

월간 내일

November 2025
Vol.606



셰프 박찬일



CONTENTS

가장 솔직한, ‘나’와의 대화

내일의 보람

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

08

다짜고짜 설문

나를 한 걸음 떨어져 보기

10

일잘러를 만나다

사람과 기술이 함께 자라는 회사
(주)뉴라이즌

16

내일 인터뷰

사유하고 사과하며 성장하는 법,
두 개의 자아 사이에서 균형 잡기
셰프 박찬일

내일의 바람

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

20

MOEL 아카이브

청년의 첫걸음을 잇는 다리
일자리 첫걸음 보장제

24

굿 파트너

현장에서 체불을 끊다 ‘체불스왓팀’ 가동 이야기
경기지청 근로개선지도1과

28

체인지업! MOEL

일자리를 찾아 떠나는 여정, 지역에서 미래를 만나다
2025 지역 특화 채용박람회 개최

32

함께 하는 MOEL

금속을 깎듯 경력을 다듬다
고용24활용 수기공모전 대상 이남선 씨

36

내일 로그

건물 외벽에 생동하는 예술을 더하다
미디어파사드 디자이너

38

어땠을까

살아내는 것만으로도 응원받아야 할 모두에게

내일의 사람

일하는 사람들의 워라벨을 위한
다양한 문화정보

40

MOEL 뉴스

44

아보하 스폿

K-콘텐츠의 중심, 국종박은 살아있다!
국립중앙박물관

48

내일 톨

• 가장 귀한 것은 내 안에 있다
• 메타인지, 자기 객관화에 관한 이야기

50

취향시대

달리기 동호회를 넘어 행복한 일상의 동반자로

52

직장인 어휘 캘린더

“잘 한 장으로 버틴다”
직장인 맘이 만든 새로운 공감의 언어

54

내일 모의고사

November 2025 Vol. 606

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

제3자의 눈으로 본 나

자기 객관화란 단순히
자신의 감정을 알아차리는 단계를 넘어,
제3자의 시선으로 자신을 놓아두는 태도입니다.
마치 무대 위에 선 배우를 비추는 조명처럼,
‘나’라는 존재를 거리 두고 바라보는 관점입니다.

예컨대 중요한 결정을 앞두고
‘내가 아니라 다른 사람이 이 상황을 본다면 무엇을 선택할까’라는
물음을 던지는 것입니다.
또 다툼의 한가운데서 잠시 물러나,
영화 속 장면처럼 나와 상대를 바라보는 태도 역시
자기 객관화의 확장된 모습입니다.





이러한 시선은 자기 연민이나
과잉 확신에 빠지지 않게 하며,
더욱 투명한 판단을 가능케 합니다.
작가는 작품 속 화자를 통해 스스로를 투영하고,
철학자는 가상의 타자를 빌려 자기 생각을 시험합니다.
그 모든 시도가 결국은 제3자의 눈을 빌려
자신을 검증하는 과정입니다.

자기 객관화는 곧 '나를 넘어선 나'를 만나는 일입니다.
순간을 벗어나 흐름을 보고,
개인의 감정을 넘어 삶의 맥락을 읽어내는 시선
그곳에서 비로소 성찰은 깊어지고,
삶은 한층 넓어집니다.

나를 한 걸음 떨어져 보기

자기 객관화 능력 셀프 테스트

아래 질문들을 읽고, 평소 생각이나 행동과 가장 가까운 보기를 선택해 주세요.
솔직한 답변이 가장 정확한 결과를 가져옵니다!
글 편집실

Q1. 의견 충돌이 생겼을 때, 나의 첫 반응은?

- A. 상대방의 잘못만 보이고, 내 입장을 방어하려 한다. 1점
- B. 감정이 상해 대화를 피하고 싶어진다. 2점
- C. 서로의 주장을 떠올리지만, 결국 내 의견이 옳다고 느낀다. 3점
- D. 양쪽 입장을 모두 고려하며 상황을 객관적으로 본다. 4점

Q2. 비판이나 피드백을 들었을 때, 나는?

- A. 기분이 상하고 반박하고 싶다. 1점
- B. 당황해 내용이 잘 들어오지 않는다. 2점
- C. 듣긴 하지만 내 의도를 변명하고 싶다. 3점
- D. 피드백의 이유를 생각하고 나를 돌아본다. 4점

Q3. 실수를 했을 때, 나의 반응은?

- A. 운이 나쁘다고 생각하거나 자책한다. 1점
- B. 실수를 인정하기 어렵고 회피하려 한다. 2점
- C. 반성은 하지만 개선 방법이 막연하다. 3점
- D. 원인을 분석하고 다음엔 어떻게 할지 구체적으로 계획한다. 4점

Q4. 강한 감정을 느낄 때, 나는?

- A. 감정에 휩쓸려 즉흥적으로 행동한다. 1점
- B. 감정을 억누르려 하지만 결국 표출된다. 2점
- C. 감정을 인식하지만 판단이 흐려진다. 3점
- D. 감정을 한 발짝 떨어져 바라보려 한다. 4점

Q5. 다른 사람이 내 성격을 다르게 평가할 때, 나는?

- A. '그 사람이 날 몰라서 그래'라고 생각한다. 1점
- B. 약간 기분은 나쁘지만 넘긴다. 2점
- C. '저 사람은 나를 그렇게 보는구나' 정도로 받아들인다. 3점
- D. '내가 모르는 내 모습이 있을 수도 있겠구나' 하고 돌아본다. 4점

Q6. 중요한 결정을 앞두고 있을 때, 나는?

- A. 직감이나 믿는 바에 따라 빠르게 결정한다. 1점
- B. 주변 의견을 듣지만 내 생각에 동조하는 의견만 선택한다. 2점
- C. 여러 의견을 비교하지만 결국 내가 원하던 쪽으로 기운다. 3점
- D. 다양한 관점과 위험 요소를 검토하고 객관적으로 판단한다. 4점

결과 확인

6~11점: 감성파 '객관성 신생아'

감정이나 습관적인 생각의 영향이 큼니다. 하지만 자신을 돌아보려는 순간, 객관화의 첫걸음을 댄 셈이에요.

12~17점: 노력하는 '객관성 주니어'

상황을 돌아보려는 의지가 분명합니다. 조금 더 의식적으로 '다른 사람이라면 어떻게 볼까?'를 떠올려 보세요.

18~24점: 균형 잡힌 '객관성 베테랑'

감정과 생각을 구분하고, 피드백을 유연하게 받아들이는 편입니다. 자기 객관화의 고수로 한 걸음 나아가고 있어요.

스스로를 비추는 거울, 그 안에 진짜 나를 만나다

자책 대신 질문을 배우는 시간

일터로 복귀한 지 몇 달, 7년의 공백이 이렇게 무겁게 느껴질 줄은 몰랐습니다. 일하는 방식도, 대화의 속도도 예전과 많이 달라져 젊은 동료들 사이에서 때때로 뒤처진 듯한 느낌에 마음이 움츠러들곤 합니다. '왜 나는 이럴까' 자책이 밀려올 때면 잠시 멈춰서서 생각합니다. 나를 탓하기보다 '지금 이 상황에서 어떤 선택이 현명할까?'를 묻습니다. 감정에서 한 걸음 물러서면 문제의 실마리가 조금씩 보입니다. 이런 시간이야말로 다시 일하는 법을 배우고, 세상을 더 객관적으로 바라보는 훈련이라 생각합니다.

감정을 가라앉히고 관계를 회복한 경험

동료와 업무 분담 문제로 격한 다툼을 한 뒤, 감정이 올라오자 잠시 자리를 벗어나 심호흡하며 자신의 감정과 말투를 돌아보았습니다. 피로로 인해 과민하게 반응했음을 깨닫고, 감정을 정리한 후 동료에게 차분히 사과하며 서로의 입장을 나누었습니다. 그 결과 오해가 풀리고 업무 분담도 명확히 조정되었습니다. 이 경험을 통해 감정이 격할 때 즉시 반응하기보다 잠시 거리를 두는 습관을 익혔으며, 이는 대인관계와 업무 효율 향상으로 이어졌습니다.

나의 성찰일지, 배우니 기쁘지 아니한가

66세가 된 올해, 배움의 시기를 놓친 아쉬움에 중학 과정을 야간으로 배우고 있습니다. 건강과 경제적 어려움 속에서도 열심히 하겠다는 다짐으로 공부에 임하지만, 때로는 '이 나이에 무슨 출세를 하겠다고 만학을 하나?'라는 자괴감이 들기도 합니다. 그러나 저보다 열 살 많은 급우들이 치열하게 공부하는 모습을 보면 다시금 마음을 다잡습니다. "그래, 시작이 반이다. 시작이 좋으면 끝도 좋다." 이 믿음이 저를 다시 공부의 언덕으로 오르게 하는 원동력이 됩니다.

서울 동작구
고유미 씨

대전시 대덕구
홍경석 씨

부산시 수영구
조윤정 씨



다음 호에서는 '무릎을 치게 하는 발상의 전환, 창의력'에 대해서 생각해보겠습니다. 창의력의 위대함과 업무 성과에 미치는 영향을 다양한 사례와 함께 만나보겠습니다. 설문에 참여하시는 분들께는 추첨을 통하여 소정의 상품을 드립니다. 많은 참여 부탁드립니다.

사람과 기술이 함께 자라는 회사

(주)뉴라이즌

첨단 인프라 소재 기업 뉴라이즌이 최근 ‘2025 대한민국 일자리 유공’에서 국무총리상을 수상했다. 고용 창출과 근로환경 혁신을 동시에 이룬 공로가 인정된 것이다. 불과 5년 만에 직원과 매출이 몇 배로 성장한 비결은, 일과 삶을 새롭게 정의한 조직문화에 있었다.

글 차유미 사진 김근호



공조용 필터를 전문으로 생산하는 (주)뉴라이즌 울산공장

**지방이라는 스타트업의 불모지에서
인재를 모으기 위해, 업무의 효율과 삶의 조화를 이루는
주 4일제와 유연근무제를 선택했다.**

부산에서 시작된 도전

부산 수영구 뉴라이즌의 사무실 한켠에는 반도체 공정용 필터 샘플이 전시돼 있다. 언뜻 보면 평범한 필터 제품처럼 보이지만, 이것이야말로 뉴라이즌의 기술력을 상징하는 핵심 자산이다. 이승욱 대표는 “저희 주력 제품은 공기청정기나 자동차 에어컨 필터뿐 아니라, 국내 최대 반도체 기업들의 공정에 들어가는 핵심 필터까지 포함됩니다. 전 세계적으로 봐도 저희 수준의 청정 기술을 구현할 수 있는 회사는 손에 꼽습니다”라고 자신 있게 설명했다.

그가 창업지를 부산으로 정한 데는 분명한 이유가 있다. “제가 원래 국내 청정가전 분야 대기업의 산하 연구소에서 근무했는데, 창원·부산권에 제조 인프라와 협력사들이 탄탄하게 자리 잡고 있습니다. 부산은 섬유와 소재 산업의 뿌리가 깊은 도시예요. 아버지도 섬유업에 종사하셨고, 저는 그 산업 DNA를 계승하고 싶었죠.” 단순히 개인적 연고만이 아니었다. 지역 산업이 침체된 현실 속에서도 그는 ‘부산에서도 기

술 기업이 성장할 수 있다’는 가능성을 증명하고 싶었다.

실제로 부산은 제조업의 역사가 깊고, 숙련된 기술 인력과 협력 네트워크가 잘 구축돼 있다. 이 대표는 이러한 지역적 강점을 최대한 활용하면서도, 동시에 침체된 지역 경제에 새로운 활력을 불어넣고자 했다. 울산 공장과 서울·안산 지사를 두면서도 본사를 부산에 둔 것은 이런 철학의 연장선이었다. “지역에서 시작한 기업이 글로벌 시장에서도 경쟁할 수 있다는 것을 보여주고 싶었습니다.”

주 4일제, 효율에서 철학으로

이승욱 대표의 경영 철학은 ‘효율적인 일, 충분한 쉼’으로 요약된다. 그가 주 4일제를 도입한 것도 이런 철학에서 출발했다. “대기업 연구소 시절, 상사가 퇴근하지 않으면 직원도 못 가는 문화가 너무 비합리적으로 느껴졌어요. 서로 피곤하고, 회사에도 손해죠. 저는 그런 구조를 반드시 깨고 싶었습니다.”

많은 스타트업이 빠르게 성장하기 위해서는 더 많이 일해야 한다는 믿음을 갖고 있다. 하지만 이 대표의 생각은 달랐다. 그는 장시간 근무가 오히려 생산성을 떨어뜨리고, 창의적 사고를 방해한다고 판단했다. 무엇보다 구성원들이 자신의 삶을 온전히 누릴 수 있어야 회사에서도 최선을 다할 수 있다고 믿었다.

뉴라이즌의 주 4일제는 단순한 복지가 아니라 정교한 시스템이다. 월, 화, 목은 공통 근무일이고, 수, 금 중 하루를 각자 선택한다. 오전 10시부터 오후 5시까지 코어타임만 지키면 출퇴근은 자유다. “모든 구성원이 주 4일제를 택한 건 아닙니다. 제조·엔지니어링 부문은 현장 특성상 5일 근무를 유지하고, 다른 파트도 원하면 5일제를 자율적으로 선택할 수 있게 했어요. 결국 신뢰와 책임의 문제니까요.”

흥미로운 점은 주 4일제 도입 후 오히려 업무 효



**직급과 위계를 내려놓은
수평적 조직문화는 동료 간 신뢰를 높이고
빠른 의사결정을 가능하게 했다.**

율이 높아졌다는 것이다. 구성원들은 제한된 시간 안에 집중해서 일하게 됐고, 불필요한 회의나 업무는 자연스럽게 줄어들었다. 그는 “제도가 완벽할 수는 없지만, 우리는 시행착오를 감수하며 더 나은 방향으로 가고 있다”고 말한다. 이 제도를 뒷받침하는 장치들도 촘촘하다. 근무 시간 외에는 알림이 가지 않도록 구현된 시스템은 기본이다. 하루 두 번의 ‘피카타임(Fika Time)’은 스웨덴의 커피 브레이크 문화에서 영감을 받았다. 구성원들이 업무를 잠시 멈추고 함께 차를 마시며 편안하게 소통하는 시간이다. 휴게실에는 안마의자가 비치돼 있고, 점심 시간도 여유롭게 확장했다. 이 모든 장치는 인간다운 일터를 향한 그의 집념이 만든 결과다.

동료 중심의 성장 구조

뉴라이즌의 직원은 68명이며, 절반 이상이 대기업 혹은 중견기업 출신이다. 이들이 안정적인 대기업을 떠나 스타트업을 선택한 이유는 무엇일까? “급여는 솔직히 대기업 수준은 아닙니다. 하지만 일의 자율성과 존중을 보장하는 환경을 만들었어요. 좋은 분들을 모시기 위한 우리의 생존 전략이기도 했죠”라고 이승욱 대표는 설명한다.

대기업에서는 아무리 좋은 아이디어가 있어도 수많은 보고와 승인 절차를 거쳐야 한다. 때로는 의사결정이 너무 느려 기회를 놓치기도 한다. 반면 뉴라이즌에서는 아이디어를 제안하면 빠르게 검토하고 실행에 옮긴다. 이런 민첩함



이 대기업 출신 인재들을 끌어들이는 가장 큰 매력이었다.

조직문화는 철저히 수평적이다. 모든 구성원을 ‘○○님’으로 부르고, 대표와의 미팅도 수시로 가능하다. 직급이나 연차보다는 전문성과 역량이 존중받는다. 회의는 불필요하게 길지 않으며, 결재 라인은 간소화해 시간 소모를 최소화 줄였다.

뉴라이즌이 가장 강조하는 것은 민첩함(agility)과 신뢰다. 이 두 단어는 뉴라이즌의 성장과 조직운영을 관통하는 핵심 가치다. 민첩함은 빠른 의사결정과 실행력을 의미하고, 신뢰는 구성원 각자가 자율적으로 일할 수 있는 기반이 된다. 해서 각 부서 리더들이 상당한 권한을 갖고 있다. 예산 사용부터 인력 채용, 프로젝트 방향성까지 현장에서 직접 결정한다. 이런 신뢰가 쌓이면서 조직 전체의 주인의식도 높아졌다.

기술 혁신이 만든 성장

뉴라이즌은 반도체 클린룸 필터, 친환경 융합소재 등 차세대 정전필터 기술을 확보하며 빠르게 성장했다. 특히 반도체 산업에서 뉴라이즌의 필터가 주목받는 이유는 명확하다. 국내 주요 메모리 반도체 기업의 경우, 뉴라이즌의 필터로 교체하면 200억 원의 초기 비용이 들지만, 연간 700억 원의 전력비를 절감할 수 있다. 이 대표의 “결국 기업이 실질적 이익을 보는 구조를 만들어야 시장이 움직입니다”라고 설명한다.

반도체 공정은 극도로 정밀한 환경을 요구한다. 미세한 먼지 하나도 수율에 치명적 영향을 미칠 수 있다. 뉴라이즌의 필터는 초미세 입자까지 걸러내면서도 에너지 효율이 뛰어나다. 기존 필터 대비 전력 소비를 대폭 줄이면서도 성능은 오히려 향상시킨 것이다. 이는 기술력뿐만 아니라 현장의 니즈를 정확히 파악한 결과였다.



자동차 산업에서도 뉴라이즌의 입지는 단단하다. 회사는 이미 유럽의 프리미엄 자동차 브랜드의 협력사 벤더로 승인받았고, 미국의 대표적 전기차 제조사 등 글로벌 완성차 기업에도 필터를 공급할 준비를 마쳤다. 전기차 시대로 전환되면서 실내 공기질에 대한 관심이 높아졌고, 뉴라이즌의 고성능 필터는 이런 수요에 부합했다.

최근에는 새로운 시장으로도 영역을 확장하고 있다. 시와 데이터센터용 청정 인프라 시장이다. 데이터센터는 수많은 서버가 밀집되어 있어 먼지와 열 관리가 매우 중요하다. 뉴라이즌은 이 분야에서도 자사의 청정 기술을 적용하며 '필터를 넘어 지속가능성을 설계하는 회사'로 진화하고 있다.

사람과 기술, 두 축으로 가는 길

뉴라이즌의 연구 인력은 전체의 30%에 달한다. 68명의 조직에서 약 20명이 연구개발에 집중하고 있다는 뜻이다. 더 놀라운 것은 설립 이후 연구개발 인력의 퇴사율이 '제로'라는 점이다. 그는 이를 가장 자랑스러운 성과로 꼽는다. "연구 인력은 회사의 자산입니다. 기술만큼 사람도 지켜야 하죠."

연구자들이 떠나지 않는 이유는 단순히 복지 때문만은 아니다. 뉴라이즌은 연구자들이 자신의 아이디어를 자유롭게 실험하고 도전할 수 있는 환경을 제공한다. 실패해도 비난받지 않고, 오히려 그 경험을 통해 배울 수 있다. 이런 문화가 연구자들의 창의성을 끌어내고, 결국 회사의 기술 경쟁력으로 이어진다.

이승욱 대표의 최종 목표는 명확하다. "우리는 단순히 필터를 만드는 회사가 아니라, 지속가능한 기술 생태계를 만드는 기업입니다. 환경



적으로, 조직적으로, 그리고 사람의 삶에서도 지속가능해야 진짜 성장이라고 생각합니다."

환경적 지속가능성은 제품을 통해 구현된다. 뉴라이즌의 필터는 에너지를 절감하고 탄소 배출을 줄인다. 조직적 지속가능성은 건강한 기업문화를 통해 실현된다. 구성원들이 행복하게 일할 수 있어야 회사도 오래간다. 그리고 사람의 삶에서의 지속가능성은 일과 삶의 균형을 통해 완성된다.

뉴라이즌의 여정은 아직 진행형이다. "우리가 만든 이 작은 실험이 언젠가 글로벌 기업이 벤치마킹하는 모델이 되길 바랍니다." 그의 말처럼, 뉴라이즌은 오늘도 기술과 사람이라는 두 축이 함께 자라나는 회사를 향해 한 걸음씩 나아가고 있다. 부산에서 시작된 작은 도전이 어디까지 뻗어나갈지, 그 미래가 기대되는 이유다.

사유하고 사과하며 성장하는 법, 두 개의 자아 사이에서 균형 잡기

한 손엔 펜을, 한 손엔 칼을 든 남자. 박찬일 셰프는 잡지사 기자 출신 작가이자 요리사로, 글과 음식이라는 두 언어로 세상과 소통한다. “자기 객관화가 잘되지 않아 이렇게 됐다”는 그의 겸손한 고백은 역설적으로 깊은 자기 성찰의 결과물이다. 요리와 글쓰기 사이를 오가며 살아온 그에게 ‘자기 객관화’란 무엇인지, 그리고 현대인이 어떻게 자신을 바라봐야 하는지 물었다.

글 하경현 경향신문 기자 사진 오충근

글 쓰는 일과 요리하는 일, 그 사이의 거리

한 사람이 두 가지 일을 해내고 있다. 글을 쓰는 작가와 요리를 하는 요리사. 박찬일 셰프는 잡지사 기자 출신으로 인문학에 대한 글을 쓰고, 그 정서를 고스란히 이어받아 요리를 만든다. <내가 백년식당에서 배운 것들>, <노포의 장사법> 등의 저서를 통해 오래된 식당의 가치를 전하고, 식당 컨설팅과 요리 개발을 하며, 한 여행사와 함께 미식기행을 기획하기도 한다. 작가로서의 자아, 요리사로서의 자아가 늘 한 사람을 감싸고 있다.

그런 그에게 어떻게 두 가지 일을 균형 있게 해낼 수 있는지 물었다. 돌아온 대답은 의외였다. “메타 인지가 잘되지 않았기 때문에 생긴 일”이라는 것. 하지만 이러한 겸손한 고백이 오히려 그의 모습과 생각에 대한 궁금증을 더욱 키운다. 그와 이야기를 더 나누다 보면 그의 글감과 요리감 사이 사유의 거리가 그렇게 멀지 않다는 것을 깨달을 수 있다. 박찬일 셰프와의 대화는 사람이 사는 일에 대한 생각을 나눌 수 있

고, 자신을 둘러싼 세상을 보는 따뜻한 시각 그리고 어쩔 수 없이 뭔가를 해내야 하는 생활인으로서의 감정을 나눌 수 있는 한 편의 진솔한 강의와도 같았다.

“지내는 것은 이전과 별 차이가 없습니다. 식당 일 컨설팅을 하고 요리 개발을 하죠. 그 안에서 다양한 부분을 먹어보고 실제 요리에 대해 설계도 해보고요. 그리고 만들고 있는 음식을 어떻게 진전시키나 생각을 떠올리거나, 자극을 받을 수 있는 행동도 해봅니다.”

그는 인터넷이나 SNS를 보며 남이 하는 좋은 것을 참고한다고 했다.

“이 부분은 글 쓰는 일과 비슷해요. 어떤 소설가가 그랬다죠. 글이 잘 안 나올 때 소설을 본다고요. 글도 그렇듯 요리도 좋은 본을 보는 것이 중요합니다. 그 본의 기준은 여러 가지가 있어요. 사회학적인 해석도 있겠지만, 자아와 관련한 정신분석학적 해석, 세로토닌(만족을 주는 호르몬)을 분석하는 이화학적 해석 등이 다 결합하는 것이죠.”



**과도한 정보로 자극만 더해지는 상황.
그 홍수 속에서 그는 자신만의 것을
깨달기 위해 노력하고 있다.**



**미술랭과 노포 사이,
블루칼라와 화이트칼라 사이**

대표 저서 제목에서 보듯 박찬일 셰프는 오랜 세월 고풍은 노포 식당을 좋아한다. 그의 인문학적 지식과 정서로서의 경험, 그리고 적절한 유행이 결합한 <미식기행>을 한 여행사와 펼치고 있다. 12월 3일 출발하는 홍콩 여행은 미술랭 3스타로 유명한 현지 유명식당뿐 아니라 박찬일 셰프가 개인적으로 애호하는 식당들도 겸해서 갈 수 있다.

오리오리한 코스 여행에서도 단출한 노포가 생

각날 만큼 박찬일 셰프의 일상은 크고 화려한 이미지와 경박단소한 것들의 조화가 적절하다. 그런 생각들이 깊은 사유를 거쳐 그만의 언어로 재창조되고, 이는 손으로 칼을 잡고 불을 쓰면 요리가 되고, 펜으로 흰 종이 위를 달리면 한편의 에세이가 된다. 작가로서 세상을 보는 시선과 요리사로서 세상을 보는 시선은 어떻게 다를까. 그에게 물었다.

“요리사는 블루칼라(현장 노무직)죠. 대신 작가는 화이트칼라(사무직)입니다. 예전 요리는 레시피 자체가 비밀이었기 때문에 비법을 습득하기가 쉽지 않았어요. 하지만 지금은 책이나 미디어가 발달하니 누구나 요리를 잘 할 수 있죠.” 그는 한때 요리사가 가난한 사람들이 출세를 하기 위한 출구였다고 설명했다. “요리만 하는 사람들은 책을 쉽게 읽을 수 없었어요. 하지만 저는 그들에 비해서 조금 글을 썼었고, 다른 일을 하다 요리가가 됐으니 책을 쓰게 하거나, 강연을 하게 하거나 하기가 상대적으로 쉬웠죠.” 시대가 바뀌었다. “요즘 요리사들은 자신을 드러내는 데 익숙해요. 하지만 저의 때까지만 해도 그런 사람들이 많지 않았기에 제가 그 초기 모델로 쓰임을 받았던 것 같습니다.”

충동과 합리화, 그리고 열정

하나의 이야기를 시작하면 그 주제는 거침없이 다른 쪽으로 빠져나간다. 인문과 사회, 역사, 정치, 경제로 나아간다. 하지만 그 말의 여정을 잡고 듣다 보면 다시 하나의 공통된 메시지로 빠져나오는 결론에 도달한다. ‘자신의 결정에 객관적인지’, ‘자기 객관화가 제대로 되고 있는지’ 물었다. 단번에 “그렇지 않기 때문에 이렇게 있다”는 대답이 돌아온다.

“제겐 자기 객관화라고 부를 만한 요소가 없어

요. 고려는 물론 하죠. ‘객관화를 해야 한다’고. 뭔가를 하는 과정에서 충동으로 이뤄지는 일이 많고, 수없이 많은 일이 객관화의 반대인 합리화를 통해 이뤄지는 부분이 많아요.” 그의 경우에는 하고 싶으니까 객관화의 과정을 무시하는 때도 있다고 솔직하게 말했다. ‘자기 객관화’를 빙자한 ‘자기 합리화’가 될 때도 있다. 하지만 다른 사람이 먹어야 하는 요리, 봐야 하는 글을 쓰는 입장에서 달라진다. “늘 어렵고, 힘든 상황이지만 내면화된 객관화의 과정이 제게 남아있기도 합니다. 그걸 ‘열정’이라고 표현하고 싶네요.”

박찬일 셰프에게 글과 음식은 똑같이 영감을 주고받고, 무언가를 표현하는 수단이다. 더 나아가 이 요소를 통해 남들이 어떻게 받아들여주길 바라는 메시지와 같다. 그는 이런 부분을 예술과 구분했다. “팔기 위한 글, 팔기 위한 음식을 만들기 때문에 반드시 공감대의 위에서 시작해야 해요.” 못 먹는 음식을 만드는 행위, 읽지 못하는 글을 쓰는 행위는 모두 전위적으로 되고, 일종의 예술 영역이 된다는 설명이다. 스스로의 글을 예술이 아닌 ‘다큐멘터리’로 정의하는 모습. 이것은 그를 주의 깊게 지켜보는 입장에서 봤을 때 무엇과도 비긴 바가 없는 자기 성찰의 결과물이다.

사유하고, 사과하고, 함께 성장하는 법

<월간 내일>은 일하는 사람들을 위한 매체다. 그에게 일하는 사람들에게 전하고 싶은 메시지를 물었다. “어떤 일을 할 때 직급이 올라가는 것도 자기 객관화의 여부가 중요하죠. 자기 객관화가 잘 되는 사람이 승진을 잘하기도 하지만, 권력의 피해로 잘 안 되는 경우도 있습니다. 늘 그 상황을 경계하고 교만해지지 말아야

합니다.” 그는 자기 객관화를 결국 여러 문제점을 파악해서 오류를 줄이는 모습이라고 정의했다. “여러분도 자기 객관화를 위해서 스스로 사유하고 다른 사람들과 상호관계가 중요하다는 사실을 알아주셨으면 합니다. 상호관계를 해야 자기 객관화에 대한 자료가 생겨요.”

사과의 진정한 의미에 대해서도 이야기했다. “다시는 서로 고통을 주지 않는다는 생각으로 경고를 삼는 게 사과의 진정한 의미입니다. 스스로 고민하고 생각하고, 다른 사람에게는 감사와 사과를 하는 모습. 이게 진정한 의미의 자기 객관화라고 생각합니다. 그런 부분을 늘 생각하는 <월간 내일>의 독자 여러분이 되셨으면 좋겠습니다.”



청년의 첫걸음을 잇는 다리

일자리 첫걸음 보장제

‘쉬었음 청년 40만 명 시대’ 경력직 중심 채용, 수시전형 확대, 그리고 AI가 바뀌버린 채용시장 속에서 청년들의 첫 사회 진입은 더 어려워지고 있다. 청년 고용은 16개월째 하락세이며, 쉬었음 청년은 40만 명대를 유지하고 있다(2025. 9. 기준). 특히, 경력이 없어 취업 못하고, 취업을 못해 경력이 없어 어려움을 겪는 청년들에게 첫 직장은 향후 경력 형성을 좌우하는 기준점이다. 고용노동부는 이런 현실 속에서 일할 용기를 낸 청년에게 첫 일경험의 기회를 보장하는 제도들을 강화한다.

구성·자료 고용노동부



일자리 첫걸음 보장제의 목표 및 정책 방향

정부는 모든 청년에게 더 나은 일자리 기회 지원을 목표로 「일자리 첫걸음 보장제」를 추진한다. 주요 정책 방향은 다음과 같다. 미취업 청년 DB 구축 및 '발굴 - 다가가기 - 회복' 체계를 마련하고, 현장에서 배우고, 시를 기회로 도약하도록 지원하며, 기본 근로여건 보장, 기업과 함께하는 성장을 지원하는 것이다.

단계	발굴	다가가기	회복
주요내용	미취업청년 DB 구축 및 위험군선별	온라인 상담·AI 커리어 진단, 오프라인 1:1 접촉	포용적 일경험·심리상담 병행
지원 프로그램 예시	'일자리 첫걸음 플랫폼' ('26년 도입 예정)	일자리+센터, 청년미래센터 연계	'니트컴퍼니', '은둔고수 멘토링' 등

청년 유형별 '일경험' 연계 강화 방안

「일자리 첫걸음 보장제」는 청년들을 크게 세 가지 유형으로 나누고 맞춤형 대책을 제시한다. 이 중 '첫 일경험'은 잠시 멈춘 청년의 재도전과 일하고 싶은 청년의 성장 경로에서 핵심적인 연결고리로 작동한다.

① 잠시 멈추고 쉬는 청년 → '회복' 단계에서 포용적 일경험

장기 구직 단념, 고립·은둔 등으로 인해 즉시 취업이 어려운 청년들(쉬었음 청년)에게는 회복할 기회가 우선 보장된다. 이들은 본격적인 취업 지원 전 심리 상담 및 일상 회복이 필요하며, 재도전 과정에서 용기가 꺾이지 않도록 지속적인 지원이 이루어진다.

포용적 일경험 확대	취업할 용기를 낸 청년을 위해 사회연대경제나 공공부문을 통한 '포용적 일경험'이 확대 된다.
사회연대경제·공공부문 활용	사회적기업, 협동조합 등 사회연대경제와 공공부문을 통한 쉬었음 청년 특화 일경험을 활성화한다. 예를 들어, 은둔 경험 청년을 멘토로 육성하거나 (은둔고수 프로그램), 니트 청년들이 운영하는 가상회사에서 '회사놀이'를 통해 루틴 회복 및 관계 맺기를 연습하는 것 (니트컴퍼니) 등이 있다.

'일자리 첫걸음 플랫폼' 역할

고졸·군 장병 등으로부터 정보제공 동의를 받아 고용보험 DB와 연결하는 '일자리 첫걸음 플랫폼'을 구축하고('26.上~), 이를 통해 장기 미취업 위험군을 선별하며, 고립·은둔형은 청년미래센터(복지부)로, 경로단절형은 거점 직업계고(교육부)로, 반복이탈형은 고용센터(노동부)로 연결하여, 심리상담·포용적 일·경험 제공 등으로 연계한다.

② 일하고 싶은 청년 → '성장'을 위한 훈련-일경험-채용 연계

기업의 경력직 선호에 대응하여 직무경험을 쌓는 인턴·일경험을 가장 필요로 하는 청년들에게는 일할 기회가 확대된다. 500대 기업 조사 결과, 신규 채용 결정 요소 1위가 직무 일경험(36%), 최 우선 취업 지원 방식이 3~6개월 인턴십(74%)으로 나타나는 등 기업 역시 일경험 기회 확대를 중요하게 인식하고 있다.

대기업 청년 일경험·훈련 확대 캠페인

기업이 자율적으로 운영하는 인턴·일경험·훈련 기회를 확대하는 협약식을 정부, 경영자단체 및 주요 대·중견기업 등과 공동 개최한다. 정부는 참여 기업에 홍보, 동반성장지수 가점, 비용 지원 등 인센티브를 부여하고, 인턴 경험을 취업 포트폴리오화 및 취업지원 연계까지 지원한다.

AI 활용인재 성장 3단계 트랙 신설

전 산업 분야에서 AI 활용 역량을 갖춘 인재 양성을 위해 '훈련-일경험-채용'의 3단계 트랙을 신설한다. KDT(K-Digital Training) 훈련 종료 후 관련 직무 일경험으로 연계하고, 최종적으로는 AX(AI Transformation) 인재 채용 박람회를 추진하여 취업까지 지원한다.

③ 일경험 제도의 안정적인 운영 인프라 구축

이러한 일경험 기회 확대를 뒷받침하기 위해 일경험 법제화를 통해 제도의 안정성을 높인다.

법적 근거 마련

일경험 사업의 구체적 법적 근거 마련을 통해 참여 청년의 자격·의무 및 권익보호 범위, 참여 기업의 자격·의무 및 인센티브 등 참여 주체별 규정 및 지원 사항을 마련하여 안정적 사업 운영을 도모한다.

청년고용촉진 특별법 정비

쉬웠음 청년 지원 체계 구축·운영을 위한 법적 근거 신설과 함께, 생애 노동소득 기반 경력 설계 지원을 위한 소득정보 활용 근거 마련 등 주요 청년 일자리 사업의 법적 근거를 명확화한다('26년~).

청년 일자리 첫걸음 보장제 모습

목표	모든 청년에게 더 나은 일자리 기회 지원
정책방향	· 미취업 청년 DB 구축, '발굴-다가가기-회복' 체계 마련 · 현장에서 배우고, AI를 기회로 도약하도록 지원 · 기본 근로여건 보장, 기업과 함께하는 성장 지원

대책	
① 잠시 멈추고 쉬는 청년 → 회복할 기회 보장	
상황	추진 과제
취약청년 정보 부족	➤ [발굴] 미취업청년 DB 구축
발굴·접촉 수단 부재	➤ [다가가기] 온·오프라인 1:1 취업 지원 연계
심리적 어려움	➤ [회복] 심리상담·포용적 일·경험 제공

② 일하고 싶은 청년 → 일할 기회 보장	
상황	추진 과제
경력형성 부담	➤ [기회] 청년의 일할 기회 확대
AI 등 미래 분야 훈련 부족	➤ [성장] AI 등 "훈련-일경험-취업" 패키지 지원
구직 기간 장기화	➤ [취업] 똑똑한 취업 전략·안정적 구직 활동 지원

③ 일하는 청년 → 기본을 지키는 일터 보장	
상황	추진 과제
노동법 준수 기업 정보 부족	➤ [기초] 체불·산재·괴롭힘 없는 일터 정착
청년 상식·현실 미스매치	➤ [발전] 청년이 존중받고 성장하는 일터 확산

현장에서 체불을 끝다 '체불스왓팀' 가동 이야기

지난 추석 명절 전후, 경기지청은 한시적으로 '체불스왓팀'을 운영해 477명, 29억 원의 체불 임금을 청산했다. 전국에서 행정 대상 규모가 가장 큰 경기지청 근로개선지도과는 어떻게 일하고 있을까. 임금 체불을 '범죄'로 다루며 현장에서 끌어내는 이들의 이야기를 들어봤다.

글 차유미 사진 오충근

전국 최대 규모의 현장, 경기지청

경기지청 근로개선지도과는 수원시, 용인시, 화성시 지역의 노무관리 지도 및 노동관계법령 위반 신고 사건 조사를 담당한다. 세 곳 모두 인구 100만 명이 넘는 특례시로, 행정 대상 인구는 약 340만 명. 서울청보다 많은 전국 최대 규모다. 사업체는 약 12만 5천여 개, 근로자는 119만여 명에 이른다. 61.9%가 5인 미만 영세 사업장이고, 제조업(20.9%)과 도·소매 및 숙박음식업(35.2%)이 높은 비중을 차지한다. 모두 임금 체불이 발생하기 쉬운 취약 업종이다. 김용식 과장은 “객관적 데이터가 없는 현장이 많다 보니 양측의 말만 듣고 판단해야 하는 경우가 많아 사건의 난이도가 상당히 높다”라고 말한다. 2025년 8월 누계 기준, 경기지청의 체불액은 870억 원으로 전년 동기 대비 40% 이상 증가했고, 체불 근로자 수는 11% 이상 늘었다. 경기 남부권 최대, 전국 관서별로도 최상위 수준이다. 이 현장을 책임지는 이들은 근로개선지도 1·2과 소속 67명의 근로감독관들이다. 한 과당

30명 이상 배치된 규모는 다른 지역과 비교하면 2배 이상이다. “자원들이 가장 우수한 곳이 경기지청”이라 자부하는 김 과장의 말처럼, 우수한 인력들이 모여 높은 성과를 낸다. 2024년 권리구제율 0.978로 경기 남부권 최고, 강제수사 실적 또한 전국 상위권이다. 이들은 단순히 사건을 처리하는 것이 아니라, 근로자의 생활을 지키기 위해 현장을 누빈다.

추석 명절을 지킨 '체불스왓팀'

지난 추석 명절 전후, 경기지청은 한시적으로 체불스왓팀을 가동했다. 윤지현 팀장은 “전국적으로 임금 체불 규모가 역대 동기 대비 최고치를 기록하면서, 노동부는 전국적으로 명절 대비 임금 체불 집중 청산 지도 기간을 예년 대비 2배로 확대해 8월 29일부터 10월 2일까지 운영했습니다”라고 설명했다. 체불스왓팀의 원래 취지는 경찰이나 지자체와 연계해 대규모 집단 농성 등에 현장 출동하는 것이었는데, 경기지청은 이를 온라인 전담 창구와 결합해 운

경기지청 근로개선지도1과



경기지청 근로개선지도1과 '체불스왓팀'

영했다. 온라인(노동포털, 임금체불 신고센터)과 오프라인(1551-2978) 전담 창구를 상시 모니터링하고, 다수의 체불 피해가 의심되는 사업장에는 즉시 현장으로 출동했다. 체불스왑팀의 성공 요인 중 하나는 익명 제보 시스템이었다. 기존에는 실명 신고 사건 중심으로 진행되어 수동적 대응이라는 한계가 있었지만, 이 기간 운영된 익명 제보 창구는 문턱을 낮췄다. 전화 한 통이면 가장 가까운 노동청으로 연결되고, 온라인 제보는 담당자에게 즉시 전달됐다. 형식도 간소화해 근로자들이 신분을 드러내지 않고도 손쉽게 신고할 수 있었다. 그 결과 477명, 29억 원의 체불 임금이 청산됐다.



모두 현장 출동 후 며칠 내에 전액 청산이 이뤄졌다. 다만 상시 운영을 위해서는 신고 사건이 늘어나는 속도와 비중을 감안할 때 근로감독관 총원 및 제도 보완 등의 대책도 필요하다. 수동적 조사에서 능동적 예방으로 전환하려면, 결국 사람이 먼저다.

단호함과 원칙, 현장을 지키는 방식

경기지청 감독관들에게 임금 체불은 단순한 사건이 아니라 '생활'이다. 그래서 이들은 단호하다. 고액·다수 체불이 의심되면 기관장이 직접 현장을 찾고, 악의적으로 불출석하는 사업주에게는 체포영장을, 상습 체불에는 구속수사로 대응한다. '임금 체불은 절도다'라는 분위기를 형성하며, 타 지역 청에서도 경기지청의 사례를 벤치마킹하려고 문의가 오곤한다. 기억에 남는 일도 많다. 작년 안산에서 있었던 일이다. 인터넷에 구인 광고를 내고 일용직 근로자들을 하루 이틀 쓴 뒤 일당을 체불하고 잠적하는 인테리어 업자가 있었다. 동종 전과만 11~12건. 체불액은 1,100만 원으로 소액이었지만 너무 상습적이었다. 의논 끝에 영장을 신청했고, 소액임에도 사업자가 구속됐다. 도주하려던 그를 차로 쫓아갔던 아찔한 순간도 아직 생생하다.

한 중년 근로자가 청산 후 고마움의 표시로 예전 사업 때 만들었던 기념품을 가져왔지만, 감독관은 받을 수 없었다. 음료수 하나도 안 되는 게 원칙이기 때문이다. 결국 주소를 찾아 소포로 되돌려 보냈다. 마음을 이해하지만, 공적인 절차를 더 세게 붙드는 것. 이곳의 일하는 방식이다. 2년 차 박은하 감독관에게 가장 어려운 것은 사건마다 다른 쟁점과 법 적용이다. "어떤 법을 적용해야 하는지, 어떤 판례를 참고해야 하는지 너무 어렵고 고민이 많았습니다. 가장 중요한



건 법 지식을 제대로 알아야 민원에 제대로 답변할 수 있다는 것이죠." 다행히 팀장과 선배들이 열심히 도와준다. 윤지현 팀장은 12년 경력에서 우러나온 조언을 건넨다. "체불 임금 청산도, 근로자의 권리 구제도 모두 노동관계법령에 따라 해야 합니다. 기본인 노동관계법령에 충실해야 궁극적으로 사업장의 근로 기준이 확보되고 근로자의 권익이 보호되며, 무엇보다 근로감독관 본인도 지킬 수 있는 길입니다."

현장에 답이 있다

전국 체불 임금 규모는 2020년 1조 5,830억 원에서 2024년 2조 448억 원으로 급증했다. 2025년 상반기에만 1조 1천억 원으로, 추세대로라면 올해도 2조 원을 넘어설 것으로 예상된다. 정부는 '차별과 배제 없는 일터'를 국정과제로 하여 임금 체불 50% 감축을 목표로 내걸었

다. 경기지청은 '고액·집단 체불 및 현안 사업장에 대한 상시 대응 체계' 구축과 '악의적인 임금 체불 사업주에 대한 강제수사 진행'을 원칙으로 임금체불 근절 대책을 시행하고 있다. 사건도 많고 힘든 일이지만, 김용식 과장은 말한다. "임금 체불 신고 사건은 기피 업무 중 하나입니다. 하지만 여기 있는 감독관들은 사명감을 갖고 진짜 헌신적으로 하는 것 같아요. 특히 우리 경기지청 직원들은 그렇습니다."

윤지현 팀장의 앞으로의 계획은 명확하다. "현재로서는 짧지 않은 근로감독관 경력 동안 쌓인 경험과 지식을 필요로 하는 후배 근로감독관들을 잘 지도하며, 앞으로도 근로감독관 업무를 잘 수행해 나가는 것이 계획입니다." 임금 체불은 범죄다. 그리고 현장이 답이다. 경기지청 근로개선지도과는 오늘도 그 원칙을 현장에서 증명하고 있다.

일 자리를 찾아 떠나는 여정, 지역에서 미래를 만나다

2025 지역 특화 채용박람회 개최

고용노동부가 9월부터 11월까지 전국 10개 권역을 순회하며 지역 특화 채용박람회를 개최하고 있다. 창원, 순천, 제주, 청주, 원주, 광주, 부산, 수원에서 이미 수만 명의 구직자와 수백 개 기업이 만났고, 11월까지 대구, 대전에서 박람회가 이어진다. 각 지역의 산업 특성을 반영한 맞춤형 프로그램과 디지털 전환, 세대 포용형 서비스로 '서울 아니면 없다'는 이분법을 넘어서는 새로운 고용 생태계를 만들어가고 있다.

구성·사진 고용노동부



10. 1. 광주 빛고을 JOB 페스티벌



9. 24. 제주 도민행복 일자리박람회

"지역이 살아야 대한민국이 산다"
내가 살고 있는 곳에서 좋은 일 자리를
찾을 수 있다는 가능성을 보여주고 있다.

지역의 재발견, 일자리가 사람을 찾아가다

서울 집중형 대규모 박람회가 구직자들을 한곳으로 불러 모았다면, 지역 특화 박람회는 일자리가 직접 사람을 찾아가는 곳이다. 고용노동부가 각 지방고용노동청과 지자체가 협력해 9월부터 11월까지 이어지는 이 여정은 단순한 채용 행사가 아니라, 지역의 산업 생태계를 구직자에게 보여주는 하나의 전시이자 창구이다. 창원의 제조업, 전남의 이차전지와 철강, 제주의 관광과 항공, 광주의 모빌리티와 인공지능. 지역마다 다른 산업 지형이 박람회 구성에 그대로 스며들어 있다. 순천에서는 '이차전지 배터리 산업동향' 세미나가, 광주에서는 5개 테마로 98개 기업이 모였다. 포스코, 기아 오토랜드, 호텔신라 같은 대기업부터 지역 중소기업까지, 각 지역의 경제 지도가 박람회장에 펼쳐졌다. 올해의 특징은 디지털 전환이다. 창원의 온라

인 사전 예약과 대기알림 서비스는 무작정 줄을 서는 방식을 바꿨다. 충북에서는 6,400여 명이 온·오프라인으로 참여했고, AR·MR 기반 '미래직업관'에서 가상현실로 직업을 체험했다. 원주의 VR 산업안전체험은 제조업의 현실을 생생하게 전달했다. 하지만 기술만으로는 충분하지 않다. 모든 지역에서 강화한 것은 '사람'에 대한 투자였다. 이력서 컨설팅, 퍼스널 컬러 진단, 프로필 사진 촬영, 헤어·메이크업 코칭. 이는 단순 매칭을 넘어 구직자가 자신을 더 잘 표현할 수 있도록 돕는 과정이다. 충북의 '중장년 인생설계', 광주의 '쉬었음 청년' 프로그램은 누구도 배제하지 않는다는 원칙을 보여줬다. 편의점 콘셉트의 'JOB 스토리 24' 체험관에서는 게임처럼 가볍게 일자리 정책을 접할 수 있었다. 현장 채용이 활발히 이뤄지며 지역 고용시장에 활력을 불어넣고 있다.



9. 26. 원주 잡(JOB) GO!



9. 23. 순천 하반기 전남 일자리 박람회

지역의 이야기, 만남이 만드는 변화

9월 16일 창원에서 시작된 여정은 전남, 제주, 충북, 강원, 광주로 이어졌다. 창원에서는 디지털 예약 시스템이 처음 선보이며 호응을 얻었고, 23일 순천에서는 30개 현장 기업과 20개 온라인 기업이 구직자를 만났다. 포스코, 전남 개발공사, 해양경찰청비창 등 주요 기업 홍보관이 전남 산업의 현재와 미래를 보여줬다. 24일 제주는 달랐다. 한라체육관에 모인 것은 호텔, 항공, 테마파크 기업들이었다. 한국BMI, 모노리스, 호텔신라가 300여 명을 찾았다. 특성화고 학생들은 제주항공, 롯데호텔과의 협약 기업 정보를 통해 고향에서의 커리어를 구체적으로 그려볼 수 있었다.

25일 청주는 규모로 압도했다. 오리온, 네페스,

심텍 등 200개 기업이 1,144명 채용을 목표로 했다. 중장년 인생설계, 청년 ON 라운지, 미래 직업관으로 나뉜 공간은 세대별로 다른 해법을 제시했다. 26일 원주는 '실질'로 승부했다. 2,000여 명 중 421명이 현장 채용 확정을 받으며 21%의 높은 채용률을 기록했다. 10월 초 광주는 대미를 장식했다. 사전 등록 1주일 만에 1,000여 명이 신청했고, 기아 오토랜드, 광주방송, 캄코 현직자들이 직접 나선 채용 설명관에서는 직무의 실체가 가감 없이 전달됐다. 3,000여 명이 다녀간 광주는 '쉬었음 청년'에게도 다시 시작할 기회가 있다는 메시지를 명확히 했다. 숫자 너머에는 각각의 이야기가 있다. 면접 후 떨리는 손으로 악수를 나눈 순간, 이력서 컨설

팅을 받으며 자신을 다시 발견한 순간, "당신을 채용하고 싶다"는 말을 들은 순간. 박람회는 통계가 아니라 개인의 인생이 바뀌는 장소였다.

아직 끝나지 않은 여정, 쉬었음에서 취업으로

여섯 도시의 이야기가 끝났지만 여정은 계속된다. 10월 27일 부산 벡스코, 28일 수원컨벤션센터, 11월 5일 대구 엑스코, 19일 대전컨벤션센터에서 같은 이야기가 다시 쓰인다. 각 지역의 산업 특성에 맞춰, 각 도시의 구직자들에게 맞춰 박람회는 조금씩 다른 얼굴로 문을 연다.

참여를 원한다면 각 지역 고용센터 홈페이지나 고용24(www.work24.go.kr)에서 사전 등록이 가능하다. 온라인 플랫폼으로 참여 기업 정보를 미리 확인하고 이력서를 업로드하면 현장에서 더욱 효율적인 면접이 가능하다. 광주처럼

지역 특화 채용박람회는 전국 각 지역의 산업 특성을 반영해 구직자와 기업을 직접 연결하며, 산업과 미래를 다시 잇는 의미 있는 변화의 장이 되고 있다.

온라인 채용박람회를 별도 운영하는 곳도 있으니 현장 참여가 어렵다면 이를 활용할 수 있다. 고용 전문가들은 "지역 산업 특성과 구직자의 요구를 반영한 맞춤형 박람회가 실질적 고용 성과로 이어질 가능성이 높다"고 평가한다. 사전 예약 조기 마감으로 참여하지 못한 구직자가 발생한 점, 현장 채용률을 더 높이기 위한 사전 매칭 정교화가 필요하다는 과제도 남았지만 그럼에도 이 여정이 의미 있는 이유는 명확하다. "지역이 살아야 대한민국이 산다"는 말은 구호가 아니라 실천이 되고 있다. 서울이 아닌 곳에서도 좋은 일자리가 있고, 고향에서도 의미 있는 커리어를 쌓을 수 있다는 것을 수만 명의 구직자가 직접 확인했다. 청년 유출로 고민하던 지역 기업들은 우수한 인재를 만났고, 지역에 남을지 고민하던 청년들은 새로운 가능성을 발견했다.

가을에서 겨울로 넘어가는 이 계절, 전국을 누비는 박람회는 단순히 일자리를 연결하는 것을 넘어 사람과 지역을 다시 연결하고 있다. 그 여정의 끝에서 누군가는 새로운 시작을 맞이할 것이다. 그것이 바로 이 박람회가 존재하는 이유다.



9. 16. 창원 경남 JOB QUEST



9. 25. 청주 충청북도 취업박람회

금속을 깎듯 경력을 다듬다

고용24활용 수기공모전 대상 이남선 씨



이남선 씨는 절삭공구를 설계하고 금속을 다루는 기술자다.
날카로운 도구로 금속을 깎아내듯, 그는 자신의 경력도 그렇게 설계하고 다듬어왔다.
그 곁을 지켜준 건 고용24였다.
그 안에는 예상치 못했던 커리어 성장의 도구들이 가득 담겨 있었다.

글 차유미 사진 오충근

STEP 이터닝으로 한 단계 도약하다

이남선 씨가 고용24 홈페이지 안에 있는 STEP 이터닝(이하 STEP)을 처음 알았을 때, 마치 오래된 설비 뒷편에서 첨단 CNC 기계를 우연히 찾아낸 것처럼 신기한 기분이 들었다. 수천 개의 무료 강의 중에서도 특히 눈을 끈 것은 바로 ‘CNC 밀링 조작 시뮬레이션’ 강의였다. “실제 장비를 손대지 않아도, 가상 공간에서 설비를 다루고 공정을 익힐 수 있는 과정이었어요. 중대재해 관련 법이 강화되고, 사무직 직원들은 현장 설비에 직접 접근하기가 갈수록 힘들어진 요즘, 이 시뮬레이션 강의는 신입사원 교육의 새로운 해결책이 됐죠.” 그는 이 강의를 바탕으로 신입사원 OJT용 디지털 교육안을 직접 기획했다. 회사에서는 이를 디지털 전환 우수사례로 인정했고, 올해는 우수 인사고과와 조기 승급이라는 결실로 이어졌다. “사실 저희는 한 달에 4시간씩 안전 교육을 받아야 하는데, 신입사원들이 실제 현장 설비를 만져볼 기회가 점점 줄고 있거든요. 값비싼 장비를 다루는 만큼, 이런 시뮬레이션 교육이 정말 든든한 도움이 됐습니다.”

잡के어로 경력의 지도 위에 서다

“남에게 정보를 전해주는 걸 좋아하는데, 내 경

력과 연결해 무슨 일을 해보면 좋을까?” 이런 고민 끝에 다시 고용24를 찾게 됐고, 그때 처음 ‘직업능력훈련개발교사’ 자격증을 알게 됐다. 고용24에서 필요한 정보를 꼼꼼히 확인하며 준비했고, 올해는 주말마다 천안을 오가며 10주 동안 강의를 듣고 마침내 자격을 취득했다. 이후 자연스럽게 잡케어 서비스까지 활용하게 됐다. 클릭 몇 번이면 내가 쌓아온 훈련 이력과 자격증, 근무 경력까지 한눈에 정리되어 보였다. “원래는 설계 업무만 했는데, 이제는 신입사원을 가르치고 피드백하는 일도 맡고 있어요. 그런데 그런 관리 경험이 커리어로 잘 드러나지 않더라고요. 잡케어로 내 상황을 들여다보니, 교육 관련 역량을 더 쌓아야겠다는 생각이 명확해졌어요.”



STEP에서는 재료공학 관련 강의도 큰 힘이 됐다. 절삭공구 분야는 전문적으로 배울 데가 따로 많지 않은데, 재선·제강·압연 등 기능장 준비는 독학에 가까웠다. 그때 STEP의 무료 강의를 이 큰 버팀목이 되어주었다.

작년엔 12개, 올해는 5개의 강의를 들었다. 지금까지 재료 분야 기능장 자격 4개를 취득했고, 올해는 제강 기능장에도 합격했다. 내년엔 기술사에 도전할 계획이다.

“제가 배운 걸 정리해서 나누고 싶어서 올해 ‘밀링 마스터’라는 블로그도 시작했어요. STEP에서 공부한 내용과 제 경험, 노하우를 올리면서 같은 일을 하는 분들과 소통하고 있어요.” 주변에도 긍정적인 변화가 퍼졌다. 동료들이 “이런 무료 교육이 있었어? 왜 이제 알려줘?”라고 물으며 STEP 강의를 알아보기 시작했다.



STEP 모바일앱 화면

가족과 함께 성장하는 커리어 플랫폼

고용24는 본인만을 위한 도구가 아니었다. 사실 그가 고용24를 제대로 들여다보게 된 건 아내 덕분이었다.

“작년에 와이프가 육아휴직을 하면서, 육아휴직 수당을 알아보려고 고용24에 들어갔다가 우연히 알게 됐어요. 정말 뜻밖의 계기가 중첩된 거죠.”

지금 아내는 고용24를 통해 육아휴직을 진행하고, 재직자 대상 훈련 프로그램을 찾으며 복귀를 준비하고 있다. 그도 둘째가 초등학교에 입학할 때쯤 육아휴직을 계획하고 있는데, 고용24 덕분에 마음이 한결 든든하다. 그는 재직 중에도 자격증 준비가 가능하다는 사실을 더 많은 이들이 알았으면 한다고 했다.

“회사에 다니면서 준비한 사람은 저 포함해서 세 명뿐이었어요. 대부분은 실직 상태에서 시작하시더라고요. 그런데 퇴직 뒤에 준비하면 경력 공백이 생기고, 복귀도 늦어질 수 있어요. 현업에 있을 때 미리 준비하면 그런 걱정 없이 다음 단계를 노려볼 수 있습니다.”

직업능력훈련개발교사 자격도 더 많은 사람이 알았으면 한다고 말했다. “자격증을 딸 때마다 해당 분야 교사 자격도 따로 생겨요. 저는 기능장 자격으로 재료 교사 2급을 받았는데, 앞으로 다른 분야 기능장 자격을 따면 거기에 해당하는 교사 자격도 추가되는 거죠. 만 41세 이상이면 신중년 과정도 있어 교육비 부담 없이 도전할 수 있고요.”

경력을 깎아낸다는 것

“사람들이 전기차 보조금을 받으려고 줄을 서는 건 익숙한데, 고용24 같은 플랫폼은 잘 모르는 것 같아요. 그런데 조금만 찾아보면 필요한



**“단단한 재료는 가만히 있다고 완성되지 않습니다.
가공하고 열을 더해야 비로소 쓸모를 갖추죠.
저에게 고용24는 그 설계도이자 제 길을 지켜주는 조력자입니다.”**

정보가 거의 다 있거든요. 막상 찾기 어렵다고 그냥 넘기면 결국 본인만 손해가 아닐까요?”

인터뷰 마지막에 그는 자신이 쓴 수기의 마지막 문장을 또렷하게 다시 읽었다.

“단단한 재료도 가만히 놔두기만 해선 완성되지 않습니다. 가공하고, 열을 더해야 비로소 제대로 쓸 수 있게 되죠. 저에게 고용24는 그 설계도이면서 가공기계, 그리고 경력을 곁에서 지켜주는 조력자였습니다. 기술자가 금속을 다듬듯, 고용24는 저의 경력을 다듬어 줬어요. 그

래서 저도 한 걸음씩, 좀 더 단단한 전문가가 되어가고 있습니다.”

요즘 시대는 누구에게나 불안하다. 그는 50대 팀장도, 자기 자신도 “이것만 해서는 앞으로 먹고살 수 있을까?” 하고 걱정한다고 털어놨다. 그런데도, 스스로 미래를 설계할 수 있는 플랫폼이 있다는 사실이 큰 힘이 된다. 중요한 건 그것을 찾아 나설 용기이다. 이남선 씨가 몸소 보여준 것처럼. 그의 인생은 오늘도 한 층 더 단단해지고 있다.

건물 외벽에 생동하는 예술을 더하다

미디어파사드 디자이너

최근 다양한 종류의 미디어아트가 인기를 얻고 있는 가운데, 건물 벽을 대형 스크린 삼아 압도감과 감동을 선사하면서 도시의 미관에도 도움을 주는 미디어파사드가 점점 늘어나고 있다. 미디어파사드 디자이너가 유망 직종으로 주목받는 이유다.

글 강진우

대형 미디어아트로 구현하는 예술적 일상

미디어파사드는 건축물 외벽 중 가장 중요한 입면을 의미하는 ‘파사드(Facade)’와 ‘미디어(Media)’의 합성어다. 이를 그대로 사람들에게 잘 보이는 건물 벽에 LED를 설치하거나 빔 프로젝터를 투영함으로써 생동감 있고 예술적인 영상 콘텐츠를 선사하는 미디어아트의 일종이다. 시민들에게 감동·영감·메시지를 전달하고 도시 미관과 건축물의 품격을 높이는 데 유용하다는 점이 알려지면서, 미디어파사드는 점점 더 널리 활용되고 있다.

2020년 여름 서울 코엑스의 가로 81m, 세로 20m의 LED 옥외 전광판에서 상영된 미디어아트 작품 ‘웨이브(Wave)’는 전 세계 유수의 언론에 보도됐을 정도로 큰 호응을 얻었다. 신세계백화점 본점은 크리스마스 시즌 등 주요 시기에 맞춘 다채로운 미디어파사드를 선보임으로써 시민들에게 색다른 즐거움을 전하고 있다. 서울역 맞은 편에 자리한 서울스퀘어는 폭 99m, 높이 79미터의 전면부에 6만여 개의 LED 조명을 설치한 ‘미디어 캔버스’를 통해 대중의 미디어아트 진입장벽을 허무는 데 일조했다.

미디어파사드 디자이너는 이 같은 미디어파사드를 기획, 설계, 상영하는 데 있어 핵심적 역할을 하는 직업이다. 미디어파사드를 구현할 건축물의 도면을 검토하고 이에 따라 어떤 내용의 미디어아트를 어떻게 구현할 것인지 정한다. 인근 건물과의 조화 및 주변 환경에 따른 색 변화, 작품 가시권, 주야간 경관 및 시인성을 확인하고 이를 통해 최적의 상영 환경을 만드는 일도 미디어파사드 디자이너의 몫이다.

다분야의 전문성이 필요한 융합적 직업

미디어파사드 디자이너는 건축물의 입면에 예술성을 입혀야 하는 업무 특성상 사무실에서의 일 못지않게 현장 근무도 많이 수행한다. LED 혹은 빔 프로젝터 설치의 제대로 진행되고 있는지, 미디어아트가 기획한 대로 상영되는지, 안전상 문제는 없는지 등을 꼼꼼하게 파악해야 비로소 한 편의 미디어파사드를 시민들에게 선물할 수 있다. 미디어파사드는 건축물과 조명, 영상 콘텐츠가 하나로 어우러져야

제 역할을 할 수 있는 만큼, 이를 만드는 데 앞장서는 미디어파사드 디자이너는 관련 분야의 전문성을 두루 갖추고 있어야 한다. 조명 제품의 특성, 건축 설계, 미디어 연출 등에 능해야 하며, 의도에 부합하는 면밀한 설계를 위해 캐드, 포토샵, 컴퓨터 그래픽, 일러스트 프로그램 등을 잘 다뤄야 한다. 대중을 사로잡는 예술적 감각도 필요하며, 다양한 분야의 전문가들과 협업하는 경우가 많으므로 프로젝트 참여 인원의 의견을 수렴하고 조율하는 능력도 필수적이다.

특정 과에 진학하거나 어떤 교육과정을 수료한다고 해서 미디어파사드 디자이너가 될 수 있는 건 아니다. 다만 예술·건축·컴퓨터공학 관련 학과를 졸업하거나 연관 자격증을 취득한 뒤 미디어아트 전문 제작사에 입사해 경력을 쌓으면 미디어파사드 디자이너로 자리잡을 가능성이 높다. 미디어파사드가 주요 공예술 분야로 편입됐다는 점과 폭넓은 적용 범위를 고려했을 때, 미디어파사드 디자이너의 미래는 밝을 것으로 전망된다.



살아내는 것만으로도 응원받아야 할 모두에게

영화 <빅토리>가 응원합니다

2024년 8월, 박범수 감독의 영화 <빅토리>가 관객을 만났다. 레트로 감성과 청춘의 우정을 따뜻하게 담아내면서도, 단순한 성장담을 넘어 중공업 도시 거제의 현실과 그 속의 청소년들의 시선을 세심하게 들여다봤다.

글 편집실 자료 영화 <빅토리> 공식 스틸 컷



‘솔하지만 뻔하지 않은’ 우리 삶의 이야기

영화의 줄거리는 클럽에 다녀왔다가 유급을 당할 위기에 처한 2학년 필선(이혜리)과 친구 미나(박세완)가 춤 연습실을 만들겠다는 마음으로 치어리딩 동아리 ‘밀레니엄 걸즈’를 결성하면서 시작된다. 밀레니엄 걸즈는 병원, 축제, 시장 등 다양한 곳에서 무대를 경험하고 실력을 키운다. 그러다 어느 날 조선소 파업 현장에 초대받아, 노동자들과 함께 춤을 추게 된다.

이 과정에서 영화는 조선소 비정규직으로 일하는 아버지들과 상고에 다니는 딸들의 얼굴을 한 프레임 안에 담아낸다. 그들은 서로를 응원하고, 때로는 연대한다. 묵묵히 하루하루를 살아내는 것만으로도 당신이 받을 박수는 충분하다는, 담담하지만 힘 있는 메시지가 전해진다. 타인을 응원하던 밀레니엄 걸즈 역시 점차 자신을 보듬고, 어쩌면 처음으로 자신을 위해 무대 위에 오르게 된다.

영화의 배경이 된 거제는 노동현실이 치열하게 드러나는 곳이기도 하다. 2022년 여름, 한 조선소에서는 무려 51일간 이어진 파업이 있었다. 하청 노동자들은 낮은 임금과 차별에 맞서, 원청과의 단체 교섭을 요구했다. 하지만 회사 측은 끝내 이를 거부했고, 파업이 끝난 뒤에는 470억 원에 달하는 손해배상 소송과 70여 명에 이르는 형사 고소가 이어졌고, 지금도 하청 노동자들이 여전히 고위험, 저임금, 장시간 노동에 시달리고 있다.

이런 문제는 조선소만의 일이 아니다. 2024년 7월에는 A전자 노동자들이 창립 55년 만에 첫 파업에 나섰다. 불투명한 성과급 제도와 일방적인 희생 요구에 맞선 싸움이 시작된



것이다. 이어 8월에는 조선소 노동자들이 기본급 인상과 임금피크제 폐지를 요구하며 경고 파업을 벌였고, 12월에는 철도노조가 인력 충원을 외치며 총파업을 단행했다. 이렇듯 현장의 위험과 고단함은 반복되고 있다.

고용노동부, 근로시간 기록과 관리 제도화

이처럼 반복되는 노동 현장의 문제들에 대응하기 위해 고용노동부는 근로시간 관리와 감독을 강화하고 있다. 노동자들이 ‘일한 만큼 제대로 보상받는다’ 문화를 정착시키기 위한 제도적 기틀 마련에 서두르고 있다.

우선, 근로감독으로 주 52시간제, 연장·야간·휴일근로, 수당 지급 근거 등을 점검하고 있다. 근로기준법 제42조에 따라 근로자 명부·근로계약서·임금대장은 3년간 보관해야 하며, 미이행 시 시정지시와 과태료가 부과된다. 올해 1월 27일부터 ‘중대재해처벌법’ 적용이 상시근로자 5인 이상 사업장으로 확대됐다. 한편, 2~4월 ‘산업안전 대진단’을 통해 50인 미만 38만여 기업의 안전보건관리체계 구축을 지원했다.

7월부터는 육아기 근로시간 단축 제도 대상이 만 12세 이하 자녀로 확대됐고, 단축 근로 급여의 100% 지원 범위가 주 10시간으로 늘었다.

지난 10월 16일부터는 장시간·교대제 개선을 위한 기획 감독이 시행 중이다. 제조업체·항공사 등 약 50곳을 대상으로 노동시간·산업안전 점검을 병행하며, 위법 시 엄정 조치하고 개선 의지를 보인 사업장엔 컨설팅·장려금·세액공제 등을 지원한다.

영화 <빅토리>가 우리에게 말하듯, 살아내는 것만으로도 응원받아야 할 사람들이 있다. 그리고 그 응원은 일방적인 격려가 아니라, 함께 춤추는 연대여야 한다. 일한 만큼 보상받고, 쉴 때는 제대로 쉬며, 위험하지 않은 환경에서 일할 권리. 이것은 응원이 아니라 당연한 권리다. 고용노동부의 정책들이 현장의 절박한 목소리에 귀 기울이고, 일하는 모든 이들이 정당한 대가를 받으며 존엄하게 일할 수 있는 환경을 만들어가기를 기대한다.

근로시간 관리·감독에 대한 제도들

근로감독 강화 및 법적 의무

주 52시간제 등 근로기준법 준수 여부 철저 감독, 근로자 명부, 계약서, 임금대장 등 3년 보관 의무 위반 시 과태료 부과

중대재해처벌법 적용 확대

2025년 1월 27일부터 5인 이상 사업장으로 전면 확대, 중소기업 안전보건관리체계 구축 지원

육아기 근로시간 단축 제도 확대

자녀 연령이 만 12세로 상향, 단축근로 급여 지원(통상임금 100%) 범위주 10시간으로 확대

장시간·교대제 노동환경 기획 감독

10월 16일부터 제조업체, 항공사 등 50여 곳 대상 노동시간 위반 및 산업안전을 동시 점검 합동 감독, 위반 시 엄정 대응, 개선 노력 사업장 지원

01 고용평등· 여성고용노동 정책 활성화 MOU체결



고용노동부와 성평등가족부는 10월 28일 정부서울청사에서 고용평등 및 여성고용노동정책 활성화를 위한 업무협약(MOU)을 체결했다. 이번 협약은 정부조직법 개정으로 일부 여성 고용정책이 고용노동부에서 성평등가족부로 이관됨에 따라, 정책의 연속성과 현장지원의 안정성을 확보하기 위해 마련됐다. 양 부처는 적극적 고용개선조치, 고용평등임금공시제, 새일센터 집단상담 프로그램 등을 중심으로 행정·기술적 지원과 정책 효과 분석을 공동으로 추진한다. 또한 직장 내 성희롱·성차별 근절, 일·생활 균형 확산, 여성노동자의 건강과 안전 보장 등 성평등한 노동환경 조성을 위해 협력체계를 강화하기로 했다. 김영훈 고용노동부 장관은 “여성에게 좋은 일터는 모두에게 좋은 일터”라며, “양 부처가 전문성을 연계해 여성고용노동정책의 완성도를 높ی겠다”고 밝혔다.

02 육아휴직 사용자 14만 명 돌파



고용노동부는 올해 1~9월 육아휴직급여 수급자가 141,909명으로 전년 동기 대비 37% 증가했다고 밝혔다. 이는 제도 개선과 사회적 인식 변화의 결과로, 올해 남성 수급자 비율이 36.8%에 달해 맞돌봄 문화가 확산되고 있다. 특히 중소기업 근로자가 전체의 58.2%를 차지해 소규모 사업장에서도 육아휴직 사용이 늘어나고 있는 것으로 나타났다. 정부는 내년부터 ‘육아기 10시 출근제’ 도입, 육아기 근로시간 단축 급여 인상, 대체인력 및 업무분담지원금 확대 등 중소기업 지원을 강화할 예정이다. 임영미 고용정책실장은 “남성 육아휴직 확산은 일·가정 양립 문화가 성숙해지고 있음을 보여준다”며 “중소기업 근로자도 부담 없이 제도를 활용할 수 있도록 적극 지원하겠다”고 밝혔다.

03 추락 예방 위한 건설현장 불시점검



고용노동부는 10월 24일 김영훈 장관 주재로 전국 지방관서와 함께 지붕공사를 포함한 소규모 건설현장에 대한 불시점검을 실시했다. 지붕공사는 매년 약 30명이 사망하는 고위험 공정으로, 장관은 충남 아산의 물류창고 현장을 직접 찾아 추락방호망 미설치 등 위험요인을 점검했다. 이번 점검에는 드론을 활용해 지붕 파손 위험 여부를 확인하는 등 기술적 점검 방식도 도입됐다. 고용노동부는 이날 관계부처와 합동으로 「지붕공사 추락사고 감축 방안」도 발표해, 지역별 협력 네트워크 구축과 안전보건 교육 강화, 계절별 ‘추락 주의보’ 발령 등을 추진하기로 했다. 또한 건설업 등록 기준 강화, 안전시설물 설치 의무화 등 법·제도 개선도 병행해 2027년까지 안전 인프라를 확충할 계획이다.

04 시스템 복구와 민원 대응에 만전



권창준 고용노동부 차관은 10월 17일 제10차 비상대응본부 회의를 열어 국가정보자원관리원 화재 이후 시스템 복구 상황과 민원 대응 현황을 점검했다. 화재로 중단된 17개 시스템 중 과태료관리 등 5개가 복구됐으며, 고용24 등 외부 시스템은 정상 운영 중이다. 그러나 노동포털 등 12개 시스템은 여전히 중단돼 임시 누리집 개통과 대포 이메일 접수 등 대체 방안이 시행되고 있다. 고용노동부는 9월 29일 임시 노사누리 시스템을 개통하고 10월 13일 산재조사표 입력 기능을 추가하는 등 업무연속성을 확보했다. 이에 따라 지방관서에서도 임금체불 신고 등 주요 업무가 비교적 안정적으로 이뤄지고 있다. 권차관은 복구에 시간이 걸리더라도 국민 불편을 최소화하도록 철저히 대응하겠다고 밝혔다.

05 노동·산업안전 합동 기획감독 실시



고용노동부는 10월 16일부터 두 달간 노동시간 위반과 산업안전에 취약한 제조업체를 대상으로 노동·산업안전 합동 기획감독을 실시한다고 밝혔다. 이는 일부 제조업체에서 교대근무와 특별연장근로 반복으

로 장시간 노동과 산업재해 위험이 지속되는 현실을 개선하기 위한 조치다. 정부는 노동시간 위반, 수당 미지급, 안전조치 미이행, 휴게시설 기준 등 전반을 집중 점검할 계획이다. 또한 항공 승무원의 연차·휴게 위반 사례가 다수 제보된 점을 반영해 주요 항공사 근로조건도 병행 점검한다. 위법이 확인되면 엄중 조치하고, 교대제 개편 컨설팅과 채용지원 연계 등을 통해 개선을 유도할 예정이다. 김영훈 장관은 장시간 노동 관행의 근본 개선을 위해 근로감독을 지속 강화하겠다고 강조했다.

06 「고용보험법」 하위법령 입법예고



고용노동부는 10월 2일부터 40일간 「고용보험법」 하위법령 일부 개정령안을 입법예고하며, 출산·육아 지원과 구직급여 제도 개선을 추진한다. 주요 내용은 △대체인력지원금 지급기간 연장 및 사후지급

폐지 △육아기 근로시간 단축급여 상한액 상향 △구직급여 상한액 인상 △고용보험 사업 권한 위탁 근거 신설 △업무분담 지원금 신청절차 간소화 등이다. 이번 개정으로 중소기업은 대체인력 인건비를 적시에 지원받고, 육아기 근로자는 실질적 소득 보전이 강화된다. 또한 구직급여 상한액은 1일 68,100원으로 인상되어 최저임금 상승에 따른 불균형을 해소한다. 주 45일제 도입 지원사업의 위탁 근거도 마련해 민간 전문성을 활용할 예정이다. 개정안은 고용노동부 누리집과 전자관보를 통해 확인할 수 있으며, 국민 의견 제출도 가능하다.

07 ‘현장지원 TF’ 논의 가속화



고용노동부는 개정된 「노조법」 2·3조의 취지가 현장에서 안정적으로 작동하도록 9월부터 ‘현장지원 TF’를 운영 중이라고 밝혔다. 이 TF는 경영계·노동계와 긴밀히 협의하며 현장의 쟁점과 우려를 해소하

기 위한 지침 마련에 집중하고 있다. 경영계는 원·하청 교섭의 기준과 절차에 대한 가이드라인을, 노동계는 개정 취지에 맞는 상생 교섭 체계 마련을 요청했다. 노동부는 양대 노총 및 주요 산업별 노조 의견을 수렴하고, 필요 시 노·사·정 협의체로 확대할 계획이다. 또한 전국 8개 지방관서에 ‘지역 현장지원단’을 운영하고 있다. 김영훈 장관은 이번 법 개정이 “노·사 협력과 상생을 촉진하는 진짜 성장법”이라며, 노사·정부가 함께 대화와 조율로 입법 취지를 정착시켜야 한다고 강조했다.

08 산업안전보건본부 차관급 격상



고용노동부는 10월 1일부터 산업안전보건본부를 장관급에서 차관급 본부로 격상한다고 밝혔다. 이번 조직 개편은 산업재해 예방과 국민 생명 보호를 정부의 핵심 책무로 삼고 범부처 안전정책 역량을 강

화하기 위한 조치다. 산업안전보건정책실 신설, 안전보건감독국 개편, 산업보건보상정책관 신설 등을 통해 정책과 감독, 수사 기능을 확대한다. 또한 근로감독정책단을 신설해 감독행정의 컨트롤타워를 구축하고, 지방자치단체 근로감독권한 위임 준비도 병행한다. 한편, 여성고용정책과는 성평등가족부로 이관되며, 노동부는 일·가정 양립 및 성차별 해소 정책을 지속 추진한다. 김영훈 장관은 이번 격상이 “노동자 생명과 안전 보호에 대한 정부의 확고한 의지”라며, 중대재해 감축을 위해 총력을 다하겠다고 강조했다.



K-콘텐츠의 중심, 국립중앙박물관

국립중앙박물관

그 옛날 수학여행에서나 찾을 법한 박물관이 도심 속 핫플레이스로 떠오르고 있다면 믿어지겠는가. K-콘텐츠의 치솟는 인기로 남녀노소 불문하고 서울 한복판, 대한민국의 역사가 깃든 국립중앙박물관(국중박)을 찾고 있다.

글 김민영 사진 정우철



공원의 경관과 문화시설의 조화를 이룬 국립중앙박물관과 거울못



경천사 심층석탑이 전시된 중앙로비

K-콘텐츠의 인기, 국중박까지

전 세계인의 마음을 사로잡은 넷플릭스 영화 <케이팝 데몬 헌터스>. 케이팝 아이돌이 화려한 무대를 선보이며, 악령과 싸우는 콘셉트의 이 영화는 지난여름 공개된 이후 지금까지도 그 인기가 뜨겁다. 영화의 주제곡 ‘골든’은 빌보드 핫 100 1위에 올랐으며, 주인공 공 루미와 진우가 만났던 낙산공원은 외국인 관광객들의 성지가 되었다. 그 뿐인가. 우리나라 민화 <작호도>에서 영감을 받아 탄생한 영화 속 호랑이

캐릭터 ‘더피’는 신선하면서도 귀여워 나날이 인기가 치솟는 중이다. 이 인기는 자연스레 국립중앙박물관까지 이어졌다. 사실 <케이팝 데몬 헌터스> 이전부터 K-팝, K-푸드 등 ‘K-문화’에 대한 관심과 인기가 꾸준히 올라 국립중앙박물관은 최근 역대 최대 관람객을 기록하기도 했다. 우리나라 문화에 대한 전 세계인의 관심, 요즘 시대를 제대로 겨냥한 트렌디한 마케팅, 한정판 굿즈의 인기가 맞물린 덕분이다.



9,884점의 유물이 전시된 상설전시장은 누구나 무료로 관람할 수 있다.



취향대로 골라 보는 다채로운 전시

국립중앙박물관은 서울 지하철 4호선과 경의중앙선 '이촌역'과 연결되어 있어 접근성도 좋다. 게다가 총 7개의 관과 39개의 전시실로 구성되어 9,884점의 유물을 전시하는 상설전시장은 누구나 무료로 관람하는 게 가능하다. 상설전시장은 중/근세관, 서화관, 디지털 실감 영상관, 조각/공예관, 선사/고대관, 기증관, 세계문화관, 사유의 방, 특별전시실로 이루어져 있다. 중/근세 시대부터 고구려, 백제, 신라, 조선 시대에 이르는 유물들을 전시하고 있어

역사 여행을 하는 기분이 든다. 역사 여행을 마친 후라면, 디지털 실감 영상관에 들러 봐도 좋고, 상설전시관 끝자락에 자리하고 있는 경천사 십층석탑을 관람해도 좋다. 경천사 십층석탑은 우리나라에서 보기 드문 대리석 탑으로, 고려의 전통과 중국 원나라에서 유행하던 양식을 바탕으로 만들어진 귀한 유산이기 때문이다. 지금 이 시기에 찾는다면 놓치지 말아야 할 전시는 단연코 <두발로 세계를 제패하다>이다. 광복 80주년을 맞아 1936년 베를린

올림픽에서 태극기를 가슴에 품고 달렸던 손기정 선수의 발자취를 담았다. 국립중앙박물관과 국사편찬위원회가 공동 기획한 <광복 80주년, 다시 찾은 얼굴들>에 이어 많은 사람이 머무는 전시다. 다음으로 주목할 만한 전시는, <사유의 방>이다. 국보 제78호와 제83호 금동미륵보살반가사유상 두 점을 단독 전시실을 만들어 전시하고 있는데, 어둡고 조용한 분위기에서 사색에 잠기기 좋다.



국중박 필수 코스 뭇즈샵

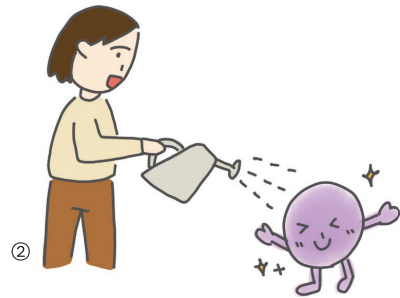
상설 전시실을 모두 돌아봤다면, 이제 국립중앙박물관에 왔으면 꼭 들러야 한다는 박물관 상품관에 둘러보자. 박물관의 'museum'과 상품 'goods'를 합성한 신조어 '뭇즈'를 파는 공간으로, 오픈런을 할 정도로 인기니 말이다. BTS 멤버 RM이 소장해 화제가 된 반가사유상 미니어처부터 차가운 음료를 부으면 선비 얼굴이 붉게 변하는 취객선비잔, 곤룡포 비치 타월은 연일 품절 행렬을 잇고 있다. 최근 <케이팝 데몬 헌터스> '더피'의 인기로 '까치 호랑이' 배지, 키링이 베스트 상품으로 떠올랐다. 대량 구매를

막기 위해 1인 구매 개수가 제한될 정도다. 단순히 콘텐츠를 보는 데 그치지 않고 소유하는 문화가 자리 잡으면서 뭇즈의 인기는 여전히 뜨겁다. 덕분에 '전시 중심의 국립중앙박물관'은 '보고, 느끼고, 소유하는 문화 플랫폼'이 된 지 오래다. 우리나라를 넘어 세계인이 열광하는 문화를 몸소 느끼고 싶다면, 국립중앙박물관으로 발걸음을 옮겨보자. 청자정이 자리한 연못을 배경으로 산책도 좋고, 남산타워가 보이는 그림 같은 풍경에 힐링하기도 좋으니까. 국립중앙박물관은 분명, 당신의 오감을 100배 만족시켜줄 것이다.



국립중앙박물관 굿즈를 판매하는 '뭇즈샵'

가장 귀한 것은 내 안에 있다



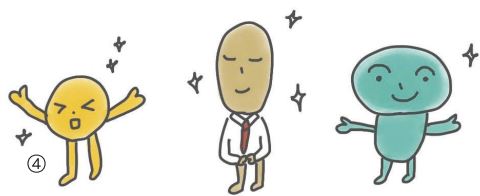
누군가는 어떤 계기로 자기 안의 반짝이는 것을 만나
평생 그것을 가꾸며 살아가지만



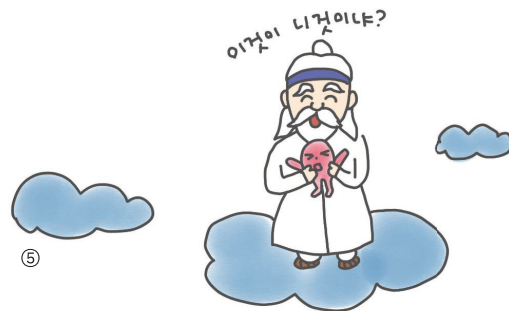
사람은 누구나 자기 안에
귀한 것을 품고 있다고 생각한다.



누군가는 자신 안에 반짝이는 것이 없다고 생각해
평생 못 만나는 사람도 있다.



사실 그 귀한 것은
각자 다르게 생겨서 찾기 어려울 뿐.



모든 사람 안에 귀하고 반짝이는 것이 들어 있으니
그것을 찾는데 온 마음을 쏟을 일이다.

메타-인지 자기 객관화에 관한 이야기



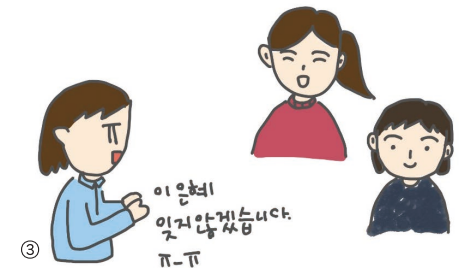
신입사원 때 어떤 업무를 맡게 되었는데
그 업무의 크기를 미처 가늠하지 못했던 것이다.



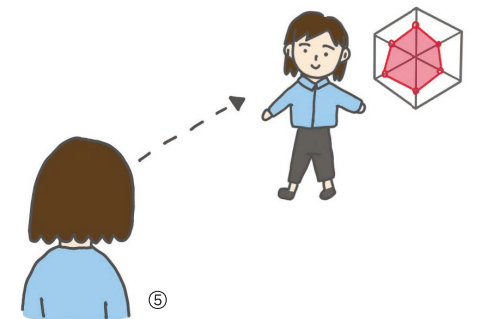
그 경험으로 나 자신을 직면하는 방법을 배웠고
인간으로서 성장할 수 있는 토대가 되었다.



나도 자기 객관화를 하게 된 계기가 있다.



호기롭게 시작한 업무는 결국 주변 사람들의 도움을 받아
마무리되었고, 미안함과 부끄러운 마음에 괴로웠다.



나를 한 걸음 떨어져서 볼 수 있는 자기 객관화 능력은
경험 또는 흑역사와 함께 쌓여간다.
그렇게 내 삶도 조금씩 단단해지리라 믿는다.

달리기 동호회를 넘어 행복한 일상의 동반자로

20~30대 사이에서 러닝 크루(Running Crew)가 대유행 중이다.
기존의 달리기 동호회와는 사뭇 다른 MZ세대 특유의 러닝 문화를 만들어 가는 이들은 적극적이고
다채로운 교류, 연대, 성취 등을 통해 신체적 건강과 행복한 일상을 모두 챙기고 있다.

글 강치우

‘달리기’와 ‘함께’의 즐겁고 건강한 만남

러닝 크루는 ‘달리기(Running)’와 ‘무리(Crew)’를 접붙인 신조어로, 여러 사람이 함께 모여 달리를 즐기는 모임을 의미한다.

전통적인 달리기 동호회는 매월 회비를 납부하는 배타적 회원제로 운영되고 운동 시 단체복 착용, 참가 여부 확인 등의 다소 엄격한 규칙이 존재한다. 반면 러닝 크루는 한결 자유롭고 비공식적인 성격을 띤다. 러닝 크루를 만든 사람이나 운영진이 시간과 장소를 누구나 참여할 수 있는 SNS 단체 대화방에 공지하면, 일정이 맞는 사람들이 자유롭게 모여 함께 달린다. 각자 편한 복장을 자유롭게 입고 러닝에 나서는 경우가 대부분인데, 원하는 사람에 한해 단테티, 헤어밴드 등을 구매하기도 하며 착용 여부는 자율에 맡긴다. 요컨대 모임의 주제인 달리기에만 집중할 수 있는 여건이 조성돼 있는 것이다.

러닝 크루는 달리기를 매개로 비슷한 또래가 교류 및 연대하는 소통 창구 역할도 수행한다. 개인의 일상이 분절된 나노사회를 살아가며 느낄 수 있는 고독감과 불안감을 함께 달리며 해소하는 것이다. 단순히 함께 달리는 것을 넘어, 달리면서 쓰레기를 줍는 플로깅(Plogging)을 통해 환경까지 챙기고, 자신의 달리기 수준에 알맞은 거리의 마라톤 대회에 함께 참여하고 결승선을 통과하며 더욱 큰 성취감을 느낀다.

가장 중요한 점은 큰 비용 지출 없이 이 같은 활동에 참여할 수 있다는 것이다. 편안한 복장과 적당한 러닝화, 마라톤 대회 참가비 정도만 준비하면 심신의 건강과 함께하는 기쁨을 모두 누릴 수 있기에, 러닝 크루의 인기는 갈수록 높아지고 있다.

러닝 크루의 유행 자체는 누구나 환영할 만한

일이지만, 일부 러닝 크루는 시민들에게 민폐를 끼치기도 한다. 수십 명이 무리 지어 달리며 보행로를 점유하는가 하면, 큰 소리로 파이팅 구호를 외치는 통에 시민들이 깜짝 놀라기도 한다. 마라톤 대회 코스 중간중간의 예쁜 풍경을 배경으로 단체 사진을 찍으려다가 다른 참가자들의 달리기를 방해하는 상황도 때때로 발생한다. 다행히 대다수의 러닝 크루는 일종의 ‘러닝 에티켓’을 만들고 지킴으로써 모두가 행복한 달리기를 실천하고 있다.

지키면 모두가 행복해지는 러닝 에티켓

우측통행은 기본

평소 걸어 다닐 때의 기본 예절인 우측통행은 달릴 때도 그대로 적용된다. 개개인의 레인이 정해져 있는 트랙에서는 예외일 수 있지만, 공원이나 하천변, 인도 등 공공장소에서 달릴 때는 반드시 진행 방향의 오른쪽으로 달리자.

보행자가 우선

통행 방향을 무시하고 걸어오는 보행자가 있다면, 걷는 사람이 달리는 사람에 비해 보행 약자라는 점을 상기하고 충돌 사고를 예방하기 위해 다른 쪽으로 피해서 달리는 게 좋다. 짜증이 날 수도 있지만, 기본 좋게 달리기 위해 나온 만큼 가벼운 마음으로 보행자를 지나치자.

일렬로 서너 명씩

러닝 중 두세 명씩 나란히 달리면 보행로가 막히기 마련. 나눌 이야기는 잠시 미루고, 달릴 때는 일렬로 늘어서는 게 좋다. 10명 이상이 참가했을 땐 달리기 수준별로 3~4명씩 그룹을 만들어 달리자. 혼잡 상황을 최소화할 수 있으며, 크루원들의 부상 방지에도 도움이 된다.

다음 회의에서 다시 논의하기로

내일이 월요일이라는 사실

"짤 한 장으로 버틴다"

직장인 밈이 만든 새로운 공감의 언어

출근길 지하철에서, 점심시간 회사 단독방에서,
혹은 보고서 창을 열기 직전에도 우리는 '짤' 하나로 웃고 공감한다.
업무의 무게를 잠시 덜어주는 그 한 장의 이미지,
'직장인 밈'은 이제 현대인의 일상 언어이자
심리 방패막이로 자리 잡았다.

글 차유미 자료 2024 잡플래닛 '직장인이 공감하는 밈' 설문 외

팀장: "오늘 야근 없음"

리베는 말이야~

헉!

최종-최종종-최종종33.pdf

밈과 짤, 디지털 세대의 새 언어

'밈(Meme)'은 1976년 리처드 도킨스가 <이기적 유전자(The Selfish Gene)>에서 제시한 개념으로, 도킨스는 유전자가 생물학적 정보를 전달하듯, 문화적 정보도 모방(imitation)을 통해 사람에서 사람으로 전파된다고 설명했다. 그는 이를 그리스어 'mimeme(모방되는 것)'에서 따와 'meme'이라 명명했다. 그러다 인터넷 시대에 들어 '밈'은 짧고 반복적으로 소비되며 공감과 웃음을 전파하는 온라인 콘텐츠가 됐다.

우리나라에서는 방송 캡처 이미지에 자막을 얹은 '짤'로 발전했고, 오늘날 '짤'은 단순한 유머를 넘어 '감정을 대신 전하는 언어'로 쓰인다. 피곤함, 짜증, 체념 같은 감정을 말로 설명하지 않아도 짤 하나로 충분하다.

직장인 밈이 폭발적으로 퍼진 건 MZ세대가 본격적으로 사회에 진입 하면서부터다. 이들은 위계보다는 공감, 보고보다 대화에 익숙한 세대다. 하지만 여전히 조직 안에서는 감정 표현이 쉽지 않다. 상사의 눈치, '프로답게' 보여야 한다는 압박, 끊임없는 업무와 메시지... 이런 현실에서 밈은 안전한 유머의 방패가 된다. 비대면 업무 확산도 영향을 미쳤다. 카카오톡, 슬랙, 메신저 속에서 짧은 '감정의 단축키' 역할을 한다. "회의 또 잡혔네 ㅋㅋ"와 같은 짧은 문장 대신, 드라마 장면 하나로 모든 감정을 전달할 수 있다. 결국 밈은 말 대신 웃음으로 공감하는 디지털 직장인의 새로운 언어다.

인기의 비결은 공감, 풍자, 속도

직장인 밈의 핵심은 공감의 힘이다. 잡플래닛이 2024년 초 실시한 '직장인이 가장 공감하는 밈 Top 10' 조사에서는 '월요일 출근 밈', '보고서 수정 밈', '퇴근 직전 급툼 밈' 등 상위를 차지했으며, 응답자의 92.3%가 "이런 밈을 볼 때 위안을 받는다"고 답했다. 누구나 겪는 장면을 포착해 "나만 그런 게 아니구나"라는 위안을 받는 것이다. 또한 직접적인 비판 대신 유머로 풍자한다. '팀장님이 말하는 잠깐의 시간감각', '회의 끝났는데 다시 회의 잡함' 같은 밈은 현실의 부조리를 웃음으로 녹인다. 그리고 무엇보다 짧고 빠르다. 3초 안에 웃기고, 기억에 남는다. SNS 알고리즘과 공감이 좋은 덕분에 밈은 빠르게 확산되고, 누구나 쉽게 만들어 재생산할 수 있다. 결국 밈은 '웃픈 현실'을 나누는 디지털 유대의 매개체다.

밈은 단순한 유머가 아니라 현대 직장인의 감정 조절 메커니즘이다. 직접 말하지 못하는 피로, 불만, 체념을 유머로 가공해 사회적 언어로 만든다. 그 과정에서 우리는 '서로의 고단함'을 확인한다. 누군가의 짤에 웃을 때, 우리는 함께 버티는 동료가 된다. 결국 밈은 직장인의 자조가 아닌, 연대의 표현이다.

카페인으로 인공호를 쥔

「월간 내일」과 함께 하는 QUIZ



「월간 내일」 2025년 11월호를 읽고 모의고사에 응시해 보세요!
정답자 중 추첨을 통해 커피 쿠폰을 보내드립니다.
독자 여러분의 많은 참여를 바랍니다.



초성퀴즈 제출범위. MOEL 아카이브

청년이 '쉬었음' 상태에서 사회로 다시 나아가도록 돕는 제도는 무엇일까요?

hint. 이 제도는 단순 취업지원이 아니라 청년의 사회 진입·심리 회복·일경험 기회 제공까지 포함하는 정책입니다.

Hint!

○스○ 차○기○ 보○조○

선택형 제출범위. MOEL 아카이브

다음 중 '일자리 첫걸음 보장제'의 지원 단계가 아닌 것은 무엇일까요?

① 발굴 ② 다가가기 ③ 회복 ④ 고용보험 가입

hint. 이 제도는 '쉬었음 청년'을 찾아내고, 다가가고, 다시 일하도록 돕는 3단계 지원체제로 운영됩니다.



참여방법 I 이벤트는 QR코드를 통해 응모하실 수 있습니다.

Step 1 스마트폰으로 QR코드 스캔

Step 2 이벤트 응모 입력 후 제출



※ 참여기간

2025년 11월 21일(금)까지

※ 당첨자에겐

별도로 연락드립니다.

10월호 당첨자 축하드립니다!

장○호(3159)	김○수(2786)	송○운(9732)	박○화(1273)
차○민(7683)	신○환(3124)	윤○용(6331)	안○이(4117)
진○이(0327)	김○운(7832)	이○울(7771)	서○이(8489)

「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

