

# 월간 내일

October 2025  
Vol.605



희극인 김원홍



# CONTENTS

## 순간을 바꾸는 재치, 순발력

### 내일의 보람

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

08

다짜고짜 설문

순발력 테스트: 당신은 준비파? 즉흥파?

10

일잘러를 만나다

놀이로 배우고, 성장으로 답하다  
스콜라스(주)

16

내일 인터뷰

순발력으로 무대를 장악하다, '대세'의 끝없는 도전  
희극인 김원훈

### 내일의 바람

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

20

MOEL 아카이브

내 일은堂堂하게, 내일은 든든하게  
고용보험 30년, 그 변화와 진화

24

굿 파트너

100세 시대, 든든한 내일 중장년고용의 새로운 해법을 찾다  
경기중장년내일센터

28

체인지업! MOEL

'예비 노동자'의 목소리로 설계하는 일자리 만들기

32

함께 하는 MOEL

보이지 않는 전파처럼, 묵묵히 한 길을 걸어온 기술자의 삶  
동탑산업훈장 수훈 함영만 명장

36

내일 로그

고객의 모든 경험을 치밀하게 관리하다  
고객경험매니저

38

어땠을까

현장의 목소리를 담아 더 나은 민원 서비스로

### 내일의 사람

일하는 사람들의 워라벨을 위한  
다양한 문화정보

40

MOEL 뉴스

44

아보하 스포트

어제와 오늘이 물든 거리, 황리단길을 걷다  
경주 황리단길

48

내일 톨

• 스트레스도 갈 곳이 필요하다  
• 양념 한 스푼을 더하는 순발력, 애드리브

50

취향시대

쉴쉴하게 돈 되는 똑똑한 재 활용

52

직장인 어휘 캘린더

'번아웃'과 '콰이어트 쿨링'에 대처하기

54

내일 모의고사

October 2025 Vol. 605

고용노동부 소식지 「월간 내일」

발행처 고용노동부 발행인 고용노동부 장관 주소 세종특별자치시 한누리대로 422 정부세종청사 11동  
전화 044-202-7751 홈페이지 [www.moel.go.kr](http://www.moel.go.kr) 웹진 [www.labor21.kr](http://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



## 순간을 바꾸는 힘, 순발력

업무 현장에서 순발력, 즉 애드리브란 정해진 매뉴얼을 넘어  
순간의 판단으로 상황을 풀어내는 힘입니다.  
예를 들어, 예기치 않은 프레젠테이션 오류에서  
곧바로 유머와 직관으로 분위기를 바꾸는 사람,  
혹은 회의 중 예상치 못한 질문에도 침착하게  
새로운 관점을 제시하는 사람이 그렇습니다.

마이클 조던은 1991년 NBA 파이널에서 공중에서 순간적으로  
손을 바꿔 레이업을 성공시키며 '더 무브'라는 전설을 만들었고,  
1998년 US오픈 결승에서 박세리는 '맨발샷'으로 우승과 함께  
IMF로 실의에 빠진 온 국민에게 희망을 선사했습니다.  
또한 배우 로빈 윌리엄스는 촬영 중 즉흥적으로 던진 대사들이  
오히려 명장면이 되어 관객들의 마음을 사로잡았습니다.







이처럼 순발력은 단순한 기지나 농담이 아닙니다.

위기 앞에서 상황을 꿰뚫고,  
현실을 감각적으로 재구성하는 능력입니다.  
때로는 침묵보다 한마디가  
지침보다 즉흥이 더 큰 울림을 만들어냅니다.

그러나 이 빛나는 애드리브는  
공허한 즉흥에서 나오지 않습니다.

수많은 경험, 학습  
그리고 준비가 바탕이 될 때  
순간의 재치는 비로소 힘을 가집니다.  
순간의 한마디가 우연처럼 보이지만,  
그 뒤에는 쌓여온 내공이 있습니다.



## "순발력 테스트: 당신은 준비파? 즉흥파?"

### 애드리브 감각 테스트

업무 중 갑자기 불쑥 다가오는 순간들이 있다. 준비된 자료가 잠시 멈추거나, 예상 못 한 질문이 튀어나올 때. 그때 필요한 건 순간의 순발력, 즉 애드리브이다. 지금부터 간단한 질문을 통해 당신의 애드리브 감각을 알아보자.

글 편집실

### 순발력 자가 진단표

이 설문은 즉흥 대처 능력을 돌아보는 가벼운 자기 점검 도구입니다. 업무 속 작은 돌발 상황에서 내가 어떤 태도를 보이는지, 그리고 애드리브에 대해 어떤 생각을 하고 있는지 재미있게 점검해보세요.

#### Q1. 회의에서 갑자기 내 이름이 불렸을 때, 나는?

- A. 준비한 내용으로만 간다
- B. 일단 말하고 보며 살을 붙인다
- C. 웃음으로 시간을 번다

#### Q2. 예상 못 한 질문이 튀어나오면?

- A. 솔직히 모른다고 말한다
- B. 비슷한 사례를 끌어와 대답한다
- C. 돌려 말하다 보면 길이 보인다

#### Q3. 발표 중 자료가 안 나올 때 나는?

- A. 진땀 흘리며 다시 시도
- B. 청중과 농담을 나눈다
- C. 자료 없이 말로 밀어붙인다

#### 채점 방법

·A 1점 ·B 2점 ·C 3점

#### Q4. 즉흥적으로 던진 한마디가 분위기를 바꾼 적이 있다?

- A. 거의 없다
- B. 가끔 있다
- C. 꽤 자주 있다

#### Q5. 애드리브는 내게...

- A. 두려운 과제
- B. 재미있는 도전
- C. 그냥 일상

### 결과 해석

#### 5~7점: 준비형

즉흥 상황보다는 사전 계획을 중시합니다. 안정감은 크지만, 깜짝 질문에는 당황할 수 있습니다. 작은 자리에서부터 가볍게 애드리브 연습해 보면 도움이 됩니다.

#### 8~11점: 균형형

준비와 즉흥의 균형을 갖춘 타입입니다. 상황에 따라 무게중심을 조절할 수 있어 유연합니다. 다만, 자신감을 더 키운다면 한층 자연스러운 애드리브가 가능합니다.

#### 12~15점: 순발력형

애드리브가 두렵지 않은 편입니다. 위기를 기회로 바꾸는 능력이 돋보이죠. 다만 즉흥성이 지나치면 가벼워 보일 수 있으니, 적절한 근거와 준비가 더해지면 금상첨화입니다.

## 갑작스럽게 찾아온 위기, 당신의 순발력과 재치가 빛났던 순간은?

### 순간의 전류처럼, 순발력이 흐른 순간

실습 현장에서 예고 없이 안전 점검 담당자가 방문해, 작업 중이던 회로에 대해 설명해보라는 요청을 받았습니다. 담당 기사님이 잠시 자리를 비운 상황이라, 팀 내에서 제가 나서게 되었습니다. 처음엔 당황했지만, 평소 배운 내용을 떠올리며 회로 구성과 접지 방식, 안전 장치에 대해 또박또박 설명했습니다. 예상치 못한 질문에도 침착하게 답하며 실습 중 겪었던 사례도 함께 덧붙였습니다. 그 상황을 무사히 넘긴 뒤, 기사님께 "실제 현장 대응도 잘했다"는 칭찬을 들었습니다. 전기처럼 흐르는 순간의 판단력, 그게 바로 현장에서 필요한 순발력이라는 걸 배운 경험이었습니

부산시 해운대구  
최진우 씨

### 재입사 면접에서 기회를 잡다!

전 직장 재입사 면접을 보던 날, 사전 고지 없이 찬반 토론이 갑작스럽게 주어졌습니다. 대부분의 지원자들이 어느 편에 설지 우왕좌왕하는 상황에서, 저는 즉시 순석희 아나운서처럼 사회를 보겠다고 자원했습니다. 발언 기회를 공정하게 분배하고, 요지를 정리하며 토론을 유연하게 이끌었습니다. 순발력 있게 상황을 반전시킨 덕분에 면접관의 긍정적인 반응을 이끌어냈고, 결국 최종 합격했습니다. 예상치 못한 상황을 기회로 바꾼 순간이었습니다.

대전시 서구  
김진우 씨

### 회의 중 갑작스럽게 날아든 질문에 답하다

순간 당황스러웠지만, 그때 떠오른 한 줄의 아이디어가 상황을 바꿔놓았습니다. 그 경험을 통해 느꼈습니다. 순발력은 단순한 애드리브가 아니라, 상황을 빠르게 읽고, 가장 적절한 흐름을 이끌어내는 힘이라는 것어요. 예상 밖의 질문이 때론 더 깊은 논의로 이어지고, 새로운 시각을 열어주는 계기가 되기도 합니다. 준비된 자료와 더불어, 즉시 대응할 수 있는 감각이 회의의 완성도를 높이는 순간이 있습니다. 그때의 경험은 제게 어떤 상황에도 침착하게 반응할 수 있는 자신감을 남겼습니다.

강원도 동해시  
장우익 씨



11월호에서는 '자기 객관화'에 대해 생각해 봅니다. 피드백을 듣는 태도, 스스로를 돌아보는 힘, 말보다 조용한 자기 점검의 순간에 집중해 봅니다. QR 코드를 스캔해 설문 참여하시면, 소정의 상품도 드립니다.



## 놀이로 배우고, 성장으로 답하다

스콜라스(주)

“사람이 회사의 가장 큰 자산입니다.” 김선철 스콜라스㈜ 대표의 경영철학은 명확하다. 24년간 초등학생용 교구를 만들어온 이 회사가 ‘2024 대한민국 일·생활 균형 우수기업’으로 선정된 이유다. 아이들의 성장을 도왔던 스콜라스는 이제 직원들의 성장을 통해 조직 혁신을 이뤄내고 있다.

글 차유미 사진 오충근



놀이에서 아이들의 창의력이 자라듯,  
스콜라스는 재미·교육·이야기가 어우러진 조직문화를 만들어  
성과와 성장을 함께 이끌어간다.

### OKR 도입으로 시작된 조직문화 혁신

스콜라스의 사무실에 들어서면 곳곳에 전시된 3D 퍼즐과 교구들이 먼저 눈에 띈다. 놀이와 학습이 만나는 현장이다. 2000년 창립 이후 교육과 놀이를 결합한 3D 퍼즐, 교구, 교육 콘텐츠를 개발해온 스콜라스는 “Learn & Play(배우고 놀자)”라는 모토를 내걸고 아이들의 창의력과 문제해결 능력을 기를 수 있는 다양한 제품을 선보여왔다. 단순히 교구 제작에 머무르지 않고, 세대를 아우르는 학습과 놀이 경험을 제공하는 기업으로 성장하는 것이 목표였다. 이런 철학은 해외 시장에서도 통했다. 특히 일본 시장에서는 5년 전부터 현지 직원을 직접 채용해 직판과 역직구 사업에 집중적으로 투자했다. 현지 문화와 고객의 요구를 이해한 접근 덕분에 스콜라스는 꾸준히 시장을 넓혀가고 있다.

회사의 내부적 변화는 OKR(Objectives and Key Results, 목표 및 핵심 결과) 도입에서 본격적으로 시작됐다. 기존의 MBO(Management by Objectives, 목표 관리) 방식은 한계를 드러내고 있었다. 회사가 빠르게 성장하며 외형적 성과는 있었지만, 내부적으로는 업무 효율화와 조직문화 개선이 절실했다. “회사가 커지면서 성과는 났지만, 구성원들이 함께 성장한다는 감각이 부족하다고 느꼈습니다”라고 김선철 대표는 회고한다.

스콜라스는 지난해 고용노동부의 일터혁신 상생컨설팅을 통해 OKR을 정착시켰다. 평가제도와 분리해 도전적인 목표 설정을 장려했고, 협업이 가능한 성과평가 체계를 구축했다. 개인 목표와 조직 목표를 연결하는 상시적 피드백 시스템도 함께 마련됐다. 분기마다 열리는



‘OKR 파티’에는 연차 등 부득이한 사유가 없는 한 사실상 전 직원이 참여한다. 성과와 경험을 공유하며 서로의 성장을 확인하는 자리다. 성과는 수치로 나타났다. 지난해 같은 기간 대비 올해 1분기 매출은 37% 증가했다. 이익률은 11%에서 5%로 절반 이상 줄었다. 직원들의 체감도도 분명했다. “성과 기준이 명확해지고, 서로 주고받는 피드백이 실질적인 도움이 되다 보니 업무 속도가 빨라졌다”는 평가가 나왔다. 불필요한 보고와 반복 업무가 줄어들면서 핵심 업무에 몰입할 수 있는 환경이 조성된 것이다. “내가 하는 일이 회사 성과와 어떻게 연결되는지”를 명확히 알게 된 직원들의 몰입도와 성취감은 자연스럽게 높아졌다.



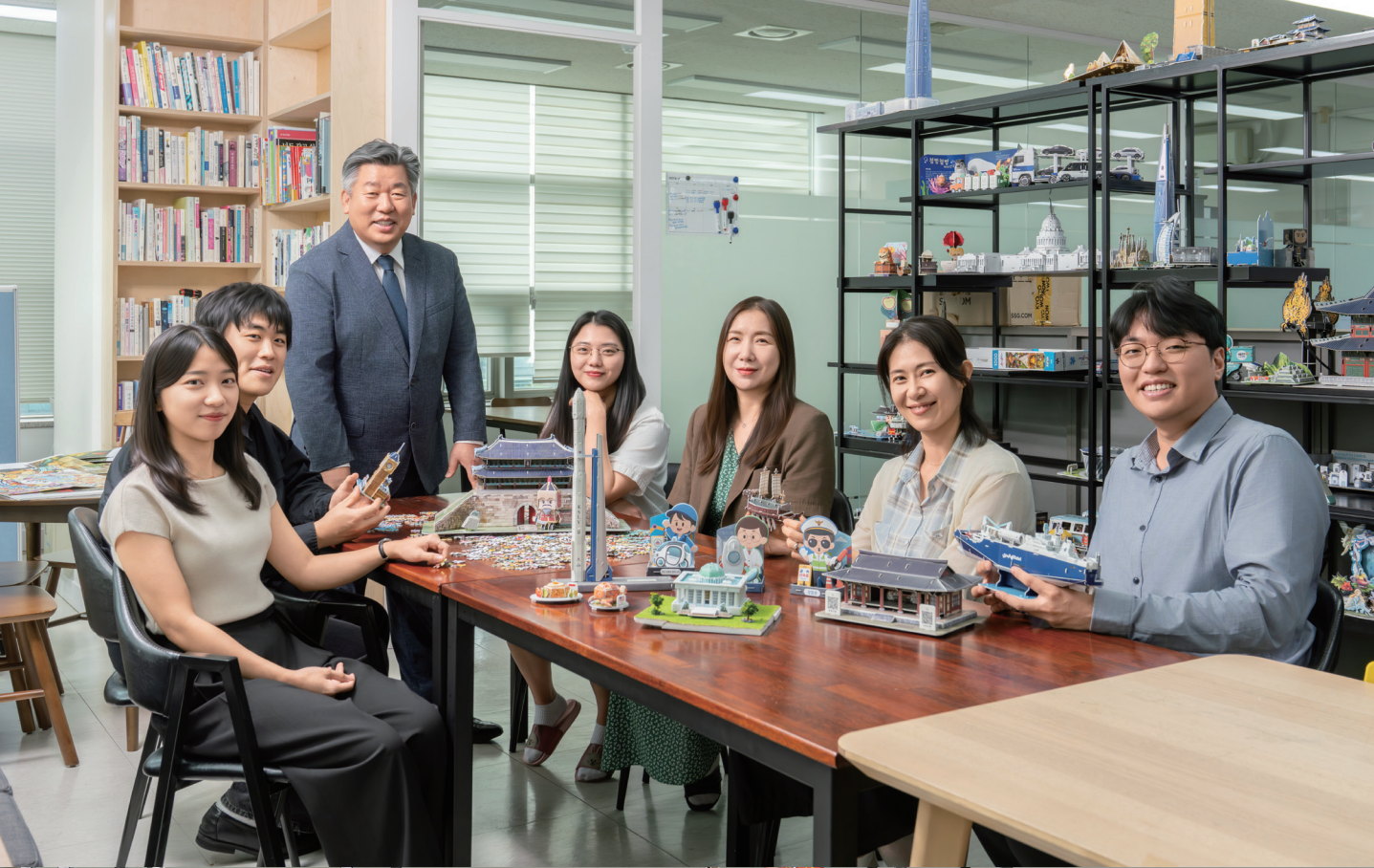
**일하는 시간은 효율적으로 쓰고,  
가족과 보내는 시간은 온전히 지키며,  
유연근무와 가족 친화 제도를 통해  
직원들이 일과 삶을 조화롭게  
살아가도록 한다.**

**실질적인 일·생활 균형 제도를**

스콜라스는 유연근무제를 적극 운영하고 있다. 시차 출퇴근제의 경우 전 직원이 활용 중이다. 오전 8시부터 10시 사이 자율적으로 출근해 개인 생활 리듬에 맞출 수 있다. 재택근무제는 전체 직원의 약 10%가 필요에 따라 활용한다. 가족 돌봄이나 건강 문제 등 상황에 따라 집에서 일할 수 있는 시스템이다. 특히 콘텐츠 기획이나 디자인처럼 집중력이 중요한 업무에서 효과적이다. 또 하나 눈에 띄는 제도는 ‘패밀리데이’다. 매월 둘째 주 금요일마다 전 직원이 2시간 일찍 퇴근해 가족과 함께할 수 있도록 했다. 직원과 가족이 균형을 이루며 살아가 수 있도록 돕는 스콜라스의 문화다. 육아휴직 제도도 체계적으로 운영된다. 지금까지 총 5명이 육아휴직을 신청했고, 그중 2명은 복귀해 근무 중이며 2명은 현재 휴직을 이어가고 있다. 복귀 시에는 경력 단절 없는 배치를 원칙으로 한다. 특히 주목할 점은 남성 육아휴직 활용률이 100%에 이른다는 것이다. 이는 경영진이 진심으로 육아 문제에 공감하고, 직원 누구나 자유롭게 제도를 쓸 수 있도록 분위기를 만들어온 결과다. IT 인프라 강화도 빼놓을 수 없다. 클라우드 기반 시스템으로 언제 어디서든 유연하게 일할 수 있도록 지원한다. 경조사 지원, 가족 친화 프로그램 운영 등도 임직원들이 안정적이고 지속 가능한 일·생활 균형을 누리도록 하는 장치다.







### 사람 중심 철학으로 그리는 미래

“제품이나 기술보다 결국은 사람이 회사를 움직이고 성장시킨다고 믿습니다.” 김선철 대표의 경영철학은 단순하면서도 명료하다. 스콜라스가 추구하는 것도 단순히 교구를 만드는 회사가 아니다. 놀이를 통해 배우고, 배움을 통해 성장하는 경험을 제공하는 기업이다. 그렇기에 직원들 역시 회사에서 일하며 배우고, 성장하는 과정을 겪어야 한다는 것이 그의 생각이다. 김 대표가 지향하는 리더십은 위에서 지시하는 방식이 아니다. 직원들과 함께 방향을 정하고 소통하는 리더십이다.

“누군가에게 답을 정해주기보다는, 스스로 해 보고 성과를 만들어낼 수 있는 자율성과 창의성을 보장하려고 노력합니다. 결국 회사가 성

### 직원이 성장할 때 회사도

**함께 성장한다고 믿으며, 사람 중심의 철학으로 세계 시장을 무대로 그려가고 있다.**

장하는 건 직원 개개인이 성장할 때 가능하다고 믿습니다.”

앞으로의 목표도 분명하다. 일본 시장에서의 성과를 넘어, 미국 시장 진출에 집중한다. 과거 ‘만공한국사’처럼 교육과 놀이를 결합한 모델을 기반으로, ‘만들면서 배우는 미국사’ 프로젝트를 준비 중이다. 미국의 스미스소니언과 같은 교육·문화 기관과 공동 개발을 추진하며, 초·중·고등학교 교과 현장에 공급하는 것을 목표로 하고 있다. 향후 5년 내 시장 잠재력을 약 300억 원 규모로 추정하고 있다.

스콜라스는 ESG 경영에도 힘을 쏟는다. 친환경 소재와 친환경 잉크를 사용하고, AI를 활용한 업무 효율화와 교육 콘텐츠 개발을 추진하고 있으며, 또 지역 아동센터와 교육 기관에 꾸준히 교구를 기부하며 교육 기회를 확대하고 있다. 일본을 비롯한 해외 시장에서 역직구 제품이 인기를 얻으며 K-문화의 위상을 높이고 있는 것도 의미 있는 성과다.

“우리는 단순히 해외에 제품을 수출하는 것을 넘어, 현지 문화와 교육 현장에 맞춘 콘텐츠를 개발하고 있습니다. 글로벌 에듀테인먼트 기업으로 도약하겠습니다.” 김 대표의 말이다.

24년 동안 교육 현장에서 아이들의 성장을 지켜본 스콜라스. 이제는 직원들의 성장을 통해 회사의 미래를 그려 나가고 있다. 사람 중심의 경영철학이 만들어낸 변화는 단순한 제도 개선을 넘어 조직 전체의 성장 동력이 되고 있다.





## 순발력으로 무대를 장악하다 '대세'의 끝없는 도전

빠르게 변화하는 시대, 희극인에게 가장 필요한 덕목은 '순발력'이다.

KBS 공채 개그맨 출신 김원훈은 숏박스와 SNL 코리아,

그리고 최근 화제작 <직장인들>을 통해

순발력의 진가를 보여주며 예능계 대세로 떠올랐다.

글 하경현 경향신문 기자 사진 메타코미디, 쿠팡플레이 제공

### 순발력으로 웃음을 만드는 남자, 김원훈

매일, 매시, 매분, 매초 빠르게 변화하는 현대. 이 시대의 속도감을 따라가기 위해 우리 모두에게는 '순발력'이라는 능력이 가장 중요하다. 순발력은 사전적 정의로 '근육이 순간적으로 빨리 수축하면서 내는 힘'을 의미하기도 하지만, 순간적으로 판단해 말하거나 행동하는 능력을 통칭한다.

KBS 공채 개그맨 출신으로 현재 연예계 대세로 떠오른 김원훈은 요즘 매주 순발력의 힘을 체감하고 있다. 바로 그가 출연 중인 쿠팡플레이의 오피스 드라마 <직장인들> 시리즈 그리고 SBS에서 출연 중인 <한탕 프로젝트-마이텐(이하 마이텐)> 녹화 때문이다.

### 대본 없는 무대,

### 애드리브로 빛나는 <직장인들>

<직장인들>은 방송인 신동엽과 배우 김민교와

지예은, 개그우먼 이수지와 김원훈 등 SNL 코리아를 이끄는 출연자들이 주를 이루는 상황극 드라마다. 여기에 화가 겸 배우로 활동 중인 백현진과 배우 현봉식, 가수 카더가든과 STAYC의 '윤'으로 활동 중인 심자윤이 출연 중이다.

이들은 신동엽이 극 중에서 세운 가상의 회사 'DY기획'을 배경으로, 매주 광고에 출연하기로 한 유명인사들이 찾아오면서 이들의 이미지를 컨설팅한다는 명목으로 놀리기를 쉬지 않는 드라마다. 여기에 SNL 코리아의 드라마 <MZ오피스>에서 등장했던 실제 직장에서의 극사실주의 설정이 이어지며 재미를 준다.

"대본과 애드리브의 비율로 따진다면 1대 9 정도 되는 것 같아요. 그야말로 시작하는 말 정도만 대본에 있게 마련이고, 나머지는 배우들이 즉흥적으로 생각나는 말을 순발력 있게 하는 거죠. 그래도 제작진이 상황을 만들어주는 부분은 있어서, 많이 신세를 지고 있습니다. 각자





출연자들이 역할을 맡고 연기를 하고 있죠.”  
 김원훈은 DY기획 35세 주임 김원훈을 연기한다. 늘 마케팅의 일이 적성에 맞지 않아 가슴 속에 사직서를 품고 살고, 회사의 먹이사슬 최하층에 위치한다. 하지만 유명인들이 고객으로 오면 그야말로 활개를 치고 날뛰다. 그의 놀림에 연기라는 사실을 잊고 웃음을 터뜨린 배우들이 한둘이 아니다.  
 제작진의 구성 역시도 김원훈의 순발력이 극한으로 발휘되는 방향으로 흐른다. 일단 누가 출연하는지만 알지 사전에 이야기를 나누거나, 정보를 들을 기회는 없다. 오직 자신이 챙긴 지식과 정보, 감으로만 연기를 이어가야 한다. 그래서 항상 그의 첫인사는 “안녕하세요”였다가, 짓궂은 농담에 이은 “죄송합니다. 안녕히 가세요”로 끝나곤 한다.  
 “예전에 정말 직장생활을 한 적이 있어요. 그리고 주변 직장에 다니는 친구들에게도 자문하기

도 합니다. 회사에 대한 불만이라든지, 개선되면 좋은 점 등을 주로 듣는 것 같아요. 그리고 주고받는 질문과 답변 속에서 회사의 업무 형태라든지 자세한 회사의 업무 용어들을 알게 되는 것 같습니다.”

### 코로나 이후, 슷박스로 다시 일어난 개그맨

인천에서 태어난 김원훈은 명지전문대 연극영상학과 재학시절부터 개그에 관심을 갖기 시작했다. 학교에서는 뮤지컬을 전공했다. 희극 연기를 처음부터 준비했던 건 아니었다. 오히려 지금도 개그맨인지 배우인지 때로는 실베스터 스탤론인지 알 수 없는 ‘잘생긴’ 외모로 오해를 사기도 한다. 2015년 KBS 30기 공채 개그맨으로 데뷔해 <개그콘서트> 무대를 통해 주로 활약했다. 하지만 그에게 순발력을 요구하는 순간은 시시각각 다가왔다. 2015년은 2000년대와 2010년대 TV 프로그램 중 가장 인기가 있었던 <개그



<SNL 코리아 시즌5> 이소라 편에서



리얼 오피스 생존기 <직장인들>의 한 장면

콘서트>가 서서히 그 힘을 잃어가던 시기였다. 김원훈이 데뷔한 2015년 신인 개그맨들은 출연할 기회를 많이 얻지 못했다. 급기야 가장 왕성한 활동이 있어야 했던 2020년 코로나19가 닥쳤고 급기야 <개그콘서트>가 막을 내렸다.  
 2025년 9월 말 현재 350만 명에 육박하는 구독자수를 가진 슷박스는 2020년대 당시 유행했던 스케치 코미디의 일부였다. 스케치 코미디는 전통적인 콩트와 달리 길이가 5~7분 정도로 짧고, 상황 하나만 주고 자연스러운 배우들의 연기가 포인트인 코미디 장르다. 이 역시도 애드리브가 중요했다. 연기력을 위해 후배 개그우먼 엄지윤을 섭외했고, 오래된 연인의 이야기인 <장기연애> 시리즈가 인기를 얻으면서 이른바 이들은 ‘떡상’을 했다.

### 순발력의 바탕은 공부와 노력

김원훈은 최근 백상예술대상과 청룡시리즈어워즈에서 예능인상 후보에 오를 정도로 최근 예능 하면 빠지지 않는 인사가 됐다. 그를 키운 것은 슷박스나 SNL 코리아 <직장인들>에서 볼 수 있듯 순발력이었다. 하지만 김원훈은 순발력의 바탕이 되는 공부를 게을리하지 않는다. 대화를 나눠야 하는 사람들의 정보도 사전에 빠짐없이 준비하고, 영상에서 특정 직군을 연기해야 한다면 그 직군의 사람들을 직접 만나 정보를 얻는 등 자료수집에도 열심이다. 그의 순발력은 뜨거운 열정의 노력에서 나오는 샘이다.  
 “저는 언젠가 제 순발력이 더 빛이 발할 수 있는 무대를 찾고 싶어요. 콩트 기반의 연기가 많아서 원래 김원훈이 어떤 사람인지 궁금해하시는데, 저는 개그맨에 데뷔할 때부터 MC가 되고 싶었거든요. 제가 즉석에서 나오는 토크에 강합니다. 기회가 되면 MC도 하고 싶어요. 주어진



<SNL 코리아 시즌5> 기안84 편에서



<SNL 코리아 시즌5> 이희준 편에서

부분에 열심이다 보면 언젠가 기회가 오지 않을까 생각합니다.”  
 김원훈의 지금을 만들었던 것은 순발력이다. 희극인이라면 누구나 순발력이 좋아야 하지만, 매주 이렇게 자신만의 애드리브로 콘텐츠를 채우는 일은 쉽지 않다. 그 바탕에는 순발력의 바탕이 되는 공부와 조사, 노력이 따른다. 이번 <직장인들 2>도 마찬가지다. 그는 필요한 사람이 나 일이 있다면 반드시 경험해보고 연기에 이를 반영한다.

더 깊이 있는 이야기, 인터뷰 풀버전은 웹진에서 만나보세요!



## 내 일은 당당하게, 내일은 든든하게

### 고용보험 30년, 그 변화와 진화

1995년 도입된 고용보험 제도가 올해 30주년을 맞았다.  
단순한 실업급여 지급 제도로 시작된 고용보험은 지난 30년간 IMF 외환위기, 글로벌 금융위기, 코로나19 팬데믹 등  
급작한 경제·사회적 위기를 거치며 대한민국 사회안전망의 핵심축으로 자리 잡았다.

구성·자료 고용노동부



## 근로자 생계·재취업 보장, 고용보험 30주년 기념식 개최

고용보험 도입 30주년을 맞아 2025년 9월 8일 서울 여의도 중소기업중앙회 K-Biz홀에서 「고용  
보험 30주년 기념식」이 열렸다. 이 행사는 고용보험이 지난 30년간 근로자의 실업 시 생계 보장  
과 재취업 지원을 통해 사회 안전망 역할을 해온 성과를 돌아보고, 노동시장 변화에 맞춘 미래 발  
전 방향을 논의하기 위해 마련되었다. 기념사, 축하, 주제 영상 상영, 기념 퍼포먼스와 함께 고용  
보험 제도 발전 유공자 33점에 대한 포상도 진행됐다.

고용보험은 1995년 도입된 사회보험 제도로, 근로자가 실직했을 때 실업급여 지급, 직업훈련, 고  
용유지 지원 등을 통해 생계와 재취업을 돕는다. 임금근로자에서 시작해 예술인·노무제공자·플  
랫폼종사자까지 적용 대상을 넓혀왔으며, 현재 1,500만 명 이상이 혜택을 받고 있다.

## IMF·금융위기·코로나19까지 위기마다 증명된 사회적 가치

고용보험의 진가는 경제 위기 때마다 입증됐다. 1997년 IMF 외환위기 당시 대량 실업 사태에서  
실직자들의 생계를 보장하며 사회적 혼란을 최소화했고, 2008년 글로벌 금융위기와 2020년 코  
로나19 팬데믹 시기에는 실업급여와 고용유지지원금을 통해 기업의 고용 유지와 실업자의 재취  
업을 지원하는 완충 역할을 했다.

특히 코로나19 시기에는 전례 없는 규모의 지원을 통해 경제적 충격을 완화했다. 현재 2024년  
기준 180만 명이 실업급여를, 313만 명이 직업훈련 지원을 받고 있어 그 역할이 지속 확대되고  
있음을 보여준다.

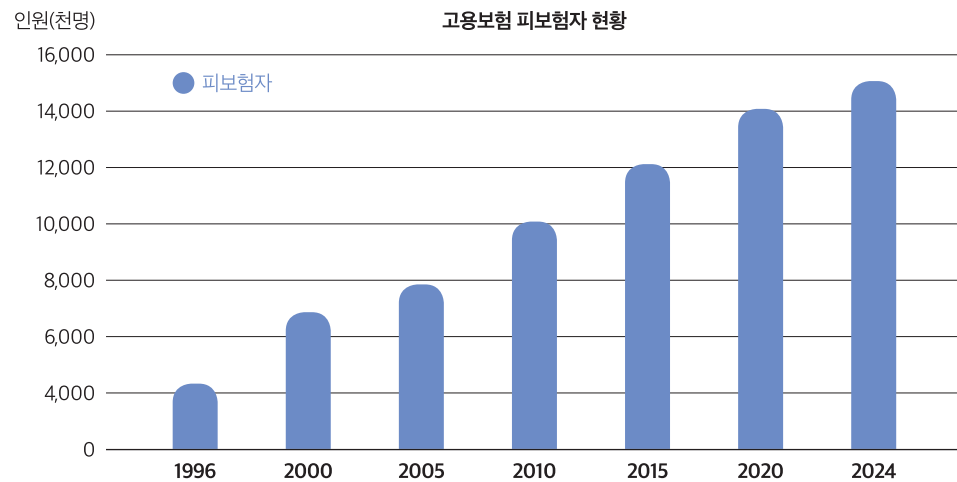




## '일하는 모든 사람'을 위한 안전망으로의 변신

초기 임금근로자 중심이었던 고용보험은 변화하는 노동시장에 맞춰 적용 범위를 꾸준히 넓혀왔다. 4대 보험 중 가장 늦게 도입됐지만 1998년 가장 먼저 모든 사업장으로 확대 적용되며 제도적 기반을 다졌다.

최근에는 프리랜서, 특수고용직 등 비전형 노동자 증가에 대응해 2020년 예술인을 시작으로 2021년 노무제공자, 2022년 플랫폼종사자까지 적용 범위를 확대했다. 이를 통해 현재 1,537만 명이 고용보험 혜택을 받고 있다.



## 새로운 30년을 향한 도약

고용보험은 다가올 30년을 위해 또 한 번의 큰 변곡점을 앞두고 있다. 2025년부터는 고용보험 가입의 오랜 기준이었던 '주 15시간 이상 근로' 규정이 폐지되고, 소득을 기반으로 하는 전면적인 개편이 이루어질 예정이다.

이는 N잡러의 증가와 고용 형태의 다변화라는 시대적 요구를 반영한 것으로, 고용보험의 문턱을 낮춰 사각지대를 해소하고 더욱 유연하고 포괄적인 사회안전망을 구축하려는 노력이다.

이러한 변화를 통해 고용보험은 단순한 실업 부조를 넘어 평생직업 시대에 발맞춰 직업 훈련 지원 등을 강화하며 '일할 기회'를 제공하는 적극적인 노동시장 정책의 핵심으로 그 역할을 더욱 공고히 할 것으로 전망된다.

## 고용보험 30년 핵심 변화와 쟁점

| 시기·사건                       | 무엇이 바뀌었나                                                           | 왜 중요했나                                                             |
|-----------------------------|--------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|
| 1995.7. 도입                  | 고용보험 제도 출범(당초 30인 이상 사업장부터 단계적 적용)                                 | 실업급여·고용안정·직업능력개발을 묶은 "통합형" 실업보험/정책보험의 시작. 이후 전 사업장 확대의 기반          |
| 1998.10. IMF 외환위기 직후        | 적용대상 '전 사업장 (1인 이상)'으로 조기 전면 확대                                    | 대량실업기에 제도 사각지대를 과감히 축소, 1차 안전망 기능을 확보. 이후 피보험자·사업장 급증              |
| 2008~2009 글로벌 금융위기 대응       | '고용유지지원금' 지원수준 상향(중기 2/3→3/4, 대기업 1/2→2/3)·요건 완화 (재배치·훈련시간 등)      | 구조조정 대신 휴업·훈련 등으로 고용 유지 유도-실직 예방 중심 정책의 전환점                        |
| 2019.10.~ 2020.1. 제도 보장성 강화 | 구직급여 급여율 50%→60%, 지급기간 +30일(최대 270일)                               | '실업 중 소득대체율'과 보호기간을 22년 만에 대폭 상향-소득안전망 두께 변화                       |
| 2020~2021 코로나19 대응·안전망 이중화  | 예술인 고용보험 시행(2020.12.), 노무제공자(특고) 적용(2021.7.), 국민취업지원제도 도입(2021.1.) | 임금근로자 중심에서 비전형·플랫폼·프리랜서까지 범위 확대 + 실업부조(국민취업지원)로 "1·2차 안전망" 이중화     |
| 2022.1. 플랫폼(릭서비스·대리운전) 적용   | 특고종 플랫폼 분야로 적용세부화                                                  | 새 고용형태(플랫폼)의 제도 편입-사각지대 축소의 연속선                                    |
| 2025.7. 입법예고 (소득기반 전면 개편)   | '주 15시간 기준' 폐지 → 국세 소득자료 연계한 "실시간 소득기반" 적용으로 전면 개편                 | 가입·징수·자격관리를 소득 중심으로 일원화 → 단시간·다종근로 등 취약근로자 보호 강화 (도입 30년 만의 구조 개편) |



# 100세 시대, 든든한 내일 중장년고용의 새로운 해법을 찾다

고령화가 빠르게 진행되면서 전국 곳곳에서는 중장년고용을 위한 움직임이 활발하게 진행되고 있다. '장년고용강조주간'을 맞아 전국에서 다양한 채용지원 행사가 마련됐다. 중장년고용 활성화라는 공동의 목표 아래 다양한 목소리를 경청한 것. 소통과 공감의 바탕으로 새로운 해법을 찾아 나선 현장을 담았다.

글 김주희 사진 김경수

## 다양한 니즈를 모은 통합적 관점

일할 의지가 있는 중장년층이 정년퇴직이나 구조조정 등의 이유로 일을 그만둬야 하는 경우가 많다. 퇴직한 후에도 새로운 일자리를 찾기 못해 어려움을 겪곤 한다. 초고령화 사회를 대비해 중장년들이 활발하게 일하는 환경이 갖춰져야 하는 터. 전국의 중장년내일센터에서는 다양한 정책과 서비스를 통해 중장년일자리 창출 및 재취업을 지원하는 중이다.

노사발전재단 경기중장년내일센터는 만 40세 이상 중장년의 평생 현역을 위해 생애경력설계서비스, 퇴직 예정자를 위한 전직스쿨 프로그램, 재취업을 위한 재도약 프로그램 등 종합 고용서비스를 제공한다. 또한 경기 지역 기업을 대상으로 애로사항과 고용 현황을 진단·분석하고, 채용부터 정년연장 등 계속고용제도까지 안정적인 고용 환경을 지원하는 중이다. 지난 9월 17일에는 특별한 소통의 장을 마련해 주목받았다. 이관민 선임컨설턴트는 실효성 있는

지원책을 모색하고자 원탁회의를 개최했다고 밝혔다.

“고용노동부는 매년 9월 셋째주, 장년고용강조주간을 지정하고 있습니다. 올해는 장년고용강조주간 20회를 맞이해 전국에서 다양한 행사가 열렸는데요. 경기중장년내일센터는 고용노동부 경기지청 수원고용복지플러스센터와 협력해 기업과 중장년, 사업주 단체, 고용지원기관 담당자가 한자리에 모이는 ‘중장년, 기업의 내일을 열다’라는 원탁회의를 개최했습니다.”

이번 회의는 다양한 이해관계자의 요구를 파악하는 자리라는 점에서 한층 의미를 더한다. 근로자와 기업 그리고 유관기관이 함께하는 통합적 관점을 통해 서비스의 완성도를 높이는 발판을 마련한 것이다.

## 공감대는 넓게, 소통은 더 깊게

수원컨벤션센터 회의실에서 진행된 회의에는 중장년 재직자·구직자 뿐만 아니라 11개사 기업

경기중장년  
내일센터







담당자, 인천·안산·평택·용인·화성중장년내일센터와 노무사 등 총 43명이 참석했다.

“행사를 준비하면서 가장 많이 고민한 부분은 참석자였습니다. ‘어떤 분들의 의견을 들어야 정책 지원이 효과적으로 전파될 수 있을까?’, ‘중장년에 대한 인식 전환과 정년 연장 등 지속 가능한 고용 환경을 조성할 수 있을까?’ 고민했죠. 의견 경청 못지않게 해결책을 제시하는 것도 중요했고, 다양한 목소리들이 흘러지지 않고 정책에 반영될 수 있도록 전달하는 과정도 고려했습니다. 각 기관의 전문가들이 힘을 보탠 덕분에 ‘활짝 열린’ 소통의 장을 만들 수 있었어요”

2시간에 걸쳐 진행된 행사는 지역고용네트워크 경과보고를 비롯해 기업의 중장년고용 애로 사항과 개선점 경청, 중장년 재취업 사례 소개 그리고 질의응답 시간으로 구성했다. 가장 먼

저 경기중장년내일센터와 수원고용복지플러스센터의 일자리 협력망 ‘지역고용협의체’ 2025년 경과보고가 진행됐다. 고용부의 종합지원을 받은 기업 사례도 공유했는데, 각 기업은 좋았던 점과 개선 사항을 제안해 주목받았다. “기존에는 중장년 채용을 인맥이나 내부 추천을 통해 일부 직종에 한정해 진행했는데, 앞으로는 전 직종으로 채용 범위를 확대할 예정입니다”, “중장년 구직자들이 전직을 위해 자격증 취득, 일경험제 참여 등 많은 노력을 기울이는 것을 알게 되었습니다” 등 긍정적인 피드백이 이어졌다.

“중소기업 입장에서 잦은 입·퇴사는 리스크가 될 수밖에 없잖아요. 기업 담당자님이 ‘중장년이 청년보다 적응도 빠르고 이직률도 현저히 낮다, 중장년 채용을 늘려갈 것’이라고 하신 말씀이 기억에 많이 남습니다. 청년과 중장년, 기업이

**정책 반영이 가능한 현장의 의견을 경청하고, 지속 가능한 고용 환경을 함께 설계하기 위한 ‘소통의 장’이라는 데 핵심 의미가 있습니다.**

서로 상생하는 일자리가 되면 가장 좋겠지만, 한 살이라도 어린 근로자를 채용하고자 하는 기업이 많은 현실이라서 더욱 인상 깊게 다가온 것 같아요.”

### 지속 가능한 미래를 향한 ‘이인삼각’

중장년 구직자의 목소리도 깊은 울림을 더했다. ‘경력’보다 ‘나이’를 먼저 보는 고용시장의 어려움을 경청하고, 인생 2막을 새롭게 연 취업 성공 사례를 공유하는 시간을 가진 것. 한 중장년 구직자는 “기업의 입장과 고용 동향을 알 수 있었습니다. 기대 이상으로 많은 것을 얻은 자리였어요”라고 밝혔다. 이번 회의를 통해 ‘중장년 경력지원제’에 대해 알게 된 지방자치단체 담당 주무관은 중장년의 일경험제에 높은 관심을 보이는 등 유의미한 피드백을 받을 수 있었다. 경기중장년내일센터는 이번 원탁회의를 통해 나온 의견을 충실히 수렴하고, 이를 서비스로 확대·연계할 계획이다. 노사발전재단 김현규 중부지사장은 “중장년과 기업, 지역 산업을 연결하는 다양한 사업을 추진 중입니다. 일자리 확대를 위해 기업 애로사항을 해소할 수 있도록 현장과 소통하겠습니다”라고 밝혔다. 경기중장년내일센터 마계희 소장 또한 더욱 체계적이고 내실 있는 서비스 지원을 약속했다.

“지나해 12월, 우리나라는 초고령사회에 진입했습니다. 기업의 경쟁력 확보를 위해 중장년 채용은 선택이 아닌 필수인 시대에 들어섰는데요.

원탁회의에 참석한 기업과 중장년 근로자의 의견을 바탕으로 기업에서 필요한 적합 직무를 발굴할 것입니다. 또 이를 지원하기 위해 중장년 우수인재 풀을 구축하고 기업에 인재를 추천할 수 있도록 노력하겠습니다.”

‘함께 그리고 멀리’ 가려거든 보폭과 속도, 방향 그리고 마음을 맞춰야 한다. 이번 원탁회의를 통해 다양한 목소리를 연결하며 이인삼각을 실현한 경기중장년내일센터. 앞으로도 모두가 상생하는 지속 가능한 동행을 모색하고, 중장년 고용의 새로운 미래를 활짝 열어갈 것이다.





## 모든 청년의 일자리 첫걸음을 온 나라가 함께 합니다

‘예비 노동자’의 목소리로 설계하는 일자리 만들기

고용노동부가 현장의 목소리를 출발점으로 삼아 청년과 노동자가 체감할 수 있는 고용정책을 추진하고 있다.

김영훈 장관은 “정책은 현장에서 시작된다”는 원칙 아래, 청년과 기업·노동 현장을 직접 찾아가며 당사자 의견을 정책에 반영하고 있다.

구성·사진 고용노동부



「청년, 일문일답」 타운홀 미팅(2025. 8. 28.)



**"청년이 출발선에서 멈추면, 미래도 함께 멈춘다.  
누구도 막막함에 포기하지 않도록 정부가 길을 열겠다."**

### 청년과 함께 일자리 정책의 길을 찾다

김영훈 고용노동부 장관은 「청년, 일문일답」 타운홀과 10여 차례의 간담회·심층면접(FGI)을 통해 구직·이직·경력단절 등 다양한 상황의 청년들을 직접 만나 어려움을 들으며 소통행보를 이어가고 있다.

지난 8월 28일에는 서울고용노동청에서 42명의 청년과 함께한 「청년, 일문일답」 타운홀 미팅을 가졌다. 이 행사는 ‘쉬었음’ 청년에 대한 사회적 문제 제기가 많았으나, 청년의 다양한 상황에 대한 충분한 이해 없이 단편적인 논의만 이뤄진다는 지적에서 출발했다. 이 자리에서 구직 청년들은 경력직 채용이 늘어나면서 ‘경력 없이 취업하지 못하고, 취업하지 못해 경력을 쌓을 수 없는 악순환’을 호소했다. 일하는 청년들은 “당연한 상식이 지켜지지 않는 일터, 일하고 있지만 미래가 보이지 않는다”는 고민

을 털어놓기도 했다.

기관사 출신인 김 장관은 “기관사 시절, 정해진 철로를 달리며 다음 역까지 안전하게 운행하기 위한 고민이 많았다”며 “하물며 스스로 길을 만들어 가야 하는 청년의 시기는 얼마나 더 막연한 것인가”라고 청년들의 상황에 공감을 표했다. 또한, “쉬었음 청년은 정말 쉬고 있는 게 아니라 나름대로 할 수 있는 무언가를 계속하고 있지만, 자신의 노력은 ‘진짜 취준’에 못 미친다고 여기기도 한다”라고 말하며, 청년들을 위로했다.

김 장관은 “청년 문제는 청년 자신이 가장 잘 알고 있으며, 해법 또한 당사자의 시각에서 찾아야 한다”고 밝히며, “청년 일자리 하나를 위해 온 나라가 필요하다. 오늘 들은 청년들의 목소리를 정책에 담아 전 부처와 협력하겠다”고 말했다. 청년을 정책 수혜자가 아닌 정책 공동 설계자로 참여시키자는 취지다.



막막함에 포기하지 않도록

정부가 먼저 나서다

9월 10일 발표된 '일자리 첫걸음 보장제'는 청년들의 이런 목소리를 정책에 담았다. 이 제도는 현장에서 들은 요구를 바탕으로, 장기 미취업 청년의 발굴·회복 지원, 구직청년의 AI시대 역량 강화, 재직청년의 기본권 보장을 3대 축으로 삼는다. 청년고용률이 16개월 연속 전년 동월 대비 하락하고, 청년 인구는 감소하지만 쉬었음 청년은 오히려 40만 명대에 달하고 있는 현실에 대한 정부의 답이다.

김 장관은 “청년이 일의 출발선에서 좌절한다면 우리나라의 미래도 흔들릴 수밖에 없다”며 “이번 일자리 첫걸음 보장제를 통해 청년 누구도 막막함에 포기하지 않고 일터에서 존중받으며 성장할 수 있도록 정부가 보장하겠다”고 강조했다. 핵심은 정부가 먼저 나서는 것이다. 범정부 차원의

‘미취업 청년 DB’를 구축해 학교, 군 장병, 고용보험 등 행정정보를 청년의 동의하에 연계하여 연간 약 15만 명의 장기 미취업 청년을 찾아낸다. 발굴된 청년에게는 사회연대경제를 통한 ‘실패가 허용되는 포용적인 일경험 프로그램’을 제공하고, 심리상담을 병행해 재도전을 돕는다.

구직 청년에게는 현장 중심의 일경험 기회를 확대하고, K-디지털트레이닝을 개편해 청년 5만명에게 AI·AX 전문 인력 양성 훈련을 제공한다. 구직촉진수당도 현행 50만 원에서 2026년 60만 원으로 인상한다.

일하는 청년(재직청년)을 위해서는 민간 채용 플랫폼을 통해 체불 없는 기업 등 노동법 준수 기업 정보를 확인할 수 있도록 하고, 24시간 AI 노동법 상담을 운영한다. ‘청년미래적금’ 신설과 함께 중소기업 신규 취업 청년에게는 정부 기여금을 2배 확대 지원한다.

김영훈 장관 소통 채널



유튜브



페이스북

['일자리 첫걸음 보장제' 주요 내용]

| 구분(주요 대상)                   | 정책 목표            | 주요 내용                                                                                                          |
|-----------------------------|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ① 장기 미취업청년<br>(‘쉬었음’ 청년)    | 다시 일어설 기회 제공     | • 미취업청년 DB 구축 (학교·군·고용보험 연계)<br>• ‘발굴-다가가기-회복, 체계 마련<br>• 사회연대경제 기반 일경험제공·심리상담·적응 훈련 병행                        |
| ② 구직 청년<br>(첫 일자리 준비 청년)    | 당당히 일할 기회 제공     | • K-디지털트레이닝 개편 → 청년 5만 명 AI·AX 등 첨단 분야 훈련<br>• 훈련 후 관련 직무 일경험·취업 연계 (2천 명 시범)<br>• 구직촉진수당 50만 원→60만 원 인상 ('26) |
| ③ 재직 청년<br>(중소기업·플랫폼 종사 청년) | 존중받으며 성장하는 일터 보장 | • 노동법 준수기업 정보 제공 (체불·산재·괴롭힘 無 기업)<br>• 24시간 AI 노동법 상담<br>• 주4.5일제·스마트공장 도입 지원<br>• 청년미래적금 신설, 정부 기여금 2배 확대     |

【 AI 고용서비스 로드맵('25~'27) 추진목표 및 주요서비스 】

|       |                    |                                                                                                |
|-------|--------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2025년 | 잡케어+<br>(구직자)      | 구직자 맞춤<br>원스톱 취업지원 서비스 구축<br>• 지능형 직업심리검사<br>• 취업 확률<br>• AI 직업훈련 추천<br>• AI 일자리 매칭            |
| 2026년 | 팜케어<br>(구인기업)      | 구인기업 맞춤<br>원스톱 채용지원 서비스 구현<br>• 구인공고 AI 작성<br>• 구인공고 AI 검증<br>• 채용확률<br>• AI 인재추천<br>• AI 채용마당 |
| 2027년 | 고용AI<br>(구인·구직·행정) | 인공지능 기반의<br>구인·구직·행정서비스 체계 완성<br>• AI 직업상담<br>• AI 고용·노동상담                                     |

국민에게 맞춤형 취업지원을,

기업에는 신속한 채용지원

고용노동부는 적극적인 구직·채용 서비스 혁신을 꾀하며 'AI 고용서비스 로드맵'을 발표하고, 구직자와 기업을 위한 신규 4종 AI 고용서비스를 공개했다. 구직자에게는 흥미·적성 분석을 통해 △지능형 직업심리검사, △데이터 기반 취업확률, △AI 직업훈련 추천, 기업에는 △구인공고 AI 작성 등의 서비스를 제공한다. 또, 로드맵에 따라 2025년에는 구직자 맞춤형 취업지원 '잡케어+', 2026년에는 구인기업 맞춤형 채용지원 '팜케어', 2027년에는 AI 상담·민원 서비스까지 포함한 '고용AI' 체계를 단계적으로 구축할 예정이다.

김 장관은 “정부는 AI 고용서비스 로드맵을 통해

국민에게는 맞춤형 취업지원과 더 많은 일자리 기회를, 기업에는 신속하고 효율적인 채용지원을 제공할겠다”며 “국가 고용서비스의 한 단계 도약을 이끌어 나가겠다”고 밝혔다.

청년을 “나약한 취업준비생이 아니라 세상을 바꾸는 예비 노동자”라고 정의한 김영훈 장관의 시각이 정책 전반에 반영되고 있다. “청년 하나를 위해서는 온 나라가 필요하다”는 그의 말처럼, 현장의 목소리를 담은 정책으로 청년 일자리 문제에 적극 대응하고 있다. 정해진 철로 없이 스스로 길을 만들어가야 하는 청년들에게 정부가 든든한 ‘일자리 멘토’가 되겠다는 약속이 현실이 되기를 기대한다.

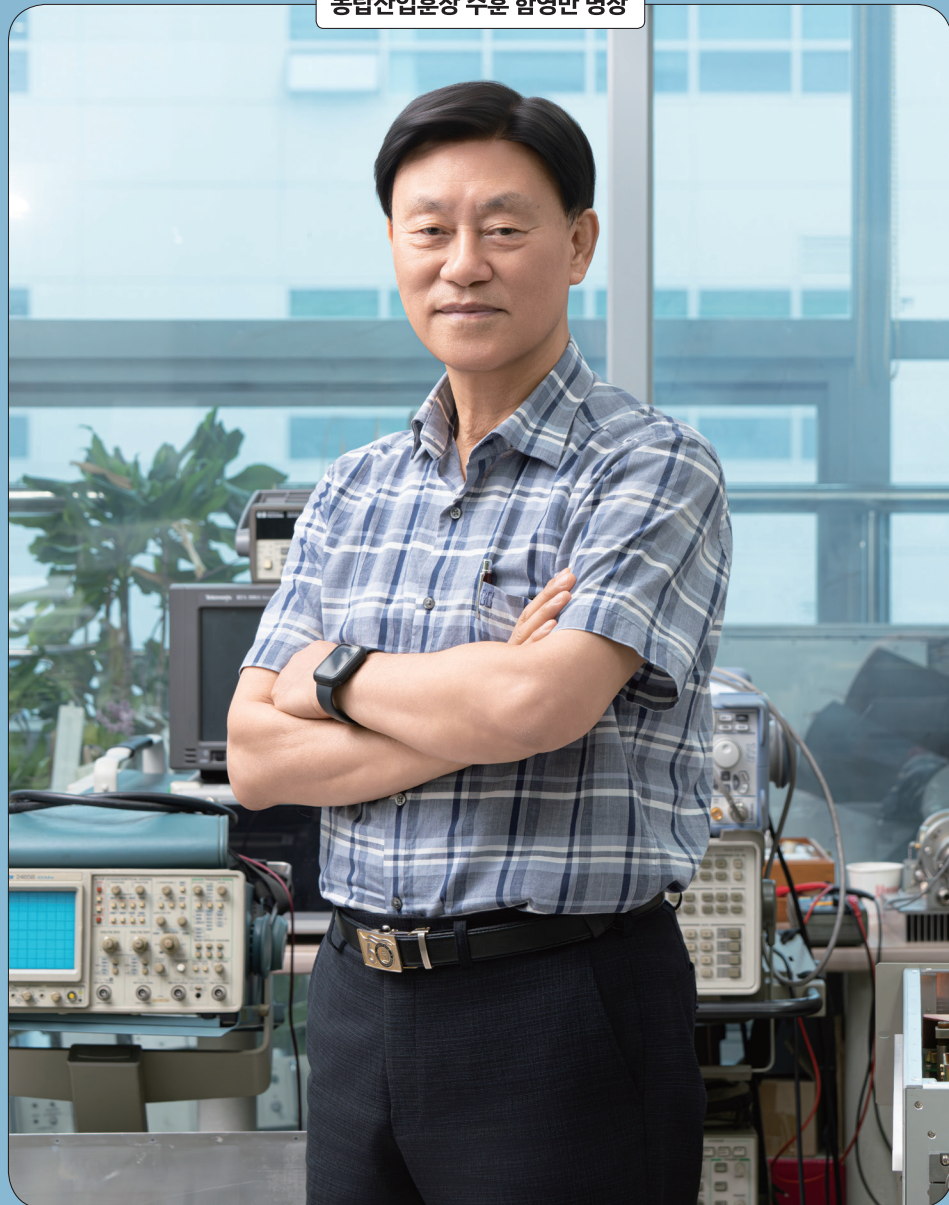
현장의 목소리를 직접 듣고  
이를 정책에 반영해,  
국민이 체감할 수 있는  
변화를 만들어 가고 있습니다.





## 보이지 않는 전파처럼, 묵묵히 한 길을 걸어온 기술자의 삶

동탑산업훈장 수훈 함영만 명장



벽면을 가득 메운 통신 장비들 사이에서 함영만 명장을 만났다.  
그의 사무실은 각종 무선 통신 기기들로 빼곡했다. 올해 동탑산업훈장을 받은 그는  
45년간 통신 분야에서 묵묵히 일해온, 독보적인 업적을 쌓은 인물이다.

글 차유미 사진 오충근

### 통신 산업의 버팀목, 최고 영예에 오르다

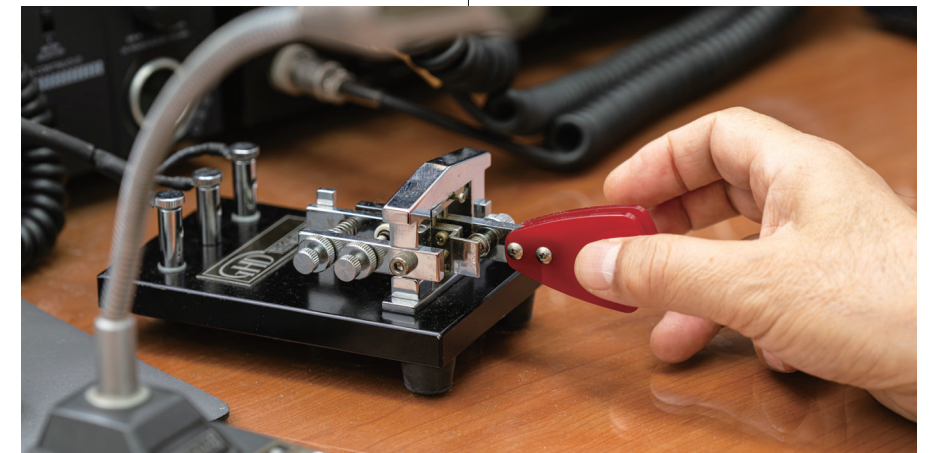
올해, 동탑산업훈장의 주인공은 함영만 명장이다. 2014년 대통령 표창, 2023년 고용노동부장관상을 거쳐, 마침내 국가가 인정한 최고 영예에 오르게 된 것이다.

“엄청난 큰 영광이죠. 상상도 못 했는데, 이런 상을 받다니.” 함영만 명장은 여전히 벅찬 소회를 감추지 못했다. 그의 업적은 단순한 기술자가 아닌 산업의 버팀목에 가까웠다. 방송사의 송출 장비를 수리함으로써 전국 방방곡곡에 방송을 전달했고, 공항이나 철도, 군대 등 특수기관의 통신 서비스를 구축하는 데 일조했다. 그뿐만 아니라 외국에 의존하던 방송 송출 장비의 수리 체계를 국내 기술로 바꾸고, 세 건의 특

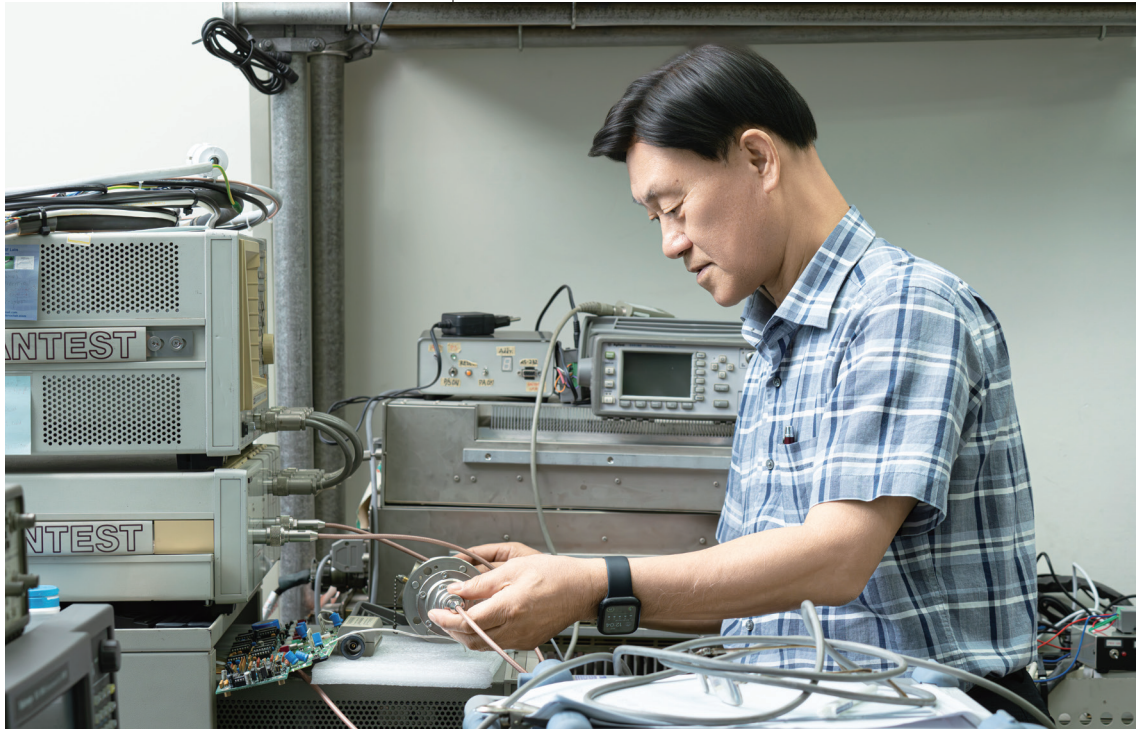
허를 통해 외화를 절약했다. 2013년, 아날로그 TV가 사라지고 주파수를 새로 배치해야 할 때도 그는 최전선에 있었다. 전국의 송신소를 돌며 장비를 교체하고, 방송이 끊기지 않도록 밤을 새웠다. 덕분에 지금까지 어떤 위급한 순간에도 방송은 멈추지 않았고, 그가 쌓아놓은 주춧돌 위에 우리나라 통신 기술은 발전해오고 있다고 해도 과언이 아니다.

### 호롱불 켜고 납땀하던 소년과 함께 자란 ‘연결’

오늘의 명장을 만든 시작은 시골 소년 시절이었다. 전기도 들어오지 않는 산골에서 중학교 시절, 과학 과제로 광석 라디오(Crystal Radio







Receiver, 전력 없이 작동되는 라디오)를 조립 하라는 것이었다. 어떤 장비도 도구도 구할 수 없었다. 그러나 그는 포기하지 않았다. 납땜을 위해 숯불에 인두를 달궜고, 철사를 이어 안테 나를 만들었다. 긴 안테나를 엮어 뒷산 소나무 에 걸었을 때 들려온 소리. ‘삐-, 삐-, 삐-’ 모스 부호였다. 보이지 않는 전파가 먼 세상과 이어 진다는 사실은 소년의 마음을 사로잡았다. 그 때부터 그는 외항선이나 항공사의 통신사를 꿈 껐으나, 인공위성의 등장과 함께 통신사라는 직업은 사라졌다. 대신 그는 방송국 송신소 장 비 설치와 유지보수의 길을 택했다. 1970년대 부터 KBS, MBC, SBS 등의 전국 송신소를 돌며 기계를 다뤘다. 일터는 늘 산꼭대기였다. “방송이 나갈 때는 작업을 할 수 없어요. 새벽 2

시부터 5시까지만 정비 작업이 가능합니다. 그 시간에 고장 신고가 오면 어디든 달려가야 해요.” 가장 먼 곳 중 하나가 남해 망운산. 편도 5시간, 왕복 10시간을 운전해야 했다. 새벽에 멧돼지와 마주치는 일도 다반사였다. 그렇게 세상의 소리 가 멈춘 시간, 인적 드문 송신소에서 그는 기계를 점검하며 세상의 연결을 굳건히 지켜냈다.

#### “이 분야에 들어온 이상 최고가 되고 싶었다”

그는 무려 9번 도전 끝에 1997년 기술사 자격 증을 얻었다. 국가기술자격의 최고 등급이다. 운전할 때도 카세트테이프에 녹음한 강의를 들 으며 공부했고, 4년 반의 시간을 버텼다. 현재 그는 통신·전자 분야 두 개의 기술사를 보유하고 있다.

그는 또 여기서 멈춰 서지 않았다. 2008년 51 세에 박사과정에 도전했다. 그러나 공부 도중 망막 파열을 겪었고, 지금도 한쪽 눈은 일부가 보이지 않는다. 그는 2012년 박사학위를 받 으며, 이를 ‘영광의 상처’라고 했다. 이후 성균관대 학교와 서울과학기술대학교에서 강의를 했고, 인하공업전문대학에서 멘토 활동을 하는 등 후 진 양성에도 힘을 쏟고 있다.

“이 일이 이제 3D 기피 직종이 됐어요. 산꼭대기 작업이 힘들고, 무선 기술 자체도 어려워서 보 통 10년은 배워야 어느 정도 할 수 있거든요. 그 려다 보니 후속세대가 없다는 것이 걱정됩니다. 하지만 누군가는 해야 할 일이에요. 자율주행차, IoT 등 모든 분야가 결국 통신 기술이거든요.”

그는 통신 기술은 절대 사라지지 않는 일이라 고 강조한다. 그리고 이 길에 들어선 후배들에 게 “남들이 하지 않는 길을 가라”고 당부한다.

#### 계속되는 도전

함영만 명장은 71세의 고령에도 여전히 현역으 로 활발히 활동 중이다. 그에게 은퇴란 아직 멀 게 느껴진다. 올해부터 시행된 「건축물 정보통 신 유지보수 관리법」에 따라 새로운 사업 영역 을 준비하고 있는데, 이는 새로운 법령에 맞춰 건물의 통신 설비를 관리하는 일이다. 이를 위 해 이미 필요한 교육까지 이수하며 철저히 대 비하고 있다. 통신공사업 면허를 갖춘 그에게는 또 다른 기회로 다가온 것이다.

“통신 기술은 하루가 다르게 발전합니다. 가만 히 있으면 도태되죠. 끊임없이 새로운 기술을 받아들이야 합니다.”

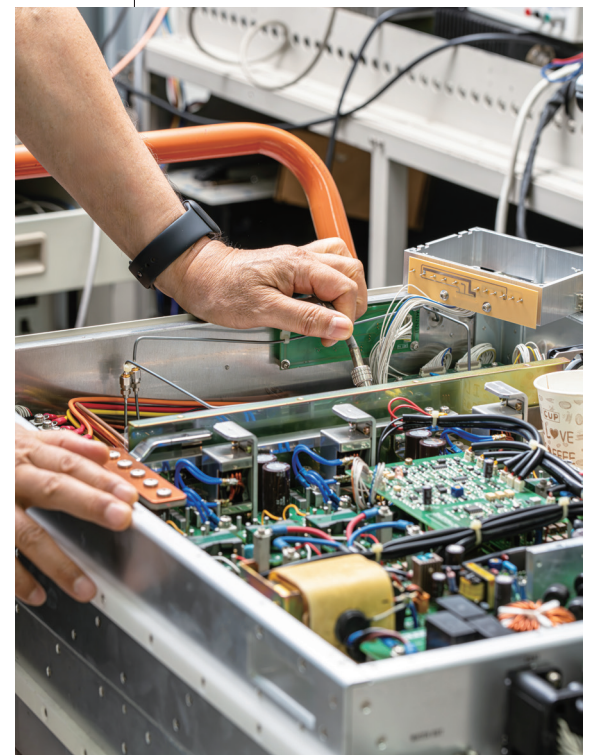
더불어 후학들을 위한 활동에서도 결코 손을 놓을 수 없다고 말한다.

“바쁜 일과나 방학 중에도 하나라도 더 배우겠

다는 학생들의 초롱초롱한 눈빛을 보면, 조금 힘이 들어도 이것이 바로 내가 해야 하는 일 이라는 생각이 듭니다. 그들이 바로 우리 사회의 희망이니까요.”

45년 전 호롱불 아래에서 처음 들었던 모스 부 호처럼, 함영만 명장은 오늘날에도 여전히 세 상을 잇는 일을 멈추지 않고 있다. 보이지 않는 전파를 통해 사람과 사람, 세상과 세상을 굳건 히 연결하면서 말이다.

**산골 소년에서 대한민국 명장까지,  
그는 꾸준함으로 연결의 역사를 쌓아올리며  
새벽 송신소의 고독을 견디고  
세상을 잇는 전파를 지켜왔다.**





# 고객의 모든 경험을 치밀하게 관리하다

## 고객경험매니저

제품 검색부터 A/S에 이르기까지, 일관성 있고 쾌적한 경험을 중시하는 소비자가 늘고 있다.  
이에 따라 기업들도 단순한 응대 중심 고객 서비스에서 벗어나,  
고객과의 모든 접점에서 일어나는 경험 전반을 치밀하게 관리하기 위해 노력 중이다.  
그 중심에는 고객경험매니저가 존재한다.

글 강진우



## 소비 경험을 개선하는 '고객 여정 디자이너'

기존에는 제품 및 브랜드 검색, 구매, 사용, 후기, A/S 등의 고객 경험을 제각각 따로 설계 및 관리해 왔다. 그러다 보니 고객이 각 분야를 경험할 때 일관성을 느끼는 경우가 거의 없었으며, 고객과 기업 모두 여기에 큰 불만을 제기하지 않았다. 하지만 MZ세대를 중심으로 경험을 중시하는 소비자가 많아지면서, 고객 경험을 관리하는 관점에도 큰 변화가 일어나고 있다. 각각 분절돼 있던 고객 경험에서 일관성을 찾고, 그 정도가 높을수록 브랜드와 제품의 가치를 높이 평가하는 소비문화가 빠르게 정착되고 있는 것이다.

이에 따라 기업들은 고객이 경험하는 모든 순간, 즉 고객 여정(Customer Journey)을 하나로 연결하고 전반적인 흐름을 최적화함으로써 고객이 제품과 브랜드에 대해 느끼는 '감정의 흐름'을 좋은 방향으로 이끌어 나가는 일에 힘을 쏟고 있다. 이 업무를 전문적으로 수행하는 직업이 바로 고객경험매니저(Customer Experience Manager)다.

고객경험매니저는 고객 응대 데이터와 피드백을 분석해 제품 및 서비스 전반의 개선점을 도출한다. 문제의 원인을 파악하고, 이를 해결하기 위해 관련 부서와 협업해 제품 및 브랜드 경험 전반의 근본적인 변화를 이끈다. 이 과정에서 고객 여정의 병목 지점을 없애고 그 흐름을 한층 원활하게 디자인함으로써, 브랜드와 제품에 대한 고객의 충성도를 극대화한 상태로 꾸준히 유지하는 것이 고객경험매니저의 궁극적 목표다.

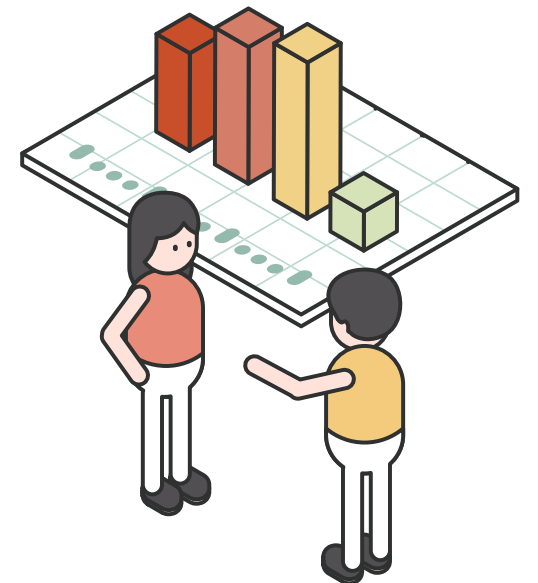
## 기술적 역량과 감성적 통찰을 아우르는 전문성

고객경험매니저가 제품 및 브랜드에 걸맞은 고객 여정을 설계하고 관리하려면 감성과 기술을 아우르는 차별화된 전문성을 갖춰야 한다. 먼저 고객에게서 다양한 의견을 수월하게 수집할 수 있도록 고객 응대 경험이 풍부해야 한다. 고객의 감정과 불편을 청취하는 것을 넘어 이를 체감할 수 있는 공감 능력도 필요하다.

온·오프라인에서 생성되는 다방면의 고객 경험 데이터를 한데 모으고 심층적으로 분석할 수 있는 데이터 리터러시(Data Literacy) 역량이

필수적이며, 고객 응대와 데이터 분석을 통해 도출한 고객 여정 개선점을 현실에 적용하기 위해 모든 고객 경험 부서와 원활하게 소통, 협업할 수 있어야 한다.

결론적으로 고객경험매니저가 되려면 고객 응대 능력, 데이터 수집 및 분석력, 높은 소통 및 협업 능력을 두루 강화하는 것이 중요하다. 경영학과, 고객서비스과, 데이터분석학과 등을 졸업하면 고객경험매니저로서 커리어를 시작하는 데 유리할 수 있다. 아울러 전문성 강화를 위해 서비스경영능력(SMAT) 자격, 소비자전문상담사, ERP정보관리사, 빅데이터분석기사 등 관련 자격증 취득하는 것도 취업에 도움이 될 수 있다. 고객경험매니저는 고객의 피드백을 중심으로 활동하는 만큼, 직접 고객 상담에 나설 가능성이 높다. 따라서 고객 상담 역량을 강화할 수 있는 방안도 적극 모색할 필요가 있다.



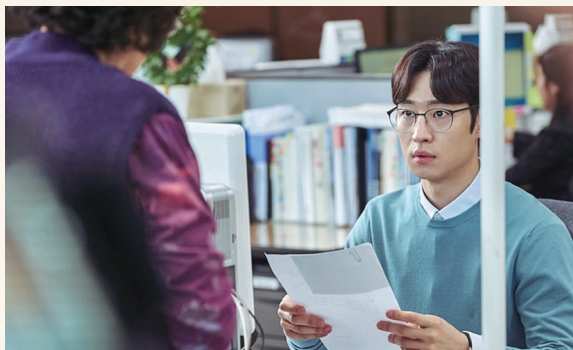


# 현장의 목소리를 담아 더 나은 민원 서비스로

## 영화 <아이 캔 스피크>로 보는 행정서비스

영화 <아이 캔 스피크> 속 육본 할머니는 동네 구청에 수백 건의 민원을 넣으며 ‘민원왕’이라 불린다. 처음엔 귀찮은 존재처럼 보였지만, 그 민원의 바탕엔 동네를 더 살기 좋은 곳으로 만들고 싶다는 진심이 있었다. 결국 육본 할머니는 한 사람의 목소리가 세상을 바꿀 수 있음을 보여줬다. 최근 고용노동부의 사례는 행정도 마땅히 그러하다는 것을 보여준다.

글 편집실 이미지 출처 영화 <아이 캔 스피크> 공식 포스터



## 고용노동부 ‘열린제안’, 정책과 현장을 잇는 소통창구

민원 현장은 늘 살아 있는 정책의 시험대다. 고용노동부는 국민 생계와 밀접한 민원, 권리 구제, 당사자 간의 이해관계 조정이 필요한 민원을 다루는 만큼, 현장의 직원들이 체감하는 애로사항이나 제도개선 의견에 귀 기울이는 것이 중요하다. 이에 고용노동부는 2024년 12월 기준에 운영하던 ‘일반제안’ 제도를 한층 발전시켜 ‘열린제안’을 새롭게 선보였다.

## 직원들의 의견을 모아 국민 편의 증진에 앞장

‘열린제안’은 고용노동부 직원 누구나 자유롭게 아이디어를 올리고 의견을 교환할 수 있도록 별도의 게시판을 만들어 운영하고 있다. 업무망 메인화면에 ‘열린제안’ 게시판을 배치해 접근성을 높여 직원들이 현장에서 직접 마주하는 문제점과 개선 아이디어를 폭넓게 제안할 수 있게 하였고, 수집된 제안은 본부 담당 부서의 검토와 논의를 거쳐 실현 가능성을 적극 타진하고 있다. 직원들의 관심과 참여를 높이기 위해 상·하반기 우수제안 선정 및 매월 우수 제안자·답변자를 선정하여 소정의 상품을 제공하고, 우수 제안으로 선정된 사례는 공지하여 직원들의 공감과 참여를 이끌어내고 있다. 이에 ‘열린제안’으로 개편된 이후 접수 건수는 167건(월평균 15건)에서 424건(월평균 50건)으로 233%, 제안자는 82명에서 261명으로 218% 증가하는 성과를 거뒀다.

특히 국민의 생활과 직결되는 우수 제안들은 실제 정책과 제도 개선에 반영하여 현장의 목소리가 행정 혁신으로 이어지도록 했다. 익산지청에서는 고령자와 노안 민원인을 위해 ‘큰 글자 심리검사 책자’를 제작·배포할 것을 제안했다. 실제 심리검사는 국민취업지원제도·구직자 도약패키지 참여 시 필수 절차인데, 고령자에게는 작은 글씨가 큰 불편이었다. 제안의 반영으로 큰 글씨 책자가 배포되면서, 민원 만족도와 행정 효율성이 모두 향상됐다. 이 외에 국민취업지원제도 참여자가 국민내일배움카드 이용 시 상담사를 거처지 않고 참여자가 임의로 수강신청하는 것을 방지하기 위해 전산 시스템을 개선하여 민원인 편의를 도모했다. 그리고 고용조정심의 사업장이 전산에 등재되는 시점을 개선하여 행정처분, 고용허가제 재발급이 신속하게 처리될 수 있도록 하는 등 민원 해결과 업무 효율을 동시에 개선한 사례도 있다.

## 대국민 민원 서비스로 이어지는 내부 혁신

‘열린제안’의 궁극적인 목적은 단순한 내부 업무 개선을 넘어 국민이 체감하는 민원서비스 품질 향상에 있다. 현장에서 일하는 직원들의 세심한 제안이 정책과 행정 절차에 곧바로 반영되면 민원 처리의 신속성과 정확성이 높아지고, 불필요한 대기·반복 민원이 줄어드는 효과를 기대할 수 있다. 행정은 결국 국민을 위한 것이다. 공무원 개개인의 창의와 열정이 모여 하나의 정책이 되고, 그 정책이 국민의 삶을 개선할 때 국민은 행정을 신뢰하게 된다. 고용노동부의 ‘열린제안’과 같은 제도가 지속적으로 활성화되어 현장 중심의 적극행정 문화가 확산되길 기대한다.



## 구직자 심리검사표

### 변경 전

| 번호 | 다음 문항은 귀하가 실제 이후 구직활동을 하면서 느끼고 있는 현재 심리상태 상황을 알아보기 위한 문항입니다. 각 문항을 세상에 들어가면서 그 문항이 자신의 마음이나 상태를 잘 나타내고 있거나 자신의 생각과 일치하게 느껴지거나 일치하지 않는 정도에 따라 답해 주시기 바랍니다. | 전혀 그렇지 않다 | 그렇지 않다 | 그렇다 | 매우 그렇다 |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|--------|-----|--------|
| 1  | 계획보다 구직 기간이 길어질까 봐 걱정된다.                                                                                                                                  | 0         | 1      | 2   | 3      |
| 2  | 시간과 노력을 들이고도 채용이 어려울까 봐 염려된다.                                                                                                                             | 0         | 1      | 2   | 3      |
| 3  | 취업을 생각할 때마다 걱정이 앞선다.                                                                                                                                      | 0         | 1      | 2   | 3      |
| 4  | 실업금을 볼 때마다 구직이 잘 안될까봐 불안하다.                                                                                                                               | 0         | 1      | 2   | 3      |
| 5  | 합하는 곳에 취업이 되지 않을까 봐 걱정된다.                                                                                                                                 | 0         | 1      | 2   | 3      |
| 6  | 앞으로 실업금 없이 어떻게 버틸까 걱정된다.                                                                                                                                  | 0         | 1      | 2   | 3      |
| 7  | 직책을 생각하면 불안하다.                                                                                                                                            | 0         | 1      | 2   | 3      |
| 8  | 당장 취업해야 한다는 생각으로 초조하다.                                                                                                                                    | 0         | 1      | 2   | 3      |
| 9  | 취업을 못 할까 봐 불안하다.                                                                                                                                          | 0         | 1      | 2   | 3      |
| 10 | 일할 기회가 오지 않을 것 같아 두렵다.                                                                                                                                    | 0         | 1      | 2   | 3      |
| 11 | 생계 유지가 걱정된다.                                                                                                                                              | 0         | 1      | 2   | 3      |
| 12 | 취업 준비를 제대로 하고 있지 못한 것 같다.                                                                                                                                 | 0         | 1      | 2   | 3      |
| 13 | 계획한 대로 구직활동을 하지 못하는 것 같다.                                                                                                                                 | 0         | 1      | 2   | 3      |
| 14 | 내가 희망하는 직장에서 필요한 기술과 능력이 부족하다는 생각이 든다.                                                                                                                    | 0         | 1      | 2   | 3      |
| 15 | 시간을 효율적으로 사용하지 못하고 있다.                                                                                                                                    | 0         | 1      | 2   | 3      |
| 16 | 종교없는 직종이어서, 실력이 부족할 것 같아 지원할 자신이 없다.                                                                                                                      | 0         | 1      | 2   | 3      |
| 17 | 내 나이에 걸맞게 하는 실업금을 받기가 어려울 것이라는 생각이 든다.                                                                                                                    | 0         | 1      | 2   | 3      |
| 18 | 현실 상황에서 나의 실력을 최대한에 발휘하지 못할 것 같다.                                                                                                                         | 0         | 1      | 2   | 3      |
| 19 | 제대로 된 채용 과정 때문에 자칫할 뻔했다고 느낀다.                                                                                                                             | 0         | 1      | 2   | 3      |
| 20 | 내가 원하는 분야의 직업을 구할 수 있을 것 같다.                                                                                                                              | 0         | 1      | 2   | 3      |
| 21 | 계획한 대로 취업을 할 수 있기를 기대한다.                                                                                                                                  | 0         | 1      | 2   | 3      |
| 22 | 세련된 면접에 합격하고도 복고 일을 할까 고민이 많다.                                                                                                                            | 0         | 1      | 2   | 3      |
| 23 | 주변 사람들과 같이 일하는 것을 원치 않는다.                                                                                                                                 | 0         | 1      | 2   | 3      |
| 24 | 사람들이 나를 채용하거나 무시하는 것 같아 화가 난다.                                                                                                                            | 0         | 1      | 2   | 3      |
| 25 | 다른 사람 때문에 불이익을 당하는 것 같다.                                                                                                                                  | 0         | 1      | 2   | 3      |
| 26 | 취업을 앞둔데도 내일부터 일하는 것 같아 화가 난다.                                                                                                                             | 0         | 1      | 2   | 3      |
| 27 | 사소한 일에도 화를 잘 내며 말한다.                                                                                                                                      | 0         | 1      | 2   | 3      |
| 28 | 다른 사람이 손가락을 돌리곤 한다.                                                                                                                                       | 0         | 1      | 2   | 3      |
| 29 | 불만이 많았다는 소문을 자주 듣는다.                                                                                                                                      | 0         | 1      | 2   | 3      |
| 30 | 이런 직장 있는 직원 사람들 이해할 수가 없다.                                                                                                                                | 0         | 1      | 2   | 3      |
| 31 | 화를 내고 나서 후회하는 일이 잦하다.                                                                                                                                     | 0         | 1      | 2   | 3      |
| 32 | 나만 화가 난다는 것 같다.                                                                                                                                           | 0         | 1      | 2   | 3      |
| 33 | 관심도 없이 내버려 두는 일이 자주 있다.                                                                                                                                   | 0         | 1      | 2   | 3      |
| 34 | 취업이 어렵진 사례를 들을 수가 없다.                                                                                                                                     | 0         | 1      | 2   | 3      |
| 35 | 좋은 조건도 안먹고 있는 나에 한가도 없다.                                                                                                                                  | 0         | 1      | 2   | 3      |
| 36 | 현장에서 기술을 배우지만 한다는 생각으로 버텨내고 있다.                                                                                                                           | 0         | 1      | 2   | 3      |

### 변경 후

| 번호 | 다음 문항은 귀하가 실제 이후 구직활동을 하면서 느끼고 있는 현재 심리상태 상황을 알아보기 위한 문항입니다. 각 문항을 세상에 들어가면서 그 문항이 자신의 마음이나 상태를 잘 나타내고 있거나 자신의 생각과 일치하게 느껴지거나 일치하지 않는 정도에 따라 답해 주시기 바랍니다. | 전혀 그렇지 않다 | 그렇지 않다 | 그렇다 | 매우 그렇다 |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|--------|-----|--------|
| 1  | 계획보다 구직 기간이 길어질까 봐 걱정된다.                                                                                                                                  | 0         | 1      | 2   | 3      |
| 2  | 시간과 노력을 들이고도 채용이 어려울까 봐 염려된다.                                                                                                                             | 0         | 1      | 2   | 3      |
| 3  | 취업을 생각할 때마다 걱정이 앞선다.                                                                                                                                      | 0         | 1      | 2   | 3      |
| 4  | 실업금을 볼 때마다 구직이 잘 안될까봐 불안하다.                                                                                                                               | 0         | 1      | 2   | 3      |
| 5  | 합하는 곳에 취업이 되지 않을까 봐 걱정된다.                                                                                                                                 | 0         | 1      | 2   | 3      |
| 6  | 앞으로 실업금 없이 어떻게 버틸까 걱정된다.                                                                                                                                  | 0         | 1      | 2   | 3      |
| 7  | 직책을 생각하면 불안하다.                                                                                                                                            | 0         | 1      | 2   | 3      |
| 8  | 당장 취업해야 한다는 생각으로 초조하다.                                                                                                                                    | 0         | 1      | 2   | 3      |
| 9  | 취업을 못 할까 봐 불안하다.                                                                                                                                          | 0         | 1      | 2   | 3      |
| 10 | 일할 기회가 오지 않을 것 같아 두렵다.                                                                                                                                    | 0         | 1      | 2   | 3      |
| 11 | 생계 유지가 걱정된다.                                                                                                                                              | 0         | 1      | 2   | 3      |
| 12 | 취업 준비를 제대로 하고 있지 못한 것 같다.                                                                                                                                 | 0         | 1      | 2   | 3      |
| 13 | 계획한 대로 구직활동을 하지 못하는 것 같다.                                                                                                                                 | 0         | 1      | 2   | 3      |
| 14 | 내가 희망하는 직장에서 필요한 기술과 능력이 부족하다는 생각이 든다.                                                                                                                    | 0         | 1      | 2   | 3      |
| 15 | 시간을 효율적으로 사용하지 못하고 있다.                                                                                                                                    | 0         | 1      | 2   | 3      |
| 16 | 관심없는 직종이어서 실력이 부족할 것 같아 지원할 자신이 없다.                                                                                                                       | 0         | 1      | 2   | 3      |



## 01 인적자원개발 우수기업 112곳 인증서 수여



고용노동부와 한국산업인력공단은 9월 16일, 「2025년 인적자원개발 우수기업 (Best HRD) 인증 수여식」을 개최했다. 올해 211개 기업이 신청해 서류·현장 심사를 거쳐 112개 기업이 최종 선정됐으며, 이 중 신규 61개, 재인증 51개였다. 분야별로는 대기업 18개, 중소기업 68개, 선취업후학습 기업 26개가 인증을 받았고, 공항철도(주), 다스코(주), (주)케디엠이 분야별 최우수 기업으로 선정돼 장관 표창을 받았다. 인증기업은 3년간 인증서·인증패 사용, 정기 근로감독 면제, 정부 지원사업 가점 등 다양한 혜택을 받는다. 고용노동부는 인적 자원개발을 기업의 핵심 전략으로 자리잡게 하기 위해 적극 지원하겠다고 밝혔다.

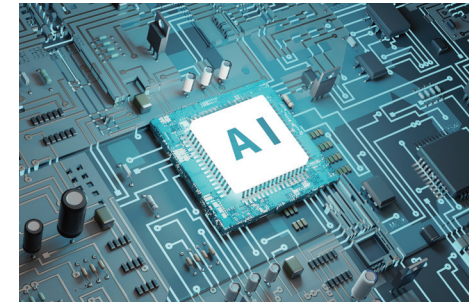
고용노동부와 한국산업인력공단은 9월 16일, 「2025년 인적자원개발 우수기업 (Best HRD) 인증 수여식」을 개최했다. 올해 211개 기업이 신청해 서류·현장 심사를 거쳐 112개 기업이 최종 선정됐으며, 이 중 신

## 03 건설업 노동·산안 통합 감독 결과 발표



고용노동부는 10개 종합건설업체 현장에 대해 지난 7월 7일부터 8월 25일까지 5주간 실시한 감독 결과를 9월 14일 발표했다. 감독은 본사와 50억 이상 주요 현장 20개를 포함해 총 69개 업체를 대상으로 진행됐으며, 63개소에서 297건의 법 위반 사항이 적발됐다. 임금체불 38.7억(1,357명), 임금지급불 위반, 불법하도급, 근로계약서 미작성 등 기초노동질서 위반이 확인됐다. 산업안전 분야에서는 굴착기 흠해지장치 미부착, 안전관리자 미선임 등 위반으로 2개 사업장 사법처리, 24개 사업장에 과태료 1억 1,752만 원이 부과됐다. 김영훈 장관은 “건설업의 구조적 문제 해결을 위해 국토부와 함께 불법하도급·임금체불·산업안전 집중 감독을 정례화하고 위법 사항은 엄단하겠다”고 밝혔다.

## 04 「인공지능(AI) 산업전환과 일자리 포럼」 출범



김영훈 고용노동부 장관은 9월 12일 ‘인공지능(AI) 산업전환과 일자리’ 포럼 출범식 및 1차 회의를 개최했다. 이 포럼은 AI 기술 발전이 노동시장에 미치는 영향을 분석하고 중장기 고용노동 정책 방향을 모색하기 위해 마련됐다. 첫 회의에서는 LG AI연구원과 정보통신산업진흥원이 AI 기술 현황, 노동시장 영향, 정부 대응 정책 등을 발표했다. 포럼은 앞으로 AI 전환에 따른 인재 양성, 인사노무관리 쟁점, 사회안전망, 고용노동서비스 개선 등을 논의하고 「AI 대응 일자리정책 로드맵」 마련에 활용될 예정이다. 고용노동부는 AI 실무인재 5만 명 양성과 AI 직업훈련 기반 확충 등을 추진한다.

## 02 「노동안전 종합대책」 발표



고용노동부는 9월 15일 「노동안전 종합대책」을 발표하며 영세사업장과 취약노동자 사고 예방을 핵심 목표로 제시했다. 대책에는 소규모 사업장 안전설비 지원 확대, 외국인·특수형태근로자·고령노동자 맞춤형 안전조치, 2028년까지 61만 개 사업장 점검·감독 등이 포함됐다. 또한 도급 계약 시 적정비용·공사기간 보장, 불법하도급 단속 강화, 공공기관 경영평가 산재 예방 배점 상향 등 구조적 개선책을 추진한다. 작업중지권 요건 완화, 안전일터 신고센터 운영, 반복 재해기업 과징금

및 공공입찰 제한 등 실효성 있는 제재 수단도 도입된다. 김영훈 장관은 “산업재해 예방은 노사 모두의 이익”이라며 “노사정 대표자 회의와 특별위원회를 통해 국민이 체감할 수 있는 안전한 일터를 만들겠다”라고 밝혔다.



## 05 외국인노동자 근무환경 개선 위한 협력 강화



고용노동부는 9월 9일, 17개 광역자치단체 및 관계 부처와 함께 「고용허가제 중앙-지방 협의회」를 개최했다. 이번 협의회에서는 외국인노동자를 지역사회 의 일원으로 보고 근무환경 개선과 권익보호 방안을 논의했다. 정부는 취업지원·직업훈련·산업안전 등 통합지원체계 구축, 사업장 변경 요건 완화, 장기근속 허용, 인권침해 사업장 고용제한 강화 등을 추진하기로 했다. 또한 신고체계 강화, 취약사업장 집중 감독, 17개 언어 지원 24시간 다국어 AI 노동법 상담센터 운영 등 신속 대응체계를 마련하기로 했다. 아울러 인권교육 과 캠페인, 주거환경 개선, 외국인 산업안전 강사 양성, VR 안전교육 등 관리체계 도 강화하기로 했다.

고용노동부는 9월 9일, 17개 광역자치단체 및 관계 부처와 함께 「고용허가제 중앙-지방 협의회」를 개최했다. 이번 협의회에서는 외국인노동자를 지역사회 의 일원으로 보고 근무환경 개선과 권익보호 방안

## 06 ‘임금체불 방지’ 전국 기관장 회의 개최



고용노동부는 9월 8일 서울지방고용노동청에서 ‘임금체불 근절 대책’ 후속조치 이행을 당부하기 위한 전국 기관장 회의를 개최했다. 회의에는 김영훈 장관, 권창준 차관, 주요 실·국장 및 전국 48개 지방고용노동관서장이 참석했다. 김 장관은 남은 4개월간 근로감독 자원을 임금체불 근절에 집중하고, 기관장들이 직접 현장을 점검할 것을 주문했다. 그는 지방정부와의 합동 감독, 근로감독 권한의 지방 위임 추진, 외국인 노동자 체불 청산을 위한 관계부처 협업을 강조했다. 또한 노동조합법 개정 취지 구현을 위해 6개월 준비기간 동안 현장 상황을 파악하고 교섭 지원에 대비할 것을 당부했다.

고용노동부는 9월 8일 서울지방고용노동청에서 ‘임금체불 근절 대책’ 후속조치 이행을 당부하기 위한 전국 기관장 회의를 개최했다. 회의에는 김영훈 장관, 권창준 차관, 주요 실·국장 및 전국 48개 지방고

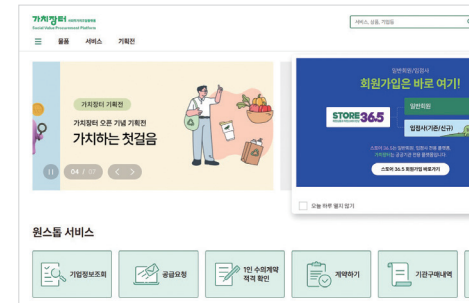
## 07 ‘우리 노동부 프로젝트’ 가동



김영훈 고용노동부 장관은 9월 8일 서울 동자아트홀에서 지방고용노동관서 직원 150명과 함께 ‘우리 노동부 프로젝트’를 가동했다. 이 프로젝트는 모든 일하는 사람의 권리를 보호하고 신뢰받는 부처로 거듭나기 위한 계획이다. 김 장관은 특고·플랫폼 노동자 권리 보장, 공인전문인증제 도입, 인공지능 기반 행정혁신 추진 등 3가지 약속을 발표했다. 그는 불법적 노동 관행 지도·감독 강화, 직원 전문성 향상, 업무 효율 제고를 통해 노동행정의 품질을 높이겠다고 밝혔다. 이날 김 장관은 ‘노동과 인문학’ 특강을 통해 고용노동부가 모든 노동자의 권리를 지키는 기관으로 거듭나야 한다고 강조했다. 김 장관의 특강은 유튜브 채널 ‘김영훈TV’ (<https://www.youtube.com/@ministerhoon>)를 통해 시청할 수 있다.

김영훈 고용노동부 장관은 9월 8일 서울 동자아트홀에서 지방고용노동관서 직원 150명과 함께 ‘우리 노동부 프로젝트’를 가동했다. 이 프로젝트는 모든 일하는 사람의 권리를 보호하고 신뢰받는 부처로 거

## 08 ‘가치장터’ 신규 개통



고용노동부와 한국사회적기업진흥원은 9월 8일 사회적가치조달 플랫폼 ‘가치장터’와 착한소비 상품몰 ‘스토어 36.5’를 새롭게 열었다. 기존 ‘이스토어 36.5’를 공공기관 전용 ‘가치장터’와 국민 대상 ‘스토어 36.5’로 분리·확대한 것이다. ‘가치장터’는 공공기관과 사회연대경제기업이 발주부터 납품까지 원스톱으로 거래할 수 있는 플랫폼으로, 구매 절차 간소화와 실적 관리 기능이 강화됐다. ‘스토어 36.5’는 국민이 사회연대경제기업 제품을 구매하며 사회적 성과를 확인할 수 있는 온라인몰로, 지속가능한 가치 전용관을 통해 관심 분야별 상품도 제공한다. 추석을 맞아 9월 8일부터 10월 9일까지 명절선물 기획전과 SNS 이벤트가 진행돼, 최대 40% 할인과 다양한 혜택이 제공된다.

고용노동부와 한국사회적기업진흥원은 9월 8일 사회적가치조달 플랫폼 ‘가치장터’와 착한소비 상품몰 ‘스토어 36.5’를 새롭게 열었다. 기존 ‘이스토어 36.5’를 공공기관 전용 ‘가치장터’와 국민 대상 ‘스토





## 경주, APEC 정상회의 개최로 또 하나의 역사를 쓴다

경상북도 경주는 '지붕 없는 박물관'이라는 수식어가 어색하지 않을 정도로, 문화유적지를 쉽게 만날 수 있는 곳이다. 그중에서도 첨성대, 대릉원, 동궁과 월지 등의 문화유적지는 역사적인 가치에 현대인들의 감성이 더해져 더 주목받는 여행지가 되었다. MZ세대 사이에서는 이런 장소들을 찾아서 인증사진을 남기는 게 힙하게 여겨질 정도로 경주의 문화유적지가 사랑 받고 있다. 이런 경주가 올가을, 우리나라를 넘어 전 세계인의 관심을 받는 중이다. 이유는

APEC 정상회의가 바로 경주에서 개최되기 때문이다. APEC은 아시아, 태평양 지역의 회원국이 자유롭고 지속 가능한 무역과 경제성장을 위해 협력하는 경제 포럼으로, 1989년 호주 캔버라에서 출범되었다. 출범 당시부터 회원국으로 함께해온 우리나라에서는 2005년 부산 개최 이후, 10년 만에 열리는 정상회의다. 그렇기에 지금 경주는 그야말로 가장 뜨거운 도시가 된 셈. 경주시와 공공기관들은 성공적인 APEC 개최를 위해 만반의 준비를 마쳤다.



한옥이 즐비한 황리단길 골목

## 어제와 오늘이 물든 거리, 황리단길을 걷다

### 경주 황리단길

천년의 역사를 품은 도시 경주가 올가을 APEC(아시아태평양경제협력체) 정상회의 개최로 세계인의 주목을 한 몸에 받고 있다. 이번 APEC 정상회의로 새로운 역사를 써 내려갈 경주의 과거와 현재가 공존하는 곳, 황리단길을 찾았다.

글 김민영 사진 정우철



역사와 현대가 공존하는 경주 황리단길





황리단길 바로 옆에 위치한 대릉원

## 문화유적지와 어우러진 멋, 황리단길

황리단길은 경주의 '핫플레이스' 중 하나다. 경주 내남사거리에서 시작해 황남초등학교를 아우르는 황남동, 사정동 일대를 두고 '황리단길'이라고 칭한다. 황리단길이라는 이름은, 서울 이태원의 '경리단길'에서 따온 이름이다. 경리단길처럼 아기자기한 소품숍, 요즘 감성이 느껴지는 카페 등이 즐비해 '황남동의 경리단길'이라는 뜻에서 붙여진 이름이라고 한다. 하지만 직접 가 보면 이태원 경리단길하고는 확연히

다른 분위기를 느낄 수 있다.

경주의 특징이 잘 묻어나는 문화유적지가 어우러진 덕분이다. 황리단길에서는 조금만 걷다 보면 스물세 개의 봉분이 솟아있는 대릉원이 보인다. 실제로 수많은 황리단길의 많은 카페, 식당 중에서 가장 인기 있는 곳은 '대릉원뷰'가 한눈에 담기는 곳일 정도다. 담장 너머로 봉긋하게 솟아있는 릉을 보는 느낌은 오션뷰, 노을뷰 등 어느 '뷰 맛집'과 견주어도 손색이 없다. 물론,



이것뿐만 아니라 1960~70년대의 낡은 건물들이 그대로 보존되어 있거나, 외관은 그대로 남겨두고 요즘 스타일로 리모델링된 건물들을 보는 재미도 있다.

## 고즈넉한 한옥 따라 걷기 좋은 길

가을은 황리단길 산책에 나서기 딱 좋은 계절이다. 선선한 가을바람을 맞으며 고즈넉한 한옥이 즐비한 골목을 오가는 맛이 제법 그럴싸하다. 경주가 역사 도시여서인지 골목에 자리한 가게마다 '한옥 콘셉트'를 지켜가는 것이 이곳만의 정체성이 아닐까 싶다. 산책하다 쉬어가고 싶다면, 근사한 마당과 연못을 품은 한옥 카페에서 달콤한 디저트를 먹으며 시간을 보내는 것도 좋다. 이런 전통미를 간직한 공간에 머무르는 것 또한 여기서는 의미 있는 시간으로 다가올 테니까. 사실 황리단길은 이런 시간을 보내기 위해 만들어졌다고 해도 과언이 아닐 만큼 한옥 스타일의 카페와 식당, 숙소 대부분이다. 어느 곳을 가도 인증사진을 남기고 싶은 곳 투성이라, 발길 닿는 대로 느낌 가는 대로 가면 된다. 그러다가 황남시장에 들러 전통 디저트를 맛봐도 좋고, 황리단길을 오랫동안 지키고 있는 대릉원사진관에 들러 의미있는 사진을 남겨도 좋다.

2023~2024년 한국관광 100선에 황리단길이 선정되었다고 한다. 오랜 역사를 가장 현대적으로 재해석한 매력이 통한 게 아닐까. APEC 개최로 이제 더 많은 외국인이 황리단길을 찾을 텐데, 그들에게도 이 매력이 통하기를 기대 본다

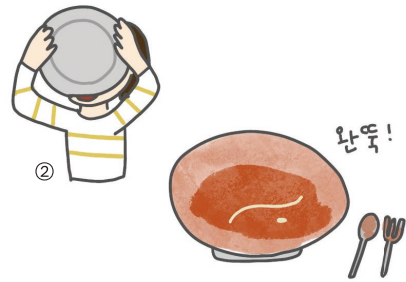




## 스트레스도 갈 곳이 필요하다



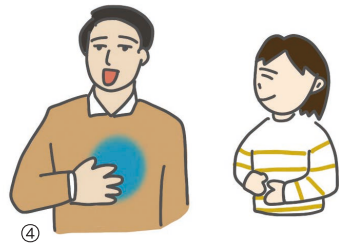
스트레스를 푸는 자신만의 방법이 있나요?



저는 얼큰하고 뜨끈한 짬뽕 파스타 한 그릇을 먹고 나면  
쌓여 있던 걱정과 불안이 시원하게 해소되는 기분이 듭니다.



살다보면, 이렇게 감정을 해소하는 작은 행위가  
정말 중요하다고 생각해요.



부정적인 감정을 인식하고 스트레스가 반복되지 않기 위한  
첫 번째 과정이거든요.



무심코 넘긴 감정들이 나를 감아먹기 전에  
나만의 방식으로 나를 돌보는 연습이 필요해요.

## 애드리브

양념 한 스푼을 더하는 순발력



OO배우 나오는  
영화 개봉한대-



그들이 나오는 영화는  
보기 전부터 왠지 모르게 큰 기대감을 갖게 되고

크- 그 영화의 명대사는 그거지-



그들이 만들어낸 한 순간의 애드리브가  
종종 대본보다 기억에 더 오래 남기도 하는데



영화 본 후에도 오랫동안 기억에 남는 대사가 있다.  
믿고 보는 배우들의 명대사들!



비하인드 스토리에서 애드리브 장면이라는 걸 알게 될 때  
그들의 재치에 한 번 더 감탄하기도 한다.



짧은 한 마디 속에 묻어 나오는 진심과 여유에서  
큰 매력을 느끼기 때문이다.



## 쏟아지게 돈 되는 똑똑한 재활용

환경오염과 기후변화에 적극 대응해야 하는 만큼, 재활용은 귀찮음을 감수하고서라도 꼭 실천해야 하는 이 시대의 필수 덕목으로 자리 잡았다. 그런데 누군가는 재활용으로 돈을 아끼고, 심지어 잔고를 늘리기까지 한다. 어떻게 해야 '돈 되는 똑똑한 재활용'에 동참할 수 있을까.

글 강진우

### 돈도 벌고, 환경보호에도 동참하고

올 6월 통계청과 환경부가 공동 발간한 <2025 지속가능발전목표(SDGs) 이행보고서>에 따르면, 한국의 전체 폐기물 재활용률은 약 62.7%로 OECD 국가 평균인 43.9%보다 크게 높다. 하지만 이 수치는 소각을 통한 에너지화까지 포함한 수치로, 폐기물이 실제 자원으로 다시 활용되는 '순수 재활용률'은 이보다 훨씬 낮다. 폐기물을 소각하거나 매립하면 환경오염 유발, 온실가스 배출 등의 문제가 뒤따라기에, 우리는 전 폐기물에 걸쳐 순수 재활용률을 높이는 데 힘을 필요가 있다. 이를 뒷받침하기 위해 정부, 지자체, 스타트업 등을 중심으로 제대로 재활용하면 일정 수준의 보상을 제공하는 시스템이 속속 갖춰지고 있다.

몇몇 지자체는 활용 가능성이 높은 폐기물의 확실한 분리수거를 위해 스마트 무인회수 시스템을 운영 중이다. 서울시 양천구는 2024년 1월 종이팩, 플라스틱, 캔 등을 자원회수 수거기에 투입하면 개당 10포인트 내외가 적립되는 스마트 분리수거 시스템을 구축했다. 경기도 안산시도 2023년부터 양천구와 비슷한 보상을 제공하는 페트병 및 캔 무인회수기를 운영하고 있다. 이 같은 자원회수 시스템에는 인공지능(AI) 기술이 탑재돼 있어 지정되지 않은 폐기물이나 세척, 비닐 포장 제거 등의 상태가 좋지 않은 폐기물은 회수하지 않는다.

일부 유통업체는 중고 의류 거래 시장에 뛰어 들었다. 국내 한 백화점은 스타트업과 협업해 고객이 내놓는 중고 의류를 수거, 매입 금액을 백화점 포인트로 지급한다. 이렇게 모인 의류는 세탁 등의 상품화를 통해 재판매함으로써 의류 폐기물 저감에 기여한다. 한 유명 온라인 의류 플랫폼도 최근 현관문 앞에 옷을 내놓으

면 무료로 수거해 세탁, 검수, 사진 촬영, 재판매까지 대행하는 중고 의류 거래 서비스를 선보였다.

폐가전 내 유가 자원 회수, 지구온난화를 유발하는 냉매 수거 등을 위해 신청만 하면 폐가전을 무료로 수거해 가는 폐가전 무상방문수거 서비스도 성황리에 운영되고 있다. 이를 활용하면 폐가전 배출 시 부담해야 하는 수수료를 내지 않아도 되는 데다가, 밖으로 내놓기 어려운 대형 폐가전을 방문기사가 수거해 가기 때문에 여러모로 유용하다.

이처럼 돈도 되고 환경도 지킬 수 있는 재활용 서비스는 지속적으로 확충될 전망이다. 그러니 어차피 해야 할 재활용, 이왕이면 앞으로는 돈 버는 방법으로 똑똑하게 해결해 보자.

### 지갑과 환경을 모두 지키는 재활용 서비스

#### 폐가전 무상방문수거

별도 회원가입 없이, 수수료를 지불하지 않고 지정 장소까지 운반하지 않아도 수거 매니저가 직접 가정에 찾아와 폐가전을 무상 방문 수거하는 서비스. 홈페이지 예약([www.15990903.or.kr](http://www.15990903.or.kr)) 또는 전화 예약(1599-0903)으로 날짜와 시간을 지정하면 된다.

#### 수퍼빈(투명 페트병·캔 회수 앱)

앱 회원 가입 후 전국 주민자치센터, 공원, 주차장 등 1,600여 곳에 설치된 AI 순환자원 회수 로봇 '네프론'에 페트병과 캔을 투입하면 개당 10포인트를 지급한다. 투입구에서 이미지를 포착, 분석해 재활용 여부를 판정한다. 1포인트는 1원과 같은 가치를 지니며, 2,000포인트 이상부터 입금 신청이 가능하다. 앱에서 각지 네프론의 실시간 용량 상태를 확인할 수 있어 편리하다.



## '번아웃'과 '콰이어트 키팅'에 대처하기 당신은 충분히 잘하고 있다

한 조사에 따르면, 우리나라 직장인 10명 중 7명이 '번아웃'을 경험한 적이 있다고 했다.  
여기에 최소한의 업무만 수행하는 '콰이어트 키팅' 현상도 더해져 사회적 문제로 지적되고 있다.

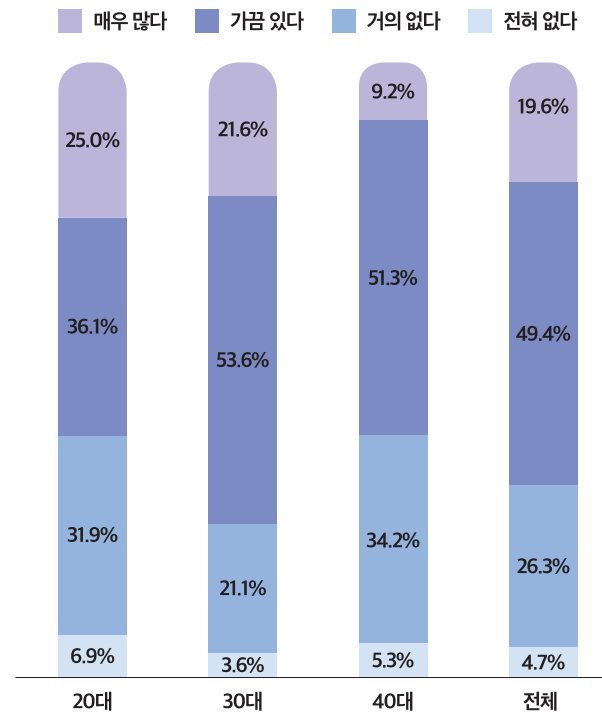
글 차유미 자료 잡코리아 '번아웃 증후군 경험' 설문 외



### 번아웃, 이제 직장인의 보편적 경험

'번아웃(Burnout)'은 1970년대 심리학자 크리스티나 매슬라크가 개념화한 용어로, 정서적 소진, 냉소, 성과 저하라는 특징을 보인다. 최선을 다해 달리다 보니 어느 순간 동력이 끊기고, 작은 일에도 무기력과 짜증이 몰려오는 경험을 한 적이 있을 것이다. 성실함이 오히려 독이 되어 자신을 갉아먹는 상황, 그래서 번아웃은 누구에게나 닥칠 수 있는 현대 직장병이라 불린다. 이런 '번아웃 증후군'은 세계보건기구(WHO)가 국제질병분류(ICD) 체계에 정식 등재하기도 했다. 지난 6월 잡코리아가 직장인 342명을 대상으로 한 조사에서도 69%가 '번아웃 증후군을 겪었다'고 답했다. 특히 30대에서 가장 높은 75.3%의 경험률을 보였다. 한편, 번아웃 문제를 해결하기 위해 업무량 경감(60%), 생성형 AI 등 AI 및 자동화 도구에 대한 접근성(36%), 기술 지원(34%)이 필요하다는 답이 나오기도 했다.

#### 직장생활 중, 번아웃을 경험한 적이 있습니까?



### 콰이어트 키팅, 조용한 거린 두기

최근 번아웃과 함께 주목받는 현상이 '콰이어트 키팅(Quiet Quitting)'이다. 이는 회사를 그만두지는 않되 최소한의 업무만 수행하며 추가적인 노력이나 헌신을 거부하는 것을 의미한다. 콰이어트 키팅은 단순한 태업이 아니라 일과 삶의 균형을 찾으려는 자기보호 메커니즘으로 해석된다. 과도한 업무와 낮은 보상, 미미한 존재감에 지친 직장인들이 선택하는 소극적 저항의 형태다. 불타버린 뒤 쓰러지기보다, 애초에 선을 긋고 균형을 찾으려는 스스로 찾은 안전장치인 셈이다. 갤럽이 지난 6월 미국 직장인 1만 5,091명을 대상으로 진행한 설문에서 응답자 절반은 자신이 맡은 업무 중 최소한만 소화한다고 답했다. 코로나19 팬데믹 이후 이런 현상이 더욱 가속화되고 있다.

### 우리 모두에게 위로가 필요하다

번아웃에 지쳐 있든, 콰이어트 키팅을 고민하든, 그것은 나약함이 아니라 스스로를 지키려는 신호이다. 대단한 대책이나 완벽한 회복이 아니어도 괜찮다. 동료들과의 솔직한 소통, 취미 활동을 통한 스트레스 해소, 그리고 무엇보다 일과 삶의 명확한 경계 설정이 도움이 된다. 업무 시간 외 메시지 확인을 자제하고, 주말에는 완전히 일에서 벗어나는 연습이 필요하다. 때로는 속도를 늦추고, 때로는 잠시 멈추는 것이 더 멀리 갈 수 있는 지혜다. 당신의 가치는 야근 시간이나 성과 지표로 매겨지는 것이 아니다. 오늘 하루도 최선을 다한 자신에게 박수를 보내고, 내일은 조금 더 나은 방향으로 나아갈 수 있을 거라는 희망을 가져보자. 당신은 충분히 잘하고 있다.



## 「월간 내일」과 함께 하는 QUIZ



「월간 내일」 2025년 10월호를 읽고 모의고사에 응시해 보세요!  
정답자 중 추첨을 통해 커피 쿠폰을 보내드립니다.  
독자 여러분의 많은 참여를 바랍니다.



### 선택형 제출범위. MOEL 아카이브

고용보험의 주요 역할이 아닌 것은 무엇일까요?

- ① 실업급여 지급    ② 직업훈련 지원    ③ 고용유지 지원    ④ 주택 구입 지원

hint. 고용보험은 일자리를 잃었을 때 생계를 돕고, 다시 일자리를 찾도록 지원하는 제도입니다.

### 선택형 제출범위. MOEL 아카이브

최근 고용보험 적용 대상에 새롭게 포함된 그룹을 모두 택하세요.

- ① 예술인    ② 플랫폼종사자    ③ 노무제공자    ④ 군인

hint. 고용보험은 원래 임금근로자 중심이었지만, 프리랜서·특수고용직 등 비전형 노동자까지 확대됐습니다.



참여방법 I 이벤트는 QR코드를 통해 응모하실 수 있습니다.

**Step 1** 스마트폰으로 QR코드 스캔

**Step 2** 이벤트 응모 입력 후 제출



※ 참여기간  
2025년 10월 20일(월)까지

※ 당첨자에겐  
별도로 연락드립니다.

9월호 당첨자 축하드립니다!

|           |           |           |           |
|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 박○수(5104) | 박○정(0174) | 배○림(7829) | 박○수(3627) |
| 김○혜(2169) | 지○우(8988) | 오○윤(2226) | 이○미(5761) |
| 정○영(1699) | 김○재(3628) |           |           |

## 「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

