합니다. 5월호에서는 "정보를 내 것으로 만 들어 가치를 창출하는 융합력"에 대한 여러분의 생각을 들려주세요. QR을 스캔해 설문조사에 참여하고 상품도 받으세요!

연대와 소통 기반의 내부 혁신 지속 가능한 성장을 도모하다

2024년 일터혁신 우수기업 '한국하우톤'

일터 혁신은 기업의 성장 잠재력을 이끌어내는 과정과 다름없다. 제도나 절차를 개선하는 것을 넘어 조직 구성원과 함께 성장하는 기반을 구축하는 까닭이다. 한국하우톤 역시 일터 혁신의 필요성을 체감하고 근본적인 조직 변화를 꾀했다.

임금체계부터 평가, 직급, 승진체계를 개편하는 데 성공하고 안정적으로 운영 중이다.

직급과 연차, 직군과 세대의 경계를 지우고 모두 '함께' 힘을 모은 결과다.

글 김주희 사진 오충근



더 공정하고 투명하게, 임금체계 재정비

50년 전통의 특수윤활유 제조업체인 한국하우톤은 철의 생산성을 높이고, 생명력을 연장시키는 친환경 절삭·방청·세척 산업유를 생산한다. 1973년 설립 초창기 불모지나 다름없던 특수유산업을 개척한 결과 관련 산업 1위의 자리에 우뚝 선 것은 물론 아시아를 넘어, 글로벌 케미컬 기업으로 나아가는 중이다.

한국하우톤의 직원 수는 230여 명에 이른다. 제조기업이지만 생산 직군이 39명으로 적은 비중을 차지하고, 영업과 연구 인력 등 사무 인력이 많은 것이 특징이다. 연구개발에 집중하며 진화를 거듭해 온 한국하우톤은 2010년대 위기를 맞닥뜨렸다. 우리나라 경제가 저성장에 접어들면서 시장 전반적으로 성장 둔화가 이어졌고, 내부에서는 조직문화에 대한 점검과 개편이 필요하다는 생각이 모아졌다.

“조직문화가 정체되고, 승진 적체가 늘어나면서 직원의 불만도 늘어났습니다. 또한 평가에 대한 수용성이 떨어지고 인사제도를 불신하는 목소리도 들려왔고요. 보상 시스템의 경우 임금 격차가 최대 210% 이상 벌어지는 문제가 발생했습니다.”



인사제도 혁신을 통해 우수 인재의 이탈을 막고, 수평적 조직문화를 조성했습니다

인사제도를 총괄하는 관리팀은 성과 중심의 조직문화를 구축을 목표로 지난 2022년 ‘일터혁신 컨설팅 지원사업’에 참여해 대대적으로 임금체계 개편을 시작했다. 기존에는 전년도 임금 총액을 기준으로 인상률을 계산하는 누적식 체계였다. 이 과정에서 전체 임금 부담이 커진 데다 근속연수와 직급에 따라 임금이 결정되는 연공서열적인 구조로 인해 직급 간 임금 격차도 심화됐다. 이를 해결할 방법을 모색한 끝에 비누적식 능력급을 도입하는 과감한 시도에 나섰다. 기준 임금의 30%를 비누적식으로 변경한 후 성과차등률을 높게 책정함으로써 보상을 강화했다. 이를 통해 우수 인재가 이탈하지 않고 조직 내에서 빨리 성장할 수 있도록 했다. 새로운 임금체계가 설득력을 얻기 위해서는 투명한 평가체계가 수반되어야 하는 터. 평가제도의 타당성과 수용성을 높이기 위해 체계를 명확하게 규정하고, 평가자 교육을 비롯해 평가위원회활동, 이의신청제도 등을 도입하며 투명성과 공정성을 높여나갔다.

종합적 개편으로 성과주의 인사제도 구축

“인사제도는 세부적인 영역들이 맞물려 있습니다. 몇몇 체계만 개선한다고 해서 조직문화가 바뀌지 않는다고 생각했습니다. 개편된 임금과 평가체계가 제대로 된 힘을 발휘하려면 다른 제도들도 발맞춰 나가야 했는데요. 직급과 승진체계 개편을 통해 인사제도 혁신을 완성하고자 했습니다.”





인사혁신을 주도한 관리팀 허택근 팀장은 인사제도의 연계성을 강조했다. 다각도의 접근으로 인사혁신의 시너지를 극대화한 것. 2023년 일터혁신 컨설팅 지원사업에도 참여하며 수평적이고 유연한 조직 구조를 만들기 위해 직급체계를 간소화했다. 직급 중첩이 가장 심했던 차부장을 통합해 4직급 체계를 완성함으로써 승진 적체의 문제를 해결하고 젊은 차장도 우수 인재로 조기에 성장할 수 있도록 했다.

기존의 연공서열적인 성격을 갖는 승진연한을 폐지하고 승진마일리지제도를 도입한 점도 주목할 만하다. 우수인재 조기 승진과 장기 저성과자 통제 강화 기능은 물론 승진 예측이 가능해져 직원들의 막연한 불안감을 해소하기에 충분했다. 총체적인 인사혁신에는 긍정적인 변화가 뒤따랐다.

“노동생산성이 3배 성장했으며 매출액도 지속

적으로 상승했어요. 연차사용률이 증가하는가하면 선택근무제 도입으로 인한 근로 시간 단축 등 직접적으로 성과로 이어졌습니다. 무엇보다 고용확대 성과가 뚜렷하게 나타났습니다. 다양하고 차별 없이 고용을 확대할 수 있었는데요. 청년·여성·장애인 근로자를 고용하고 정년퇴직자의 재고용을 확대하며 매년 고용을 늘려갔습니다.”

끈끈한 파트너십이 불러온 밝은 미래

한국하우톤은 내부 혁신의 공로를 인정받아 ‘2024년 일터 혁신 우수기업’에 선정되기도 했다. 새로운 인사제도 도입과 정착을 안정적으로 이끌 수 있었던 비결은 경계를 허무는 파트너십이었다. 혁신에 대한 강한 의지를 지닌 경영진, 인사제도 개편을 전담한 TFT, 혁신활동에 직접 참여한 직원들이 활발하게 의견을 공유하고

적절한 지점을 찾아갔다. 또한 일터혁신 컨설팅 지원사업에 참여하여 배운 과학적인 시뮬레이션과 기법을 적극 활용했다. 데이터를 기반으로 제도 도입의 실효성을 끊임없이 분석하고 점검하면서 혹시 모를 역효과를 방지할 수 있었다. 교육과 소통을 이어가며 어려운 개념을 직원들에게 안내하고 혁신활동이 조직 전체에 전파될 수 있도록 이끌었다.

직급과 세대를 뛰어넘는 굳건한 파트너십을 바탕으로 재도약의 발판을 마련한 한국하우톤은 새로운 제도가 더욱 원활하게 운영될 수 있도록 모니터링을 이어갈 예정이다. 직원의 동기부여가 기업에 불러온 긍정적인 변화를 체감한 만큼 일터혁신을 꾸준히 해나갈 계획도 밝혔다.

“앞으로도 혁신적인 조직문화를 활성화하고자

합니다. 더욱 탄탄한 노사관계를 구축하고, 실질적으로 상생하는 방향을 찾아갈 것입니다. 현재 한국하우톤은 50년 넘어 100년 기업으로 나아가고 있는데요. ‘Enjoy Houghton, Enjoy Winning’이라는 슬로건에 맞춰 직원들이 행복한 일터를 만들겠습니다!”



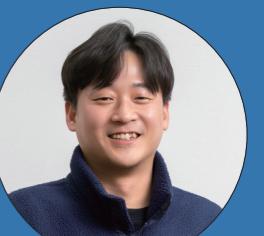
MINI INTERVIEW



한국하우톤 김희용 대표이사



관리팀 강현구 책임



중앙연구소 기술팀 주동우 책임연구원

무한 경쟁 시대, 기업 가치를 강화하는 데 있어 이전의 인사제도는 결림들이 될 수 있습니다. 230여 명의 직원이 하나의 공동체로서 함께 성장할 수 있는 발판이 필요했고, 경영진으로서 적극 참여하며 지속 가능한 방법을 찾는 데 힘을 보태고자 했습니다. 앞으로도 직원들에게 비전을 제시하고, 동반 성장 문화를 계속 구축해 나갈 것입니다.

직원 인식 측면에서 긍정적인 변화가 일어나고 있어요. 기존에는 평가제도를 주관적으로 느꼈다면 객관적인 수치나 근거를 평가하는 시스템을 구축한 이후 평가를 수용하고 불만이 줄어들었습니다. 동기부여도 강화됐고요. 직급을 간소화하면서 업무 분위기도 수평적으로 바뀌면서 생산성과 효율성도 높아졌습니다.

**"나에게는 특별한 재능이란 없다.
그저 열정적인 호기심만 있을 뿐이다"**

인류 역사를 통틀어 가장 위대한 과학자라 불리는 아인슈타인도 재능보다는 호기심의 덕을 크게 봤다고 말했다. 재능이 사람이 가진 현재라면, 호기심은 미래이자 가능성이다. 재능이 자동차로 치면 그 바퀴라면, 호기심은 자동차가 앞으로 나아갈 수 있는 원동력, 즉 연료와 같다. 배우 추영우는 2025년 가장 많은 사람의 호기심을 받는 인물 중 한 명이다.

글 하경현 기자 사진 제이와이드컴퍼니, SLL코퍼스코리아, 넷플릭스

호가실이 이끈 열정과 도전의 연쇄작용

2021년 웹드라마 ‘유 메이크 미 댄스(You Make Me Dance)’로 데뷔한 추영우는 이 봄, 가장 많은 각광을 받고 있다. 지난 1월 26일 막을 내린 JTBC 드라마 ‘옥씨부인전’에서 천승휘(사실은 송서인), 성윤겸 등 1인 2역을 해냈고, 1월 24일 공개된 넷플릭스 시리즈 ‘중증외상센터’의 양재원 역으로 인기에 불을 붙였다.

추영우의 이름과 그의 배역 '승휘'나 '윤겸', '항문'으로 불리는 '재원'을 아는 사람은 많지만, 그가 어떤 과정을 통해 배우가 됐는지 아는 사람은 많지 않다. 그야말로 추영우가 배우로 나아가는 여정은 호기심이 열정의 불을 댕기고, 끊임없이 연기에 도전하게 하는 연쇄작용이었다.

“사실 제가 집과 촬영장 외에는 잘 돌아다니지 않아요. 두 작품이 공개 중일 때도 주로 집과 헬스장을 오가면서 지냈거든요. 그래서 얼마나 많은 분이 드라마를 사랑해주셨는지 체감하지 못했어요. 감사하게도 헬스장에서 알아봐 주시

는 분들이 많아지면서, 제가 나온 드라마가 인기가 있음을 느꼈어요. 헬스장에서는 어르신들이 ‘옥씨부인전’을 보고 주로 알아봐 주시고요. 또 친구를 만나거나 밖을 다닐 때는 ‘중증외상센터’를 재미있게 봤다는 분들이 많으세요.” 추영우가 두 작품을 통해 보였던 모습은 상반됐다. ‘옥씨부인전’의 천승휘는 타고난 예인으로 모두의 눈길을 잡아끌 만큼 강렬한 매력이 있는 인물이었다. 또 1인2역의 다른 인물이었던 성윤겸은 반듯하면서도 우직한 인물이었다. ‘중증외상센터’의 양재원은 또 달랐다. 항문외과를 꿈꾸며 편한 의사생활을 꿈꿨지만 백강혁 교수(주지훈)를 만나면서 중증외상외과로서 의사로서의 진수를 맛보기 시작한다.

“사극 연기는 연기 연습할 때 곧잘 연습하곤 했었어요. 한여름 더위가 힘들었지, 오히려 사극은 어색하지 않았던 것 같아요. 1인 2역에 대한 부담감은 있었어요. 승희와 윤겸의 차이에 신경을 쓰면서 연기했죠. 특히 구덕 역의 임지연



선배가 ‘두 인물의 다른 부분을 만들어보면 좋겠다’고 이야기하셔서 몸의 기울기는 물론, 말 끝 같은 부분으로 구분했습니다. 의사 연기 역시 완벽하게 해냈다는 생각이 들지 않지만, 궤매는 방법도 배우고 메스(의료용 칼) 잡는 것도 처음부터 다 배웠습니다.”

그의 선택은 호기심을 채우는 과정이다

데뷔 이후부터 그는 경찰대 신입생, 고등학생, 부잣집 도련님, 사극의 인물, 의사 등 다채로운 배역을 연기했다. 이미지 역시 천차만별이었다. ‘경찰수업’에서는 악역, ‘학교 2021’에서는 외롭고 쓸쓸한 모습이 돋보였다. ‘오아시스’에서도 부잣집 도련님으로 나쁜 행동을 일삼는다. 여기에 ‘중증외상센터’에서는 어리바리한 이미지가 돋보인다.

“머리를 올리느냐, 내리느냐 아니면 안경을 쓰느냐, 안쓰느냐로 이미지가 많이 다르다는 말씀을 많이 해주세요. 저 역시도 제가 신선한 모습이면 좋

거든요. 제 호기심을 충족하는 상황인 것 같아요. 그렇게 새로운 모습에 저를 끌어 넣는다는 생각으로, 다채로운 역할을 많이 선택하려고 하고 있습니다.”

원래 추영우의 꿈은 평범했다. 딱히 연예인에 대한 생각 없이 세종시의 고등학교에서 수학과 과학을 좋아하며, 과학연구원이나 생물학자 등을 꿈꾸던 학생이었다. 원래 수학을 좋아했던 그는 어려운 문제를 푸는 쾌감이 무엇보다 큰 즐거움이었다.

하지만 대입을 앞둔 고3 시절, 진학상담을 받으면서 호기심이 꿈틀대기 시작했다. 물론 원하는 이공계 전공으로 진학하는 일도 있었지만, 호기심을 충족하지 않았다. 어느 날 부모님에게 갑자기 ‘가고 싶은 전공이 없다’고 선언하고 말았다. 공부 외의 다른 일에 호기심을 느꼈던 추영우는 고2 겨울 당시, 명함을 받았던 JYP엔터테인먼트에서 아이돌 가수를 해볼까도 생각했지만 ‘나이가 많다’는 엄마의 반대를 받았다.

“정말 많은 고민을 했던 때였어요. 제가 정말 무엇을 좋아하는지 몰랐던 시기였거든요. 그런데 생각해보니 제가 역사와 외국어 공부에 모두 흥미가 있었고, 여행이나 새로운 사람을 만나는 일을 좋아하더라고요. 결국 배우라는 직업이 저의 모든 호기심을 충족해 줄 수 있는 직업이 아닐까 생각했어요.”

19세에 입시연기를 배웠다. 당연히 날고 기는 경쟁자들과 대학입학을 겨뤘다. 연기도, 노래도, 춤도 모르던 그의 앞에서 다른 친구들의 실력은 출중했다. 공부를 하려 하다 진로를 변경하고 가족들과 함께 서울에 이사까지 왔는데 학원의 200명 학생을 두고 추영우는 말문이 막혔다. 아무것도 할 수 없을 것 같은 무력감이 들었다. 그는 혼자 카페에서 5시간 정도를 멍하니 앉아있었다.

“저는 막 시작하는 단계였어요. 가족들이 ‘어때 냐고 물어보면 항상 잘하고 있다고 거짓말을 했었던 것 같아요. 나오면 그 거짓말을 진짜로 만들기 위해서, 부족한 제 모습을 채우기 위해서 열심히, 죽어라 연기했던 것 같습니다. 그때 먹었던 마음이 제 초심인 것 같습니다.”

배우로 나아가는 여정을 시작하다

결국 재능있는 배우들을 다수 배출한 한국예술종합학교 연극원을 비롯해 세종대, 서울예술대학교에 모두 합격한 그는 한국예술종합학교에서 연기 경력을 시작했다. 학교에 다니면서도 한국사 과외를 계속했고, 책도 열심히 봤다. 배우로서 왕성하게 활동하는 지금도 마찬가지다. “계속 다른 장르와 캐릭터로, 그리고 성격으로 연기할 수 있었어요. 저의 매력도 다양한 연기와 장르가 가능하다는 것 아닌가 싶습니다. 새로운 모습을 보여드리고, 그 호기심을 채우는



일이 제가 제일 하고 싶은 일인 것 같아요. 앞으로도 다양한 나이와 성격, 캐릭터를 해보고 싶습니다. 지금까지 한 부분을 잘 살려서 새로운 작품에 채워 넣는 재료로 삼고 싶어요.”

추영우는 5월 공개되는 넷플릭스 시리즈 ‘광장’에서는 야망에 가득 찬 검사, 6월 방송되는 tvN 드라마 ‘견우와 견사’에서는 여고생 무당에게 구원을 받는 남자 주인공을 연기한다. 그의 2025년 상반기가 벅찼던 것처럼, 그의 2025년 하반기도 대중의 호기심을 채우는 시간이 될 듯하다.

“이렇게 ‘월간 내일’ 독자분들과 만나 뵙게 돼서 즐거웠습니다. 저는 늘 예고편 아래에 ‘저 사람 추영우 맞아요?’라고 반응해주시는 댓글이 가장 좋더라고요. 그만큼 호기심을 느끼게 하는 인물이었기 때문이라고 믿습니다. 독자 여러분도 왕성한 호기심 가지시고, 이를 잘 채우시는 2025년 되시길 바랍니다.”



프리랜서·플랫폼 종사자도 '근로자 이음센터'에서 도움받으세요

올해부터 근로자 이음센터 서비스 대상이 프리랜서·플랫폼 종사자까지 확대된다.
직업군이 세분되고 다양해짐에 따라 프리랜서·플랫폼 종사자도 늘어나면서 계약·보수 등 분쟁 해결을 지원하는 방안이 필요하다는 의견이 제시돼왔던 터. 근로자 이음센터의 서비스 대상이 확대됨에 따라 노동환경의 어려움 해소를 위한 맞춤형 지원이 한층 강화될 것으로 기대된다.

정리 편집실 자료 고용노동부



근로자 이음센터는 일하는 국민의 권익 보호와 이해 대변을 위한 공간으로 2024년 4월부터 서울·평택·청주·대구·부산·광주에 문을 열었다. 센터 주요 업무는 노동법 상담, 고용노동 서비스 연계, 정책 의견수렴, 카카오톡 채널 '노동SOS'를 통한 실시간 공인노무사 상담 제공 등이다. 지난해 근로자 이음센터와 노동SOS에 접수된 노동 상담 건수는 5,733건으로 이 중 2,088건은 지방고용노동관서 및 고용센터로 직접 연계됐다.

올해부터 근로자 이음센터에서는 프리랜서·플랫폼 종사자를 대상으로 변호사, 세무사 등 전문가를 통한 법률·세무 상담과 함께 계약 시 주의 사항 및 세금 신고 방법 등 현장에서 필요로 하는 법률·세무 교육도 연중 제공할 예정이다. 또한 노무사·변호사·현장 전문가 등이 '프리랜서SOS'를 통해 법률·세무 상담 및 교육뿐만 아니라 계약의 불이행 및 임의 변경, 보수 미지급 등 현장에서 발생할 수 있는 다양한 분쟁에 대해 조정 서비스를 제공할 예정이다.

근로자 이음센터 지원 서비스

근로자 권리보호 서비스

- 공인노무사 노동법 상담(상시)
- 기초 노동법 정기 교육 프로그램
- 센터별 근로자 맞춤형 노동법 특화교육 운영

프리랜서·플랫폼 종사자 종합서비스

- 변호사, 세무사가 직접 상담하는 법률 DAY, 세무 DAY 운영(주 1회)
- 법률, 세무 관련 정기 교육 프로그램
- 분쟁 발생 시 전문가의 조정 지원

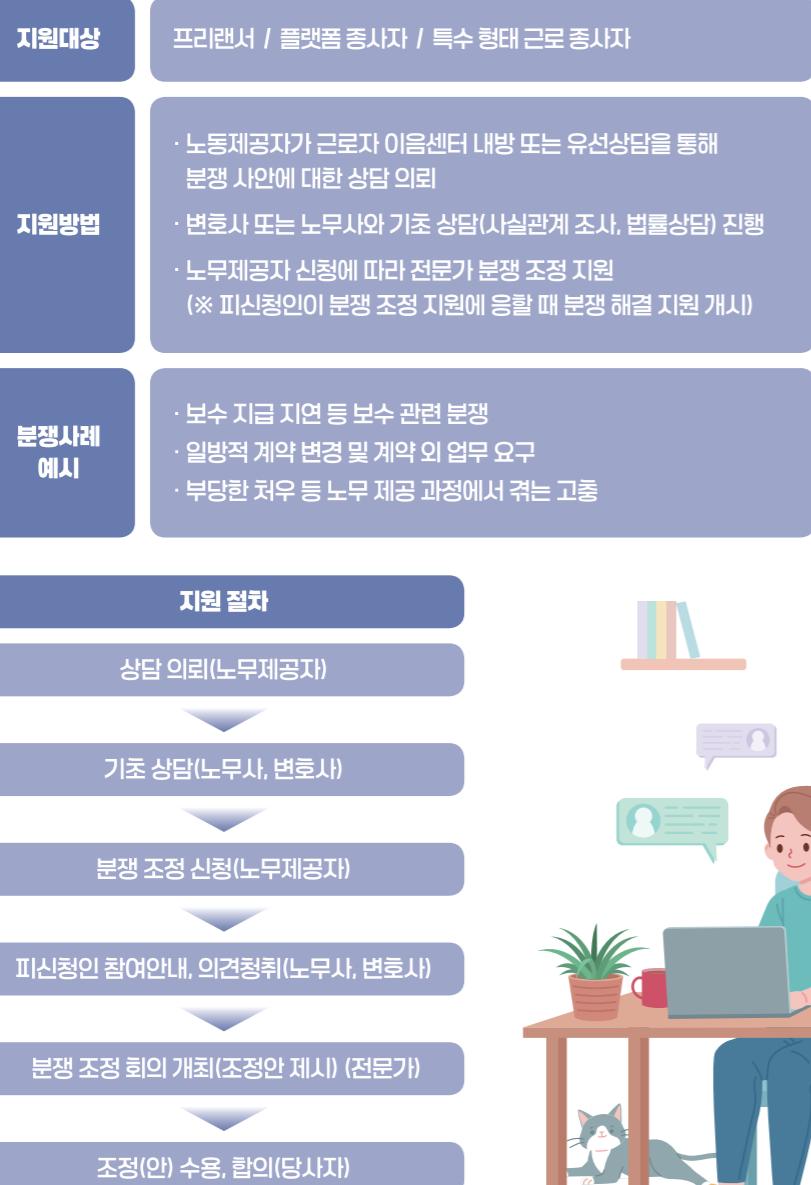
고용노동서비스 연결

- 임금체불 등 노동법 관련 사건 발생 시 신청서, 진정서 등 서류 작성 지원
- 취업알선, 직업훈련 희망자는 종종년내일센터·고용센터 연결
- 심리치료 희망자는 직업 트라우마 센터 연결

일하는 국민 소통 서비스 지원

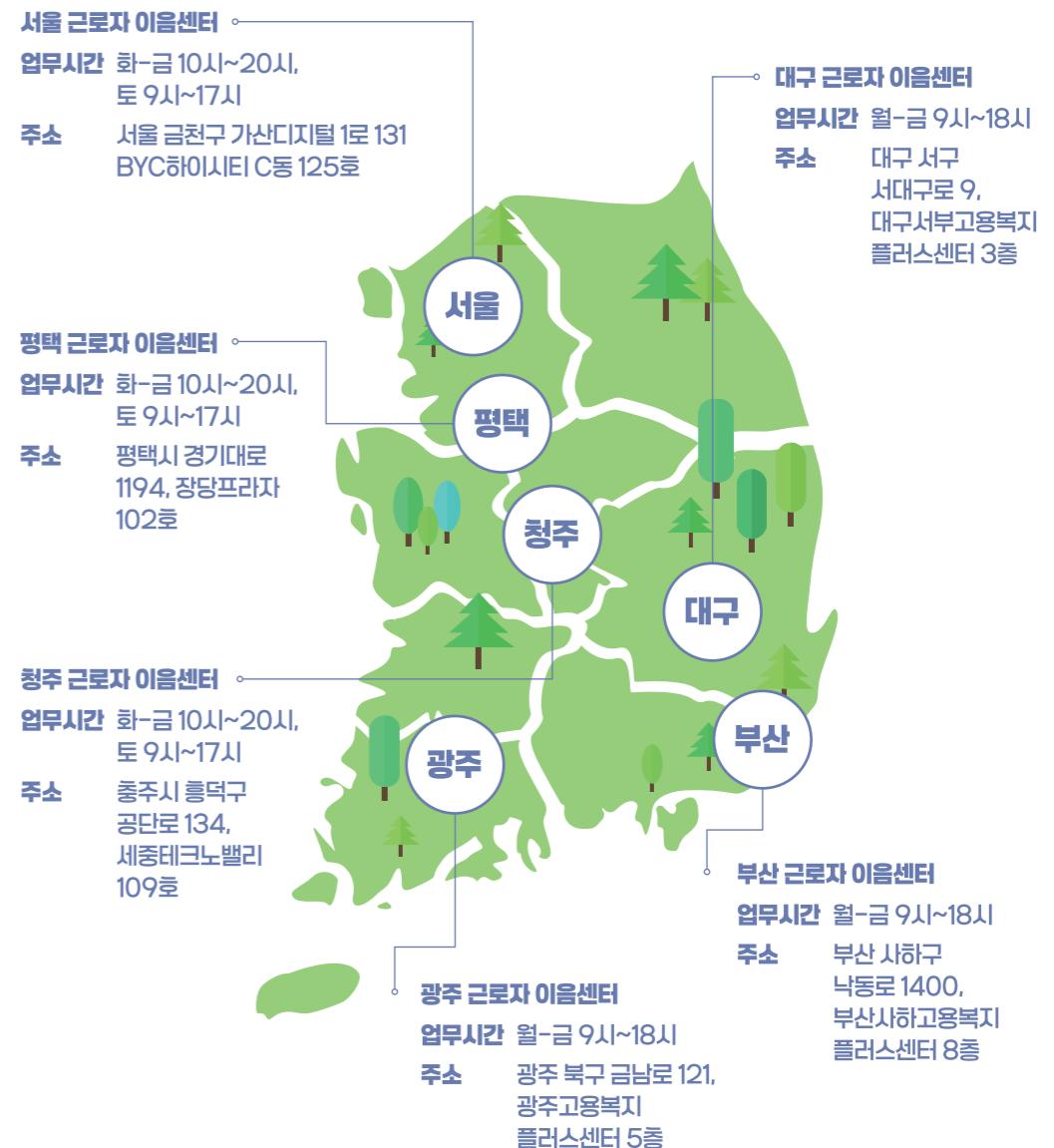
- 정부와의 소통 활성화를 위한 정책 제안 등 다양한 의견수렴
- 근로자 간 소통 활성화를 위한 참여형 프로그램 및 소모임·회의 공간 제공(심리상담, 노후설계, 생활 건강 등)

프리랜서SOS



대표번호 1668-1007 온라인 상담 노동SOS

전국 근로자 이음센터 안내



아는 만큼 공감하고 공감한 만큼 세상은 바뀐다

고용노동부 근로감독관은 특별사법경찰관이다. 노동사건을 수사하는 만큼 맞닥뜨리는 상황이

유쾌할 리 만무하다. 그럼에도 고성은 근로감독관은 '공감'을 가장 중요하게 여긴다.

사업주도 근로자도 공감과 이해를 바탕으로 할 때 더 나은 관계로 나아갈 것임을 믿기 때문이다.

'2024년 올해의 근로감독관'에 선정되며 그의 믿음이 확신으로 응답받았다.

글 김혜영 사진 김근호

사업장의 노동사건을 다루는 '근로감독관'

고용노동부는 해마다 약자 보호와 법치 확립을 통해 공정한 노동시장을 만들고자 헌신한 '올해의 근로감독관'을 선정한다. 올해의 근로감독관은 전국 48개 노동관서에 근무하는 근로감독관 2,100여 명 중 업무실적이 뛰어난 감독관 10명만을 선정하는 영예로운 상이다. 부산고용노동청 광역근로감독과 고성은 근로감독관은 사업장 근로감독 분야에서의 노고를 인정받으며, 선정 명단에 이름을 올렸다.

"훌륭한 선배님들이 받던 상을 제가 받게 되었더니 그저 영광스러울 뿐입니다. 제가 수상하게 된 사업장 근로감독 분야는 보통 2~5명이 팀으로 구성되어 현장에 투입되기 때문에 저 개인에 주신 상이라기보다 우리 광역근로감독과 팀원들을 대신해 주신 것이라 생각하고 있습니다. 모두 열정적으로 근로감독에 임한 덕분이라 생각하며 감사하고 있습니다."

사업장 근로감독은 사업장에서 발생하는 노동

관계법령 등 노동관련 사건을 수사한다. 크게 시고사건과 청원사건 그리고 정기·수시·특별감독 형태의 근로감독, 노사업무 등으로 세분화되어 있다. 고성은 근로감독관의 경우 노동법을 회피하기 위해 일명 '사업장 쪼개기' 방식으로 하나의 사업장을 여러 개로 나누어 운영 중인 사업장을 찾아내 특별근로감독을 실시하고 근로자 권리를 구제한 성과를 인정받으며 올해의 감독관에 선정되었다.

"해당 사업장은 임금 및 연장근로수당 등을 지급받지 못했다는 신고가 지속적으로 제기되는 곳이었습니다. 그럼에도 사업주는 청산 의지가 없는 고의·상습 체불사업장이었고요. 일반적인 근로감독의 경우 시정 조치를 취하고, 개선이 되지 않을 시 사법처리하는 과정을 거치는데 이 경우에는 적발 시 바로 사법처리가 가능한 특별근로감독을 실시했습니다. 사업주가 법령을 교묘히 악용해 근로자의 정당한 권리를 침해하고 있다고 판단했기 때문입니다."

2024 올해의
근로감독관 선정

부산고용노동청
광역근로감독과
고성은
근로감독관



공감과 이해를 바탕으로 한 갈등 중재

근로감독관의 업무 가운데 고성은 근로감독관이 가장 중요하게 생각하는 것은 위반한 사업장을 수사해 엄정 조치하는 것이 아니라 사업장이 노동관계법을 준수할 수 있도록 예방하는 것이라고. 이를 위한 선제조건이 바로 ‘공감과 이해’이다.

“임금체불은 사업주에게 경비절감의 문제일 수 있지만 근로자에겐 생계가 걸린 삶의 문제이죠. 다르게 회사의 존폐가 걸린 경영위기를 극복하려는 사업주의 어쩔 수 없는 선택일 가능성도 있고요. 서로의 상황을 공감하고 이해하는 감정이 기저에 깔려 있다면 발생하지 않을 문제일 수도 있고, 혹은 개선의 여지가 있는 해결과제일 수도 있습니다.”

노동 관련 사건은 대다수 근로자와 사업주 간의 첨예한 감정대립 상태에서 진행이 되는 만큼 갈등을 중재하는 근로감독관의 입장에서 객관적이고, 중립적인 시각은 무척 중요하다. 그리고 상호 갈등을 중재하는 과정에서 대상자의 입장을 충분히 공감해 주고 이해하고 있다는 것을 제대로 전달하는 것이 필요하다.

“갈등이 일어나지 않기 위한 전제조건도, 노동 사건을 중재하는데 있어 필요한 부분도 모두 이해와 공감이 필요해요. 노동관계법은 기업운영과 근로자의 권익을 상호 보호하기 위해 존재하는 것이지 누구 한 쪽의 이익만을 제공하지 않거든요. 이러한 부분이 잘 전달될 수 있도록 양 당사자의 이야기를 경청하면서 최대한 원만하게 갈등을 중재하기 위해 노력합니다.”

이를 위해 근로감독관이 반드시 갖춰야 할 자질이 바로 전문성과 공정성이다. 특히 노동관계법의 경우 지속적으로 개정되고 있고, 내용도 방대하기 때문에 이를 제대로 숙지해야 갈등



당사자들의 문제를 합리적으로 해결해나갈 수 있기 때문이다.

“누가 봐도 명확한 사건이야 법대로 처리하면 되겠지만 다툼이 있고, 해석의 여지가 있는 사건의 법적인 판단을 해야 할 때 어려움에 부딪히는 경우가 많아요. 그럴 때마다 동료 선·후배 감독관들과 토론하면서 신뢰를 줄 수 있는 결론에 도달하기 위해 노력하고 있습니다.”

갈수록 위법 사례는 교묘해지고 있다. 정보가 많아지니 피해가는 방법도 더 많이 알게 되는 것이다. 그럴수록 이를 관리·감독하는 근로감독관의 어깨는 무거워진다.

“저희가 더 많이 공부하고, 전문성을 갖추는 수밖에 없습니다. 부서 내 서로의 케이스를 공유하기도 하지만 경남, 창원 등 인근 지역의 근로감독관들과 서로의 조사 방법론을 공유하면서 조사 방식을 다변화하려는 노력도 하고 있고요.” 이러한 노력 덕분에 분명 우리의 근로환경은 나아지고 있다. 눈에 띠는 큰 변화가 일어나는 경우는 많지 않지만 그럼에도 조금씩 세상이 좋은 방향으로 변화하고 있는 것도 사실이다. 이를 위해 근로감독관들이 오늘도 사업장을 찾고, 근로자를 만나고 있다.

근로감독관도 근로자입니다

근로감독관이 특별사법경찰관의 지위를 갖추고 있다 보니 간과하게 되는 사실 하나. 그들 역시 가족을 부양하고 생계를 꾸려나가는 근로자라는 사실이다. 업무 특성상 감정적으로 대처되는 상황에 자주 맞닥뜨리고, 민원이 제기되는 경우가 많다 보니 이에 대처하는 과정에서 정신적, 신체적 스트레스에 노출된다.

작성민원과 갈등 환경에 자주 노출되는 부분 때문에 우울감을 느끼는 근로감독관도 많다고. 이에 고용노동부에서는 상담과 치료를 받을 수 있는 프로그램을 운영하며 업무상 스트레스를 완화하기 위해 노력하고 있다. 또한 수석 근로감독관을 두고, 하위 팀을 구성해 업무를 체계적으로 관리하고 문제 상황을 함께 처리할 수 있도록 시스템화하고 있다.

나 혼자만의 문제가 아닌 조직이 함께 고민하고 지원해 준다는 듯든함. 덕분에 고성은 근로감독관은 10여 년이 넘는 근로감독관 활동을 마음껏 펼쳐낼 수 있었다고 말한다.

“누구나 마음의 여유가 있어야 가정에서도 직장에서도 잘 해나갈 수 있고, 다른 사람의 이야기에 귀 기울여 줄 수도 있는 거잖아요. 많은 근로감독관들이 자신의 마음을 잘 들여다보면서 건강한 마음으로 일을 해나갈 수 있기를 바랍니다. 저 역시 어려운 순간엔 등을 토닥여주고, 도움의 손길을 내밀 수 있는 선배이자 동료로 함께 걸어가고 싶습니다.”



채용설명회부터 온라인 채용까지! 2025 대한민국 채용박람회를 가다

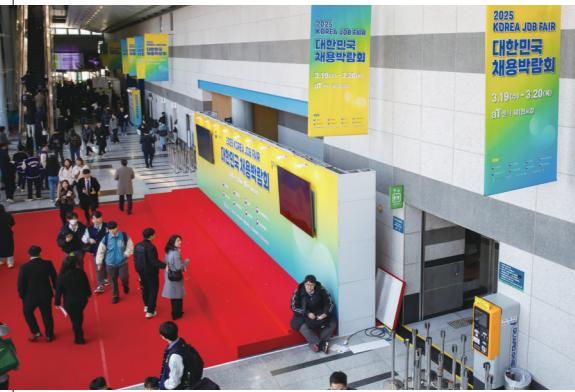
구직자들과 기업이 한자리에 모이는 2025 대한민국 채용박람회가 성황리에 개최됐다.

이른 아침부터 많은 취업 준비생들이 이력서를 손에 들고 행사장을 찾았고,

각 부스에서는 인사담당자들이 바쁜 손길로 면접을 진행하는 모습이 곳곳에서 눈에 띄었다.

그중에서도 주목받은 행사 현장을 찾아가 봤다.

글 차유미 사진 김경수



역대 최대 규모, 청년 구직자들의 열기로 가득

정부는 지난 3월 19일부터 20일까지 이틀간 서울 서초구 aT센터 제1전시장에서 2025 대한민국 채용박람회를 개최했다. 이번 채용박람회는 최근 고용이 둔화하고 있는 상황에서 구인기업과 구직자를 적극적으로 연결하기 위해 마련됐다. 고용노동부를 비롯한 기획재정부·교육부·과학기술정보통신부·문화체육관광부·산업통상자원부·보건복지부·중소벤처기업부 등 관계부처와 120여 개 기업이 참여했다. 첫날인 19일 사전등록 인원만도 5,000명을 넘어섰고, 이력서 컨설팅, 채용설명회, 현직자 특강 등 사전예약을 받은 부대행사는 모두 조기마감 됐다. 이번 채용박람회는 최초로 정부 관계부처가 공동 개최한 것으로, 산업별 우수기업과 청년 구직자가 직접 만나는 ‘만남의 장’을 민·관이 힘을 합쳐 마련했다는 점에서 의의가 있다.

한편, 현장박람회에 참가하기 어려운 전국 기업과 청년 구직자도 참가할 수 있도록 고용서비스 통합 온라인 플랫폼인 고용24를 통해 약 300개 기업이 참여하는 온라인 채용박람회도 3월 28일까지 운영됐다.

청년 실업 해소를 위한 실질적인 해결방안 모색

이번 채용박람회는 ‘기업채용관’, ‘커리어온스퀘어’, ‘내일온 스테이션’, ‘청년온 라운지’, ‘NEW 테크존’ 등 청년 구직자들의 취업에 도움이 되는 5개 프로그램이 운영됐다.

‘기업채용관’에서는 8개 분야(중소벤처기업, 월드클래스 중견기업, 콘텐츠산업, 외국인투자기업, 해외취업, 정보통신기술(ICT)기업, 바이오헬스관, 청년친화·일자리오픈기업)의 115개 우수기업이 직접 현장 면접을 진행하는 한편 기업 채용정보 등을 제공했다.

청년들의 발길이 끊이지 않았던 ‘내일온 스테이션’에서는 청년들의 직업탐색·채용면접을 지원하는 이력서·면접 컨설팅, 잡캐어 역량진단 체험·상담 서비스를 진행했다. 또한, 면접 시 신뢰감을 줄 수 있는 옷 색상이나 메이크업 톤 등을 추천하는 퍼스널 컬러·이미지 코칭을 진행함으로써 면접을 앞둔 청년들에게 “실질적인 도움이 되었다”라는 평가를 받았다. 또한, 입사(지원)용 증명사진을 무료로 촬영 후 현장에서 인화, 사진 파일을 전송하는 서비스를 제공함으로써 미처 사진을 준비하지 못한 구직자들에

게 큰 인기를 끌었다.

'기업과 청년이 만나서 정보를 공유하고 소통하는 광장'이라는 의미를 강조한 '커리어On 스웨어'에서는 채용설명회와 현직자 직무특강이 열렸다. 현대자동차, SK하이닉스, CJ제일제당, 넥슨코리아, ASML코리아, 카카오게임즈, 대원 제약, LIG넥스원, 에드워드코리아 등 9개 기업의 인사담당자와 현직자들이 나와 기업의 인재상, 취업 비결을 전수해 참여자들의 호평을 받았다.

청년 일자리 정책 소개도 재미있게

청년 일자리 정책을 재미있는 콘텐츠와 체험을 통해 알아보는 '청년On 라운지'도 마련됐다. 미래내일 일·경험, 국민취업지원제도 등 청년 일자리 정책을 재미있는 체험형 프로그램을 통해 소개하고, 체험을 마치면 선물(굿즈)을 주는 등

기존에 없던 다양한 방식으로 정책 소개도 이뤄졌다. 한편으로 'New 테크존'에서는 AR(증강현실), VR(가상현실)을 활용한 취업준비 온라인 강의 등 신기술 기반 직업훈련 콘텐츠를 체험할 수 있도록 했고, 구직장애인의 취업 전 직업능력을 평가하는 직업능력평가도구 및 장애인의 직장생활을 지원하는 보조공학기기가 전시돼 체험할 수 있도록 했다. 그뿐만 아니라 청년 등 구직자들의 취업 고민 해소를 위한 다양한 부대행사도 운영됐다. 채용박람회에 참가한 청년 등 구직자에게 고용센터 직업상담사들이 직접 1:1

자기소개서 클리닉을 제공하고, 청년들이 체험을 통해 다양한 청년고용정책을 알 수 있도록 체험형 홍보 프로그램도 제공됐다. 아울러 '일자리 정보 키오스크'를 통해 전국 기업의 채용광고, 직업훈련 정보를 검색·확인할 수 있도록 하는 등 한층 업그레이드된 채용박람회가 됐다.



미래 일자리를 미리 경험해 보고
원하는 기업의 채용정보도 알아보고
1:1 컨설팅을 통해 자신을 더 잘 알 수 있는
'기회의 장'이 마련됐다.



최지혜 씨

나를 더 많이 알 수 있는
기회가 됐어요!

일자리 관련 정보를 얻을 수 있고, 전문 컨설턴트 분들께 상담을 받을 수 있다고 해서 참가하게 됐습니다. 특히, 오늘 제게 어울리는 퍼스널 컬러 진단도 받고, 이미지 코칭도 들었던 것이 많은 도움이 됐습니다. 면접을 볼 때 어떤 컬러를 사용하면 면접관님들께 좀 더 긍정적이고, 적극적인 모습을 보여줄 수 있는지 확인할 수 있었어요. 또 패션, 메이크업 등에 적용해 단점이 될 수 있는 이미지를 보완할 수 있다는 것도 좋았습니다. 취업을 이루신 선배들의 강연도 있고, 체험도 할 수 있고, 게임도 할 수 있어서 오기를 잘했다는 생각이 듭니다. 내일도 와야겠어요(웃음)

청년들이여, 희망으로 점핑!

대구광역시청년센터

3포 시대를 넘어, 5포, 7포 시대를 이야기한다. 취업, 결혼, 출산에 이어 연애, 인간관계 여기에 꿈과 희망을 포기하는 우리 시대의 청춘들. 이들에게 실패해도 다시 불끈하게 하는 용기를, 불확실한 미래이지만 여전히 꿈꿀 수 있다는 희망을 전하는 사람들이 있다. 대구광역시청년센터 전략기획팀 이소영 팀장이 이끄는 '점핑으로 뛰어오르는' 대구만의 에너제틱 '점핑'의 이야기다.

글 김혜영 사진 김근호



❶ 먼저, 대구광역시청년센터는 어떤 곳인가

소개 부탁드려요.

이름 그대로, 대구광역시에서 청년을 위해 설립한 기관입니다. 2016년 7월 20일 개소한 이래 '청년이 살기 좋은 도시 대구'를 만들어가기 위해 청년의 삶에 주목해왔어요. 다양한 청년 이슈를 들여다보고, 이에 대한 해법을 청년들과 함께 고민하고, 시의 정책으로 반영하는 선순환 구조를 만들어가고 있습니다. 2024년부터는 중앙정부 거점 청년지원센터로 지정되면서 청년정책 종합전달체계로서의 역할을 하기 위해 노력하고 있습니다.

❷ 청년센터가 탄생하게 된 배경은

무엇이었나요?

당시 사회적으로 청년문제에 대한 주목도가 높아졌던 시기였어요. 기성세대의 기준에서 청년들의 문제를 단순히 '취업' 혹은 '고용'이라는 관점에서 바라보다 보니 제대로 맥을 짚지 못하는 느낌이었던 거죠. 그래서 직접 청년들의 목소리를 들어보자는 의견이 나오기 시작했고, 서울시가 선도적으로 '청년 허브'라는 명칭으로 청년 수당 같은 것을 도입했어요. 이러한 흐름에 맞춰 대구시도 같은 맥락에서 조례를 만들고 센터를 설립하게 된 것이죠. 센터 초창기 주요 업무가 '청년 정책 네트워크'였어요. 지금 대

구시에 제정된 청년 관련 조례들 대부분이 이 과정에서 청년들이 제시했던 정책들이 반영되었을 정도로 활발하게 의견들이 오고 갔어요.

❸ 청년의 문제를 청년의 목소리로

풀어낸다는 취지가 참 좋습니다. 이후에는 청년들의 삶을 더 깊숙이 들여다보는 활동들을 해온 것 같아요.

학교를 졸업한 뒤 취업 등을 통해 사회로 진입하는 그 사이의 기간을 '이행기'라고 부르는데요. 주거가 안정되고, 최소한의 생활을 보장받는 등의 복지가 이뤄져야 구직활동도 할 수 있어요. 기본권이 무너진 상태에서 구직활동에 실패를 겪게 되면 삶의 에너지가 급격하게 떨어질 수밖에 없어요. 그렇게 이행기가 길어지면 더욱 구직활동이 어려워지게 되고요. 우리 센터는 청년정책네트워크로 출발한 '활동그래'를 시작으로 주민참여예산을 활용해 경북대 내 학생들이 활용할 수 있는 공간 '다운나그래'를 개소했어요. 그 다음이 대구형 청년수당, 청년 상담소 등을 운영하는 '공감그래'가, 이어서 대구시 내 대학의 연합기숙사 건물 안에 청년지원사업을 운영하는 '행복그래'가 순차적으로 생겨났습니다. 청년들의 목소리에 부합하며 단계적으로 각각의 공간들이 탄생했다고 보시면 될 것 같아요.



Q 2024년 청년도전지원사업 최우수 운영기관으로 선정되기도 하셨어요. 이 사업에 지원하게 된 계기는 무엇이었나요?

'청년도전지원사업'은 이행기가 장기화된 상태에서 더 이상의 구직활동을 하지 않고 있는, 구직 단념 청년들을 대상으로 다시금 사회로의 진입이 가능하게끔 에너지를 전달할 수 있도록 지원하는 것이 목적이에요. 청년센터의 활동은 결국 청년들이 사회의 구성원으로서 자신의 역할을 수행해내며 자신의 삶을 오롯이 살아갈 수 있도록 지원하는데 그 목적이 있는데요. 청년도전지원사업은 센터의 목적에 가장 부합하는 사업이 아닐까 싶습니다. 사업공고를 보고, 지원하지 않을 이유가 없었어요.

Q 그렇다면 최우수 운영기관으로 선정된 이유는 무엇이라고 생각하시나요?

청년도전지원사업의 경우 5주, 15주, 25주로 나눠 각각 단기, 중기, 장기의 지원 프로그램을 운영하게 되는데요. 청년마다 구직 단념 기간의 정도, 구직활동에 대한 의지, 대외 활동의 적극성 등이 다르기 때문에 지원이 필요한 시기도 각자 달라요. 이들의 마음을 이해하고, 필요한 만큼의 소통을 이뤄내기 위해 우리 센터가 선택한 방법은 '크루'라는 제도를 만든 것이에요. 15명 내외로 이뤄진 크루에 지역활동가를 매칭해 개별 멘토링도 진행했어요. 수업 외에도 크루별로 같이 식사를 하기도 하고, 외부 프로그램을 신청해 같이 참여해 보기도 하면서 지속적으로 관계를 이어갔어요. 정기 교육에서는

100여 명의 대규모 인원이 함께 모여 듣게 되지만 이후에는 크루별로 활동을 이어갈 수 있기 때문에 집단 교육의 장점과 소규모 교육의 장점을 모두 가져갈 수 있었다고 생각합니다.

Q 2022년도부터 참여하고 있는데, 가장 보람된 순간이 있다면요?

사업이 종료되는 시점에 '이수식'을 가져요. 이 때 참여 청년들이 한자리에 모여서 그간의 소감을 한 마디씩 하는 시간을 꼭 가지거든요. 4시간을 꽉꽉 채워 그들의 이야기를 듣는 그 순간이 가장 보람되고 소중해요. 지금 내가 겪는 고민과 고통이 나 혼자만의 것은 아니라는 것을 알게 되었다거나, 혼자 있는 것을 가장 좋아하는 줄 알았는데 사람들 속에 함께 하는 즐거움을 알게 되었다는 고백들을 들을 때면 뭉클해지곤 해요. 그렇게 용기를 얻어 취업에 성공했다는 소식을 접할 때도 보람을 느끼고요. 또, 이 사업 참가자로 왔었던 청년 중에 이번 사업 크루 멘토로 신청해온 친구가 있어요. 내일 면접을 보기로 했는데, 이 사업이 주는 가장 긍정적인 효과를 직접 확인할 수 있게 되어 너무 설레고 기분이 좋습니다.

Q 올해도 청년도전지원사업을 이어가신다고 들었는데요. 목표나 계획이 있을까요?

매 사업 때마다 만족도조사를 실시하고 있습니다. 문항도 꼼꼼하게 작성하도록 만들어서 최대한 솔직하고 다양한 의견을 들으려고 하거든요. 지난해 조사에서는 취업활동을 지원하는 부분이 좀 강화됐으면 좋겠다는 의견이 있어서 이 부분을 프로그램을 구성할 때 반영해 보려고 해요. 전 이곳에 오는 청년들이 모두 정말

귀한 시간을 내어 온 것이라고 생각하고 있어요. 그 귀한 시간을 조금도 허투루 쓰고 싶지 않아요. 그래서 청년들의 삶에 조금의 에너지를 전달하고 그들의 미래에 희망 한 스푼 더 얹을 수 있다면 무엇이 되었든 그 역할을 최대한 해주고 싶어요. 대구광역시청년센터는 청년들을 위해서 언제든 문을 활짝 열어두고 있겠습니다.



매일 마시는 공기에 쾌청함을 더하다

대기환경기술자 & 실내환경관리사

황사와 미세먼지로 인해 희뿌옇게 변한 세상을 깨끗하게 청정할 수는 없을까.

누구나 한 번쯤 해 봤을 이 생각이 다양한 직업으로 승화되고 있다.

매일 마시는 공기에 건강과 행복을 더하는 직업들을 살펴본다.

글 강진우



대기환경 개선에 앞장서다

대기오염은 어느 한 분야만 잘 알고 있다고 해서 해결할 수 있는 문제가 아니다. 대기오염을 유발하는 원인이 워낙 다양한 데다가 역학 관계 또한 복잡다단하기 때문이다. 대기환경기술자 및 연구원은 이 같은 난관을 헤쳐 나가는 데 앞장서는 직업으로 대기오염 상태 측정, 대기환경 개선시설 개발 및 운용, 각 사업장 및 지역의 대기오염 총량 관리를 위한 배출량 산정 및 총량관리 계획서 작성·추진 등을 수행하는 대기오염 저감의 스페셜리스트다.

대기환경기술자 및 연구원은 대기오염 저감이라는 공동의 목표를 갖고 있지만, 취업처에 따라 세부 업무 내용이 달라질 수 있다. 예를 들어 정부 부처나 지자체의 유관부서, 관련 공공기관 근무 시에는 보다 큰 틀에서 대기오염 문제를 연구하고 이를 해소하기 위한 개선책과 기술을 개발하는 경우가 많다. 반면 특정 기업이나 환경컨설팅 업체 소속이라면, 소속 기업이나 컨설팅을 맡긴 기업 내에서 대기오염을 줄일 수 있는 구체적 방법을 수립·실행하는 역할을 맡을 가능성이 높다.

대기환경기술자 및 연구원이 되기 위해서는 환경공학, 화학공학, 생명과학 등 환경 분야나 기계공학을 전공하는 것이 유리하다. 대기 관리기술자, 환경측정분석사, 대기환경기사·산업기사, 온실가스관리기사·산업기사, 환경영향평가사 등의 자격증을 취득하면 취업 및 업무 수행에 큰 도움이 될 수 있다.

실내 공기를 맑고 깨끗하게

실내는 실외와 분리돼 있지만, 외부 공기가 수시로 유입되고 실내 자체에서도 다양한 원인으로 인해 공기오염이 일어나기 때문에 실내 공기 질 관리가 반드시 필요하다. 이는 하루 중 많은 시간을 실내에서 보내는 현대인들에게 매우 중요한 건강학적 문제로, 일반적으로 공기청정기를 설치·운용하는 정도로 실내 대기를 관리하는 경우가 많다. 하지만 많은 사람이 이용하는 다중이용시설의 경우 공기청정기 만으로는 공기 질 관리에 한계가 있는 게 사실이다.

실내공기질관리사는 이러한 어려움을 해결시켜 주는 전문 직업으

로서 실내환경관리사, 공기지능컨설턴트 등으로 불리기도 한다. 이들은 다중이용시설을 중심으로 실내 공기에 영향을 미칠 수 있는 시설 및 환경을 전문적으로 분석하고, 발견한 문제에 대해 선제적·적극적으로 대응하며, 환경과 건축물의 특성을 두루 고려해 실내 대기오염을 개선하고 쾌적한 공기 질을 유지할 수 있는 방안을 마련해 실행에 옮긴다.

실내공기질관리사도 앞서 소개한 대기환경 기술자 및 연구원과 대동소이한 전공과 자격증을 취득하면 유리하다. 여기에 더해 2022년 신설된 민간자격증인 실내환경관리사 자격증을 거친다면 실내환경개론, 건축물과 실내환경의 관계, 실내환경 오염물질제어 및 개선, 실내환경 관리 및 실무 등 실내 공기 질 개선과 관리에 있어 보다 다양한 내용을 공부하며 전문성을 쌓을 수 있다.



3월 3일 방영을 시작한 ENA 월화드라마 <라이딩 인생>이 “현실보다 더 현실 같다”. “리얼 공감 드라마”라는 호평 속에 30대 여성 시청자 타깃 시청률 전 채널 1위에 등극했다. 이는 육아 문제를 겪고 있는 직장인들의 모습을 반영하고 있기 때문일 터. 드라마에는 없고 현실에는 있는 육아지원제도에 대해 알아보자.

글 자유미 자료출처 ENA

“그깟 학원 때문에 회사를 그만둔다고?”

드라마 <라이딩 인생> 속 육아 이야기

갑작스러운 시터의 부재: 엄마, 아빠, 할머니까지 그야말로 ‘멘붕’

주인공 ‘이정은’은 직장에서도, 가정에서도, 아이의 교육에서도 쉴 틈이 없다. 남편이 도와준다고는 하나 직장인인 남편 역시 현실적인 방안이 없다. 결국, 돌봄이에게 맡겨 보지만 조부모로서는 남의 손에 맡기는 게 텁텁지 않다. 그러던 중 오랫동안 아이를 돌봐주는 아이 돌봄이가 예고도 없이 갑작스럽게 그만둔다. 여기서부터 본격적으로 드라마는 시작된다.

드라마에서는 아이의 학교를 위해 회의 중 달려 나가는 엄마, 학원 시간에 맞추기 위해 아이를 들쳐 안고 달리는 모습, 너무 급한 나머지 친정엄마에게 아이를 맡기고 달아나는 장면, 갑작스럽게 떠맡게 된 ‘반갑지 않은 보석’에 어쩔 줄 몰라 하는 할머니까지 한 번쯤은 겪어 봤을 직장인들의 삶이 그려진다. “그깟 학원” 때문에 회사에 사표를 낼까 고민해 본 적 있는 직장인이라면 누구나 공감할 만하다. ‘찐’ 현실이니까!



여기서 잠깐! 드라마에는 없고 현실에는 있는 육아지원제도

육아휴직제도는 부모가 아이를 돌보기 위해 일정 기간 일을 쉬는 것을 보장해주는 제도다. 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하인 자녀를 둔 근로자라면 이 휴직을 사용할 수 있다. 2025년 2월 23일부터 시행된 ‘남녀고용평등법’, ‘고용보험법’, ‘근로기준법’에 따라 부모가 각 1년씩 사용할 수 있게 됐다. 여기에 더해 육아기 근로시간 단축도 각 1년씩 추가할 수 있게 됐다. 또 육아휴직, 육아기 근로시간 단축 추가 사용분에 대한 급여도 지원받을 수 있다. 일·육아지원제도에 대해 상담이 필요하다면 고용평등 심층 상담서비스(1551-9811)를 이용할 수 있다.



01 「중장년 경력지원제」 시행을 위한 현장 간담회 개최



고용노동부는 3월 13일 한국경영혁신중소기업협회에서 「중장년 경력지원제」의 본격 시행을 위한 간담회를 개최했다. 중장년 경력지원제는 50대 중장년이 기존 사업장에서 퇴직하고 새로운 경력을 쌓아

재취업하길 희망하는 경우 '경력전환형 일·경험' 기회를 제공하는 사업으로, 2025년에는 910명 규모로 시범 추진된다. 이날 중장년 경력지원제에 참여를 희망하는 기업(4개소), 중장년(4명), 한국경영혁신중소기업협회 등이 참석하여 현장 안착방안에 대한 의견을 들었다.

02 조선업 맞춤형 외국인력 양성 시범사업 실시



고용노동부는 3월부터 울산광역시와 공동으로 '조선업 맞춤형 외국인력 양성 시범사업'을 실시한다. 울산시 주도로 우즈베키스탄 현지에서 조선업 맞춤형 훈련을 실시하면, 고용부가 고용허가제(E-9)를

통해 훈련 수료자를 울산시에 소재한 중소 조선업체에 매칭하는 것이다. 최근 업종별로 특화된 인력에 대한 요구가 제기되면서, 외국인력에 대해서도 맞춤형 직업훈련을 실시할 필요성이 커지고 있었다. 이에 따라 고용부는 외국인력의 수요자인 지방자치단체와 지역기업이 참여하는 협력모델을 신설했다.

03 글로벌 기술 인력 양성을 위한 업무협약 체결



한국폴리텍대학이 3월 12일 호주 TAFE NSW(호주 공립직업교육훈련기관)와 국제교류 네트워크 협력 강화를 위한 업무협약(MOU)을 체결했다. 이번 협약은 한국의 인구감소 및 다인종·다문화로의 사회 변화에

따른 공공직업교육 대응 전략을 모색하고, 선진 직업교육 사례를 통해 폴리텍대학의 미래 직업교육 실행 방안을 도출하기 위해 마련됐다. 이에 따라 두 기관은 학생·교직원 교류, 교직원 전문 역량개발 프로그램 운영, 직업교육 과정 개발, 학술 교류 및 정보 교류, 공동 콘퍼런스 및 학술회의 협력, 기타 협력이 필요한 사업에 대해 힘을 합친다.

04 임금체불 범죄 양형기준 강화 요청

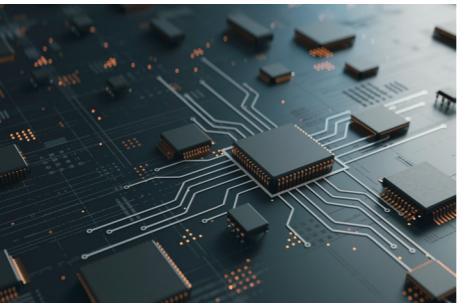


고용노동부 김문수 장관은 3월 11일, 대법원에서 이상원 양형위원회 위원장을 만나 임금체불 범죄에 대한 양형기준 강화를 요청했다. 이는 임금체불이 근절되지 않는 상황에서 처벌 수위를 높여 '벌금만 조

금 내면 그만'이라는 체불사업주의 안일한 인식을 바꾸겠다는 고용노동부의 강한 의지가 반영됐다. 김문수 장관은 임금체불 범죄에 대한 양형기준 강화를 거듭 요청하면서 "임금체불은 근로자와 그 부양가족의 생존과 직결되고 노동의 가치가 부정되는 인격권의 침해이며 사실상 임금절도·사기에 해당하는 중대한 민생범죄"라고 강조했다.

05

정부, 반도체 R&D 근로시간 규제 개선 의지 밝혀



고용노동부와 산업통상자원부는 3월 11일 판교 동진쎄미켐 R&D 센터에서 '반도체 연구개발 근로시간 개선 간담회'를 개최했다. 종합 반도체 기업(삼성전자, SK하이닉스), 반도체 소부장 기업(동진쎄미켐, 주

성 엔지니어링, PSK, 솔브레인, 원익IPS), 팹리스(리밸리온, 텔레칩스, 퓨리오사)를 비롯하여 대한상공회의소, 중소기업중앙회, 한국경영자총회, 한국반도체산업협회 등 경제단체가 총출동한 이번 간담회는 주 52시간 근로시간 규제에 대한 반도체 업계 현장의 애로를 청취하고 이를 해결하기 위한 정부 차원의 조치를 강구하기 위해 마련됐다.

06

2025년도 청년고용 포럼 개최

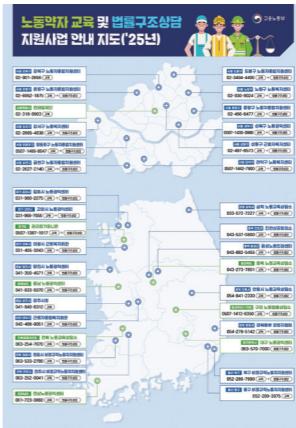


고용노동부는 3월 11일 직업능력심사평가원에서 2025년도 청년고용 포럼 1차 회의를 개최했다. 이날 포럼은 학계 및 현장 전문가와 함께 청년 일자리 문제를 다각도로 살펴보고, 정책 개선방안을 논의하고

자 마련됐다. 포럼에서는 1년 이상 '쉬었음' 경험이 있는 청년들을 대상으로 한 실태조사 결과와 수도권-지역 간 청년 일자리 격차를 통해 본 '쉬었음'의 원인을 논의했다. 또한, '쉬었음' 청년들이 겪는 심리적 불안을 해결하기 위해 청년 대상 심리상담 지원을 확대하고, 특히 초기 단계에 개입하여 장기화되지 않도록 해야 한다는 데 의견을 모았다.

07

노동약자 교육 및 법률구조상담 서비스 제공



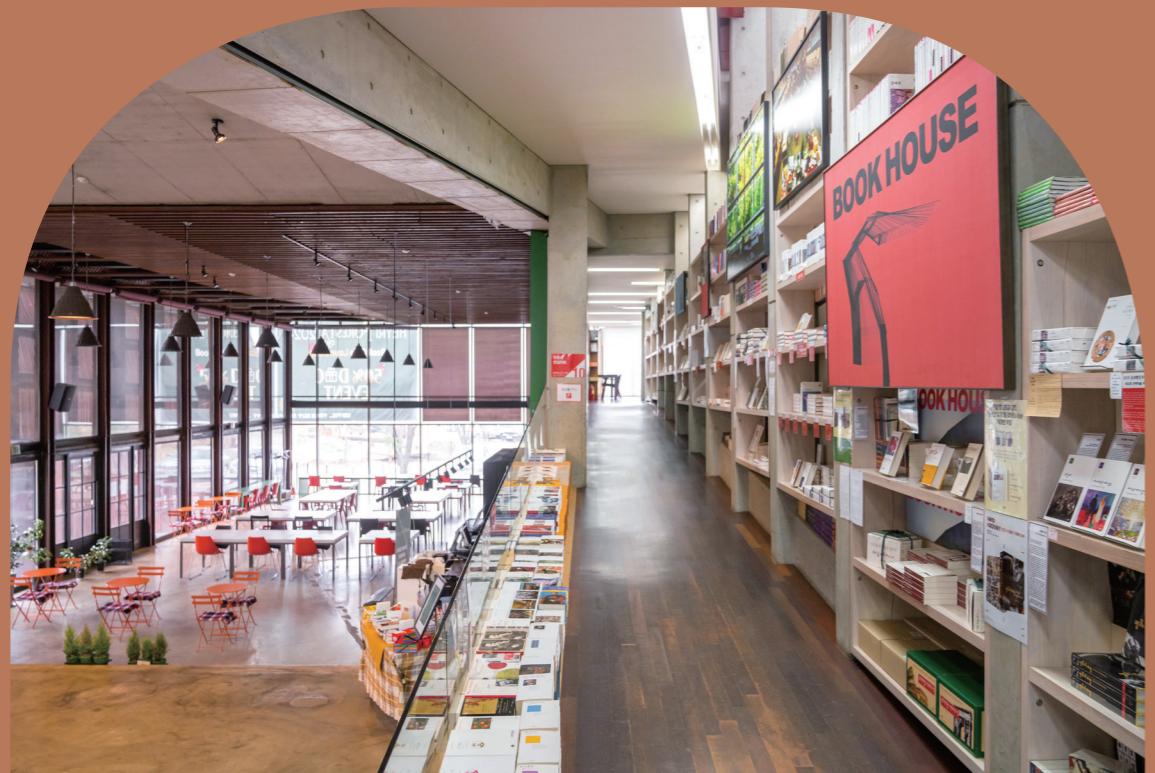
고용노동부는 공모를 통해 선정된 34개 지방자치단체를 통해 3월부터 2025년 노동약자 교육 및 법률구조상담 서비스를 제공한다. 이 사업은 지방자치단체가 노동약자 권리보호를 위한 사업을 계획하고, 정부가 심사를 통해 적정한 곳을 선정하여 사업추진에 드는 비용의 일부를 지원하는 방식으로 추진된다. 이 사업은 지식이나 정보가 부족해서 일터에서 자신의 권리를 제대로 행사하지 못하거나 노동관계법의 보호를 충분히 받기 어려운 영세사업장, 비정규직 근로자, 플랫폼 종사자, 프리랜서 등 노동약자의 권리보호를 위해 2024년부터 시행 중이다.

08

제4회 고용노동 공공데이터 활용 공모전 개최



한국산업인력공단은 한국산업안전보건공단과 함께 「제4회 고용노동 공공데이터 활용 공모전」을 개최한다. 응모작품은 3월 10일(월)부터 5월 15일(목)까지 접수한다. 이번 공모전은 '고용노동 공공데이터'를 활용한 창의적인 아이디어 발굴 및 혁신적인 제품·서비스를 개발하여 국민 삶의 질을 높이고자 마련했다. 응모 분야는 아이디어 기획, 제품 및 서비스 개발 2개 분야로 나누며, 관심 있는 국민 누구나(개인 또는 팀 2~4인 이내) 응모할 수 있다. 심사를 거쳐 최종 선정된 14점의 수상작에 대해서는 고용노동부 장관상 및 산하기관장상과 포상이 지급된다.



그곳에서라면 모든 게 좋다

파주 헤이리 예술마을

여기서는 계절을 온전히 느끼며 걸어도 좋고,
멋진 책방에 들어가 마음껏 책을 읽어도 좋다. 그뿐인가.
마을의 경치가 한눈에 보이는 카페에 앉아
차 한 잔 마시는 것만으로도 좋다. 파주 헤이리 예술마을에서라면,
보통의 하루가 특별해지는 경험을 하게 될 것이다.

글 김민영 사진 정우철



'파주'의 상징 헤이리 예술마을

경기도 파주는 많은 사람이 ‘힐링’을 위해 찾는 곳이다. 서울과 가까우면서 여유롭고, 고즈넉한 자연의 풍경을 만끽할 수 있는 데다가 읽고, 듣고, 보며 예술적 감각을 깨울 수 있어서 많은 사람의 힐링 스포트가 되었다.

그중에서도 헤이리 예술마을은 쉼과 문화를 제대로 누릴 수 있는 곳으로 사랑받는 중이다. ‘헤이리’라는 이름은 인근 마을 금산리 농요의 후반에 나오는 ‘에 헤이 에 헤이리’에서 유래되었다고 한다. 게다가 ‘지상에서 가장 아

름다운 마을’을 꿈꾸는 다양한 분야의 창작자와 예술가들이 공동체를 이루며 살아가는 덕분에 그 흔적들이 마을 곳곳에 묻어 있다. 수많은 갤러리, 아이들이 좋아하는 다양한 주제의 박물관과 전시관, 공연장, 소극장, 서점들이 그것이다. 무려 15만 평 규모에 빼곡히 들어선 예술공간들은 헤이리를 예술의 성지로 만드는데 한몫했다. 인사동과 대학로에 이어 2009년 12월 세 번째로, 문화지구로 지정될 만큼 예술적 가치를 인정받은 동네다.



헤이리 또 다른 재미, 건축기행

헤이리 예술마을 여행에서 빼놓을 수 없는 게 또 하나 있다. 바로 건축물이다. 걷다 보면 건물 대부분에서 ‘근사함’이 느껴지는데, 여기에는 다 이유가 있다. 마을을 이룰 때 건축가들은 페인트를 쓰지 않고, 지상 3층 높이 이상은 짓지 않는다는 기본 원칙을 지키고자 했다. 또한, 헤이리의 자연과 어울리게 설계하기 위해 노력했다. 그 결과, 헤이리 예술마을의 이름난 건축물들은 대부분 안과 밖이 구분되지 않거나, 지형을 그대로 살려 비스듬하거나, 사각형이 아니다. 어느 건축물 하나 눈길이 가지 않는 것이 없기에, 그저 걸으며 건축물을 감상하는 것만으로도 재미가 있다.

서점이자 북카페인 한길북하우스는 헤이리 예술마을의 터줏대감과도 같은 곳이다. 김준성 건축가가 그랜드 피아노를 콘셉트로 설계했는데, 외관뿐만 아니라 내부의 설계 역시 독특하고 멋스러워 2008년 김수근문화상 건축 본상을 수상하기도 했다. 안으로 들어서면 탁 트인 공간에 긴 복도, 그 옆에 빼곡하게 자리를 차지하고 있는 여러 종류의 책들에 자연스럽게 시선이 간다. 1층과 2층 사이의 한 공간에는 ‘헤이리



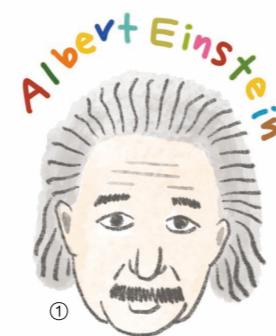
건축물’에 이야기를 모아놓은 책도 만나볼 수 있다. 헤이리 예술마을의 근사한 건축물은 여기뿐만 아니라 곳곳에 자리한다. 위에서 아래로 바라보면 더 멋진 도자미술관부터, 협간을 콘셉트로 만든 예약제 음악감상 공간 카메라타, 꽈희수 건축가가 설계했다는 대형카페까지 건축기행을 떠나온 것 같은 착각마저 듦다.



자연과 교감하며 마을 곳곳을 누비다

헤이리 예술마을의 공간에서 충분히 시간을 보냈다면, 바깥으로 가보자. 헤이리는 공간 곳곳이 간직한 매력도 크지만, 자연이 주는 매력 역시 큰 동네이기 때문이다.

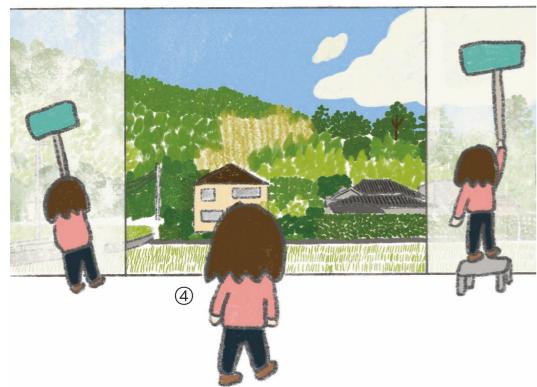
영어로 ‘헤이리’ 글자를 본떠 만든 조형물이 있는 ‘통일동산갈대광장공원’은 봄날, 헤이리를 찾은 사람들이 가장 많이 시간을 보내는 곳 중 하나다. 그 길을 따라 쭉 올라가면 나오는 느티나무는 500여 년의 세월 동안, 이 땅을 지켜왔다. 하지만 오랜 세월 탓일까. 한때는 나무 밑동이 텅 비고, 병든 채 방치되어 있었다고 한다. 이 모습을 안타깝게 여겨던 마을 사람들은 마을의 노거수를 복원하는 ‘아름지기 프로젝트’를 시행했고, 노력 끝에 느티나무는 지금까지 마을을 지킬 수 있게 되었다. 푸른 잎이 무성해지면 느티나무의 모습은 더 멋지다고 하니, 그때 다시 찾 아봐도 좋다. 느티나무 길을 뒤로하고 다시 또 구불구불 난 길을 따라 걸어 본다. 걸으면서 느낀 것은 헤이리 예술마을의 길은 반듯하지 않다는 것이다. 자연이 만든 이 굴곡진 길에 마을의 이야기가 더해져서일까. 산책길이 더 없이 풍요롭기만 하다.



단순한 재능보다는 스스로 깊이 있는 질문을 던지고
답을 찾아가는 과정이 더 중요하다는 뜻이다.



내 세상은 내가 생각한 만큼
딱 그만큼 커진다.



내 한계 안에서만 살고 싶다면
매일 똑같은 생각을 하고



내 세상을 조금씩 넓혀가고 싶다면
다른 것에 호기심을 갖고 받아들여보자.

생각보다 괜찮은 걸!



생각보다 괜찮은 걸!



비를 쫄딱 맞으면 금방 감기에 걸릴 것 같아 싫었는데
이상하게도 뜯밖의 상쾌함과 시원함이 느껴졌다.



선입견을 갖고 있는 것들을 하나씩 꺾어보기로 했다.



우산이 없었던 날 비를 왕창 맞았던 기억이 있다.



마냥을 계기로 직접 경험해 보지 않은 것은
섣불리 단정짓지 말자고 생각했고



<카라멜 마끼아토>
달해서 싫을 것 같았는데
과연 날 마시니 꽤 괜찮네!

나는 어떤 편견을 갖고 있는지 생각해 보자.
의외로 내가 싫어하는 것이 아닐 수도 있다.

시간과 집중력의 누출을 막는 '타임 블로킹'

누구나 24시간을 온전하게 활용하고 싶어 하지만, 열심히만 한다고 해서 이를 실현할 수 있는 건 아니다. '타임 블로킹(Time Blocking)'은 나도 모르게 새어 나가던 시간과 집중력을 되찾을 수 있는 스케줄 관리법으로, 업무 효율성 극대화를 추구하는 이들의 큰 사랑을 받고 있다.

글 강진우



● 효율성은 높이고, 스트레스는 줄이고

타임 블로킹(Time Blocking)은 이름 그대로 일과 시간을 몇 개의 블록(구역)으로 나누고, 각 블록마다 특정 업무를 배정해 집중 수행하는 시간 관리법이다. 이 방법은 많은 성공한 사업가와 생산성 전문가들이 애용하는 기법으로도 알려져 있다. 정해진 시간 동안 한 가지 일에만 몰입하는 방식이다 보니 집중력을 향상시킬 수 있으며, 불필요한 일들로 인한 시간 낭비를 줄일 수 있다. 이렇게 하면 업무 효율성이 극대화 됨은 물론, 자연스럽게 전체 업무 시간도 줄일 수 있어 스트레스 경감에도 도움이 된다. 몇 가지 규칙만 잘 지키면 타임 블로킹을 나의 일과에 제대로 이식할 수 있다. 첫째, 일의 우선 순위를 정하는 것이다. 일과 동안 해야 할 일을 나열하면 급하게 처리해야 할 일, 반드시 특정 시간에만 할 수 있는 일, 중요하지만 마감 기한이 여유로운 일 등으로 업무를 구분할 수 있다. 업무를 중요도에 따라 정했다면 이를 바탕으로 업무 블록을 설정하고 해당 시간에는 오직 그 일만 집중하면 되는데, 이를 위해 거쳐야 할 과정이 있으니 바로 업무 방해 요소를 제거하는 것이다. 예를 들어 보고서 작성 시간에 이메일·SNS·메신저 등의 알람을 꺼놓고 불필요한 미팅을 잡지 않는 등의 노력을 한다면 한층 내실 있는 보고서를 작성할 수 있다.

일하다 보면 정해 놓은 일정에 변동이 생기기 마련인데, 이럴 때는 스트레스를 받을 필요가 없다. 어차피 업무별 시간 블록이 정해져 있으므로, 해당 시간을 상황에 따라 앞뒤로 조정하면 그만이다. 이런 과정을 지속적으로 거치면서 일과를 리뷰하다 보면 어느새 나만의 타임 블로킹 노하우가 켜켜이 쌓일 것이고, 하루를 더욱 알차게 보낼 수 있을 것이다.

- 집중력 향상
- 시간 관리 효율화
- 할 일 목록보다 실천 가능성 증가
- 워크-라이프 밸런스 유지

● 타임 블로킹 실현을 돕는 아이템 & 앱

구글 캘린더

일정 관리 웹 서비스이자 모바일 앱이다. PC·태블릿·PC·스마트폰 등을 통해 구글 캘린더를 작성하면 구글 계정에 로그인돼 있는 모든 IT 기기에 일정이 동기화되므로 주요 업무를 빠짐없이 체크하고 수행할 수 있다. 업무 형태나 중요도 등 사용자의 상황에 따라 일정의 색상을 설정할 수 있어 더욱 편리하다.

타이머 시계

보다 직관적으로 타임 블로킹을 수행하고 싶다면 타이머 기능이 특화된 타이머 시계를 구입해 활용하는 것도 좋다. 요즘에는 5·10·25·30·50분 등 별도의 설정 과정 없이 원하는 시간을 한 번의 동작만으로 실행하는 기능이 탑재된 타이머 시계가 다수 출시되고 있으니, 취향에 맞는 제품을 골라 사용하면 도움이 될 것이다.

노이즈 캔슬링 이어폰

집중 업무 시간에는 불필요한 외부 자극을 차단하는 게 중요하다. 팀과 동료들의 이해를 구할 수 있고 소통에 방해가 되지 않는 선에서 노이즈 캔슬링 이어폰을 활용한다면 업무 몰입도 향상에 큰 도움이 될 수 있다. 여러 사정으로 이어폰이 부담스럽다면 스펜지 귀마개를 활용하는 것도 하나의 방법이다.

신에게는 아직 12척의
배가 날아있사옵니다.



'함께'라서 의미 있는 단어

열세의 조선 수군이 우월한 화기와 적절한 전법을 구사하여 일본의 수군을 괴멸시킬 수 있었던 것은 이순신이라는 명장과 그를 따르던 조선 수군이 하나의 목표를 향해 진격했기 때문이다. 우리가 일상적으로 사용하고 있는 '리더십'과 '팔로워십'이라는 두 단어는 대조적인 개념이지만, 이들이 결합되어 '펠로우십'이라는 새로운 의미를 창출해낼 때 비로소 진정한 협력과 성취를 이루는 기반이 된다.

글 차유미 자료 <리더십의 또 다른 얼굴 팔로워십>, <변혁적 리더십과 팔로워십, 업무몰입의 관계>, 네이버 국어사전 외

리더십 + 팔로워십 ∞ 펠로우십



"나를 따르라" "팔로잉 되었습니다"

단어들의 사전적 의미를 보면, '리더십(leadership)'은 무리를 다스리거나 이끌어 가는 지도자의 능력을 뜻한다. '팔로워십(followership)'은 추종자 정신 혹은 추종력으로 어떤 개인이 자신이 속한 조직, 팀, 무리에서 맡은 역할을 의미한다. '펠로우십(fellowship)'은 유대감, 동료애 또는 이해관계·목표·사상을 공유하는 단체를 일컫는다.

먼저, 리더십은 주로 리더가 조직이나 팀을 이끌고 방향을 제시하는 역할에 초점을 맞추는 개념이다. 좋은 리더는 목표를 명확히 하고, 구성원들에게 비전과 영감을 주며, 그들이 공동의 목표를 달성할 수 있도록 돋는다. 리더십은 단지 사람들을 이끄는 힘만을 의미하지 않는다. 그보다 중요한 것은 사람들의 신뢰를 얻고, 그들을 격려하여 한 방향으로 나아가도록 만드는 과정이다.

반면, 팔로워십은 리더를 따르며 그 방향을 믿고 따라가는 역할에 중점을 둔다. 팔로워는 리더의 비전과 결정을 이해하고, 이를 실행에 옮기며, 필요할 때 피드백을 제공하는 역할을 한다. 이처럼 팔로워십은 단순히 리더의 지시를 따르는 것을 넘어서, 리더와의 상호작용을 통해 공동의 목표를 이루려는 의식적인 노력과 참여가 필요하다.

리더십과 팔로워십은 그 자체로 중요한 역할을 하지만, 이 둘이 결합될 때 비로소 펠로우십이라는 진정한 의미가 나타난다. 펠로우십은 단순히 리더와 팔로워의 관계를 넘어, 서로의 역할을 이해하고 존중하는 공동체적 정신을 담고 있다. 여기서 중요한 점은, 리더와 팔로워가 서로를 향한 존중과 신뢰 속에서 공동의 목표를 향해 나아갈 때, 조직이나 팀은 더 큰 성과를 이룰 수 있다는 것이다.

조직의 성패는 '능력' 아니라 '상호작용'이 중요

리더십이 그 의미를 실현하기 위해서는 '열정적' '지성적' '자발적' 팔로워십을 필요로 한다. 이는 어떤 무리, 조직, 팀의 성공과 실패는 리더가 팔로워를 잘 이끄느냐만이 아니라 팔로워가 리더를 얼마나 잘 따르느냐에도 달려 있다는 의미를 담고 있다. 따라서, 리더십과 팔로워십이 펠로우십으로 이어질 때, '함께'라는 가치는 더욱 강력하게 발휘된다. 이는 각자가 리더나 팔로워로서의 역할을 넘어, 서로를 지원하고 격려하며 공동의 목표를 이루기 위해 협력하는 과정에서 더욱 빛을 발한다.

펠로우십은 단순히 역할을 나누는 것을 넘어서, 리더와 팔로워가 서로의 성장과 성공을 위해 함께 노력하는 공동체 정신을 의미하기 때문이다. 지금까지 살펴보았듯이 리더십, 팔로워십, 그리고 펠로우십은 모두 중요한 요소이지만, 이들이 유기적으로 결합하여 하나의 목표를 향해 나아갈 때 비로소 진정한 의미를 갖게 된다. 혼자로서는 어떤 의미도 갖지 않는다. 함께 일 때 비로소 빛나는 단어들이다.



「월간 내일」과 함께 하는 QUIZ



「월간 내일」 2025년 4월호를 읽고 모의고사에 응시해 보세요!
정답자 중 추첨을 통해 커피 쿠폰을 보내드립니다.
독자 여러분의 많은 참여를 바랍니다.



OX형 제출범위: MOEL 아카이브

1. 근로자 이음센터는 일하는 국민의 권익 보호와 이해 대변을 위한 공간으로,
올해부터는 프리랜서·플랫폼 종사자도 이용할 수 있다. (O, X)
2. 근로자 이음센터는 고충 상담을 접수하는 곳으로 법률 전문가의 도움을 받을 수 없다. (O, X)

객관식 선택형 제출범위: 어땠을까

다음 중 옳은 것을 모두 고르시오.(복수선택)

- ① 육아휴직은 부모 모두 사용할 수 있다. ② 육아휴직과 육아기 근로시간 단축은 하나만 쓸 수 있다.
③ 육아휴직은 나눠서 쓸 수 있다. ④ 육아휴직은 초등학교 2학년 자녀까지 가능하다.



참여방법 | 이벤트는 QR코드를 통해 응모하실 수 있습니다.

- Step 1** 스마트폰으로 QR코드 스캔
Step 2 이벤트 응모 입력 후 제출



* 참여기간
2025년 4월 20일(일)까지

* 당첨자에게
별도로 연락드립니다.

3월호 당첨자 축하드립니다!

강○준(9137)	김○태(5674)	임○라(3940)	최○수(8709)
권○진(7628)	김○성(8807)	전○동(6289)	황○연(2179)
김○진(1853)	서○이(8489)		

「월간 내일」 구독 및 구독 해지 방법

- ❶ 「월간내일」 웹진에 접속합니다.
- ❷ [QUICK MENU]를 클릭하고, '구독신청 및 해지'를 클릭합니다. 또는 홈페이지 제일 아래의 '구독하기' 버튼을 클릭합니다.
- ❸ 구독하시려면 '신청하기' 버튼을, 구독을 해지하시려면 '해지하기' 버튼을 클릭합니다.



※ 구독 및 해지를 위해 정보입력 및 개인정보 수집에 동의하여야 합니다.

고용노동부는 가까이 있습니다



고용노동 제도·정책 소식이 궁금할 때,
고용노동부와 소통하고 싶을 땐
QR를 스캔하세요!



웹진



유튜브



인스타그램



페이스북



블로그



트위터

