

월간 내일

September 2025
Vol.604



배우 오정세



CONTENTS

말 없는
설득의
기술



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

08

다짜고짜 설문

협상은 모든 사람의 기술이다

10

일잘러를 만나다

'사람이 변화의 주체' 조직 문화의 새바람을 일으키다
(주)코스메카코리아

16

내일 인터뷰

Scene을 장악하고心を 사로잡다
배우 오정세



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

20

MOEL 아카이브

노조법 2·3조 개정안 국회 본회의 통과
고용노동부, 후속 조치 신속 추진

24

굿 파트너

청년 자립의 출발점 '내 일'로 '내일'을 응원하다
서울서부고용복지플러스센터

28

체인지업! MOEL

'안전한 일터 프로젝트' 본격 가동

32

함께 하는 MOEL

당신의 길을 찾아주는 날,
잡케어 서비스로 구직자와 동행하다

36

내일 로그

'디지털 디톡스'에 전문성을 더하다
디지털중독예방지도사

38

어땠을까

<노무사 노무진>이 보여준 리얼리티



일하는 사람들의 워라벨을 위한
다양한 문화정보

40

MOEL 뉴스

44

아보하 스포트

역사가 만들어낸 보물, 동굴탐험
정선 화암동굴

48

내일 톨

• 어떤 생각을 습관처럼 하고 있나요
• 일상 속의 협상

50

취향시대

업무 생산성 향상의 '스마트한' 동반자

52

직장인 어휘 캘린더

성향 언어가 말하는 우리들의 자화상

54

내일 모의고사

September 2025 Vol. 604

고용노동부 소식지 「월간 내일」

발행처 고용노동부 발행인 고용노동부 장관 주소 세종특별자치시 한누리대로 422 정부세종청사 11동
전화 044-202-7751 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

조용한 무게, 협상력

협상은 감정의 싸움이 아닙니다.
서로 다른 이해관계가 마주칠 때, 그 사이에서 길을 찾는 일입니다.
말을 많이 한다고 유리한 것은 아니며,
오히려 조용히 흐름을 읽고 결정적인 순간에
한마디를 던질 줄 아는 사람들이 판을 움직입니다.

넬슨 만델라 전 대통령은 그런 점에서 역사적인 협상가였습니다.
그는 27년의 수감 생활을 마치고도 보복이 아닌 화해를 택했고,
백인 정권과의 끈질긴 대화를 통해
남아공 최초의 민주 선거를 이끌어냈습니다.
그 결과, 인종 갈등이 폭발 직전이던 나라가
평화로운 정권 교체를 이루는 전환점을 맞이했습니다.





애플의 CEO 팀 쿡 역시 뛰어난 협상력으로
회사를 한 단계 끌어올린 인물입니다.
그는 스티브 잡스 사후 불안정하던 애플을 안정시키며,
중국 정부와의 복잡한 조율, 글로벌 공급망 협상,
심지어 경쟁자와의 협업까지 조용하고 신중한 방식으로
성공시켰습니다. 특히 기술 유출 우려 속에서도
‘제조는 중국, 통제는 애플’이라는 원칙을 지켜내며
기업의 주도권을 확고히 했습니다.

결국 협상력이란 이기기 위한 기술이 아니라
흔들리지 않는 태도입니다.
목소리를 높이지 않아도 상대가 경청하게 되는 사람,
설득하지 않아도 신뢰를 남기는 사람.
조용하지만 단단한 존재가 가장 강한 협상가가 아닐까요.

협상은 모든 사람의 기술이다

협상 스타일 점검

회의에서 의견을 관철시키는 일, 팀원과 역할을 조율하는 일, 심지어 친구와 식당을 고를 때도 우리는 매일 협상 속에 있다. 하지만, 정작 나의 협상 감각은 얼마나 알고 있을까? 협상은 타고나는 재능보다도, 스스로의 성향을 이해하고, 필요한 기술을 채워가는 과정이다.

글 편집실

당신의 협상 스타일 테스트

간단한 문항을 통해 당신의 협상 유형을 분류해보는 셀프 테스트입니다.

각 문항에서 가장 자신에게 가까운 하나를 선택해 주세요.

Q1. 협상 전에 나는...

- A. 자료, 조건, 전략을 철저히 준비한다.
- B. 대략 방향만 잡고 유연하게 대응하려 한다.

Q3. 대화 중 나는...

- A. 목표를 잊지 않고 흐름을 주도하려 한다.
- B. 상대의 말에 공감하며 관계를 유지하려 한다.

Q5. 협상이 끝났을 때 나는...

- A. 계획대로 이루어졌는지 따져본다.
- B. 결과보다 관계가 나쁘지 않았는지를 먼저 본다.

Q2. 상대가 내 제안을 거절하면...

- A. 왜 그런지 분석하고 다른 대안을 제시한다.
- B. 일단 분위기를 살피고 감정적으로 반응하지 않으려 한다.

Q4. 원하는 것을 얻기 위해 나는...

- A. 우선순위를 정하고 포기 가능한 선을 미리 설정한다.
- B. 상황에 따라 조율하고 상대의 반응에 맞춘다.

결과 유형

전략형 협상가 (A가 4개 이상)

철저한 준비와 목표 중심의 사고가 강점. 논리적이며 조건 설정에 능하지만, 감정적 요소를 간과할 수 있어요.

유연형 협상가 (B가 4개 이상)

상대 중심적 사고, 감정 조절에 강점. 즉흥 대응과 관계 유지에 능하지만 목표 흐름 주의.

조율형 협상가 (A와 B 3:2 비율)

전략과 감정, 목표와 관계 사이에서 균형을 맞추려는 성향. 상황에 따라 성과형·공감형으로 달라질 수 있어요.



성공적인 협상을 위해 1이 가장 요구된다!

상황을 분석하고 판단하는 능력

협상은 종종 감정이나 순간적인 판단에 휘둘리기 쉽지만, 객관적인 시각을 유지하는 것이 무엇보다 중요합니다. 감정에 치우치지 않고 상황을 분석하시면 협상의 흐름을 주도하시며 합리적인 결과를 도출하실 수 있습니다. 특히 상대방의 주장, 이해관계, 시간적 여유 등 여러 변수를 고려하시는 과정은 협상을 보다 안정적이고 신뢰감 있는 분위기로 이끌어 드립니다. 객관적인 판단은 불필요한 갈등을 줄이고 상호 존중의 기반 위에서 대화를 이어가실 수 있게 합니다. 결국 협상의 성공은 서로에게 균형점을 찾고, 객관성을 유지하실 때 가능해 집니다.

서울시 강서구
서혜실 씨

이해관계를 파악하고 공감하는 능력

예전에 주요 고객사와의 계약 조건을 조율하는 중요한 협상 자리에 참여했습니다. 그 과정에서 상대방이 특정 조건에 민감하게 반응하는 모습을 세심하게 관찰하고, 그 이유를 적극적으로 질문하며 이해하려는 노력이 큰 역할을 했습니다. 고객사의 입장을 충분히 공감한 뒤 실질적으로 도움이 될 수 있는 대안을 제시함으로써, 서로가 만족할 수 있는 조건으로 협상을 성공적으로 마무리할 수 있었습니다. 이를 통해 상대방의 입장을 공감하는 태도가 협상의 본질이자 신뢰 관계 형성의 핵심임을 깨달았습니다.

경기도 양주시
장정아 씨

상대방의 니즈를 파악하는 능력

협상에는 감정 읽기, 말재주, 지식, 포커페이스와 배짱 등 여러 요소가 필요하다. 그러나 무엇보다 중요한 것은 상대방이 최우선으로 원하는 것과 차선으로 허용할 수 있는 범위를 파악하는 일이다. 이를 알 때 비로소 내가 가진 패를 보여주며 협상에서 주도권을 잡을 수 있다. 아 이와외의 일상에서도 이런 협상력이 쌓이고 있는데, 예를 들어 TV 시간을 조금 허용하는 대신 학습이나 취침 시간을 조율하는 식이다. 사춘기 때는 다르게 흘러갈 수도 있겠지만, 밀고 당기며 상대가 이겼다고 느끼게 하는 것이 결국 원하는 결과를 끌어내는 길이라 생각한다!

경기도 수원시
윤미경 씨



회의 중 갑자기 질문을 받거나, 예상치 못한 상황이 닥쳤을 때 필요한 건 '순발력'입니다. 준비된 자료만큼이나 중요한 건 순간의 애드리브죠. 10월호에서는 애드리브가 빛나는 순간에 대해 생각해 봅니다.



'사람이 변화의 주체' 조직 문화의 새바람을 일으키다

(주)코스메카코리아

글로벌 화장품 ODM·OEM 전문기업 (주)코스메카코리아는 최근 '일터혁신 상생컨설팅'을 통해 눈에 띄는 조직문화 개선을 이뤄내며, 2025년 일터혁신 우수기업으로 소개됐다. 의사결정의 투명화, 부서 간 협업 강화, 자율적인 참여문화 정착 등 다양한 변화가 조직 전반에 안착하며, 구성원 중심의 기업문화를 실현하고 있다. 변화의 바탕에는 구성원 스스로의 주도성과 자발성이 자리하고 있다.

글 차유미 사진 이대원

치열한 경쟁 속, '일터혁신'으로 돌파구 찾다

글로벌 품질 경쟁 시대, 조직의 내면을 돌아본다. 코스메카코리아는 1999년 설립된 화장품 연구·개발·제조(ODM/OEM) 전문기업으로, 국내 본사와 미국·중국 등 글로벌 생산 거점을 기반으로 스킨케어, 색조, 선크어 제품을 세계 시장에 공급하고 있다. R&D 역량과 품질관리 시스템을 바탕으로 고객 맞춤형 토털 서비스를 제공하며 글로벌 경쟁력을 키워왔다.

하지만 최근 화장품 시장은 급변하고 있다. 고객의 니즈는 더욱 세분화되고, 글로벌 품질 기준도 강화되는 추세다. 이에 따라 코스메카코리아는 외형적 성장뿐만 아니라, 내부 조직의 체질 개선과 일하는 방식의 혁신이 필요한 시점이라 판단했다.

이를 계기로 참여한 것이 고용노동부와 노사발전재단이 지원하는 '일터혁신 상생컨설팅'이다. 회사 내부에서는 일부 부서에 업무가 과도하게 집중되고, 단편적인 의사소통 방식이 협업의 장애 요인이 되고 있다는 진단이 있었고, 외부 컨설팅을 통해 보다 객관적인 시선에서 조직의 문제를 진단하고 개선 방향을 설정하고자 했다.

소통 구조 재설계, 보고 중심에서 참여 중심으로

컨설팅의 첫 단계는 내부 진단이었다. 전문가들은 구성원 인터뷰, 설문조사, 현장 분석 등을 통해 커뮤니케이션 방식과 업무 프로세스를 세밀하게 점검했다. 그 결과, 가장 먼저 손봐야 할 항목으로 일방적인 보고 체계와 수직적 의사결정 구조가 지목됐다.

이에 따라 코스메카코리아는 회의와 보고 중심의 업무문화를 전면 재정비했다. 단순 실적 보고에서 벗어나 의사결정 중심의 회의로 전환하



고, '결정'과 '실행'을 위한 협의체로서 기능하도록 운영방식을 개편했다. 보고서 양식도 축소·간소화하여 핵심 정보만을 전달하고, 상호 공유와 피드백이 가능하도록 체계를 구성했다. 이와 함께 문제 해결을 위한 의견 제안 활동을 독려하고, 구성원 누구나 자유롭게 참여할 수 있는 개선 아이디어 공유 플랫폼도 구축했다. 이를 통해 구성원들은 단순히 지시를 받는 수동적 역할에서 벗어나, 조직 운영에 능동적으로 참여하고 있다.

컨설팅 초기에는 변화에 대한 낯센도 있었지만, 참여 경험이 축적되면서 자율성과 책임의식이 높아졌고, 그 결과 실질적인 소통이 이루어지는 문화가 자리잡기 시작했다.



코스메카코리아는 '사람 중심'이라는 철학을 바탕으로 조직문화와 업무방식을 바꾸며, 구성원이 주도하는 지속 가능한 변화의 모델을 실현하고 있다.

**협업 강화와 업무 유연화로
조직의 민첩성 향상**

일터혁신의 한 흐름은 업무 방식을 더 유연화한 데 있다. 조직도 특정 인력에게 일이 물리지 않도록 다양한 시도를 하고 있으며, 구성원들이 여러 업무를 경험하며 협업 역량을 넓힐 수 있도록 운영하고 있다.

이를 통해 자연스럽게 업무 효율성과 대응력이 조금씩 개선되고 있으며, 구성원들 역시 각자의 자리에서 품질과 효율 향상에 자발적으로 참여하고 있다. 이러한 변화는 직무 만족도와 몰입도를 높이는 데 도움이 되고 있으며, 소속감이 점차 높아졌다.

사람 중심 경영, ESG와 함께 실천하다

코스메카코리아는 일터혁신을 단기 성과 중심이 아닌 '사람 중심 경영'의 연장선으로 보고 있다. 직원 개개인의 참여와 성장을 조직의 지속 가능성과 연결짓고, 성과보다 과정, 지시보다 자율, 형식보다 실질을 중시하는 문화를 구축하고 있다.

회사의 비전인 'Global Best OGM Company'는 고객, 구성원, 파트너와의 동반 성장을 핵심으로 삼는다. 기업명에 '코리아'를 담은 것 역시 "우리의 기술로 세계 시장을 선도하자"는 조임래 대표이사 뜻이 반영된 것으로, 글로벌 경쟁력을 갖춘 한국형 OGM 전문기업으로 성장하겠다는 강한 의지를 상징한다. 이를 위해 투명한 경영, 열린 소통, 윤리적 책임, 장기적 관점의 인재 육





성을 실천하며 기업 철학을 구체화하고 있다. 뿐만 아니라 ESG 경영도 조직 운영 전반에 내재화되고 있다. 친환경 생산 설비 투자, 안전보건 시스템 구축, 가족친화제도 확대 등을 통해 지속가능한 일터 조성을 실현하고 있으며, 최근에는 디지털트윈 기반 산업재해 예방 플랫폼 개발에도 박차를 가하고 있다. 이처럼 코스메카코리아는 변화의 중심에 사람을 놓고, 기술과 시스템을 수단으로 삼아 더 안전하고, 더 신뢰받는 조직으로 나아가고 있다.

함께 만드는 변화, 모두가 주인공인 일터로

코스메카코리아의 일터혁신은 경영진 주도형 변화가 아닌, 구성원 참여형 변화로 평가받는다. 모든 변화는 구성원들의 자발적 참여와 실천을 기반으로 추진되었고, 그 과정에서 신뢰와 협력의 조직문화가 자리잡았다. 이는 단지 '좋은 제도'를 만든 것이 아니라, 그 제도를 스스로 활용하고 발전시키는 문화를 만들어낸 것이다. 지금의 변화는 일시적인 효과가 아닌, 조직의 근본 체질을 바꾸는 지속 가능한 혁신으로 자리잡고 있다.



박태흠 인사총무팀 책임

작은 실천이 조직을 바꿨습니다

“일터혁신은 대단한 전략보다 일상의 작은 실천에서 시작됐습니다. 보고방식 하나, 회의 태도 하나가 바뀌자 구성원들의 반응이 달라졌고, 그게 조직을 움직이기 시작했죠. 특히, 직원들이 스스로 변화를 제안하고 참여하는 모습을 볼 때 가장 큰 보람을 느꼈습니다. 성과보다 더 의미 있는 건, 우리 안에 ‘함께 만든다’는 문화가 생겼다는 점입니다. 일하는 방식이 달라지니 서로에 대한 신뢰도 커졌고, 팀워크도 훨씬 유연해졌습니다. 앞으로도 구성원이 주도하고, 조직이 뒷받침하는 변화의 선순환을 이어가고 싶습니다.”

Scene을 장악하고 心を 사로잡다

배우 오정세가 지금까지 연기한 배역을 종이에라도 인쇄해 죽 늘어놓고 보면, 새삼스럽게 이 배우의 대단한 공력을 확인할 수 있다. 매번 다양한 장르의 작품 속에서 더 다양한 인물들을 연기한다. 게다가 비슷한 인물이라고 하더라도 그 인물을 표현하는 눈빛과 표정은 또 다르다. 모두가 오정세의 연기를 보고 감탄하는 것은 배역을 다루는 그의 '넓이'와 '깊이' 때문이다.

글 하경현 경향신문 기자 사진 프레인TPC, SLL, 스튜디오앤뉴, 드라마하우스스튜디오

장르와 캐릭터를 넘나드는 스펙트럼

매 작품마다 전혀 다른 얼굴로 등장하는 배우 오정세. 소심한 안경사에서 냉혹한 범죄 보스, 구단주, 그리고 초자연적 능력을 지닌 인물까지. 그가 '신스틸러'를 넘어 '심스틸러'라 불리는 이유는 배역을 설득력 있게 살아 숨 쉬게 하는 탁월한 협상력에 있다.

그런 그가 이번에도 또 다른 배역 민주영으로 시청자들을 사로잡았다. 그는 JTBC에서 지난 7월 막을 내린 드라마 <굿보이>에서 민주영 역을 맡았다. 낮에는 세관의 평범한 공무원이지만 밤이 되면 세관으로서 용인한 밀수범죄의 수인으로 극의 배경이 되는 인생사의 지하경제를 주무르는 거대한 악이 된다. 이 반전이 있는 인물, 다른 누가 하면 어색할 수 있으나 대중을 치열하게 설득해내는 오정세가 있다면 배역은 협상력을 갖는다.

"대본을 처음 받았을 때, 은퇴한 운동선수가 한 팀으로 나와 정의를 실현한다는 구성이 마음에

들었어요. 이 선수 출신들로 이뤄진 '굿보이'들을 응원하는 마음이 컸죠. 결국 이들을 응원하기 위해서는 그 반대에 서 있는 민주영이 그만큼 나쁘게 그려져야 하잖아요. 그런데 16부로 드라마가 꽤 길었기 때문에 어떻게 하면 지루해지지 않을까 생각하게 됐어요. 가장 평범한 인물에서 한 꺼풀 한 꺼풀을 벗겨낼 때 나오는 민낯. 그걸로 민주영을 만들기 시작했습니다."

선과 악이 빛과 그림자처럼 극명한 배역. 다른 누구라면 이 표현이 쉽지 않을 수 있었겠지만, 오정세는 이전의 경험이 있었다. 그는 2023년 방송된 드라마 <악귀>의 염해상 역을 가장 표현하기 어려웠고 자신의 정서와 먼 인물로 꼽는다. 민속학자지만 어려서부터 귀신을 보는 능력에 어머니의 자살과 할머니의 탐욕을 경험했기에 말투와 행동, 성격까지 다른 사람과 달랐다.

"당시 염해상은 글(대본)로만 봤을 때는 어려웠거든요. 김은희 작가님을 믿고 저만의 방식으로 염해상을 만나려고 노력했죠. 그래서 누군

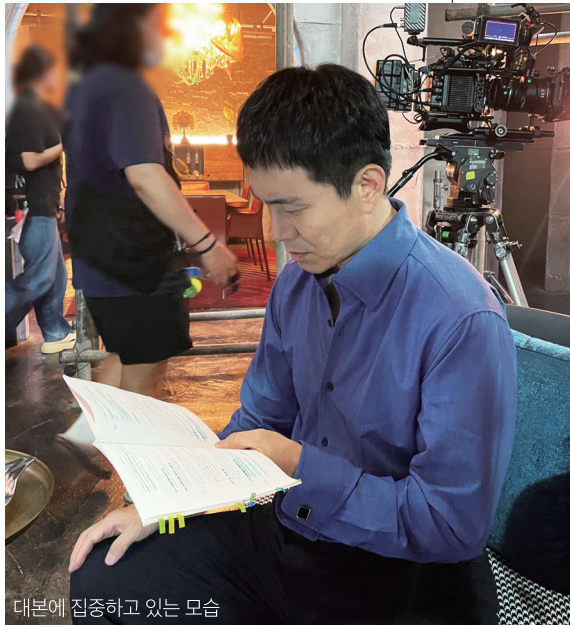


가를 추모하는 모습을 많이 넣으면서 배역을 만들어갔습니다.”

연기 현장에서 얻는 배우와 호흡

연기를 세상과 배역이 만나는 수단이고, 배우는 이를 건너게 해주는 사람이라고 생각할 때 이 협상의 과정은 단지 배역과 세상이 만나는 가교 역할에만 그치지 않는다. 배우는 늘 상대 배우가 있고, 배우들의 사이에서 연기한다. 또 다른 감정의 결을 가진 배우와의 호흡도 오정세에게는 많은 인상을 남겼다.

“<굿보이>의 경우에 정서를 표현하는 데 있어 어려운 장면도 많았는데, 박보검 씨를 보면서 이를 즐기는 모습을 봤습니다. 어느 날 굉장히 추운 날씨에서 바다에 들어가는 장면이 있었는데, 저는 10초 전에 들어가려고 했는데, 보검 씨는 이미 물에 들어가 있더라고요. 그런 즐기는



대본에 집중하고 있는 모습

마음을 보면서 진한 인상을 받았습니다.”

배우로서가 아니라 자연인으로서, 오정세는 끊임없이 많은 협상의 과정에 선다. 이는 배역을 표현하며 관객을 설득하는 과정도 있고, 배우로서 상대 배우를 설득하는 과정도 있지만, 배역을 결정하면서 나오는 설득의 과정도 있다. 오정세는 그런 과정에서 특히 다작을 하는 배우로도 유명하다. 자신의 쓰임새가 있다면 지금의 입지에서도 단역도 피하지 않는다. 그렇기에 그는 늘 많은 작품에 나오는 것 같고, 그 작품에서의 존재감 때문에 늘 일에 매달려 있는 것 같이 보이기도 한다.

다작 속에서도 흔들리지 않는 신념

1997년 영화 <아버지>로 경력을 시작했고 연극이면 연극, 영화면 영화, 드라마면 드라마 다양한 장르에서 자신을 다졌던 그는 2010년 영화 <부당거래>에서의 악역 기자, 2012년 영화 <남자사용설명서>에서의 주연 발탁으로 주목 받았다. <타짜:신의 손> 이광태 배역은 그 당시 많은 관객들의 뇌리에 남는 배역이 됐다. 이렇게 연기를 시작한 지 30년이 다 돼 가지만 그는 아직도 평범한 생활을 영위한다. 생각보다 그를 알아보는 시선도 많지 않아, 편한 부분이 있다.

“최근에도 집에 전철을 타고, 버스를 타고 마스크도 안 쓰고 다녔어요. 그런데 한 분도 알아보시지 않던데요?(웃음) 제 인지도가 없다기보다는 요즘 문화가 다들 자신의 할 일을 하시느라 알아보지 않는 게 아닌가 싶었어요. 감정을 조율하기 위해서는 음악을 많이 듣는 것 같아요. 최근에는 김필선이라는 인디 뮤지션의 곡이 좋아 공연도 다녀왔어요.”

하지만 오정세는 일상과 촬영 현장이 구별되지 않을 정도, 연기가 인생 자체였고 인생이 또 연



기였다. 그의 이러한 마음을 볼 수 있는 사례는 2020년 드라마 <사이코지만 괜찮아>의 문상태 역에서 드러났다. 발달장애가 있는 배역을 연기하기 위해 발달장애 챌리스트를 만나 조심스럽게 그의 일상에 접근했고 나중에는 그 친구와 함께 극 중 의상을 입고 놀이공원을 누볐던 일화가 공개되는 등 진심으로 가득 차 있다. 그에게는 어떤 현상이 늘 인상적이었고, 특이했다고 말할 수 없을 정도로 매 작품과 매 장면에 온 마음을 쏟았다.

“제가 늘 연기를 하는 이유는 서로를 미워하지 않고, 선한 사람이 결국에는 많아지면 좋겠다는 바람이거든요. 그런 영향력이 언젠가 미치지 못하는 때가 오겠지만, 그런 시기가 오지 않거나 최대한 늦게 오도록 노력해야겠죠.” 오정세가 늘 연기를 할 때마다 듣는 ‘신(Scene) 스틸라’라는 찬사는 결국 보는 사람들의 마음을 훔치는 ‘심(心)스틸라’도 됐기에 가능한 일이다. 스스로에게 배역에 대해 설득하고, 함께 연기하는 사람도 그 스태프도 설득한다. 결국 그



연기의 결과물을 갖고 작품을 보는 관객과 대중을 설득한다. 이렇게 배우는 탁월한 협상력을 가져야 한다. 오정세는 그런 의미에서 30년째 에너지를 갖고 있다. 그의 이러한 협상력에는 늘 사람과 연기에 진지한 진심이 담겼으며, 이 울림이 30년째 여전한 울림을 갖고 있다는 사실을 부인할 수 없다. 이는 그의 계속된 물음을 들어봐도 알 수 있다.

“저는 그냥 고민을 많이 하는 배우인 것 같아요. 작은 역할이든 큰 역할이든, 이 인물은 왜 이럴까. 어떤 말을 어떻게 해야 할까. 표정은 어떻게... 이런 고민을 끊임없이 하는 것 같습니다. 작품마다 다 드러나진 않지만, 그런 고민이 쌓이다 보면 어느 순간 캐릭터가 살아나는 것 같아서 그런 고민을 멈출 수가 없는 것 같아요. 앞으로도 그 고민과 함께 어떤 작품이 올지 모르는 설렘으로 작품에 임하고 싶습니다.”

더 깊이 있는 이야기, 인터뷰 풀버전은 웹진에서 만나보세요!

노조법 2·3조 개정안 국회 본회의 통과 고용노동부, 후속 조치 신속 추진

8월 24일 국회 본회의에서 「노동조합 및 노사관계조정법 일부개정법률안」(이하 ‘노조법 개정안’)이 의결됐다. 이번 개정은 변화하는 산업구조 속에서 제도의 사각지대를 해소하고, 원·하청 노동자들의 실질적인 교섭권을 강화하는 한편 과도한 손해배상 청구 문제를 개선하는 내용을 담고 있다.

구성·자료 고용노동부



노동조합법 개정 취지 및 주요 조항의 내용

이번 노동조합법 개정은 변화한 노동환경과 산업구조에 대응하여 권한과 책임이 불일치하는 제도적 사각지대를 해소하고, 원·하청 등 다층적 산업구조 하에서의 실질적인 교섭권 보장, 과도한 손해배상 청구로 인한 노동권 위축 문제 등을 해소하는 법적 기반을 마련한 데 그 의의가 있다.

개정조항	개정 내용 및 취지
제2조 제2호	(사용자성 확대) 특정 근로조건에 대해 실질적·구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 원청 등은 그 범위 내에서 노동조합법상 사용자가 되며, 교섭의무를 부담 → 원·하청 간 분쟁이 아닌 대화로 문제를 해결하여, 노동시장 격차 해소에 기여
제2조 제4호 라목	(근로자가 아닌 자의 가입 제한 삭제) 노동조합의 주체는 근로자여야 한다는 전제는 유지하면서, 일부 근로자 아닌 자가 포함되었다는 이유만으로 노동조합의 자주성과 주체성이 부정되지 않도록 하는 취지
제2조 제5호	(노동쟁의 범위 확대) ①사업경영상의 결정 중에서도 정리해고와 같이 근로조건과 밀접한 관련이 있어 근로조건 변경을 필연적으로 수반하는 경우, ②사용자가 일부 근로조건(임금, 근로시간, 안전보건 및 재해보조 등)에 관한 단체협약을 위반한 경우를 노동쟁의 대상에 포함
제3조	(손해배상 청구의 제한) 그간 막대한 손해배상금액으로 인해 노동조합 활동이 위축되고 근로자의 생계가 위협받는 사례가 반복, 이번 개정안은 불법행위를 무조건 보호하거나 면책을 허용하는 것이 아니라, 기여한 정도에 따라 책임 범위를 합리적으로 제한하여 정당한 법적 책임과 권리 보호 사이의 균형을 맞추는 장치를 마련하려는 취지
제3조의2	(손해배상책임 면제) 사용자가 정의행위 등으로 인한 손해배상책임을 면제할 수 있다는 규정을 신설하여 노사분쟁의 원만한 해결을 도모

법 시행을 위한 후속 조치 계획

정부는 노동조합 및 노동관계조정법(노조법) 2·3조 개정안의 시행을 앞두고 6개월간의 준비 기간 동안 후속 조치에 본격 착수한다.

고용노동부는 노사 현장의 다양한 목소리를 폭넓게 반영하기 위해 전담 태스크포스(TF)를 구성하고, 법 적용과 관련한 주요 쟁점과 우려 사항을 면밀히 파악할 방침이다. 특히 TF 내에 경영계·노동계 상설 소통창구를 마련해 현장의 의견을 상시적으로 수렴하고, 이를 체계적인 피드백으로 이어가겠다는 계획이다. 정부는 이를 통해 이해당사자가 신뢰할 수 있는 정확한 정보를 투명하게 공유함으로써 법 시행 과정에서의 불확실성을 최소화한다는 구상이다.

또한 노동위원회와 법원의 판례·판단 기준을 종합적으로 검토하고, 전문가 논의를 거쳐 원청의 사용자성 판단 기준, 교섭 절차, 노동쟁의 범위 등에 대한 구체적인 지침과 매뉴얼을 정교하게 마련할 예정이다. 지방고용노동청 차원에서도 권역별 주요 기업을 진단하고, 필요 시 교섭 과정에 대한 컨설팅을 지원해 원·하청이 상생할 수 있는 모범 교섭 사례를 창출해 나간다는 방침이다.

김영훈 고용노동부 장관은 “이번 노조법 2·3조 개정은 산업 현장에서 노사 간 대화를 촉진하고 노동시장 격차를 줄이기 위한 ‘대화 촉진법’이자 ‘상생의 법’, 그리고 ‘진짜 성장법’이다”라고 강조했다. 이어 “이번 개정은 투쟁과 대결이 아닌 책임 있는 대화와 타협을 통해 건강한 노사관계로 나아가기 위한 제도적 기반을 마련한 것이며, 일각의 우려처럼 무분별한 교섭이나 무제한 파업, 불법파업에 대한 면책을 의미하지 않는다”고 설명했다.

김 장관은 또 “정부는 노사 양측과 지속적으로 소통하면서 예측 가능성을 높일 수 있도록 준비해 나갈 것이다”라며 “경영계와 노동계도 자율과 책임에 기반한 새로운 노사관계 정착에 힘을 모아 주길 바란다”고 당부했다.



노동조합법 2·3조 개정안 제대로 알려드립니다!

노란봉투법 Q&A

Q 노동조합법 2·3조는 왜 개정된 건가요?

A 사용자 책임을 명확히 하여 교섭질서를 바로잡고, 원·하청 간 수평적 협력 관계를 조성하여 지속 가능한 산업 생태계를 만들기 위한 것이며, 노사 자치를 통해 분쟁을 줄이고, 기업 경쟁력과 근로자 노동환경 개선을 동시에 이루기 위한 것입니다.

Q 대기업이 수백 개 하청과 매일 교섭해야 하나요?

A 아니요. 실질적이고 구체적으로 근로조건을 지배·결정하는 경우에만 사용자로 인정됩니다. 단순한 거래관계만으로 사용자로 보는 것은 아니며, 과도한 우려입니다.

Q 외국기업들이 한국 시장에서 철수할 수도 있다는데, 대책은 무엇인가요?

A 세계적으로 노동권 보호 요구가 커지고 있어 이에 부응하는 것이며, 예측 가능한 제도 환경을 만들고, 국내외 기업의 의견을 폭넓게 수렴해 현장의 혼란을 최소화할 예정입니다.

Q 공장증설·해외투자도 노동조합 허락받아야 하나요?

A 아니요. 단순한 사업 결정은 쟁의 대상이 아닙니다. 근로조건 변경이 필연적으로 수반되는 정리해고 등만 쟁의 대상이며, 노동조합 허락이 필요하다는 주장은 과장된 해석입니다.

Q 제3조 제1항 개정으로 모든 노동조합 활동이 손해배상에서 면책되나요?

A 아닙니다. 정당한 활동에 한해서만 면책됩니다. 기존 판례상 인정되던 민사상 면책 범위를 법에 명확히 규정한 것이며, 불법행위까지 보호하는 것이 아닙니다.

Q 사용자 불법행위에 대한 노조의 대응이 면책된다면 자력구제가 아닌가요?

A 그렇지 않습니다. 이는 민법상의 정당방위 개념과 유사합니다. 긴급한 상황에서 다른 수단이 없을 때만 제한적으로 면책되며, 무조건 면책되는 '면죄부' 조항은 아닙니다.

청년 자립의 출발점 '내 일'로 '내일'을 응원하다

일자리는 자립과 직결된 중요한 요소다. 최근 구직 활동을 하지 않는 청년이 급속히 늘어나는 가운데, 서울서부고용복지플러스센터는 청년 일자리 지원에 적극적으로 나서고 있다. 특히 자립준비청년을 위한 특화된 모델을 마련하며 구체적이고 실효성 높은 지원을 이어가는 중이다. 청년의 '내 일(work)'과 '내일(tomorrow)'의 해답을 찾아가는 이들의 이야기를 들어본다.

글 김주희 사진 김경수

자립 의지 높이는 맞춤 일자리 지원

구직 활동이 제대로 이뤄지기 위해서는 자신의 적성에 맞는 일자리를 찾는 것이 중요하다. 청년층 중에서도 자립준비청년은 취업과 일자리 유지에 어려움을 겪는 경우가 많다. 자립준비청년이란, 아동양육시설, 위탁가정 등에서 지내다가 만 18세 이후 보호가 종료된 청년을 의미한다. '자립준비청년의 특성과 요구가 반영된 지원 정책은 무엇일까?' 국민취업지원팀 김동일 팀장은 물음에 대한 해답을 하나씩 찾아갔다. "자립준비청년은 사회적 관계 단절로 인한 불안감이 큰 데다 취업에 있어서도 자신감이 부족한 이들이 많습니다. 구직활동을 하지 않을 경우 은둔고립형 청년으로 이어질 가능성도 높고요. 최근 3년간 서울 지역 자립준비청년의 국민취업지원제도 참여율이 매우 낮았는데요. 우리 센터는 취업지원 서비스의 사각지대에 놓인

자립준비청년을 위한 협업 프로세스를 구축하고자 했습니다." 서울서부고용복지플러스센터는 마포구, 서대문구, 용산구, 은평구 등 4개 구를 담당하는데, 서울에서 유일하게 자립준비청년전담기관이 소재하고 있는 곳이기도 하다. 이를 기반으로 11개 기관과 협업 체계를 마련할 수 있었다. 대상자 발굴과 상담을 거친 후, 취업지원서비스 및 일경험프로그램 참여, 사례관리에 이르는 단계적인 접근으로 실효성을 높이는 데 집중했다. 특히 센터만의 특화된 자립준비청년 취업 지원 모델인 '내 일(My Work, My Tomorrow)'을 그리는 캔(can)버스 프로그램'을 구축하며 주목 받았다. 자립준비청년의 취업 의욕을 고취하는 집단 상담 프로그램을 진행하는가 하면 국민취업지원제도와 구직자도약보장패키지 참여를 유도하는 현장 상담 부스를 운영했다.

2024년
올해의
고용서비스상
수상

서울서부
고용복지
플러스센터



서울서부고용복지플러스센터를 이끌고 있는 김현명 소장(왼쪽에서 네 번째)과 팀장들

경험은 곱하고, 디테일은 더하고

복합적인 지원 체계는 괄목할 만한 성과로 나타났다. 무엇보다 참여율이 눈에 띄게 증가했다. 취업연계서비스 참여 인원이 2023년 5명에서 2024년 67명으로 13.4배 증가한 것. 실제 취업으로 연결된 사례도 늘어났다. 어린 시절 위탁가정과 시설을 오가며 생활한 20대 청년의 경우, 전셋집 계약 과정에서 문제가 생기면서 부채가 발생해 경제적 어려움을 겪고 있었다. 센터는 심리적 불안·우울, 주거, 부채, 취업 등 복합적인 문제를 해결하기 위해서 힘썼다. 심리지원을 비롯해 주거복지 및 신용회복 상담을 제공했으며 자기소개서·면접클리닉, 일경험



**서울서부고용복지플러스센터의
세심한 노력은 자립준비청년의
불안을 희망으로, 망설임을 내일로
바꾸고 있습니다.**

프로그램 참여를 지원한 결과 청년은 취업에 성공했다. 김동일 팀장은 탄탄한 협업이 뒷받침되었기에 가능하다고 전했다.

“20년 이상 경력의 실무자들이 간담회를 정기적으로 진행하며 의견을 교류했고요. 참여도나 서비스 완성도를 높이기 위해 외부기관 담당자들을 위한 가이드 자료를 배포했습니다. 각 기관의 역량과 전문성을 한데 집중한 결과 자립준비청년 67명 중 11명이 취업에 성공하며 사회 진출의 발판을 마련할 수 있었습니다.”

정량적인 성과에 그치지 않고 만족도 조사에서 5점 만점에 4.85점을 달성하는 등 질적인 측면에서도 의미미한 성과를 달성했다. 내일을 그리는 캔버스 프로그램은 모범 사례로 선정되며 전국으로 확산되기도 했다. 서울서부고용복지플러스센터는 이 같은 공로를 인정받아 ‘2024 올해의 고용서비스상’을 수상했다.

‘일하는 청년’의 미래는 밝음

서울서부고용복지플러스센터는 자립준비청년에서 범위를 넓혀 ‘쉬었음 청년’을 대상으로 서비스를 제공하는 중이다. 최근 경제활동을 하지 않는 청년이 44만 명으로 역대 최대치를 갱신한 만큼 이에 적극적으로 대응하고 있다. 올해 안에 고용노동부 청년지원정책들을 연계하는 ‘청사진: 청년 사기진작 프로그램’을 총 206명에게 서비스할 예정. 대학일자리플러스센터로 지정된 숙명여대, 명지대와 협업해 ‘청년 이음



프로그램’ 서비스도 제공하고 있다.

각 팀에서도 ‘일하는 청년’을 위해 서비스 질을 더욱 강화하는 중이다. 직업능력개발팀 허정선 팀장은 “직업 훈련을 통해 청년 취업률이 상승하는 데 힘을 보태고 있습니다. 내일배움카드 발급을 촉진하고 취업지원생들이 효과적으로 직업 능력을 향상하도록 돕습니다”라고 밝혔다. 또 기업지원팀 오현정 팀장은 “구인애로 기업이나 우수기업에 필요한 서비스를 통합 적용하는 1:1 맞춤 ‘기업지원종합서비스’를 실시하고 있어요. 일자리 창출이나 취업 연계 지원을 강화하며 기업과 구직자가 상생하는 방안도 모색합니다”라며 강조했다. 실업급여팀 김정은 팀장 역시 재취업 지원에 힘을 싣고 있다. “청년 수급자들의 재취업 활동을 적극적으로 지원하고 있습니다. 상담사가 수급자별 니즈를 섬세

하게 파악하며 맞춤 서비스를 지원하지요.” 흔히 ‘청년이 곧 미래’라고 한다. 청년의 취업의지와 꿈이라는 씨앗이 발아하기 위해서는 더욱 정교하고 구체적인 지원이 뿌리내려야 한다. 취업지원총괄팀 이상은 팀장은 서울서부고용복지플러스센터만의 거버넌스를 적극 활용할 것을 약속했다.

“4개의 자치구별 단체 특방을 운영하며 최선을 다하고 있습니다. 이 중심에 서울서부고용복지플러스센터가 자리하는데요. 우리만의 차별화된 거버넌스를 잘 이끌어서 지역 일자리 개선을 위해 노력할 것입니다. 유관기관과의 협업 체계와 내실을 더욱 탄탄히 다질 계획이고요. 앞으로 쉬었음 청년 외에도 취약계층, 노숙자 등 대상자를 발굴해 최적의 일자리를 매칭하겠습니다.”

출근한 모습 그대로 가족에게로 '안전한 일터 프로젝트' 본격 가동

고용노동부가 후진국형 사고를 줄이기 위해 '안전한 일터 프로젝트'를 본격 추진하며,
고위험 사업장에 대한 불시 점검과 현장 중심 대응에 나섰다.

구성·자료 고용노동부



안양 끼임사고 취약사업장 불시 점검(2025. 8. 7.)



남양주 건설현장 불시 점검(2025. 7.22.)

산업재해로부터 노동자의 생명을 지키는 것은 국가의 기본 책무입니다!

노동부 장관의 진심행보

고용노동부는 지난 7월 말부터 '안전한 일터 프로젝트'를 가동하고 전국 고위험 사업장에 대해 대대적인 현장 점검을 시작했다.

7월 22일 임명된 김영훈 장관은 첫 공식 일정으로 수도권 건설현장을 예고 없이 방문해 추락 방지 시설 설치 여부 등 핵심 안전수칙 이행 상태를 확인했다. 현장에서는 일부 법령 위반 사항이 적발됐고, 김 장관은 "여전히 현장에는 '설마' 하는 안전불감증이 만연하다"고 지적했다.

김 장관은 이후 7월 29일 국무회의에서 "산업 현장 점검을 직접 주 1회 이상 실시하겠다"고 보고하며, 산업재해 구조 자체를 개선하겠다고 밝혔다. 폭염위기관리가 '심각' 단계로 격상된 가운데, 지난 7월 30일에는 동탄의 한 물류센터 불시에 방문해 폭염 대응 실태도 점검했다. 이번 점검은 지난 7월 22일 건설공사 현장

에 이은 '안전한 일터 프로젝트'의 두 번째 현장 행보로, 폭염에 특히 취약한 실내 물류 작업장의 실태를 직접 확인하기 위한 조치다.

김 장관은 자신을 '산업안전감독관'이라 자처하며 현장 점검의 필요성을 직접 강조해왔다. 그의 이같은 행보는 현장 중심의 실질적 대응을 중시하는 입장을 반영한 것이다.

노동자 보호에 행정력 총동원.

중앙부처-지자체-유관기관 맞손

고용노동부는 8월 6일 전국 17개 시·도 노동 담당자들과 간담회를 열고, 산업재해 및 임금체불 문제에 대응하기 위한 중앙-지방 협업 방안을 논의했다. 이 자리에서는 지방자치단체 협업 사례를 공유하고, 현장 중심 노동권 보호 강화 방안이 집중 논의됐다. 정부는 지방공무원에게 특별사법경찰 권한을 부여하는 방안도 추

진하겠다고 밝혔다.

같은 날부터 고용노동부는 국토교통부, 공정거래위원회와 함께 택배업체 주요 5곳을 대상으로 합동 불시 점검에 돌입했다. 폭염 속 노동자 보호, 과로 방지, 불공정 하도급 관행 근절 등을 중점 점검했다.

이어 8월 7일 김영훈 장관은 끼임사고가 반복된 경기도 안양의 제조업 사업장을 불시 점검했다. 산업안전감독관, 안전공단, 민간예방기관과 함께 현장을 점검하고, 외국인 노동자들을

격려하며 차별 없는 안전한 작업환경을 당부했다. 김 장관은 산업안전감독관들과의 간담회에서도 ‘산업안전 특공대’로서의 자부심과 책임을 나누며 서로 격려했다. 한편, 8월 21일에는 전라북도 전주시에 있는 종이제품 제조업 사업장을 점검했다. 김 장관은 “산재 예방을 위한 경각심은 이제 시작 단계이다”라며, “비용보다 생명을 우선시하는 문화를 정착시키기 위해 지속적인 현장 점검과 소통을 이어가겠다”고 밝혔다.

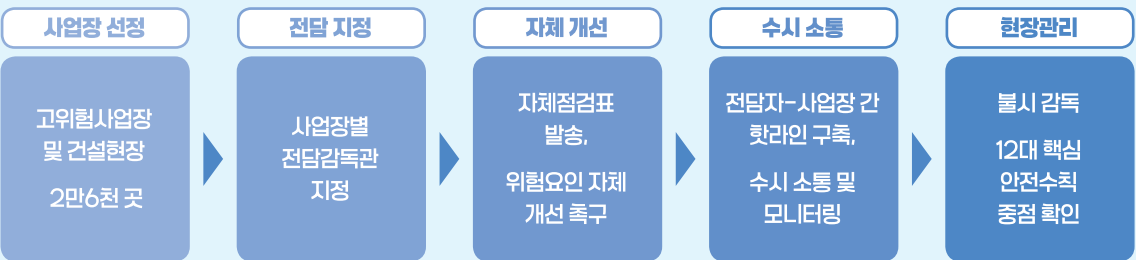
**‘안전한 일터 프로젝트, 본격가동.
12대 안전수칙 반드시 지켜야**

고용노동부에 따르면 지난해 산업재해 사망자는 589명으로 전년 대비 소폭 감소했지만, 추락(38.5%), 끼임(11.2%), 부딪힘(8.5%) 등 이른바 ‘후진국형 사고’가 전체의 60%를 차지하고 있다. 고용노동부는 이 같은 재해 유형을 분석해 산업현장에서 반드시 지켜야 할 ‘12대 핵심 안전수칙’을 도출했다. 김 장관은 “교통사고 처리특례법에서 12대 중과실을 엄중히 다루듯, 후진국형 사고에 대해서도 무관용 원칙을 적용하겠다”고 밝혔다.

**고위험 현장 2만6천 곳 대상
상시 전달체계 구축**

이번 프로젝트는 산재현황, 밀폐공간·위험기계 보유 등을 기반으로 고위험 사업장 2만6천 곳을 우선 선정해 추진된다. 각 사업장에는 전달 감독관을 지정하고, 불시 점검을 원칙으로 하는 밀착 관리 체계를 구축했다. 산업안전감독관과 한국산업안전보건공단 등 인력 총 900명은 2인 1조로 편성되어, 안전관리 취약 사업장을 사전 예고 없이 불시에 방문해 점검·감독을 실시한다. 각 사업장은 최소 1회 이상 직접 방

【‘안전한 일터 프로젝트, 운영 체계】



"불편하고 귀찮다고 방치했다가는 재해를 피하기 어렵습니다. 앞으로 고위험 사업장은 더욱 밀착 관리하여 진짜 안전한 일터를 반드시 만들겠습니다."

문 점검을 받으며, 필요 시 재점검을 통해 위험요소의 완전한 시정 여부까지 확인하게 된다. 김영훈 고용노동부 장관은 “산업안전감독관은 이제 과거와는 다른 역할을 해야 한다”며, “노동자의 생명과 안전을 외면하는 사업장에 대해서는 예외 없이 법에 따라 엄정히 대응해달라”고 강조했다.

아울러 김 장관은 “현장의 목소리를 듣기 위해 감독관과의 직접 소통 체계도 구축하겠다”며, “노동자의 안전 문제는 반드시 현장에서 달라졌다는 체감이 있어야 하며, 이를 위해 관계부처와도 긴밀히 협력해 근본적인 대책을 마련하겠다”고 밝혔다.

산업안전 특공대장을 자처한 김영훈 장관의 진심행보와 특공대의 활약이 앞으로 선진국형 산업현장으로 자리매김할 수 있도록 기대한다.

【5대 중대재해 및 폭염 대비 12대 핵심 안전 수칙】

재해 유형	안전 수칙
추락	① 안전모·안전대 등 개인보호구 지급 및 착용 철저 ② 작업발판, 안전난간, 추락방망 설치 ③ 개구부 덮개 고정 설치
끼임	④ 방호덮개, 안전가드 등 방호장치 설치 ⑤ 정비·보수 작업 시 전원차단 등 잠금조치 및 안전표지 부착
부딪힘	⑥ 작업관계자 외 출입금지 및 작업지휘자 배치 ⑦ 근로자 안전 통로 확보 및 작업장 정리정돈
화재·폭발	⑧ 용접 시 불티 비산방지 철저 및 화재감시자 배치 ⑨ 소화설비 및 가연물 관리 철저
질식	⑩ 작업 전 유해가스 농도측정 및 작업 중 충분한 환기 유지 ⑪ 송기마스크 등 개인보호구 지급 및 착용 철저
폭염	⑫ 5대 기본 수칙 (물, 냉방장치, 휴식, 보냉장구, 119신고)



동탄 물류센터 불시 점검(2025. 7. 30.)



전주 종이제품 제조업 사업장 불시 점검(2025. 8. 21.)

당신의 길을 찾아주는 날, 잡케어 서비스로 구직자와 동행하다

천안고용복지플러스센터 서대연 책임상담원 · 이지연 주무관



고용노동부는 인공지능(AI)과 빅데이터를 활용한 '잡케어 서비스'를 통해 구직자에게 맞춤형 취업 지원을 제공하며 새로운 기회를 열고 있다. 특히 천안고용복지플러스센터는 매월 '잡케어 컨설팅의 날'을 운영하며 현장에서 실질적인 변화를 만들어가고 있다.

글 차유미 사진 김경수

나만을 위한 취업 길라잡이, 고용노동부 잡케어 서비스

과거 구직자들은 수많은 정보 속에서 스스로 길을 찾아야 했다. 하지만 고용노동부의 잡케어 서비스는 이러한 어려움을 덜어주고자 탄생한 지능형 경력개발 지원 서비스이다. 잡케어 서비스는 구직자들이 고용24(구, 워크넷)에 등록된 이력서와 직업훈련, 자격증, 경력 및 경험 내용, 관심 사항 등의 정보를 기반으로, AI와 빅데이터 기술을 활용하여 개인에게 최적화된 직무 역량을 분석하고 맞춤형 일자리를 추천한다. 이 서비스는 단순히 채용 공고를 연결해 주는 것을 넘어, 구직자 개인의 직무역량 수준 진단, 경력 설계, 직업훈련 추천, 자격증 정보 제공, 일자리 추천 등 전 생애에 걸친 경력 설계를 지원한다.

서대연 책임상담원은 "이력서 입력하면 고객 정보, 시장 정보, 추천 정보가 한꺼번에 나옵니다. 심리 검사나 직무 능력 분석까지 가능하죠. 예전에는 상담사가 자료를 일일이 찾아야 했지만, 이제는 데이터가 정리돼 있어 훨씬 효율적입니다"라고 설명한다.

과거 워크넷에서 제공되던 서비스는 이제 '고용24(www.work24.go.kr)'로 통합된 시스템을 통해 구직자는 이력서 등록, 실업급여 신청, 국

민내일배움카드 신청 등 모든 고용서비스를 한 곳에서 이용할 수 있다. 기업 역시 채용과 지원금 신청을 원스톱으로 처리할 수 있다.

현장의 목소리가 만든 혁신, '잡케어 컨설팅의 날'

천안고용복지플러스센터가 매월 정례적으로 운영하는 '잡케어 컨설팅의 날'은 전국에서 유일하다. 서대연 책임상담원은 이 제도를 직접 제안하고 실행에 옮긴 장본인이다.

"훈련을 받고도 취업이 안 되거나, 전혀 다른 직종으로 가는 경우가 많았습니다. 구직자들이 '내게 맞는 길이 뭘까'를 정확히 알 수 있도록 돕고 싶었어요."

그는 초기에는 훈련과 취업의 미스매칭 문제 해결에 초점을 맞췄다. 그러나 운영 과정에서 단순한 훈련 희망자뿐 아니라 일자리 전환을 고민하는 사람, 자격증 취득 여부를 망설이는 사람, '내게 맞는 일이 무엇일까' 답을 찾는 사람 등 다양한 구직자들의 수요를 확인하게 됐다. 이들을 위해 문턱을 낮추고 참여 대상을 넓히기로 한 것이다. 또한, 온라인 서비스의 한계를 보완하려는 현장의 깊은 고민도 엿볼 수 있다. 서대연 책임상담원은 "온라인으로 편리하게 잡케어 서비스를 이용할 수 있지만, 아무래도 익

숙하지 않거나 막막함을 느끼는 분들이 많습니다. 특히 연령대가 높으시거나 디지털 기기 사용에 어려움을 겪는 분들은 좋은 서비스를 두고도 활용하지 못하는 경우가 종종 있었습니다”라며, 구직자들의 디지털 접근성 격차를 해소하고 싶었다고 말했다. 현장에서 직접 구직자들의 어려움을 마주하며 느꼈던 진심이 ‘잡케어 컨설팅의 날’ 제안으로 이어지게 되었다고 말한다.

파트너십으로 시너지 극대화

서대연 책임상담원의 든든한 파트너인 이지연 주무관도 ‘잡케어 컨설팅의 날’에 대한 열정과 자부심이 남다르다. 올해 2월 합류한 그 역시 잡케어 시스템에 빠르게 적응하며 열정적으로 업무



서대연 책임상담원

를 수행하고 있다. 서대연 책임상담원은 “고도화된 시스템임에도 재밌다고 할 정도로 익숙해졌다”며 이지연 주무관의 전문성을 높이 평가했다. 이지연 주무관도 “AI 잡케어 시스템을 통해 단순히 일자리를 추천하는 것을 넘어, 구직자 스스로 자신의 강점과 잠재력을 발견하도록 돕는 과정이 보람 있다”고 말했다.

그는 특히 기억에 남는 사례로 ‘오랫동안 사무직으로 일하던 분이 잡케어 분석 결과 손재주와 꼼꼼한 성격이 기술직에 적합하다는 결과를 받고 새로운 직업훈련을 선택한 경우’를 들었다. “최근 관련 분야 회사에 취업해 만족한다고 연락을 받았을 때 큰 성취감을 느꼈다”고 회상했다.

정답을 찾는 것이 아니라 길을 안내한 것

그간 상담을 하며 기억에 남는 상담사례도 많다. 50대 후반의 한 남성은 온라인 지원 실패로 좌절했다. 디지털 사용에 서툴렀던 그는 잡케어 컨설팅을 통해 이력서를 보완하고 온라인 지원법을 배우며 자신감을 되찾았다. 상담 후 그는 “예전에는 화만 났는데, 이제는 다시 해볼 수 있을 것 같다”고 웃으며 말했다. 건강 문제로 퇴사한 30대 여성은 산업안전기사 자격증을 따고도 확신이 없었다. 잡케어 심리검사 결과와 상담사의 조언을 통해 직무 역량을 다시 확인했고, 결국 같은 분야로 재취업에 성공했다. 또 다른 청년은 경리사무원만을 목표로 했으나, 잡케어가 추천한 CAD 훈련을 접하고 잠재된 흥미를 발견했다. 그는 “나도 새로운 길을 갈 수 있구나”라며 학원 등록을 마쳤다.

서대연 책임상담원은 “잡케어의 ‘경력개발 경로’는 앞으로 무엇을 준비해야 할지 청사진을 보여줍니다. 막막해하던 청년들이 그걸 보고 방향을 찾는 순간이 가장 보람 있습니다”라고



이지연 주무관

인공지능과 전문 상담이 결합된 잡케어 컨설팅은 불안과 막막함 속에서 새로운 길을 찾는 이들에게 희망의 지도를 그려주고 있다.

말한다. 이지연 주무관도 “구직자들이 ‘든든한 조력자같은 잡케어가 있다’고 해줄 때 힘이 납니다. 혼자가 아니라는 확신을 주는 게 상담사의 역할이죠”라고 덧붙혔다.

‘잡케어 컨설팅의 날’ 참여자들의 만족도가 높지만, 신청자가 많아 더 많은 서비스를 제공하지 못해 아쉬울 정도이다.

잡케어 서비스는 AI가 제공하는 데이터와 상담사의 진심이 만나야 비로소 완성된다.

“AI가 정보를 주더라도, 그 사람의 삶을 듣고 조

율하는 건 결국 상담사의 몫입니다. 다 성공하지는 않아도, 구직자들이 ‘나도 할 수 있다’는 용기를 얻어가는 게 가장 큰 성과죠.”

천안에서 시작된 작은 시도가 언젠가 전국으로 확산될지 모른다. 중요한 것은 제도가 아니라 사람이다. 구직자의 손을 잡고 함께 걸어가는 상담사의 마음이 있을 때, 잡케어 서비스는 진정한 희망의 길이 된다.



잡케어 서비스란? 전 생애에 걸친 경력단계에서 진로탐색, 직업선택, 취업준비를 지원하는 AI·빅데이터 분석 기반 맞춤형 직업상담 지원 서비스이다.

'디지털 디톡스'에 전문성을 더하다

디지털중독예방지도사

현대인들의 디지털 의존도가 갈수록 높아지면서, IT 기기를 멀리하며 심신의 회복을 도모하는 '디지털 디톡스(Digital Detox)'의 중요성이 부각되고 있다. 하지만 디지털과의 거리 두기는 상상 이상으로 어려운 게 현실. 디지털중독예방지도사는 이 과정을 전문적으로 지원하는 디지털 시대의 유망 직종이다.

글 강진우



디지털 중독 문제 해결에 앞장서다

오늘날 사람들은 온갖 IT 기기와 디지털 서비스를 이용하며 살아간다. 덕분에 우리는 수많은 정보를 실시간으로 접하고 편리한 생활을 누리게 됐지만, 동시에 자기도 모르게 디지털 기기 및 서비스를 과도하게 사용하는 '디지털 중독'을 호소하는 이들도 급증하는 중이다. 이러한 현실은 다양한 통계로도 드러나고 있다.

여성가족부가 지난 6월 발표한 '2025년 청소년 미디어 이용습관 진단조사' 결과에 따르면, 인터넷·스마트폰 과의존 위험 청소년이 21만 명을 넘어섰다. 청소년 6명 중 1명이 디지털 중독을 경험하고 있는 것이다. 디지털 중독을 호소하는 성인도 점점 늘어나는 추세다. 사단법인 중독포럼이 최근 공개한 대국민인식조사 결과에 따르면, 응답자의 64.4%가 '디지털 미디어 사용을 스스로 조절하는 데 어려움을 겪는다'고 답했다.

이처럼 디지털 중독 문제가 불거지면서 디지털과 의도적으로 거리를 두는 '디지털 디톡스(Digital Detox)'에 대한 관심이 커지고 있다. 그러나 앞서 살펴본 것처럼 디지털 과의존과 중독에 빠지면 스스로 사용을 조절하기 어렵다는 점에서 이를 도와줄 전문가의 필요성이 대두되고 있다. '디지털중독상담지도사', '디지털디톡스지도사'라고도 불리는 디지털중독예방지도사는 현대인이 디지털 중독에 빠지지 않도록 다각적인 전문 프로그램을 제공한다. 아울러 디지털 과의존과 중독으로 일상생활을 영위하는 데 어려움을 겪는 사람들을 디지털 중독 이전으로 회복시키는 일도 디지털중독예방지도사의 주요 역할이다.

디지털 고도화에 따라 넓어지는 활동 영역

디지털중독예방지도사는 아동, 청소년, 성인을 대상으로 각각에 알맞은 스마트폰 사용 시간 조절 방법을 가르치고 디지털 디톡스 실천 교육을 시행한다. 아이들의 디지털 의존도를 낮추는 데 있어 중요한 역할을 해야 할 학부모, 교사 등을 대상으로 하는 디지털 중독 예방 강의도 핵심 과업이다. 또한 실제로 디지털 과의존과 중독을 겪고 있는 개인 또는 그룹을 대상으로 상담을 진행하고 맞춤형 개선 방향



을 제시함으로써 내담자가 자기 조절력을 높이고 심신을 회복할 수 있도록 돕는다.

효과적인 디지털 중독 예방 및 해소를 위해서는 디지털 중독에 관련된 전문 지식을 갖춰야 한다. 뿐만 아니라 수강생과 내담자의 상황을 신속 정확하게 파악하고 속마음을 밖으로 이끌어 내야 하기에 심리학적 지식과 다양한 상담 기법을 겸비해야 한다. 다수의 청중을 대상으로 하는 강연에도 나서야 하므로 높은 강의 역량도 필수 능력으로 손꼽힌다.

아무래도 청소년의 자기 조절력이 성인보다 상대적으로 낮은 만큼, 현재 디지털중독예방지도사의 상당수는 학교, 청소년 심리상담센터, 방과 후 교실 등에서 활동한다. 하지만 디지털 시대의 고도화에 따라 디지털 중독을 겪는 사람들이 전 세대에 걸쳐 급증하고 있기에 성인 대상 상담 및 강의에 종사하는 디지털중독예방지도사도 지속적으로 늘어날 전망이다.

'죽은 자의 목소리' 현실이 되어서 안돼

<노무사 노무진>이 보여준 리얼리티

최근 노동현장에서 재해로 인한 사망사고가 잇따라 발생하며 사회적 관심이 높아지고 있다.
드라마 <노무사 노무진>은 노동현장에서 사망한 이들의 넋을 보는 노무사 이야기를 그렸다.
그저 드라마 속 이야기라면 얼마나 좋겠냐만, 이마저도 실제 사건을 바탕으로 하고 있어 더욱 안타깝다.
드라마가 비춰낸 우리의 현실을 돌아보자.

글 차유미 자료 mbc 드라마 <노무사 노무진> 공식 포스터



드라마보다 더 리얼한, 뉴스보다 더 가까이서

드라마 <노무사 노무진>은 '죽은 자의 목소리'를 대신 전하는 노무사'라는 독특한 설정으로 우리 사회에서 실제 벌어진 재해사망 사건들을 에피소드화했다. 이야기마다 등장하는 '죽은 자'들은 허구의 인물이지만, 그 서사의 바탕은 뉴스에서 접했던 실제 사건들이다. 드라마의 허구성이 오히려 현실을 더 적나라하게 드러내는 아이러니다.

특성화고 3학년 학생이 현장실습 중 중장비 사고로 목숨을 잃는 장면은 교육이라는 미명하에 자행되는 미성년 노동착취 문제를 정면으로 다뤘다. 2017년 제주 생수공장, 2021년 여수 요트장 실습생의 안타까운 죽음 이 떠오른다. 드라마에서처럼 기업과 학교는 책임을 회피하고 사건은 흐지부지된다. 하지만 이는 허구가 아니라 지금도 반복되는 '현장실습생 사망 사건'의 뼈아픈 현실이다. 배움의 터전이 노동착취의 현장으로 변질되고 있는 것이다.

반복되는 온열질환 사망, 막을 수 없었나

마트에서 일하던 청년 윤재의 유체이탈 에피소드는 또 다른 사회적 경고음이다. 35도를 넘나드는 지하주차장, 냉방도 없는 환경, 지켜지지 않는 휴식시간 속에서 결국 심각한 탈수로 쓰러지는 모습은 단순한 극적 장치가 아니다. 2021년 하남 대형마트 아르바이트생 사망 사건에서 비롯된 에피소드이기 때문이다.

안타깝게도 온열질환으로 목숨을 잃은 노동자들의 이야기는 과거형이 아니다. 2018년 울산 공원 공사 현장, 2024년 전남 해남 배추밭 미등록 외국인 노동자, 2025년 7월 경북 구미 아파트 공사장 베트남 국적 일용직 노동자까지. 유사한 사례가 끊임없이 이어진다. 일터의 안전이 '운'에 맡겨진 동안, 노동자의 죽음은 '반복되는 뉴스'로만 소비되고 있다.

반복되는 위험, 사라져야 한다

드라마 <노무사 노무진>은 극적 허구를 통해 현실의 비극을 투영한다. 하지만 돌아올 수 없는 노동자들을 위한 제도 개선은 드라마보다 더 절실하다.

고용노동부는 2025년 7월 23일부터 '안전한 일터 프로젝트'를 본격 시행했다. 전국 취약 사업장에 전담 감독관을 지정하고, 12대 핵심 안전수칙을 바탕으로 불시 점검과 즉각 시정 조치를 강화하고 있다.

하지만 제도가 현장에서 제대로 작동하려면 기업의 책임감, 노동자의 권리 보장, 사회적 감시가 함께 이뤄져야 한다. '죽은 자의 목소리'가 아닌 살아 있는 노동자의 권리가 보장되는 일터가 '픽션'이 아닌 '현실'이 되기를 바란다. 반복되는 위험이 사라지고, 모든 노동자가 안전하게 일할 수 있는 사회로 나아가길 간절히 소망한다.

안전한 일터 프로젝트 3가지 핵심 POINT!

POINT ① 전국 고위험사업장별 전담 감독관 지정

POINT ② 12대 핵심 안전수칙 선정

POINT ③ 불시 점검을 통한 적발·시정조치



01 20대 건설사 CEO 간담회 개최



김영훈 고용노동부 장관은 8월 14일 더불어민주당 산업재해예방 TF와 함께 서울 직업능력심사평가원에서 20대 건설사 CEO 간담회를 열고 중대재해 예방을 위한 총력 대응 의지를 밝혔다. 김 장관은 “작년 건설현장에서만 276명의 노동자가 사망했다”며 “올해를 중대재해 감축의 원년으로 삼겠다”고 강조했다. 고용노동부는 현재 전국 2만6천 개 사업장을 대상으로 2인 1조 불시점검을 실시 중이며, 미이행 시 강력한 법적 조치를 예고했다. 특히 김 장관은 “다단계·불법 하도급 구조가 사고의 근원이다”라며, 반복 재해 기업에 대한 제재 강화 방안을 준비 중이라고 밝혔다. 간담회에는 삼성물산, 현대건설, 대우건설 등 주요 20개 건설사가 참여했다.

02 주한유럽 상공회의소· 주한미국 상공회의소 방문



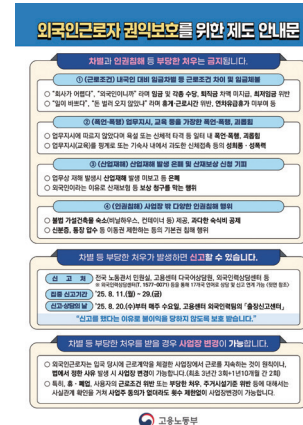
김영훈 고용노동부 장관은 8월 14일 주한유럽상공회의소(ECCK)와 주한미국상공회의소(AMCHAM)를 차례로 방문해 노동조합법 2·3조 개정안의 취지를 설명하고 기업계의 의견을 청취했다. 필립 반후프 ECCK 회장은 사용자 범위 확대에 따른 법적 불확실성을 지적하며 구체적인 가이드 마련을 요청했고, 김 장관은 “현장 혼란 방지를 위해 6개월간 매뉴얼과 지침을 마련하겠다”고 밝혔다. AMCHAM의 제임스 김 회장도 CEO 리스크와 노동 유연성 문제를 언급하며 정부와 국회의 충분한 논의를 촉구했다. 이에 김 장관은 상시 소통체계(TF)를 운영하며 산업계 의견을 반영하고, 개정안의 목적이 분쟁 해소와 협력적 노사관계 구축에 있음을 강조했다.

03 2025년 제3차 고용정책심의회 개최



김영훈 고용노동부 장관은 8월 19일 첫 고용정책심의회를 주재하며 지역고용 활성화, 산업전환 대응 등 주요 일자리 현안을 논의했다. 심의회에서는 여수시와 광주 광산구를 첫 ‘고용위기 선제대응지역’으로 6개월간 지정했으며, 이에 따라 기업과 근로자들은 고용유지지원금, 직업능력개발, 생활안정자금 등 다양한 우대 지원을 받게 된다. 이번 지정에 맞춰 국민취업지원제도 운영규정도 개정되어, 해당 지역 실업자는 소득 수준과 관계없이 취업취약계층에 포함되어 제도 참여와 취업성공수당 수령이 가능해졌다. 김영훈 장관은 “고용상황을 면밀히 모니터링하고, 새 정부 국정 철학에 맞추어 위기에 사전 대응하는 게 중요하다”고 강조했다.

04 외국인 노동자 인권·주거 실태 점검



김영훈 고용노동부 장관은 8월 8일 전북 완주군의 외국인 고용 농가를 찾아 노동환경과 주거 실태를 점검하고 현장 간담회를 진행했다. 이번 방문은 폭염 속 인권침해 사례가 잇따르는 가운데, 정부와 국회의 공동 대응 차원에서 이루어졌다. 장관 일행은 숙소 냉방시설, 재배작업장 안전수칙 준수 여부 등을 확인하며, 외국인 노동자의 목소리를 직접 들었다. 또한 ‘외국인 이름 부르기 캠페인’을 시작으로, 노동자 존중 문화 확산과 주거·안전 개선 의지를 밝혔다. 정부는 8월 11일부터 3주간 외국인 노동인권 침해 집중 신고기간을 운영하고, 매주 수요일을 ‘신고·상담의 날’로 지정해 통역 지원과 현장 상담을 강화한다. 김 장관은 “열악한 주거환경은 인권의 문제이며, 차별 개선 대책을 마련하겠다”고 강조했다.

05 일자리 수요데이 성과 및 하반기 채용박람회 개최



‘일자리 수요데이’는 구인·구직 만남, 채용설명회, 취업 컨설팅 등을 통해 기업과 구직자를 연결하는 핵심 취업지원 행사이다. 고용노동부는 2025년 상반기 ‘일자리 수요데이’를 통해 4,458명이 채용되었으

며, 이는 전년 동기 대비 35.1% 증가한 수치라고 발표했다. 올해 상반기 운영 횟수(977회), 참여기업 수(1,392개), 채용 인원 모두 전년 대비 크게 늘었다. 하반기에는 창원을 시작으로 전국 10개 지역에서 채용박람회를 열어, AI 면접관 체험, 직무 멘토링 등 다양한 프로그램을 제공할 예정이다. 이정환 고용정책실장은 “‘일자리 수요데이’와 채용박람회가 단순한 채용 행사를 넘어 지역 맞춤형 일자리 정보 제공과 국민 체감 성과 창출에 기여할 것이다”라고 강조했다.

06 원·하청 상생협력 위한 지역 협약 체결



SK인천석유화학(주)과 인천광역시, 고용노동부가 8월 6일 인천 본사에서 원하청 상생협력 확산을 위한 협약을 체결했다. 이번 협약은 글로벌 공급망 위기

성을 위한 공동 노력이라는 데 의의가 있다. SK인천석유화학은 이미 기본급 1%를 활용한 복지기금 운영 등 협력사 근로환경 개선에 자발적으로 참여해왔다. 정부와 지자체는 협력사 고용 창출 시 환경개선비와 고용유지 인센티브를 지원하며, 복지 포인트 지급 등도 함께 추진할 계획이다. 김영훈 고용노동부 장관은 “수평적 노사 협력 문화가 업종과 지역을 넘어 확산될 수 있도록 적극 지원하겠다”고 밝혔다.

07 ‘2025 고용허가제 콘퍼런스’ 개최



고용노동부와 한국산업인력공단은 8월 6일 서울 신라호텔에서 ‘2025 고용허가제 콘퍼런스’를 열고, 외국인노동자 우수사례 포상과 제도 개선 논의를 진행했다. 이날 행사에는 송출

국 17개국 주한대사와 기업 관계자 등 100여 명이 참석했으며, 우즈베키스탄 출신 아끄바르 씨와 (유)송운 산업 대표에게 고용부 장관상이 수여됐다. 아끄바르 씨는 현장조장 및 안전강사로 활약하며 모범적인 정착 사례로 주목받았다. 대사 간담회에서는 송출국과의 협력 방안과 산업재해 예방체계 강화를 위한 논의도 이루어졌다. 김영훈 장관은 “외국인노동자의 정당한 권리와 인권 보호는 고용정책의 핵심 원칙”이라며, 차별 없는 일터 조성

08 청년일자리 도약장려금, 인센티브 조기 지급 시작



고용노동부는 청년들의 취업과 기업의 인력난 해소를 위해 ‘청년일자리도약장려금’ 사업을 운영 중이다. 지난 5월에는 근

속 인센티브 지급 시기를 6·12·18·24개월차로 조정해 조기 혜택이 가능하도록 제도를 개편했다. 이에 따라 1월에 참여한 3,282명의 청년이 7월부터 첫 인센티브를 받았다. 상반기 전체 참여 인원은 17,000명을 넘으며, 향후 더 많은 청년이 혜택을 받을 전망이다. 장려금은 취업애로청년을 채용한 기업(유형Ⅰ)과 빈일자리 업종 기업 및 청년(유형Ⅱ)을 대상으로 구분 지원된다.

역사가 만들어낸 보물, 동굴탐험

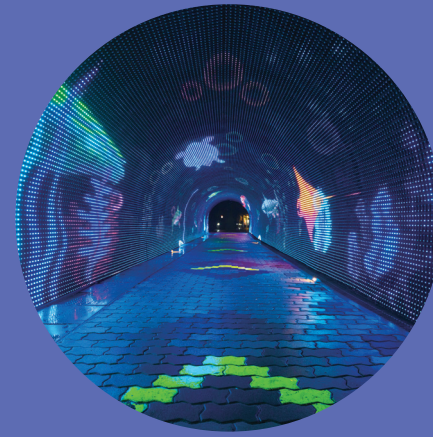
정선 화암동굴

입추와 처서가 지났음에도 늦더위가 기승을 부린다.
더위에 허덕이며 가을을 기다리는 사람들을 위해
신비한 동굴탐험을 제안한다. 강원도 정선의 화암동굴에서라면
자연의 경이로움에 한 번, 역사를 품은 이야기에
또 한번 감탄하느라 더위를 느낄 겨를이 없을 테니 말이다.

글 김민영 사진 정우철



금을 캐던 천포광산을 굴진 중 발견된 화암동굴

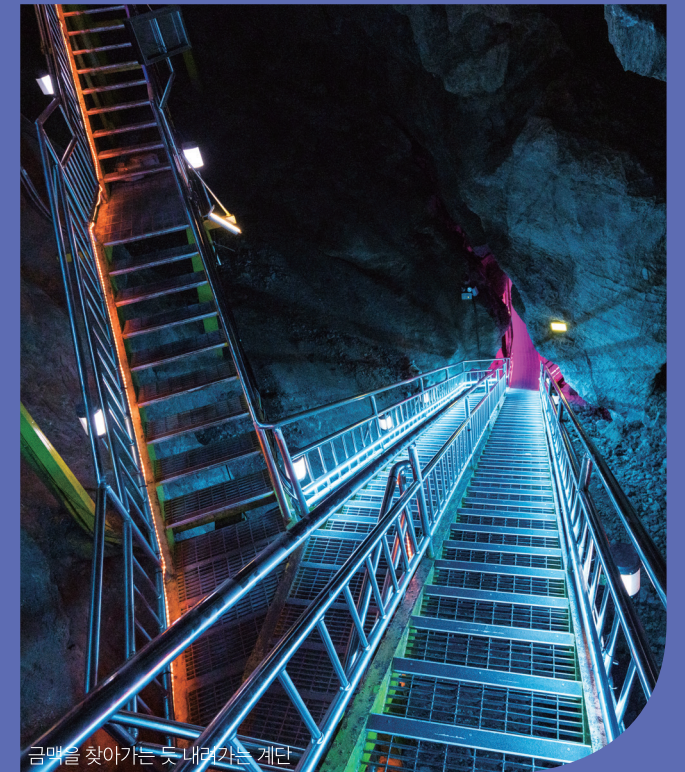


천연기념물, 화암동굴이 간직한 역사

곳곳에 숨은 여행지가 많은 정선에서
어린이도, 어른들도 좋아할 만한 여행
지를 추천해 보려면 단연코 화암동굴
이다. 화암동굴은 정선 동면 화암리
에 위치한 총 500m의 석회동굴인데,
2019년에 천연기념물로 지정될 정도
로 자연적 가치가 뛰어난 곳이다. 그런
데다가 금광맥의 발견부터 금광석의
채취까지의 과정을 재연해 놓은 우리
나라 최초의 테마형 동굴이기 때문이
다. 1993년에 일반인들에게 공개하기
시작했다.

지금이야 많은 사람이 오가는 정선의

대표 관광지가 되었지만, 이곳은 1922
년부터 1945년까지金を 캐던 '천포광
산'이었다. 일제강점기 많은 광부가 땀
방울을 흘리며 일했던 노동과 역사의
흔적이 깃든 장소인 것이다. 당시로 치
면, 연간 순금 22,904g을 생산하는 국
내 5위의 금광이었을 정도라고 하니
새삼 광부들의 노고가 더 와닿는다. 역
사 속에 묻힐 뻔한 천포광산은 다행스
럽게도 굴진 중 화암동굴이 발견되어
지금은 '금과 대자연의 만남'이라는 주
제로 자연의 신비와 역사 이야기를 들
려주며 사람들을 만나고 있다.



금맥을 찾아가는 듯 내려가는 계단



갱도에서 금을 캐던 광부들의 모습을 재현한 광산 박물관

동굴 속에서 체감하는 광부들의 삶

화암동굴로 가는 방법은 간단하다. 매표소에서 모노레일에 탑승해 5분 남짓 올라가면 입구에 다다른다. 도보로 동굴 입구에 갈 수 있지만, 경사가 가팔라서 동굴을 보기 전부터 기운이 빠질 수 있으니, 재미도 있고 쾌적한 모노레일 탑승을 추천한다.

모노레일에서 내려 입구에 들어서면 느껴지는 냉기가, 화암동굴 탐험이 시작되었음을 알려주는 듯하다. 초반에는 옛 천포광산을 재현한 모형 갱도부

터, 옛 광산의 채광 흔적 등을 살펴볼 수 있다. 이런 과정들을 지나오면 채광 당시 금이 가장 많이 나왔다는 '노다지 궁전'이 보인다. 금이 많이 나오긴 했지만, 높은 곳까지 올라 작업을 해야 했기에 광부들이 가장 많이 사고를 당하던 곳이기도 했다고 한다. 노다지 궁전을 지나면 대장간, 상부 우4 연층 갱도 등의 장면들을 마련해 둔 공간들이 이어지는데 마치 하나의 '광산 박물관'에 온듯한 기분이 든다.



자연이 만들어낸 보물의 향연

역사의 장을 지나면 수직계단이 나온다. 이 수직계단은 상부갱도와 하부갱도를 연결해 주는 역할을 하는데, 특별히 안전을 기울여 내려가야 한다. 이곳을 지나면 '동화의 나라'가 펼쳐진다. 도깨비 캐릭터들이 채광 과정을 안내해 주는데, 이곳은 어린이를 동반한 가족 단위 여행자들에게 특히 인기가 있다. 이 구간 마지막에 마련된 '꿈꾸는 정원'은 황금기둥으로 불리는 곳인데, 기둥을 중심으로 원형광장에 미디어 파사드를 조성해 신비로운 느낌을 연출해 냈다. 이곳을 지나 금에 대한 다양한 이야기를 엿볼 수 있는 '금의 세계'를 지나오면 화암동굴의 하이라이트 '천연종유동굴'이 나온다. 이곳이 바로 금광 갱도를 파다 발견된 천연동굴인데, 광장처럼 넓어서 인위적으로 만들어 놓은 것 같기도 하다. 탐방로를 따라 걸으면 대형 석순, 석순의 단면, 장군상, 부처상, 유석 폭포 등을 볼 수 있다. 보고 나면 인간의 손으로는 절대 만들어 낼 수 없는 자연이 빚어낸 결과물에 그저 감탄만 하게 된다. 여기에는 아시아동굴옆새우, 틱니꼬마얏은뱅이, 민자가게거미 등 다양한 생물들도 서식하고 있다. 천연종유동굴을 끝으로 화암동굴 탐험은 끝이 나지만, 서늘할 정도로 놀라운 대자연의 신비로움은 분명 우리의 뇌리에 오래도록 기억에 남을 것이다.



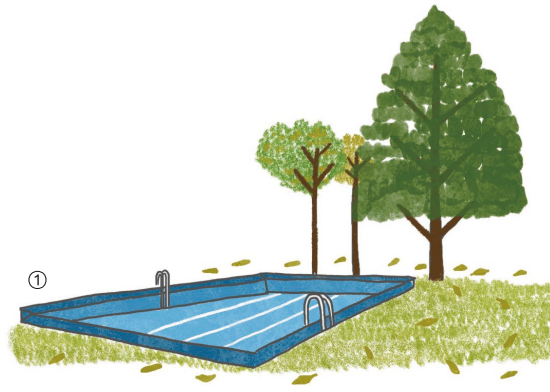
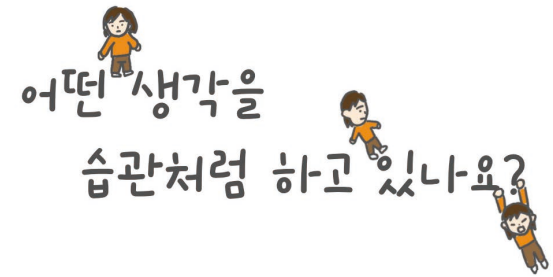
수직계단



꿈꾸는 정원



천연종유동굴



올해도 벌써 3분의 2가 지나가고 있네요.
설레던 봄도 불타오르는 여름의 열기도 가라앉을 때쯤이면



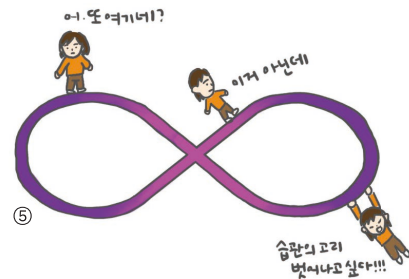
차분한 마음으로 나를 정비하는 시간을 가지게 되는데요.



'나도 모르게 어떤 방식을 습관처럼 하고있진 않나?'
요즘 자주 생각합니다.



사람은 무의식적으로 좋지 않은 습관인 걸 알면서도
반복하는 경향이 있다고 해요.



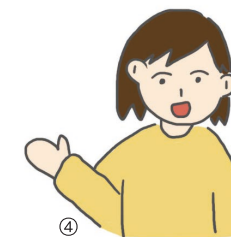
나도 모르는 나쁜 습관에 길들여있진 않은지
한번 점검해 보는 것도 좋을 때입니다.



일상 속의 협상



일상 속에서도 자연스레
사람 간의 협상이 이루어지는 것이지요.



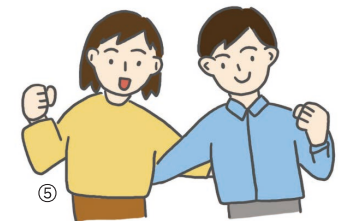
협상력이 있으면 갈등 상황에서도 현명하게 대처할 수 있고
상대방의 입장을 이해하며 조율하는 과정에서
신뢰와 관계도 더 단단해 집니다.



서로를 존중하면서 서로의 이익을 충족시킬 때
흔히 윈윈한다라고 말하곤 합니다.



협상력은 단순히 원하는 것을 얻는 기술이 아니라
서로에게 이익이 되는 길을 찾아가는 힘입니다.



협상력은 삶의 여러 상황에서 더 좋은 선택지를
선택할 수 있는 좋은 열쇠가 됩니다.

업무 생산성 향상의 '스마트한' 동반자

눈앞의 할 일은 산더미인데 일의 진도가 좀처럼 나가지 않는다면, 인공지능(이하 AI) 도구 활용에 나서야 하는 때인지도 모른다. 실제로 요즘 직장인들은 단순 반복 업무를 줄이고 창의적 업무 역량을 강화하기 위해 각종 AI 도구를 활용하고 있다.

글 강진우



업무와 AI의 효율 높은 만남

얼마 전까지만 해도 '신기한 기술' 정도로 여겨졌던 AI가 다양한 분야의 업무에 속속 도입되고 있다. 이제는 많은 직장인이 데이터 분석, 문서 작성, 회의록 정리, 일정 관리, 발표 자료 준비 등에 AI 도구를 적극적으로 활용하며 능률적인 업무 환경을 만들어 간다.

미국의 한 IT 매체에 따르면, 미국 직장인의 28%가 대표적 생성형 AI 도구인 챗GPT를 활용한다. 이는 2023년 8% 대비 3배 이상 급증한 수치다. 직장인들이 챗GPT를 가장 많이 활용하는 분야는 학습 및 역량 강화(20%), 글쓰기 및 커뮤니케이션(18%), 프로그래밍 및 데이터 분석(7%) 순이었다. 한편 AI 도구 사용과 업무 생산성 향상의 상관관계에 관한 연구도 인상적이다. 하버드비즈니스스쿨은 AI 도구 도입 시 업무 속도는 25% 향상되고 결과물의 품질은 40% 개선됐다는 결과를 발표했다. 요컨대 점점 더 많은 직장인이 AI 도구 활용에 나서고 있으며, 이를 통해 실제 업무 역량과 성과를 향상시키고 있는 것이다.

요즘은 PC나 스마트폰에서 별도의 설치 없이 웹에서 바로 사용할 수 있는 AI 도구가 많다. 또한 이들 대부분이 복잡한 코딩이나 프로그래밍 언어가 아닌, 우리가 일상에서 사용하는 자연어를 기반으로 동작한다. 다시 말해 일반적으로 말하거나 채팅하듯 AI 도구에 원하는 과업을 입력하면, 우리가 쓰는 언어 그대로 결과물이 도출된다. 게다가 입력량을 늘릴수록 AI 도구의 데이터 학습량이 늘어나고 AI 도구의 기술력 또한 하루가 다르게 향상되고 있기에, 결과물의 품질도 쓰면 쓸수록 나아진다. 상황이 이렇다 보니 'AI 도구 도입과 활용의 핵심은 AI에 대한 전문성이 아니라 AI와 협업하는

방식을 익히려는 태도'라는 말이 나온다. 스마트폰을 활용할 때 스마트폰 기술에 관한 전문 지식이 필요하지 않듯, AI 도구를 활용할 때도 AI 전문 지식을 자세히 알 필요가 없다. 중요한 건 AI 기술 그 자체가 아니라 'AI 도구의 효율적 활용법'을 익히는 것이다. 여기까지 왔다면 이제 실제로 AI 도구를 활용해 볼 차례다. 지금 당장 AI 도구와 함께 '더 똑똑하게 일하는 하루'를 시작해 보자.

업무 효율 향상에 힘이 되는 AI 도구

챗GPT(ChatGPT)

자연어 기반의 AI 챗봇으로 이메일, 회의록, 보고서 등 다양한 업무 문서를 빠르게 구성할 수 있어 생산성 향상에 큰 도움이 된다. 질문만 잘 입력하면 고도화된 결과를 얻을 수 있으므로 AI에 익숙하지 않은 사용자도 부담 없이 활용 가능하다.

AI레포토(Airepoto)

AI가 회의 음성을 실시간 텍스트로 전환하고 발언자 구분, 요약, 키워드 추출까지 한 번에 처리해준다. 이메일 공유 및 공동 편집 기능도 제공해 회의록 작성 시간을 크게 단축할 수 있다. 국내 개인정보보호법과 보안 체계를 기반으로 한 높은 보안성을 갖추고 있다.

그래머리(Grammarly)

영어 문법과 스타일을 교정해주는 AI 도구로 해외 고객 대상 이메일 작성, 영문 보고서 작성, 영문 이력서 검토 등에 탁월하다. 맞춤형 문장 추천, 어조 분석, 정중한 표현 변경 기능까지 제공돼 비즈니스 커뮤니케이션의 질을 한층 끌어올릴 수 있다.



테토남부터 갓생러까지 성향 언어가 말하는 우리들의 자화상

MZ세대가 쓰는 말 중에는 생소하면서도 묘하게 직관적인 단어들 있다. ‘테토남’, ‘에겐녀’, ‘갓생러’... 이 단어들은 단순한 유행어를 넘어, 개인의 성향과 사회적 태도를 정의하는 도구로 자리 잡았다. 이제 사람들은 성별보다 성향으로 자신을 말하고, 관계를 해석한다.

글 편집실 참고 자료 2025 MZ세대 신조어 밈 트렌드, 인플루언서 마케팅 활용 전략 정리(2025.06). [우리말 지키기 ②] 79.4%가 신조어로 세대차이 느낀 적 있어(2024.06.13.). MZ세대와 신조어 : 변화하는 언어의 풍경(2023.11.23.).

성향으로 나를 정의하는 시대

최근 온라인과 SNS에서 흔히 볼 수 있는 신조어들은 과거의 유행어와는 결이 다르다. 단순한 재미를 위한 말장난이 아니라, 개인의 기질과 정체성을 표현하는 새로운 자아 설명서 역할을 한다. 대표적인 예가 바로 ‘테토남’과 ‘에겐녀’다. 이 단어들은 각각 테스토스테론(남성 호르몬)과 에스트로겐(여성호르몬)에서 파생됐지만, 실제 성별과는 무관하게 사용된다. 테토남은 추진력 있고 직진형인 기질을, 에겐녀는 감성적이고 공감 능력이 높은 성향을 상징한다. 흥미로운 점은, 여성도 테토 성향일 수

있고, 남성도 에겐 성향일 수 있다는 것이다. 성향 중심으로 사람을 이해하는 이 프레임은 이분법적인 성 역할을 벗어나려는 시도에서 비롯되었다. 이러한 경향은 다른 신조어들로도 이어진다. ‘갓생러’는 목표지향적이고 루틴에 충실한 삶을 추구하는 사람을 뜻한다. 연애관계에서는 ‘츄데레남’, ‘찰떡녀’처럼 감정 표현 방식에 따라 성향을 정의하기도 한다.

성향 언어의 그림자, 그리고 그 너머

성향 언어는 관계를 정리하고 차이를 설명하는 데 유용하지만, 새로운 편견을 낳을 수도 있다. 신조어는 창의적 표현인 동시에, 세대 간 소통의 단절이나 의미 왜곡을 부르기도 한다. 예컨대 테토남은 ‘무례하다’, 에겐남은 ‘의지가 약하다’는 식의 오해를 받기 쉽다. 갓생러는 자기관리의 모델로 떠오르지만, 이를 따라가지 못하는 이들에게 압박이 된다. 성향은 고정된 성격이 아닌 유동적인 흐름인데, 단어 하나로 낙인찍으면 위계가 생긴다. 게다가 사람은 상황에 따라 다르게 행동한다. 직장에서 테토형 리더였다가도, 집에서 에겐형 공감자가 된다. 갓생을 추구하다가도, 어떤 날은 워라밸이 더 중요할 수 있다. 우리는 맥락에 따라 변하는 다면적 존재다. 성향 언어는 나와 타인을 이해하는 도구로 쓸 때 의미가 있다. 그러나 그것이 판단이나 서열의 기준이 되는 순간, 오히려 관계를 단절시킨다.

성향은 틀이 아니라 태도의 스펙트럼이다

성향 언어는 단순한 유행어가 아니라, 고정관념에서 벗어나고 정체성을 표현하려는 시대의 흐름을 반영한다. 하지만 그것이 새로운 낙인이나 위계질서로 변질된다면 본래 의미를 잃는다. 중요한 것은 테토냐 에겐냐, 갓생이냐 워라밸이냐가 아니라, 사람마다 성향이 다르고 유동적이라는 점을 이해하고 존중하는 태도다. 79.4%의 사람들이 신조어로 인해 세대 차이를 느낀다는 조사도 있는 만큼, 세대 간 소통의 노력도 필요하다. 우리는 모두 다층적인 존재다. 어떤 날엔 추진력이, 어떤 날엔 감성이 앞선다. 일터에선 테토형, 친구 사이에선 에겐형일 수 있다. 사람은 고정된 성격이 아닌, 상황에 따라 변화하는 스펙트럼 위에 존재한다. 성향 언어는 서로를 이해하는 다리가 될 수 있다. 판단이 아닌 공감, 낙인이 아닌 수용의 언어로 활용할 때, 우리는 ‘다름을 존중하는 사회’에 더 가까워질 수 있다.

용어	의미	성향 설명
테토남/테토녀	테스토스테론 기반 성향	추진력, 직설적, 리더십, 목표 중심
에겐남/에겐녀	에스트로겐 기반 성향	감성적, 공감력, 섬세함, 관계 중심
갓생러	God + 인생	자기관리 철저, 루틴 중시, 생산성 추구
찰떡녀/찰떡남	감정 표현 차단형	경계심 높고 쉽게 마음을 열지 않는 성향
츄데레남/츄데레녀	무심한 듯 다정한 성향	겉은 차가워도 속은 따뜻
개념녀/개념남	공감과 상식 기반 성향	배려심 있고 사회적 감수성 보유
워라밸족	워크-라이프 밸런스를 중시	삶의 질, 여가, 개인 시간 중시

「월간 내일」과 함께 하는 QUIZ



「월간 내일」 2025년 9월호를 읽고 모의고사에 응시해 보세요!
정답자 중 추첨을 통해 커피 쿠폰을 보내드립니다.
독자 여러분의 많은 참여를 바랍니다.



선택형 제출범위. MOEL 아카이브

노동조합법 제2조·제3조 개정의 주요 목적은 무엇인가요?

- ① 노사 교섭을 국가가 직접 주도하기 위함 ② 노동조합의 정치 활동을 제한하기 위함
③ 실질적인 사용자 책임을 명확히 하여 자율 교섭을 촉진하기 위함 ④ 하청업체의 수를 줄이기 위함

hint. 실질적으로 영향 주는 사람이 책임도 지게 하려는 법이에요.
국가가 개입하는 게 아니라, 노사가 직접 대화하도록 돕는 게 목적입니다.

선택형 제출범위. MOEL 아카이브

고용노동부 장관은 이번 노동조합법 제2조·제3조 개정안의 성격을 세 가지로 표현했습니다.

이 세 가지 키워드가 아닌 것은?

- ① 대화 촉진법 ② 상생의 법 ③ 진짜 성장의 법 ④ 규제강화법

hint. 이른바 노란봉투법은 노사가 대화할 수 있게 하고, 협력적인 관계로 나아가며,
지속적인 경제 성장을 위한 기반을 만드는 것을 목표로 합니다.



참여방법 I 이벤트는 QR코드를 통해 응모하실 수 있습니다.

Step 1 스마트폰으로 QR코드 스캔

Step 2 이벤트 응모 입력 후 제출



※ 참여기간

2025년 9월 18일(목)까지

※ 당첨자에겐

별도로 연락드립니다.

8월호 당첨자 축하드립니다!

강○경(6047) 이○진(2623) 조○수(2060) 최○하(4777)
이○리(5086) 장○우(3568) 최○례(1575) 최○석(0427)
이○늘(9991) 진○정(6252)

「월간 내일」 구독 및 구독 해지 방법



- ① 「월간내일」 웹진에 접속합니다.
- ② [QUICK MENU]를 클릭하고, '구독신청 및 해지'를 클릭합니다. 또는 홈페이지 제일 아래의 '구독하기' 버튼을 클릭합니다.
- ③ 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 QR을 스캔하세요!

웹진



유튜브



인스타그램



페이스북



블로그



트위터

