

월간 내일

배우 윤경호

Contents

일의 온도, 노동 속 사람을 읽다

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 바로보기

36.5도의 일상

삶의 현장에서 기록된 나의 일, 우리의 일



04

일의 온도

‘나’의 목소리가 ‘우리’의 권리가 될 때

08

일터의 열정지수

주어진 ‘시간’을 다시 ‘삶’으로
주 4.5일제로 일하는 방식을 바꾼 (주)에코월드팜

14

MOEL 인사이드 1

청년의 잠재력에 국가가 투자합니다!
「청년 성장단계별 종합투자 추진전략」 발표

18

MOEL 인사이드 2

고용 늘면 사업주 지원도 늘어난다
장애인고용개선장려금

22

시시콜콜 상담소

은퇴 준비를 언제부터 어떻게
시작하면 좋을까요?

내일의 체감온도

정책이 만들어내는 따뜻한 변화



24

함께하는 MOEL

울타리를 넘어 내일의 지도를 그리다
청년일경험 지원사업 우수사례 조민서 씨

28

현장의 목소리

사람을 위한 기술, 존엄을 지키는 노동
제14차 아세안+3 노동장관회의

32

공감 1도

함께 살아가고 함께 맘 흘려 일하는 동지
안산지청 외국인력팀 김종민 팀장

36

글로벌 통신

다시 설계하는 노동의 시간
시니어 노동은 지금

38

MOEL 뉴스

쉼표의 온기

모든 일하는 사람들을 위한 작은 쉼터



42

내일 인터뷰

인생에는 조연이 없다, 주연만 있을 뿐
배우 윤경호

46

내일의 일

보이지 않는 마음의 신호를 읽다
감성인식기술전문가

48

두근두근 내일 여행

파도와 커피 향이 빚어낸 계절, 무해한 산책록
강릉

54

셰프의 제철한끼

한가위의 고소한 기억
깨즙 수육 편채

56

내일 톤

- 두려움을 다루는 방식
- 나를 만드는 문장들



‘나’의 목소리가 ‘우리’의 권리가 될 때

마흔네 해를 살면서 이십 년 가까이 잡지사에서 일했다. 공연, 영화, 음식, 패션…… 이런저런 잡지사를 텅텅텅텅 옮겨 다니며 닥치는 대로 글을 썼다. 마감 기간이면 저마다 얼굴이 누렇게 뜬 동료들과 형광등 아래 둘러앉아 맵고 짠 배달 음식을 먹었다. 그렇게 엉망이 된 몸을 이끌고 매달 잘 알지도 못하는 분야와 씨름하며 낯선 촉감의 살바를 그려줘었다. 번번이 모래밭에 나뭇그라지면서도 나는 행복했다. 행복하다고 믿었다. 월세랑 카드값 내고 나면 남는 게 없는 월급도, 이따금 밖에서 겪는 수치와 모멸도 다 괜찮았다. 좋아하는 일이었으니까. 오랜 꿈이었으니까. 각계각층의 사람들을 만나 시대의 표정을 실시간으로 전하는 기쁨. 글쓰기라는 한 줌 재능을 살려 밥 벌어 먹고산다는 자부. 그것이 자빠진 나를 매번 일으켜 세웠다.

그런 나의 열심과는 무관하게, 직장 생활은 늘 끝이 좋지 않았다. 퇴직금은 들어오지 않았고 대포는 잠적했다. 비슷한 패턴을 네 번 연속 겪고 나니 헛웃음이 났다. 사람들은 잡지가 사양 산업이라 그렇다고들 했다. 마치 내가 겪은 일이 마땅한 내 선택의 결과라는 듯이. 나는 순한 양처럼 고개를 끄덕였다. 떼인 돈을 받아내려 지리한 싸움을 이어가는 대신, 밀린 돈의 절반만 받고 물러나길 택했다. 악몽을 꾸었다는 듯 체머리를 한번 흔들고는 다음 직장으로, 또 다음 마감으로 넘어갔다. 동료들과 노무사 사무실을 들락거리며 싸울 시간에 기사 한 줄 더 쓰는 편이 내 정신 건강에 이롭다고 믿었다. 마흔을 앞두고 다니던 직장이 또 망했다. 역시나 퇴직금은 들어오지 않았다. 재취업을 준비하는 동안 언젠가 한번 써보고 싶었던 소설을 한 편 썼다. 평생 쓸 운을 ‘물빵’이라고 한 건지, 그게 덜컥 신춘문예에 당선됐다. 당선 발표 이튿날, 평소 흠모하던 출판사 두 곳에서 출간 제의가 들어왔다. 떨리는 손으로 출간 계약서에 사인하며 다짐했다. 그래, 이제부터는 프리랜서로 일하면서 틈틈이 소설을 쓰는 거야. 도비 이즈 프리! 그러나 도비의 자유에는 대가가 따랐다. 일단 들어오는 일의 성격부터가 그랬다. 조직에 몸담은 사람들이 하기 싫어하는 일, 공을 들여도 전혀 티가 나지 않는 일, 아무 보람 없이 정신만 갇아먹는 일. 것처럼 ‘짜치는’ 일이야말로 콘텐츠로 생계를 이어가는 비정규직 노동자의 몫이었다. 나를 들볶던 상사가 사라진 대신 세상 모든 사람이 상사가 되었다.

클라이언트도 상사, 그 밑의 직원도 상사, 보수를 입금해 주는 재무팀 직원도 상사. 졸지에 상사 부자가 된 나는 사방팔방 굵실거리기 바빴다. 어느 날 거울을 보니 정수리에 새치가 수북했다. 직장 생활을 할 때보다 곱절로 높은 노예 요정 도비가 거기 서 있었다.

그러다 사고가 터졌다. 한 외주 업체의 요청으로 인터뷰했던 인플루언서가 그 일을 발주한 원청을 고소하겠다고 나선 것이다. 자신의 인터뷰 영상을 동의 없이 광고에 썼다는 이유였다. 명백한 원청의 과실이었으나, 외주 업체는 원청에 항의하는 대신 소속 없는 내게 몽땅 책임을 뒤집어씌우려 했다. 순간, 날카로운 인식 하나가 나를 베고 지나갔다.

내가 움직이지 않으면 아무것도 바뀌지 않는구나. 각자도생하는 이 세계에서 나를 지킬 사람은 오직 나뿐이구나. 나는 담당자에게 전화를 걸어 내 잘못이 아님을 분명히 했다. 원청 변호사와 법원에 동행해 달라는 그의 간곡한 요청도 단칼에 거절했다. 일 년 넘게 주 수입원이었던 일을 그만두고, 차일피일 밀리던 고료도 남김없이 받아냈다.

“그동안 제가 알던 분 맞으세요?” 담당자가 입을 떡 벌렸다. “저 원래 이런 사람인데요.” 나는 능청스레 쏘아붙였다.

한번 목소리를 내니 용기가 붙었다. 이후 청탁 메일을 받으면 밀쳐야 본전이라는 마음으로 답장을 보냈다. ‘고료를 일정 정도 인상해 주실 수 있을지 여쭙습니다.’, ‘해당 계약서 조항은 다음과 같이 수정해 주시기 바랍니다’. 요구는 대개 수용되었고, 걱정과 달리 일도 끊이지 않았다. 그때 처음 맛보았다. 노동자의 권리를 스스로 찾아 손에 쥐는 기쁨을.

돌이켜보면 나는 언제나 그랬던 것 같다. 노동 자체에 매몰된 나머지 그것의 정당한 대가와 존중을 요구하는 일에는 무관심했다. 누군가가 나를 대신해 내 권리를 찾아주길 바랐다.

오래전 내가 원고 청탁했던 어느 소설가는 말했다. 자신은 고료가 선입금되지 않으면 절대 원고를 넘기지 않는다고. 젊은 시절 수없이 고료를 떼인 끝에 세운 원칙이라고 했다. 그렇게 먼저 용기 내어 길을 터준 선배들이 있었기에 오늘날 내가 이만한 권리나마 누릴 수 있는 것일 테다. 지금 내가 내는 목소리도 언젠가는 반드시 누군가의 권리로 이어지리라.

그렇게 생각하면 절로 허리가 펴진다. ‘나’ 개인의 목소리가 메아리처럼 번져 ‘우리’의 외침이 되고, 불합리한 노동 현장을 바꾼다는 사실. 나는 그걸 너무 늦게 알았다. 늦게 깨달은 만큼 밀린 숙제가 많다.

글쓴이 강보라 작가

2021년 한국일보 신춘문예에 <티니안에서>가 당선되며 작품활동을 시작했다. 2023년 이효석문학상 우수작품상, 2025년 젊은작가상을 수상했다. 노동절에 맞춰 발행된 공저 <재미까지 바라는 건 욕심이었지만(월급사실주의 2026)>에서 임금 체불, 법의 사각지대, 프리랜서 현실 등 먹고살기 위해 일하는 보통 사람들의 삶을 담았다.



주어진 '시간'을 다시 '삶'으로

주 4.5일제로 일하는 방식을 바꾼 (주)에코월드팜

soft life

금요일 낮, 담양 에코산업단지의 한 공장이 한 주의 일과를 마무리한다.
(주)에코월드팜이 주 4.5일제 시범운동을 시작하면서 생긴 풍경이다.
근무시간은 줄었지만 생산량은 오히려 늘었다.
회사가 주목한 것은 '얼마나 덜 일할 것인가'보다 '일하는 과정에서
놓치고 있던 시간은 없는가'였다.

글 차유미 사진 박충렬



임금보다 먼저 생각한 '시간'

2012년 전남 담양 에코산업단지에 자리 잡은 에코월드팜은 구강청결제 등 의약외품과 화장품, 기능성 식품을 개발·생산하는 50인 규모의 제조기업이다. 주력 구강청결제는 일본 유수의 드럭스토어 전체 판매 순위에서 1위를 기록했고, 브로콜리 새싹에서 설포라판을 고순도로 추출하는 원천기술을 바탕으로 메디푸드 분야의 제품 개발도 진행하고 있다.

하지만 직원 대부분이 광주와 인근 시·군에서 출퇴근하는 만큼 담양이라는 위치는 채용과 근무를 고민할 때 고려해야 할 조건이었다. 임금만으로 광주권이나 수도권 기업과 경쟁하기 어려운 상황에서 회사가 선택한 것은 '시간'이었다. 매주 만나절을 직원에게 돌려주는 것이 긴 통근에서 오는 부담을 덜어줄 수 있다고 본 것이다.

오석중 대표는 회사의 경영철학을 '지속가능한 발전'이라고 설명했다.

"성장을 몰아쳐서 만드는 것이 아니라, 회사와 직원이 함께 오래 갈 수 있는 구조를 만들자는 뜻입니다. 직원이 만족하고 행복해야 업무 능률이 오르고, 그것이 결국 생산량과 실적으로 이어진다고 생각합니다. 행복이 먼저이고 성과는 그 결과라는 쪽입니다."

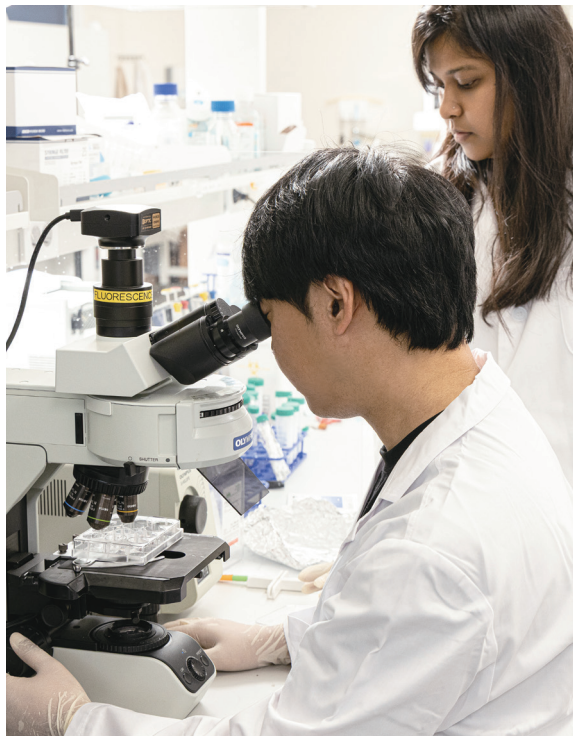
2026년 고용노동부·노사발전재단의 위라벨+4.5 프로젝트와 일터혁신 상생컨설팅도 제도 설계에 힘을 보탰다. 채용 공고에 주 4.5일제 시행을 명시한 뒤에는 근무 조건을 보고 지원을 결심하는 구직자도 늘었다. 올해 5월 입사한 마케팅 담당자 역시 제도 도입 예정이라는 점이 입사 결정에 영향을 줬다고 전했다.

시간을 줄이기 전에 업무부터 살폈다

주 4.5일제 시행에 앞서 회사는 부서별 업무부터 들여다봤다. 직원들이 자신의 핵심업무와



행복이 먼저이고, 성과는 그 결과다
회사가 오래 가려면 사람이 오래 남아야 하고,
사람이 오래 남으려면 이곳에서 보내는 시간이
삶을 소모하지 않아야 한다



시간이 많이 드는 업무, 줄일 수 있는 업무를 자가진단표에 적고 이를 팀 단위로 모아 분석했다.

조영직 인사혁신팀장은 "시간을 줄이겠다고 먼저 선언하지 않고 부서별로 업무를 분해하는 작업부터 했습니다"라고 설명했다.

부서마다 병목도 달랐다. 생산 부문에서는 작업의 시작과 종료 시각을 다시 정하고 라인 셋업과 CIP 세척 등 준비·마무리 작업의 배치를 조정했다. 생산관리와 물류는 주간 회의와 출고·발주 일정을 앞당겼고, 사무·관리 부문에서는 반복 입력과 집계 업무를 자동화 대상으로 정했다.

주 4.5일제는 2026년 6월 1일부터 1년간 시범운영 중이다. 월요일부터 목요일까지는 오

전 8시부터 오후 5시까지, 금요일에는 오전 8시부터 오후 12시 30분까지 근무한다. 주 소정근로시간은 36시간이며 임금은 줄이지 않았다. 금요일 연차는 4시간, 반차는 2시간으로 계산하도록 취업규칙도 정비했다.

제도 시행 과정에서는 근로자대표를 선출하고 노사 합의를 거쳐 취업규칙을 개정·신고했다. 조 팀장은 "제도를 바꿀 때는 먼저 알리고 협의한 뒤 시행한다는 원칙을 지키려고 했습니다"라며 직원들에게 결정 과정과 근거를 함께 알렸다고 설명했다.

줄어든 시간, 달라진 일하는 방식

변화는 생산 현장에서 수지로 나타났다. 시행 전인 1~5월과 시행 후인 6~8월을 비교한 결과



시간당 생산량이 10% 이상 늘었다.

생산 과정에서 조금씩 흘러가던 시간을 다시 살핀 결과였다. 작업의 시작과 종료 기준을 정하고 준비와 마무리 작업의 순서를 조정하면서 업무 과정의 작은 손실을 줄였다. 회사는 이를 “없던 시간을 만들어낸 것이 아니라, 그동안 흘러보내던 시간을 되찾은 것”이라고 설명한다.

직원들의 일상에도 변화가 있었다. 시행 이후 연차 사용은 절반 이상 줄었다. 병원이거나 관공서, 은행 업무처럼 평일 낮에 처리해야 했던 일을 금요일 오후에 할 수 있게 되면서다. 남은 연차를 여행이나 휴식에 사용할 수 있게 된 것도 달라진 점이다.

근로시간 단축과 함께 회사가 선택한 도구는 AI였다. 주 4시간을 줄이면서 임금과 생산량을 유지하려면 업무 방식 자체를 바꿀 필요가 있다고 판단했다. 이에 도입 전 사용 실태를 익명으로 조사한 뒤 전 직원의 AI 구독료를 전액 지원했다.

부서별 활용 방식도 달랐다. 생산 부문은 라인별 수기 집계를 자동화하는 생산실적 통합관리 시스템을 직접 개발했고, 생산관리는 203개 제품의 배합비를 바탕으로 원료 소요량과 발주량을 자동 산출한다. 품질은 제품 사진 비교·분석으로 불량 여부를 살피고, 물류는 택배 관리 업무를 자동화했다. 마케팅과 인사 부문에서도 생성형 AI를 업무에 활용하고 있다.

다만 기술자료와 계약, 4대 보험, 자금 출납 등 민감한 정보를 다루는 부서는 AI 활용을 제한하고 있다. 데이터 등급과 보안 체계를 마련한 뒤 활용 범위도 넓힐 계획이다.

오래 일할 수 있는 일터를 향해

주 4.5일제 시범운영은 2027년 5월까지 이어진다. 에코월드팜은 부서별 지표를 종합해 정식



주 4.5일제는 복지만이 아니라 업무구조의 전환이다. 흘러보내던 시간을 되찾고 더 단순하게 일하는 방식이 회사의 미래를 준비하는 힘이 된다

제로로 전환하는 방안을 검토하며 생산설비 보강, AI 활용 확대, 데이터 관리와 보안 체계 마련도 함께 추진하고 있다.

오 대표가 그리는 일터의 방향은 분명하다.

“담양에서 일한다는 이유로 손해 보지 않는 회사를 만들고 싶습니다. 지방 산업단지의 제조 기업이라는 조건은 바꿀 수 없지만, 그 조건 때문에 좋은 사람이 오지 않거나 오래 머물지 못하는 상황은 바꿀 수 있다고 봅니다.”

매주 돌아오는 금요일 오후는 그 생각을 실천하는 하나의 방법이다. 금요일 오후를 가족과 보내거나 자기 계발에 쓰고, 일하면서 흘러보내던 시간을 다시 업무에 돌려놓는 것. 에코월드팜의 주 4.5일제는 근무시간을 줄이는 데서 끝나지 않고, 일과 삶에 주어진 시간을 어떻게 다시 나눌 것인가를 묻는 시도로 이어지고 있다.



「청년 성장단계별 종합투자 추진전략」 발표 청년의 잠재력에 국가가 투자합니다!

2027년 청년정책 투자 규모가 43.3조 원으로 커진다. 8월 28일 대통령 주재로 열린 ‘청년 예산 안박상 2027’에서 정부는 출생부터 자립까지 생애 단계별로 청년 한 명에게 최대 1억 9,582만 원을 지원하는 정책 구상을 내놓았다.

글 편집실 자료 고용노동부, 기획예산처



지원이 아닌 투자로 다시 설계된 청년 예산

산업구조가 변화하면서 청년의 사회 진입 시기는 늦춰졌고, 자산을 쌓기 시작하는 출발선도 뒤로 밀렸다. 2030세대 ‘쉬었음’ 인구는 2026년 7월 기준 65.1만 명으로 10년 전보다 24만 명 늘었고, 고령층과 청년층의 자산 격차는 2024년 기준 3.9배까지 벌어졌다. 그런데 기존 정책은 사업 단위로 따로 추진되면서 정작 청년은 자신에게 필요한 지원을 찾기 어렵고, 단계별 지원이 유기적으로 이어지지 못한다는 한계가 있었다. 정부는 관점을 바꿨다. ‘청년의 잠재력에 대한 대한민국의 투자’라는 관점에서 정책을 다시 설계하고, 청년 예산을 2026년 28.2조 원에서 2027년 43.3조 원으로 한 해 만에 53.5% 늘렸다. 방향은 세 가지다. 일자리·창업의 성장·이동 사다리를 복원하고, 교육·주거·자산의 출발선 격차를 완화하며, 삶의 질을 높이는 것이다. 재원은 추가 세수를 담는 미래대응기금의 청년 계정이 뒷받침한다. ‘온통청년’과 ‘고용24’ 플랫폼은 AI 맞춤 추천과 신청을 한곳에서 할 수 있도록 고도화하고, 청년 참여 예산을 통해 청년이 정책의 대상에 머물지 않고 정책 설계 과정에 참여할 수 있다.

세 갈래로 짜인 2027년 투자 내역

① 성장·이동 사다리 복원

첫 경력이 첫 기회가 되도록 준비와 진입, 정착과 재도전을 하나의 사다리로 엮었다. K-뉴딜아카데미(5만 명)가 직무 역량을 키우고, 대학생 첫 경력 프로젝트(6만 명)와 채용 장려금(중소·중견기업 연 720만 원)이 취업의 문을 연다. 청년일자리도약장려금은 최대 1,800만 원(2년)으로 늘어나고, AI 훈련을 받은 청년이 현장에서 일하며 경력을 쌓을 수 있도록 ‘AI 첫 일자리 경력지원’ 시범사업(750명)도 시작된다. “경력을 요구하기 전에 경력을 시작할 기회를 달라”는 청년들의 목소리에 답하는 구성이다. 가칭 ‘커리어뱅크’와 통합 경력 증명을 통해 프리랜서 경력과 자격 등 흩어진 경력도 체계적으로 관리하고 인정받을 수 있도록 한다. 창업도 준비부터 성장, 재도전까지 이어지는 경로를 만든다. 청년창업패키지는 교육부터 투자 유치까지 전 과정을 지원하고, 청년창업자금은 4,000억 원으로 확대한다. 휴·폐업 이후에도 다시 일어설 수 있도록 창업 초기 보험료의 60~80%를 지원한다.



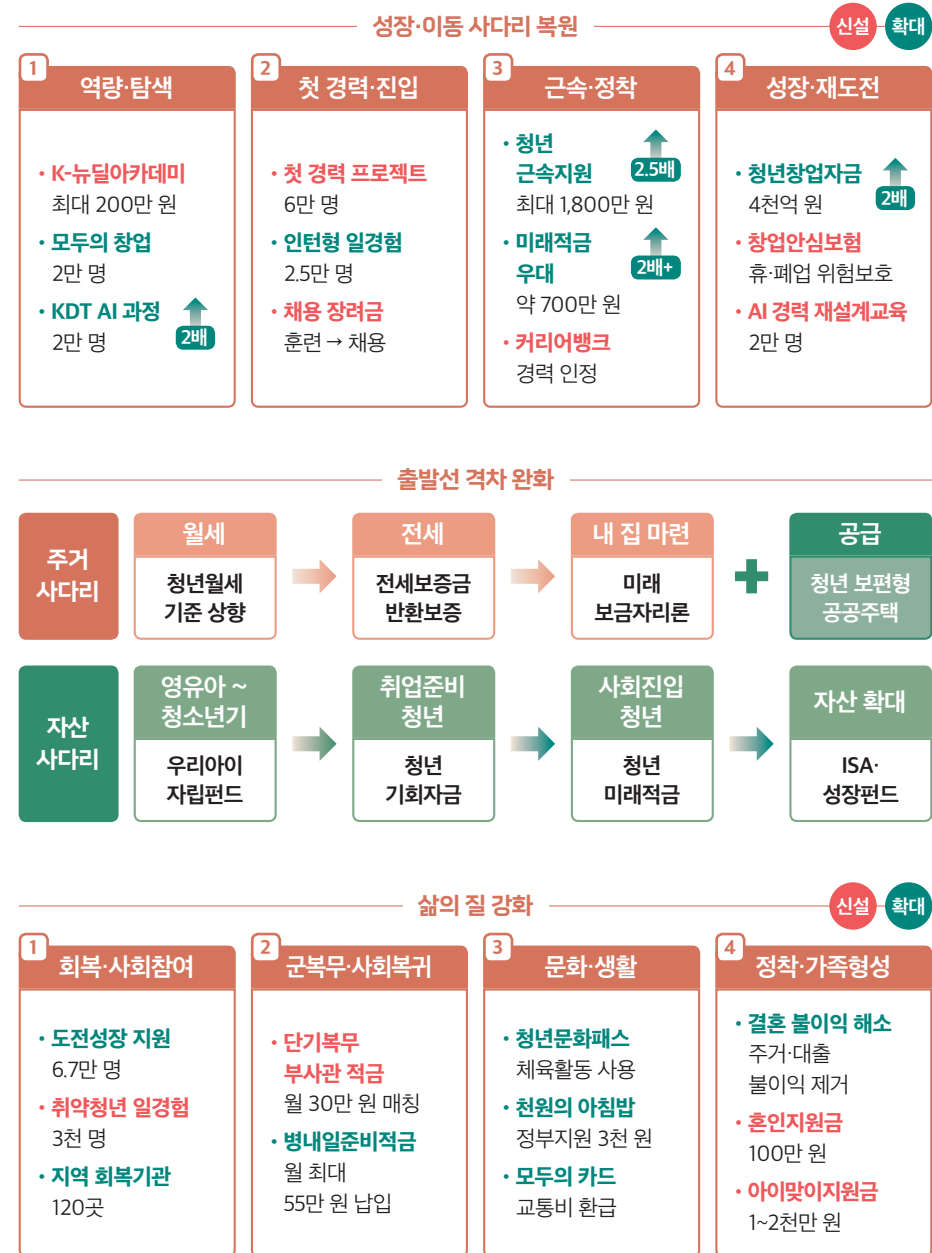
② 출발선 격차 완화	청년이 각자의 출발점에서 성장할 수 있도록 교육과 주거, 자산에 대한 투자를 늘린다. 지방 국립대 전액 장학금을 신설하고, 지역인재장학금 지원 대상을 4,000명에서 1만 명으로 확대한다. AI 공동 구독과 X+AI 전환 교육과정도 마련해 미래 역량을 키울 기회를 넓힌다. 주거 부담도 낮춘다. 청년층에 50% 이상 공급하는 보편형 공공 임대 주택을 새로 공급하고, 청년 월세와 전세보증금 반환보증 지원도 확대한다. 자산 형성 분야에서는 우리아이자립펀드로 아동기부터 자산 형성의 기반을 마련하고, 청년 기회 자금과 청년미래적금을 통해 취·창업 준비하는 청년과 사회에 진입한 청년의 자립을 뒷받침한다.
③ 삶의 질 강화	일자리뿐 아니라 청년의 삶 전반을 지원하는 사업도 담겼다. 취약 청년에게 맞춤형 일 경험(3,000명)을 제공하고, 고립·은둔 위험 청년을 위한 생활권 회복 프로그램(6,000명)을 지원한다. 군청년을 위한 병내일준비적금은 월 최대 55만 원까지 납입할 수 있고 정부가 100% 매칭해 사회 복귀의 기반을 마련한다. 청년문화패스는 공연·전시·영화·도서뿐 아니라 체육 분야까지 지원 범위를 넓힌다. 가족 형성을 위한 지원도 새로 마련된다. 혼인지원금은 생애 한 번 100만 원을 지급하고, 아이맞이지원금은 2027년 7월부터 출산 시 1,000만~2,000만 원을 4회에 걸쳐 나눠 지급한다. 아동에게는 0~1세 월 최대 60만 원, 2~12세 월 최대 30만 원의 아동기본수당을 지급한다.

생애 단계별로 다시 그린 지원 지도

이번 전략의 골격은 '생애노선'이다. 단계마다 필요한 지원이 다르고, 한 단계의 지원은 다음 단계의 준비로 이어지도록 설계했다. 2027년 지방 우대 지역에서 첫째로 태어난 아이를 기준으로 보면, 부모 소득이 기준 중위소득 100%인 가정의 경우 18세까지 최대 약 1억 4,057만 원, 34세까지 최대 약 1억 9,582만 원의 지원을 받을 수 있다.

여기서 눈여겨볼 점은 지원이 제공되는 시점과 생애 단계 간 연계 방식이다. 교육을 받을 때는 배움의 기회를, 사회에 진입할 때는 첫 경력을, 자립을 시작할 때는 주거와 자산 형성을 돕는 식이다. 청년이 성장 과정에서 마주하는 여러 장벽을 살피고, 필요한 자원을 다음 단계로 이어질 수 있도록 시기에 맞춰 배치한 것이 이번 예산에서 말하는 '투자'의 방식이다.

2027 청년 예산 들여다보기





장애인고용개선장려금 고용 늘면 사업주 지원도 늘어난다

효율과 속도만을 최우선으로 두는 세상은 가파르지만, 서로의 다름을 배려하며
함께 노동의 기쁨을 나누는 일터는 단단하다. 장애인 고용은 모두가 자신의 재능을
마음껏 펼칠 수 있는 따뜻하고 포용적인 일터를 만드는 일이다.

2026년 6월부터 달라진 장애인고용개선장려금에 대해 자세히 알아본다.

글 편집실 자료 고용노동부, 한국장애인고용공단



장애인고용개선장려금이란?

장애인고용개선장려금은 중소기업 등의 점진적인 장애인고용의무 이행을 유도하고, 특히 중증장애인
일자리 창출을 확대하기 위해 중증장애인 근로자 고용을 늘린 사업주에게 지급하는 지원금이다.

지원요건

① 지원대상 사업주가 ② 중증장애인 고용을 늘린 경우 장애인고용개선장려금을 지원한다.

① 지원대상 사업주

- 상시근로자 수가 50인 이상 100인 미만인 고용의무 미이행 사업주
(개인 경영인의 경우 경영주, 법인 경영인의 경우 법인 자체)
※ 단, 국가, 지방자치단체, 「장애인고용법」 제28조의2에 따른 공공기관은 제외

- 상시판단월 및 미이행판단월(상시근로자 수 및 고용의무 미이행 여부를
판단하는 월)은 전년도부터 해당 중증장애인이 최초로 상시근로자가 되는
월까지의 기간 중 선택
※ 이때, 상시판단월과 미이행판단월은 상이할 수 있음

② 중증장애인 고용을 늘린 경우

- 2026. 1. 1. 이후 상시 고용한 중증장애인 근로자 수가 증가한 경우
※ 중증장애인 근로자 수 증가 여부 판단 시에는 「장애인고용법」 제28조의3에
따른 중증장애인 2배수 산정 특례를 적용하지 않음

- 중증장애인 근로자 수 판단 시에는 기준월(해당 중증장애인이 최초로
상시근로자가 되는 월)과 비교월(그 전년도부터 기준월까지의 기간 중 사업주가
선택한 월)의 중증장애인 근로자 수를 비교

- 중증장애인이란 「장애인고용법」 제2조제2호에 해당하는 사람으로 지원대상 제외
요건에 해당하지 않는 경우

지원내용

.....

중증장애인 근로자 고용이 증가한 월부터 증가한 인원에 대하여 최대 1년간 아래 단가와 같이 지급

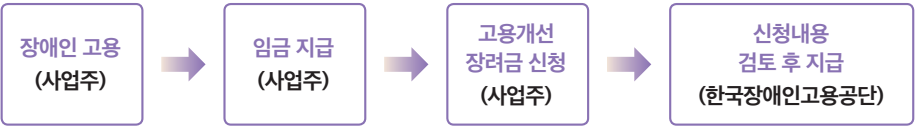
구분	월별 지급단가	단, 지급 단가와 월임금액 [최저임금에 산입되는 임금만을 포함]을 비교하여 낮은 금액을 지급
중증장애인 남성	35만 원	
중증장애인 여성	45만 원	

※ 대상 중증장애인 근로자가 「고용보험법」, 「산업재해보상보험법」, 「사회적기업 육성법」에 따른
장려금이나 지원금 지급 요건에 해당하여 사업주가 이를 지급받은 경우 차액만을 지급함

지급절차

.....

지원대상 사업주의 중증장애인 고용이 증가한 이후 한국장애인고용공단에 신청하면 지급요건 검토 후 지급



지원방식

.....

- 중증장애인 근로자 고용이 증가한 월[지원 요건을 충족할 시]부터 지급하며, 해당 중증장애인 대상으로 최대 12개월 지원
- 해당 장애인 근로자가 상시근로한 익월부터 월별 신청 가능하며, 최대 12개월 신청 가능

기존 장애인 고용장려금과의 관계	대상 중증장애인 근로자가 기존 장애인고용장려금 지급인원에 해당하는 경우 장애인고용개선장려금 중복지원 불가 단, 대상 중증장애인이 장애인고용장려금 기준인원인 경우에는 장애인고용개선장려금 지급 가능
-------------------------	---

신청방법

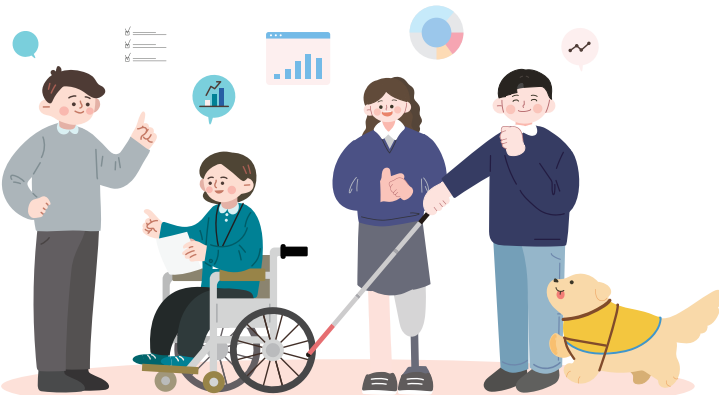
.....

- 1 사업주가 지급신청서 및 관련 구비서류를 준비하여 사업체 본사 소재지를 관할하는
한국장애인고용공단 지역본부 및 지사에 방문 신청, 우편 및 전자 신청 가능
- 2 신청서식 및 구비서류는 한국장애인고용공단 누리집[www.kead.or.kr]에서 확인 가능
- 3 전자신청은 e-신고서비스[www.esingo.or.kr]에 접속하여 신청 가능
- 4 문의: 한국장애인고용공단 본부 및 소속기관 ☎ 1588-1519

구비서류

.....

- 복지카드, 국가유공자증, 장애인증명서 등 장애인 인정서류[최초 신청 시]
- 중증장애인임을 인정할 수 있는 서류[최초 신청 시]
- 장애인 근로자의 근로계약서 사본
- 장애인 근로자의 월별 임금대장
- 원천징수이행상황신고서 또는 전체 근로자의 월별 임금대장
- 기타 고용개선장려금 처리에 필요한 자료[요구 시 제출]



전자신청 바로가기

은퇴 준비를 언제부터 어떻게 시작하면 좋을까요?

은퇴 준비는 퇴직을 앞둔 시점에 갑자기 시작하기보다
재직 중일 때부터 자신의 경력과 앞으로의 삶을
차근차근 살펴보는 것이 중요합니다. 고용노동부의
중장년 생애경력설계서비스는 중장년층이 지금까지의
경력을 돌아보고 앞으로의 일과 생활을 미리
설계할 수 있도록 지원하는 제도입니다.

글 편집실 자료 고용노동부, 중장년내일센터



생애경력설계서비스
자세히 알기



Q 이 서비스를 신청하면 비용이 발생하나요?

A 생애경력설계서비스는 온라인을 통해
신청하거나 가까운 중장년내일센터에
문의하여 이용할 수 있습니다. 교육은
중장년내일센터의 강의실 등에서 진행
되며, 기업의 상황에 따라 사업장 내에
서 진행되는 경우도 있습니다. 교육은
무료로 운영됩니다. 다만 세부 교육 일
정이나 운영 방식은 지역 및 과정에 따
라 달라질 수 있으므로, 신청하시기 전
에 가까운 중장년내일센터를 통해 교육
일정과 참여 가능 여부를 확인하시는
것이 좋습니다.

Q 생애경력설계서비스는 어떤 사람들이 이용할 수 있나요?

A 생애경력설계서비스는 40세 이상 재직자와
구직자를 대상으로 운영됩니다. 현재의 경력
을 점검하고 퇴직 이후의 진로를 미리 준비
하고 싶으신 중장년이라면 활용하면 좋을 서
비스입니다.

Q 재직자와 구직자는 어떤 도움을 받을 수 있나요?

A 재직자의 경우 1,000인 미만 사업장에 근무
하는 분들이 주요 대상입니다. 따라서 이미
퇴직하신 분뿐만 아니라 현재 직장에 다니
면서 앞으로의 경력과 삶을 준비하고자 하
는 분들도 이용하실 수 있습니다. 구직자는
지금까지의 경력을 돌아보고 자신의 역량
을 다시 점검하면서, 제2의 인생을 위한 진
로와 구직활동 방향을 구체화할 수 있습니
다. 또한 연령대별로 필요한 경력 관리 방법
도 살펴볼 수 있습니다. 40대는 조직 내 성
과를 기반으로 주도적인 경력 관리 방법을
모색할 수 있으며, 50대는 현직을 유지하면
서 인생 2막을 준비·실행하는데 도움을 받
을 수 있습니다. 60대는 일뿐만 아니라 삶
과 여가까지 함께 고려해 퇴직 이후의 생활
을 준비할 수 있도록 지원합니다. 즉, 단순
히 취업정보를 제공하는 것이 아니라 자신
의 경력을 돌아보고 앞으로 어떤 일을 하며
살아갈 것인지 계획을 세워보는 과정이라고
이해하시면 좋습니다.

Q 은퇴를 앞둔 사람에게만 필요한 서비스인가요?

A 그렇지 않습니다. 오히려 재직 중일 때부
터 준비하시는 것이 좋습니다. 40대에는
조직 내 성과를 기반으로 현재의 경력과
역량을 점검하고 앞으로의 가능성을 살펴
볼 수 있고, 50대에는 퇴직 이후 인생 2막
을 미리 준비할 수 있습니다. 60대에는 일
과 생활, 여가 등을 함께 고려해 은퇴 이후
의 삶을 구체적으로 설계할 수 있습니다.
따라서 생애경력설계서비스를 퇴직 직전
에 한 번 받아보는 상담이라기보다는, 인
생 후반부를 미리 준비하고 자신의 경력을
지속적으로 관리하기 위한 과정으로 활용
하시는 것이 좋습니다.

Q 신청하기 전에 알아두어야 할 사항이 있나요?

A 가장 먼저 거주 지역 또는 이용을 원하는
지역의 교육 일정과 모집 여부를 확인하시
는 것이 좋습니다. 과정에 따라 모집인원
이 일정 기준에 미치지 못하면 개설되지
않을 수 있기 때문입니다. 또한 생애경력
설계서비스는 생애경력설계뿐만 아니라
전직 지원이나 재도약을 위한 프로그램과
연계하여 활용할 수도 있습니다. 따라서
현재 재직 중인지, 퇴직을 앞두고 있는지,
이미 퇴직하여 구직활동을 하고 있는지 등
자신의 상황을 먼저 살펴보고 그에 맞는
프로그램을 선택하시는 것이 중요합니다.

울타리를 넘어 내일의 지도를 그린다

청년일경험 지원사업 우수사례 조민서 씨

청년들에게 첫 직장을 찾는 과정은 정답 없는 길을 홀로 걷는 일과 같다.
익숙한 트랙을 벗어나 '진짜 나에게 맞는 일'을 찾아 나선 청년들이 있다. 청년일경험 지원사업을 통해
병원 밖 간호사의 삶을 탐색하고, 끝내 자신만의 천직을 찾아낸 조민서 씨를 만났다.

글 차유미 사진 오충근

병원 밖의 간호사를 만나다

간호사 하면 가장 먼저 떠오르는 곳은 병원이다. 조민서 씨도 그랬다. 학교에서 병원 밖에서 활동하는 간호사에 대해 배울 기회가 상대적으로 적었던 만큼 자연스럽게 병원에서 일하는 간호사를 먼저 생각했다. 하지만 막상 진로를 정하려고 하니 궁금증이 생겼다. '나에게 맞는 일은 무엇일까.' 직접 경험해 보고 답을 찾아보기로 했다.

첫 일자리 경험은 대한산업보건협회 산하 한 마음혈액원의 헌혈카페였다. 생각보다 다양한 곳에서 간호사의 역할이 이어지고 있다는 사실을 알게 됐다. 경험은 또 다른 관심으로 이어졌다. 비임상 분야로 주목받는 보건관리자 업무를 직접 경험해 보고 싶었다. 헌혈카페 인턴을 마친 뒤 다시 대한산업보건협회 서울지부 일경험 프로그램에 지원한 이유다. 서류 전형과 면접을 거쳐 시작한 일경험은 6주 동안 이어졌다.

그 시간은 단순히 직무를 알아보는 데 그치지 않았다. 인턴 기간 동안 컨설턴트와 멘토의 피드백을 받으며 업무를 익혔고, 주어진 일에 적극적으로 참여했다. 6주 뒤에는 우수 인턴으로 추천받았고, 일자리재단 우수사례 발표의 기회도 얻었다. 그리고 지금 조민서 씨는 대한산업보건협회 서울지부 건강진단국에서 기초진단과 예방접종 업무를 담당하고 있다.

서툰 말 한마디가 건넨 마음

일경험에서 민서 씨가 맡은 업무는 기초진단 실이었다. 키와 몸무게, 혈압 등 기본적인 건강지표를 확인하는 곳으로 건강검진을 받는 수검자라면 누구나 거쳐 가는 공간이다. 다양한 사람들이 오가는 만큼 예상하지 못한 상황도 있었다. 특히 외국인 수검자가 많아 외국어로 안내해야 하는 경우가 잦았다.

가장 기억에 남는 것은 중국인 수검자를 응대했던 일이다. 민서 씨는 어렸을 때 중국어를

대한산업보건협회

KOREAN INDUSTRIAL HEALTH ASSOCIATION





배웠지만, 오랫동안 사용하지 않아 처음에는 자신이 중국어를 할 수 있다는 사실을 드러내는 것조차 조금 부끄러웠다고 한다. 하지만 중국인 수검자가 늘어나면서 생각이 달라졌다. 서툴더라도 직접 소통하는 것이 검진을 빠르게 진행하고 의사소통 과정에서 생길 수 있는 오류를 줄이는 데 도움이 된다고 판단했다. 업무에서 자주 사용하는 안내 문장을 번역기로 찾아 미리 메모해 두고 실제 응대에 활용했다. 미국에서 인턴으로 근무했던 경험도 떠올랐다. 낯선 곳에서 지낼 당시 서툰 한국어라도 들리면 그 자체가 위로가 됐던 기억이다. 그래서 민서 씨는 언어를 잘하는 것보다 먼저 다가가려는 마음이 중요하다는 것을 다시 생각하게 됐다. 지금도 중국인 수검자가 오면 먼저 중국어로 말을 건네려고 한다.

보이지 않는 곳에서도 건강을 지킨다

현장에서 일해 보면서 간호사에 대한 생각도 달라졌다. 병원에서 일하는 간호사가 환자 곁에서 현재의 건강을 돌본다면, 건강진단 업무에서의 간호사는 질환을 미리 예방하고 이미 질환이 있는 경우에는 더 악화되지 않도록 관리하는 데 도움을 준다. 당장 눈앞에서 치료의 결과를 확인할 수 있는 일은 아니지만, 누군가의 건강을 지키는 과정에 참여하고 있다는 점에서 보람을 느꼈다. 동시에 책임도 크게 다가왔다. 여러 수검자가 한꺼번에 방문하면 검진을 원활하게 진행하기 위해 말과 행동을 빠르게 해야 한다. 그 과정에서 자신이 놓친 정보 때문에 수검자가 다시 방문해야 하는 상황이 가장 걱정스러웠다. 그래서 민서 씨는 자신의 업무 순서를 만들었다. 안내해야 할 내용은 접수표에 직접 적어 드리며 한 번 더 확인했다.

빠르게 일하는 것만큼 정확하게 일하는 것이 중요하다는 것을 현장에서 배운 것이다. 이런 경험은 일의 의미를 조금씩 구체적으로 만들어 줬다. 건강진단 업무는 눈에 띄는 치료를 하는 일은 아니지만, 누군가가 자신의 건강 상태를 확인하고 필요한 관리를 이어갈 수 있도록 돕는 일이다. 민서 씨가 말하는 이 일의 무게도 여기에 있다. “눈에 보이지 않는 곳에서도 누군가의 건강에 영향을 미치고 있다는 점에서 책임감과 무게감을 직접 느낄 수 있었습니다.”

‘할 수 있다’는 마음을 되찾다

일경험을 시작할 당시 민서 씨는 자신감이 많이 떨어져 있던 때였다. 새로운 것을 배울 때 질문도 많고 적극적으로 나서는 성격이었지만, 당시에는 여러 이유로 조금 주눅이 들어 있었다. 그런 자신에게 6주의 경험은 다시 움직일 수 있는 계기가 됐다. 자신이 한 일이 누군가에게 도움이 되는 모습을 직접 확인하면서 잊고 있던 자신감을 되찾았다. 그래서 민서 씨에게 일경험은 단순히 경력을 한 줄 더한 시간이 아니다. 자신이 어떤 환경에서 일할 때 편안한지, 어떤 일을 좋아하고 어려워하는지 직접 확인하면서 자신을 알아가는 시간이었다. 취업 자체보다 자신에게 맞는 직무와 환경을 찾는 것이 중요하다고 생각한다. 취업을 준비하는 청년들에게 전하고 싶은 말도 자신의 경험에서 나왔다. 결과가 보이지 않는 시간이 길어질수록 자신을 의심하게 되지만 그 과정에서 쌓은 경험과 고민이 결국 자신의 길을 만드는 힘이 된다는 것이다. “어떤 열차든 정해진 노선이 있고, 그 끝에는 결국 목적지가 있다는 생각으로 계속 나아가셨으면 좋겠습니다. 다른 사람의 속도와 비교하기보다 자신을 믿고, 자신을 위한 이야기를

한 페이지씩 써 내려가셨으면 좋겠습니다.” 병원 밖에서 간호사의 일을 직접 만나보고 싶다는 작은 궁금중에서 시작된 경험. 조민서 씨는 그 시간 동안 일의 진정한 가치를 배웠고 동시에 자기 안의 가능성을 다시 발견했다. 직접 현장을 누비며 발자국을 남긴 끝에 찾아낸 그만의 정직하고 단단한 길이다.

언어가 완벽하지 않더라도 상대방에게 다가가려는 마음과 노력이 중요하다는 것을 다시 한번 느꼈습니다



제14차 아세안+3 노동장관회의 사람을 위한 기술, 존엄을 지키는 노동

8월 27일 태국 방콕의 두짓타니 호텔에 아세안 11개국과 한국·중국·일본의 노동장관들이 모였다. 대한민국 수석대표로 참석한 김영훈 고용노동부 장관은 이 자리에서 ‘노동 있는 산업 대전환’을 대한민국의 답으로 내놓았다.

글 편집실 자료·사진 고용노동부



방콕에서 만난 아시아, 의제는 ‘전환의 파고’

올해로 14차를 맞은 이번 회의는 2년마다 열리는 아세안+3 노동장관회의로 ‘아세안 인적자원 발전: 글로벌 인정을 향한 역량 인증’을 주제로 열렸다. 인공지능(AI)의 확산과 탄소중립 이행으로 일자리 지형이 빠르게 변하는 가운데, 아시아 각국의 노동정책 수장들이 한자리에 모여 변화에 대응할 해법을 모색하는 자리였다. 회의는 오전 9시부터 세 시간 반 동안 이어졌다. 개회 인사에 이어 각국 대표의 주제 연설, 공동선언문 채택 순으로 진행됐다. 태국이 의장국을 맡았고, 다음 회의의 의장국은 동티모르로 정해졌다. 이번 회의의 주요 의제는 AI를 비롯한 디지털 전환과 탄소중립 이행에 따른 녹색 전환이다. AI가 단순·반복 업무를 대체하면서 신규 채용이 줄어들고, 청년 등 취약계층이 먼저 영향을 받고 있다. 자동차·철강 등 고탄소 업종의 전환 과정에서 발생하는 충격은 해당 업종을 넘어 지역경제에도 영향을 미친다. 국경과 언어는 달라도 각국이 마주한 과제

는 크게 다르지 않았다. 이런 공통의 과제를 놓고 해법을 모색한다는 점에서 이번 회의의 의미가 컸다.

“모두가 행복하게 일할 수 있는 나라”

김영훈 장관은 수석대표 연설에서 “모두가 행복하게 일할 수 있는 나라”를 고용노동정책의 비전으로 제시하며 ‘노동 있는 산업 대전환’을 상세히 설명했다. 골자는 세 갈래다. 첫째, 「산업전환 고용안정 기본계획」이다. 고용 영향 모니터링, AI 활용 능력을 키우는 직업훈련과 평생학습 강화, 중장년 전직 지원을 아우르는 큰 틀이다. 둘째, 청년이 원하는 일자리다. 첫 취업 지원과 기업 주도 현장훈련을 확대하고, 정부 업무·사회서비스·중소기업 AI 코치 같은 공공 일자리를 새로 발굴한다. 셋째, 중장년의 재출발이다. 산업전환 특화훈련과 일 경험, 취업 알선을 통합한 재취업 지원 서비스를 넓힌다. 인적자원 개발에 관한 대목에서 김장관의 말은

구체적이었다. “AI 분야에서는 내일배움카드를 통한 K-디지털 트레이닝 지원으로 즉시 현장에 투입할 수 있는 실무 인재 1만 명을 양성할 계획이며, 전 국민이 시공간 제약 없이 교육받을 수 있는 온라인 스마트직업훈련플랫폼(STEP)을 구축해 다양한 산업 분야에서 AI 활용 능력이 향상되도록 지원하고 있습니다.” 훈련만으로는 취업에 닿기 어렵다는 판단에서, 대한민국은 국가직무능력표준(NCS) 1,100여개를 개발·보급해 능력 인증의 표준을 세우고, 직업훈련과 일자리 매칭을 한 창구로 있는 ‘고용24’를 통해 통합 경력 증명서 발급 서비스도 제공하고 있다.

포용의 축도 놓치지 않았다. 전 국민 고용보험을 향한 첫걸음으로 보험 적용 기준을 노동시간이 아니라 소득 중심으로 개편하고 있다고

밝혔고, 110만 명을 넘어선 이주노동자의 권익 보호를 위해 외국인 인권리더 지정과 현장 모니터링, 사업장 지도·감독 강화를 추진하고 있음을 알렸다.

공동선언과 양자회담, 태국의 K-청년들

수석대표들은 논의 결과를 담아 공동선언문을 채택했다. 양질의 완전고용, 녹색 및 디지털 기술을 포함한 인적자원 개발, 지속 가능하고 포용적인 사회보장제도 등의 분야에서 협력을 강화하기로 뜻을 모았고, 직업훈련과 노동시장 정보, 일의 미래에 대한 대한민국의 지속적 인 지지에 감사가 명문화됐다. 김 장관은 “아세

“사람을 위한 기술, 존엄을 지키는 노동, 그리고 누구도 배제되지 않는 미래를 향한 진짜 성장을 함께 이루어 나가겠습니다.”



태국 K-청년 간담회

안의 감사 표명을 뜻깊게 생각하며 앞으로도 아세안과의 교류를 확대하는 등 긴밀한 연대를 이어 가겠다”라고 화답했다.

회의 앞뒤로는 양자회담이 촘촘하게 이어졌다. 태국 노동부 장관인 아몬위왓 장관과는 AI 관련 고용·직업훈련 정책과 고용허가제 협조 방안을, 일본 후생노동성 우에노 겐이치로 장관과는 정년 연장에 관한 사회적 대화 방안을 나눴다. 국제노동기구(ILO) 질베르 웅보 사무총장과는 ILO의 주요 고용노동 의제 추진 현황과 한-ILO 협조 방안을 짚었다. 관통하는 주제는 하나였다. 전환의 파고 앞에서 사람을 지키는 노동의 지도를 어떻게 그릴 것인가.

일정의 마지막 날인 8월 28일에는 태국 현지에 취업한 한국 청년들과의 간담회가 열렸다. 장관은 첫 취업 지원을 위한 ‘K-유스개런티’와 ‘(가칭) 플레이그라운드’ 같은 새로운 청년 정책, 해외 취업을 돕는 ‘K-무브 스쿨’, 국내 재취업 지원 등을 소개했다. 아세안이라는 큰 지도 위에서 열린 회의가, 방콕의 한 방에서 대한민국 청년의 이야기로 이어지는 장면이었다.

아세안+3, 함께 묻고 함께 답하기

한국은 아세안과 오랜 시간 협력의 뿌리를 키워 왔다. 2025년 기준 아세안 국가를 대상으로 1조 원(약 7억 달러) 규모의 공적개발원조(ODA) 사업 1,100여 개가 운영되고 있으며, 그중 인적자원 개발을 위한 고용노동 분야 ODA는 350억 원(약 2,440만 달러) 규모로 80여 개 사업이 진행되고 있다. 2013년부터 매년 개최해 온 아세안+3 인적자원개발(HRD) 포럼도 협력의 상징이다. 올해 11월에는 한중일이 3:3:3:1 비율로 조성해 아세안 사무국과



김영훈 장관
연설 바로보기

함께 운영하는 APT 기금을 활용해 포럼이 다시 열린다.

인적 교류의 흐름도 두터워지고 있다. 2026년 현재 국내 노동시장에서 일하는 이주노동자는 110만 명을 넘어섰고, 이들 상당수가 아세안 국가 출신이다. 함께 일하는 사람의 국적이 겹칠수록 정책의 대화도 촘촘해질 수밖에 없다. 김영훈 장관은 연설을 마무리하며 “여기 모인 여러 나라가 각각 직면하고 있는 문제는 우리 모두가 직면하고 있는 문제입니다. 그래서 우리는 새로운 전환의 과정에서 부딪히는 다양한 문제들에 대해 함께 묻고 함께 답을 찾아야 합니다”고 말했다.

방콕에서 채택된 공동선언문은 한 장의 종이지만 그 안에는 14개국 노동시장이 안고 있는 현실과 고민이 담겨 있다. 대한민국이 제시한 ‘노동 있는 산업 대전환’도 그 논의의 한 축을 이뤘다. 다음 회의가 열리는 동티모르에서는 이번 논의가 각국의 정책과 현장에서 어떤 모습으로 이어질지 관심이 모인다.

함께 살아가고 함께 땀 흘려 일하는 동지

안산지청 외국인력팀 김종민 팀장

외국인 이주노동자와 함께 일하는 길을 만들고, 넓히고, 끊기지 않게 잇는 일.
고용노동부 안산지청 외국인력팀은 고용허가제 22년의 현장에서
그 길을 법으로 다지고, 이름으로 이어 왔다. 이주노동자가 일하고 생활하는 현장에서
이들이 지키고자 한 것은 결국 한 가지였다. 서로 다른 언어와 국적을 넘어,
같은 일터에서 함께 살아가는 사람으로 존중받는 일이다.

글 차유미 사진 오충근

법이 사람을 지키는 자리

안산지청 외국인력팀은 안산과 시흥 지역의 사업주와 이주노동자를 대상으로 고용허가제와 관련한 업무를 담당한다. 고용허가제는 내국인 채용이 어려운 중소기업이 합법적으로 이주노동자를 고용할 수 있도록 마련된 제도다. 이주노동자는 점수제를 통해 사업장에 채용돼 입국하고, 팀은 취업 기간의 체류 관리부터 출국과 재입국에 이르기까지 관련 업무를 수행한다. 안산은 고용허가제 초기부터 이주노동자를 많이 고용해 온 대표적인 지역이다. 사업주와의 협조도 비교적 원활하지만, 상시 30인 이하 사업장이 83%에 이르고 노후화된 공단이 많아 근무환경이 매우 좋다고 말하기는 어렵다. 고용허가제가 처음부터 지금과 같은 모습이었던 것은 아니다. 과거 연수생 제도에서는 민간 위탁업체의 불법 수수료 징수와 불법체류 등이 문제로 지적됐다. 이런 폐해를 줄이기 위해 정

부 기관 중심으로 운영되는 제도로 출발했다.

김종민 팀장은 무엇보다 원칙을 강조한다.

“고용허가제는 외국인 노동자가 입국하는 순간부터 출국까지 정부가 관리하는 만큼 철저히 법의 테두리 안에서 업무를 처리하는 것이 중요하다고 생각합니다.”

낮선 땅에 안전한 하루를 놓다

현장을 살피다 보면 제도만으로 해결할 수 없는 문제가 보인다. 안산지역에는 노후화된 공단이 많고, 사업장 건물을 숙소로 사용하는 경우도 적지 않다. 지도점검 과정에서 숙소 시설을 확인한 것이 시설개선 사업의 시작이었다. 안산지청은 지자체의 숙소 관련 재정 지원, 보건소의 방역·위생점검, 소방서의 화재 예방 업무를 연결했다. 각 기관의 역할을 조율하고 사업주 설문조사와 현황 통계를 확인하며 컨트롤 타워 역할을 맡았다.





숙소를 개선하는 과정에서는 사업주의 부담도 함께 살폈다. 외국인 노동자에게 숙소를 제공하는 일은 사업주에게 금전적인 추가 지출이거나 관리의 부담이 될 수 있기 때문이다. 사업주의 부담을 덜면서도 노동자의 거주 만족도를 높이는 것이 중요한 기준이었다. 김종민 팀장은 숙소 개선의 효과를 과장하지 않았다.

“숙소(기숙사) 시설이 개선된다고 해도 혁신적인 변화가 생기는 건 아닙니다. 다만 국내에 머무는 동안 큰 사고 없이 안전하게 생활할 수 있는 공간을 만들고 싶었습니다.”

거창한 변화를 약속하기보다 하루를 안전하게 보낼 수 있는 환경부터 만드는 것이 더 중요하다는 생각이다.

평행선에도 건널 수 있는 길이 있다

올해로 고용허가제는 22주년을 맞았다. 김 팀장은 시행착오를 거치며 제도가 자리 잡았다고 평가하면서도, 앞으로의 방향을 ‘상생’에서 찾는다.

“사업주와 노동자는 이해관계가 다를 수 있지



서로 다른 언어와 문화를 가진 사람들이 같은 일터에서 하루를 살아갑니다 외국인 노동자는 함께 일하는 동료입니다

만, 고용허가제에서는 서로 돕고 이해하는 상생의 가치를 실현했으면 하는 바람입니다.”

서로 다른 이해관계를 가진 사람들이 같은 일터에서 일해야 하는 현실을 인정하는 데서 출발하는 말이다.

현장의 사업주들은 종종 “외국인 노동자가 없으면 사업을 할 수가 없어”라고 말한다. 소위 ‘3D’ 업종을 비롯해 단순 노무 분야에서 이주 노동자가 많은 부분을 담당하고 있기 때문이다. 김 팀장은 이들을 단순히 인력의 대상으로 보지 않는다.

“외국인 이주노동자는 함께 살아가고 함께 땀 흘려 일해야 하는 동지라고 생각합니다.”

1970~80년대 독일의 광산과 병원, 사우디의 건설 현장으로 떠나 땀 흘려 일했던 한국 노동자

들 역시 낯선 나라에서 같은 노동자로 받아들여졌다. 이제는 우리가 그 자리에 서 있다. 서로 다른 언어와 문화를 가진 사람들이 같은 일터에서 하루를 보내는 시대, 그 관계를 동료의 자리로 옮겨가는 것이 김 팀장이 생각하는 상생이다.

함께 일한다는 것

이주노동자를 대하는 태도는 일터 안에서만 끝나지 않는다. 현재 고용허가제의 송출국은 18개국이다. 김 팀장은 이들이 한국에서 어떤 대우를 받았는지가 본국에서 한국을 바라보는 인상으로 이어질 수 있다고 생각한다. 그래서 이주노동자를 대할 때 최대한 성의 있고 친절하게 일하러 한다고 말한다.

“고용노동부에서 외국인 노동자를 대하는 태

도가 대한민국의 인상을 결정짓는다고 생각합니다.”

한 사람을 대하는 태도가 한 나라의 인상으로 이어질 수 있다는 생각이다.

그가 마지막으로 꺼낸 이야기는 자신과 함께 일하는 직원들에 관한 것이었다. 고용허가제 업무는 민원이 많고 전화도 많으며 사건·사고도 끊이지 않는 업무지만, 묵묵히 일하는 직원들에게는 고생한다는 말 한마디가 잘 전해지지 않는다고 했다. 그저 함께 일하는 직원들에게 “고생한다”는 말 한마디가 건네졌으면 좋겠다는 것이다. 이주노동자를 법의 테두리 안에서 보호하고, 안전한 하루를 만들고, 같은 일터의 동료로 바라보는 일. 결국 그 모든 일은 사람을 대하는 태도에서 시작된다.



다시 설계하는 노동의 시간

시니어노동은 지금

OECD에 따르면 회원국의 평균 고용률은 55~59세 75.7%, 60~64세 56.5%, 65~69세 26.4%다. 고령층의 경제활동이 늘면서 각국은 일하는 기간뿐 아니라 일하는 방식도 함께 바꾸고 있다. 각국 정부에서는 고령층의 노동시장 참여를 높이기 위한 제도를 마련하고 있다. 정년과 재고용 연령을 조정하고, 근무 형태와 직무 선택지를 다양화하고, 재교육을 지원한다. 달라지는 중장년 지원 정책에 대해 알아본다.

글 송송이 자료 OECD, 서울연구원 「세계도시정책동향」 등



● 일본

만 70세까지 취업 기회를 넓히다

일본은 「고령자고용안정법」에 따라 65세 까지 안정적인 고용을 확보하기 위한 조치를 기업에 의무화하고 있다. 정년을 65세 이상으로 정하거나 계속고용제도를 도입하는 방식이다. 2021년부터는 70세까지 취업 기회를 확보하기 위한 조치도 기업의 노력의무로 추가했다.

후생노동성에 따르면 2025년 65세까지 고용확보 조치를 시행한 기업은 99.9%에 이른다. 70세까지 취업확보 조치를 시행한 기업은 34.8%였다. 계속고용제도를 도입한 기업이 가장 많았고, 정년을 연장하는 기업도 이어지고 있다.



고령층의 근무 형태도 다양하다. 65~69세 고용자 가운데 파트·아르바이트 비중은 49.0%로 정규직보다 높다. 일본은 정년 연장과 함께 근무시간과 고용 형태를 조정하는 방식으로 고령층의 계속 근로를 지원하고 있다.

● 프랑스

연금 수급 연령 조정과 고용을 함께 보다

프랑스는 2023년 연금개혁을 통해 법정 연금 수급 연령을 단계적으로 높이기로 했다. 당초 62세였던 연령은 출생연도에 따라 올라가며 1969년생부터 64세가 적용될 예정이었다. 다만 2025년 말 제도 조정으로 인상 일정이 일부 변경됐다. 2026년 9월부터 적용되는 기준에 따르면 1965년생은 63세, 1966년생은 63세 3개월, 1967년생은 63세 6개월, 1968년생은 63세 9개월, 1969년생부터는 64세가 법정 연금 수급 연령이다. 연금제도 변화와 함께 고령층의 고용을 유지하는 것도 과제다. 근로시간을 줄이거나 계약 형태를 조정해 경력을 이어갈 수 있도록 하고, 연금과 근로소득을 함께 고려할 수 있는 제도를 마련하는 방식이 논의되고 있다.

● 싱가포르

2026년 정년 64세로

싱가포르는 「퇴직 및 재고용법」에 따라 정년과 재고용 연령을 단계적으로 높여왔다. 2026년 7월 1일부터 최소 퇴직 연령은 64세, 재고용 연령은 69세가 됐다. 정부는 2030년까지 각각 65세와 70세로 높일 계획이다. 정년을 맞은 노동자가 일정 요건을 충족하면 고용주는 재고용을 제안해야 한다. 재고용이 어려운 경우에는 일정 요건에 따라 지원금을 지급한다. 기업에는 고령 노동자의 고용을 지원하는 고령자 고용 크레딧도 제공한다. 직무 재설계와 유연근무제를 도입하는 기업을 지원하는 워크프로(WorkPro)도 운영한다. 스킬스퓨처(SkillsFuture)를 통해서도 개인의 직무교육과 재교육을 지원한다. 고령층이 기존 일자리를 유지하거나 새로운 직무로 이동할 수 있도록 고용과 교육을 함께 지원하는 구조다.

● 독일

연금과 계속 근로를 함께 설계하다

독일의 법정 연금 수급 연령은 단계적으로 높아져 2031년까지 67세가 적용된다. 2026년에는 1961년생부터 출생연도에 따라 66세 6개월의 연금 수급 연령이 적용되고, 1964년생부터는 67세가 적용된다. 독일은 연금 수급 연령 조정과 함께 계속 근로를 지원하는 제도도 운영한다. 유연연금(Flexirente)을 활용하면 연금과 근로를 병행할 수 있어 개인의 상황에 따라 근로시간과 은퇴 시점을 조정할 수 있다. 50세 이상 고령자의 재취업을 지원하는 정책도 시행해 왔다. '이니셔티브 50플러스'는 지역과 기업의 협력을 통해 직업훈련과 재취업을 지원한다. 독일의 정책은 연금 제도와 노동시장 정책을 연계해 고령층의 경제활동 기간을 늘리는 데 초점을 두고 있다.

1

‘글로벌 잡매칭데이’ 개최

고용노동부와 한국산업인력공단은 9월 16일 서울가든 호텔에서 해외취업을 희망하는 청년과 해외기업을 연결하는 ‘2026 글로벌 잡매칭데이’를 개최했다. 이번 행사에는 9개국 32개 기업이 참여해 IT·금융·기계·항공 등 다양한 분야에서 국내 청년을 채용하고, 현장 면접과 채용설명회, 1:1 취업컨설팅, 선배 멘토링 등을 통해 해외 취업 준비와 채용을 지원했다. 양 기관은 K-Move스쿨과 해외취업정착지원금 등을 통해 올해 4,700명의 해외취업을 지원할 계획이다.



2

제43회 전국장애인기능경기대회 부산서 개최

고용노동부와 부산광역시는 9월 15~18일 부산 벡스코 등 3곳에서 제43회 전국장애인기능경기대회를 개최했다. 전국 17개 시·도 대표 477명이 41개 직종에서 기량을 겨뤘으며, 입상자에게는 상금과 메달, 국가기술자격 기능사 시험 면제 혜택을 준다. 특히 2027년 핀란드 헬싱키에서 열리는 국제장애인기능올림픽대회 국가대표 선발전도 함께 진행한다. 진로·취업박람회와 직업체험, 인식개선 행사 등도 마련해 장애인의 직업역량과 기술의 가치를 알리는 계기가 됐다.



3

고용노동부·양대 노총, 청년 노동 타운홀 개최

고용노동부는 9월 15일 한국노총·민주노총과 서울에서 ‘청년 노동 타운홀 미팅’을 열고 청년들의 노동 현장 목소리를 들었다. 대학생·취업준비생과 정규·비정규직, 프리랜서 등 70여 명은 청년이 원하는 양질의 일자리 부족, 고용형태·기업 규모에 따른 임금·복지·안전 격차, AI 전환에 따른 고용불안 등을 제기했다. 고용노동부는 청년의 일할 기회를 확대하고 노동권을 두텁게 보장하며, 노동계·청년과의 소통을 이어가겠다고 밝혔다.



4

포괄임금·고정OT 오남용 기획감독

고용노동부는 9월 15일부터 약 두 달간 포괄임금·고정 OT 오남용 기획감독을 실시해 ‘공짜노동’ 근절에 나선다. 제조업·정보통신업·전문·과학·기술서비스업 등 익명신고가 많은 업종을 중심으로 실제 연장·야간·휴일근로수당 미지급과 근로시간 관리 실태를 점검한다. 상반기에는 101개 사업장을 감독해 34곳의 수당 미지급을 적발했다. 법 위반 시 시정지시·사법처리하고, 임금체계 개선 컨설팅도 연계한다.



5

한국기술교육대와
국방전직교육원 통합 추진

고용노동부와 국방부는 전역 예정 군인의 직업훈련과 취업지원을 강화하기 위해 한국기술교육대와 국방전직교육원의 통합을 추진한다. 통합으로 전역 예정 군인은 STEP 온라인 훈련과 국민내일배움카드의 약 3만 개 직업훈련 과정, 고용24와 전국 102개 고용복지+센터의 취업지원 서비스를 보다 쉽게 이용할 수 있게 된다. 양 부처는 군인 특화 전직지원 기능을 유지하고 직원의 견수령과 노동조건 보호를 원칙으로 9월 통합추진단을 구성, 연내 세부 통합방안을 마련할 계획이다.



6

작업장 안전디자인 개선
우수사업장 방문

김영훈 고용노동부 장관은 9월 16일 CJ제일제당 부산 공장을 방문해 작업장 안전디자인 적용 현장을 점검했다. 안전디자인은 색채·표지·동선 등을 활용해 고령자·외국인 노동자 등이 위험정보를 직관적으로 인지하도록 작업환경을 개선하는 방식이다. CJ제일제당은 지게차와 보행자 동선을 분리하고 바닥·비상구의 시인성을 높였다. 김 장관은 “조심하라”는 통제만으로는 한계가 있다며 시스템과 환경이 돕는 안전으로 전환하고 우수 사례를 산업현장에 확산하겠다고 밝혔다. 정부는 안전디자인 비용의 50~70%, 최대 1억 원을 지원한다.



7

‘고용24’ 통합경력증명서
한 달간 1만4천여 건 발급

7월 29일 개시한 고용24 통합경력증명 서비스가 한 달간 통합경력증명서 14,514건을 발급하고 구직신청서 104,109건 작성에 활용됐다. 이 서비스는 여러 기관에 흩어진 경력·자격·교육·훈련 정보를 한곳에서 확인하고 증명서를 발급하거나 이력서에 자동 입력할 수 있다. 기업도 증명서의 발급번호·QR코드로 경력을 확인할 수 있다. 11월부터 민간취업플랫폼과 경력정보 연계를 추진하고, 2027년까지 프리랜서 경력·어학성적 등으로 정보를 확대할 계획이다.



8

일자리 으뜸기업 100곳 선정 및
유공자 118명 포상

고용노동부는 9월 10일 ‘2026 대한민국 일자리 으뜸기업 인증식’과 ‘일자리창출 지원 유공 정부포상 수여식’을 열고 일자리 으뜸기업 100곳과 유공자 118명을 선정·포상했다. 으뜸기업은 2025년 고용증가율이 10.0%로 20인 이상 전체 사업장 2.3%보다 4배 이상 높았고, 이직률은 0.8%로 낮았다. 정부는 으뜸기업에 금융·조달·산재예방 등 혜택을 제공하고 전용 채용관을 운영해 우수 일자리 확산과 인재 채용을 지원할 계획이다.



인생에는 조연이 없다, 주연만 있을 뿐

배우 윤경호

연기 인생 28년 차, 배우 윤경호에게는 ‘주연’과 ‘조연’을 나누는 기준이 없다.

그저 자기 자리에서 최선을 다해온 시간이 있을 뿐이다.

무명의 시절을 지나 이제는 대체 불가한 이름이 되기까지 그가 걸어온 이야기를 들어본다.

글 하경현 경향신문 기자 사진 눈컴퍼니, SBS·넷플릭스 공식 스틸컷

대체불가의 이름 ‘배우 윤경호’

1999년 연극으로 데뷔한 배우 윤경호는 올해로 연기 28년 차를 맞았다. 하지만 실제 우리가 그를 기억하는 기간은 얼마 되지 않는다. ‘어, 정말 최근 작품에서 많이 보기 시작했는데?’ ‘연기를 시작한 지 얼마 되지 않았나?’라는 궁금증이 달리는데, 알고 보면 거의 30년 연기에 몸을 던진 배우다.

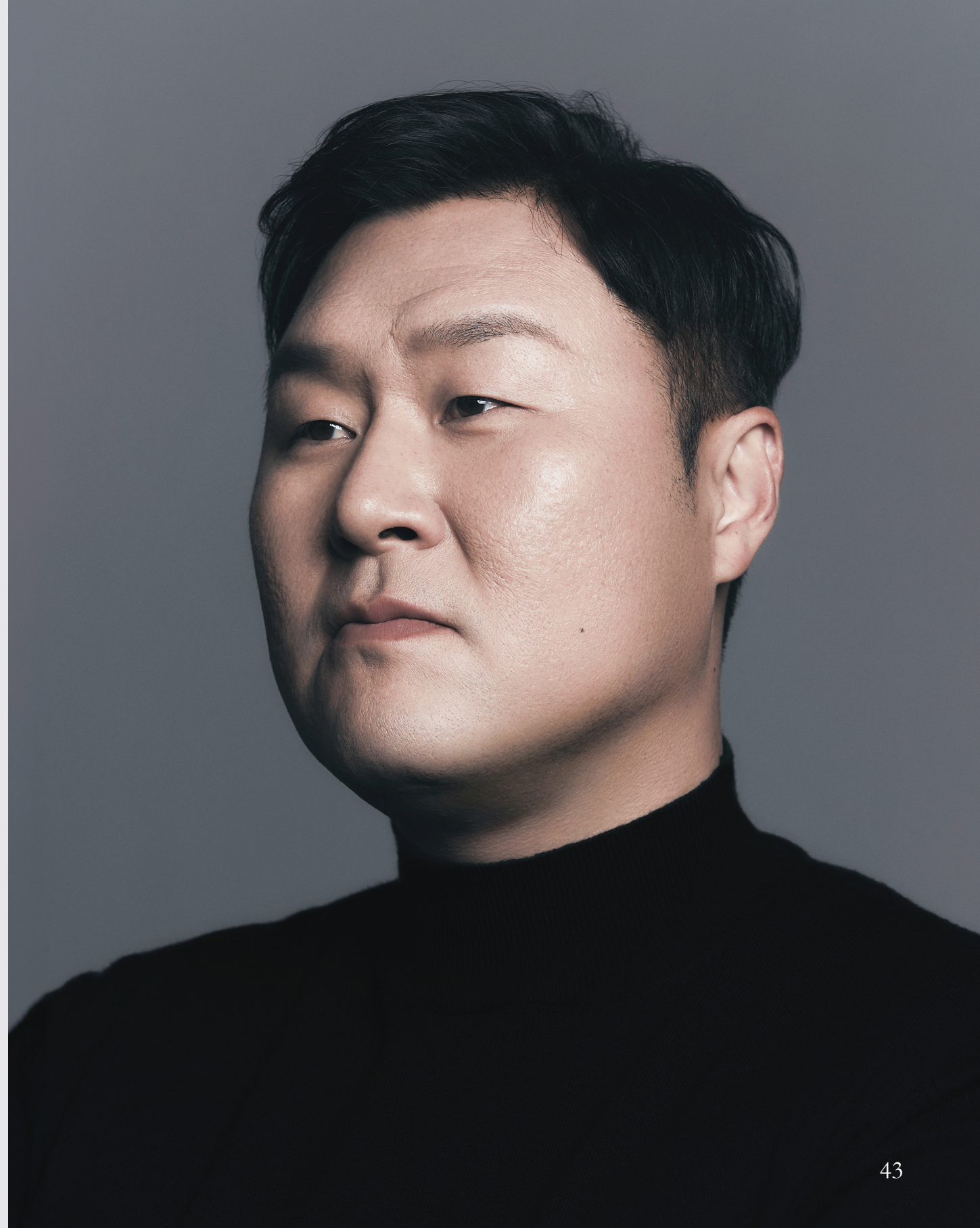
그의 경력은 마치 소설의 ‘기승전결’처럼 네 단락으로 구분할 수 있다. 1999년 연극 <맹진사댁 경사>로 경력을 시작해 2006년 영화 <구세주>로 영화, 드라마로 구분되는 ‘매체 연기’에 데뷔하기까지의 기간. 그리고 2006년부터 갖은 역할로 부지런히 뛰다 그의 이름 석 자를 알린 2016년 드라마 <쓸쓸하고 찬란하神-도깨비>의 김우식 역까지. 그리고 그 이후 10년, 대중에 다양한 모습을 보이다 지난해 <중증외상센터>의 한유림으로 관심의 중심에 서기까지의 기간. 지난해부터 영화 <좀비탈>까지 인

기를 얻어 주연급 연기자로 흥행을 주도하는 배우가 된 지금. 지금의 윤경호는 2026년에서 빼놓을 수 없는 이름이 됐다. 올해만 해도 영화 <휴민트>, <메소드 연기>, <타짜: 벨제붓의 노래>, <크로스 2>, 드라마 <취사병 전설이 되었다> 등에 등장했다.

“팬분들의 진심 어린 응원이 뭉클할 때가 많은 요즘입니다. 최근 드라마 <김부장> 때문에 팬 사인회를 할 기회가 있었는데 그때 받은 편지를 집에 와서 소리 내어 읽었어요. 하나 같이 울컥했던 것 같습니다.”

최근 윤경호는 김부장(소지섭)의 절친한 친구이자 동료 박진철 역을 연기했다. 해병대 출신으로 싸움에 능한 고수라는 설정도 있었지만, 딸과 아내 앞에서만큼은 ‘사랑꾼’의 모습을 보이는 반전 매력이 눈길을 끌었다.

“통쾌함과 사이다로서의 매력이 있었던 것 같아요. 보통 드라마는 ‘주인공이 빌런을 잘 상대할 수 있을까?’하는 조마조마함이 있잖아요.



그런데 ‘김부장’의 주인공들은 막강해요. 싸움과 거리가 멀어 보이는 동네 아저씨들이 알고 보니 무시무시한 사람들이었던 거죠.”

캐릭터에는 배우의 희로애락이 담긴다

박진철의 역할은 다른 역과 다르게, 그가 아빠이기에 그리고 가족의 삶을 지키려는 아빠였기에 더욱 가슴 근처에 갖다 놓고 연기할 수 있었다. 학창 시절 연극영화과를 택하고, 연극과 드라마 그리고 영화를 가리지 않았던 윤경호는 2012년 결혼하고 2015년 큰딸을 가졌다. 이제 막 드라마, 영화 연기를 시작했지만,



당시 그의 배역은 ‘순경 1’ ‘형사’ ‘노숙자’ ‘방송국 PD’ 등 직업으로만 불리고 있었다.

“당시 연기 외에도 아르바이트만도 서른 가지 넘게 했던 것 같아요. 저 혼자일 때는 그냥 버티면 된다고 생각했는데, 아이가 태어나니 ‘내 꿈 때문에 아이를 배고프게 만들 수 있지 않을까’하는 생각으로 고민이 많았어요. 그때 연기를 그만둬야 하는 건지 매일 밤잠을 자지 못했습니다.”

그때 만난 작품이 <군함도>였다. 아픈 역사를 가진 작품을 연기하면서 당시 몸무게인 103kg을 69kg으로 34kg 감량해야 했다. 달걀흰자 2개, 방울토마토 5알, 아몬드 5개, 고추 2개로 하루 네 끼를 먹었다. 당시를 돌아보면, 오랜 무명 생활에 지치고, 혹독하게 단련해야 하는 배우란 직업이 버거워 포기하고 싶었다고 회상한다. 그러나 태어나지 않은 딸에게 미안한 마음으로 마지막으로 해보자고 한 작품이 디딤판이 됐고 이어 <도깨비>를 만나면서 다시 일어나게 됐다.

“여러 영화나 드라마, 연극을 보면 극 중 인물의 희로애락이 담깁니다. 인생이라는 작품 역시 각자의 희로애락으로 완성된다고 생각해요. 저도 한때 마음처럼 일이 잘 풀리지 않을 때가 있고, 제가 별 가치가 없다고 느꼈지만 그럴수록 ‘내 삶의 주인공은 나야’라는 생각으로 마음을 다잡았습니다. 그렇게 온전히 스스로를 아끼고 인정해 주니 어느 순간 드라마틱하게 행복하고 감사한 때가 찾아오더라고요.”

끝내 해피엔딩을 맞는 주인공처럼

이미지 역시 마찬가지다. 1980년생인 그는 선이 굵은 외모 때문에 초창기에는 이른바 ‘이미지 캐스팅’으로 악역을 연기할 때가 많았다. 하지만 <중증외상센터> 이후로 변화가 왔다. 그가 연기한 한유림은 극 중 백강혁(주지훈)에



내 삶의 주인공은 나다 무명의 시간을 버티게 한 건 결국 스스로를 놓지 않는 마음이었다

대한 미움을 가지고 있었지만, 백강혁이 딸을 살려내자 그의 가장 든든한 지원군이 된다. 그 와중 그의 귀여운 매력도 부각했다.

그런 이유로 최근에는 ‘수다쟁이’ ‘귀엽다’는 이미지가 그를 대표한다. <김부장>의 홍보 과정에서는 물론이고, 유재석과 함께한 웹 예능 <핑계고>에서도 그 매력이 배가했다. 과거에는 길에서 만나면 그를 흠칫흠칫 바라보며 두려워했던 시선들이, 이제는 적극적으로 다가오며 살갑게 맞이하는 분위기로 바뀌었다.

“거창할 수도, 단순할 수도 있는 이야기지만, 저도 제 일에 최선을 다하고 있습니다. 작품에

들어가면 모든 상상력과 직·간접적인 경험을 바탕으로 인물을 준비합니다. 스스로 가장 잘 표현할 방법을 계속 찾는 거죠. 현장의 감독님, 동료 배우들과도 논의하면서 부단히 노력해 저만의 배역을 만듭니다.”

윤경호는 처음부터 주연을 자처하지 않았다. 그저 연기하고 싶었고, 살고 싶었고, 딸에게 부끄럽지 않고 싶어 노력했다. 그의 부단한 노력은 결국 대중을 움직였고, 뜨거운 인기를 체감하는 지금이 됐다. 막이 오르고, 무대가 열리고, 카메라가 돌아가기 시작하면 그 누구도 주연, 조연이 없다. ‘노력하는 사람’과 ‘그렇지 않은 사람’이 있을 뿐이다. 윤경호의 인사가 <월간 내일> 독자들에게 더욱 뿌듯한 이유다.

“끝내 해피엔딩을 맞는 주인공처럼 <월간 내일>을 읽어주시는 여러분에게도 행복한 순간이 찾아왔으면 좋겠습니다. 항상 보내주시는 관심에 감사드립니다. 더 열심히 달리고, 꾸준히 노력하는 배우 윤경호가 되겠습니다.”

보이지 않는 마음의 신호를 읽다

감성인식기술전문가



한 드라마에서 '감정 위치'를 차고 생활하는 주인공의 일상이 그려졌다. 기쁠 때나 슬플 때처럼 감정의 변화가 커지는 순간, 위치가 심박 등 생체 데이터를 분석해 현재의 감성 상태를 화면에 표시하는 것이었다. 드라마처럼 현실에서도 가능할까? 물론이다. 사람의 표정과 음성, 생체정보 등을 분석해 감성 상태를 인식하는 기술은 실제로 연구되고 있다. 이러한 기술을 연구하고 개발하는 사람이 바로 '감성인식기술전문가'다.

글 차유미 자료 한국고용정보원 임금직업포털 위크피디아, 한국전자통신연구원(ETRI) 일러스트 AI GENERATED



사람의 감성을 기술로 인식

감성인식기술전문가는 인간의 감성을 인지하고, 그 결과를 바탕으로 상황에 맞는 서비스를 제공하는 기술을 연구한다. 얼굴 표정이나 이미지, 음성뿐 아니라 생체정보와 행동 정보 등 여러 데이터를 활용한다. 각각의 정보를 분석해 감성 상태를 파악하고, 인공지능과 결합해 사용자의 상황에 적합한 서비스를 구현하는 것이 주요 업무다.

활용 분야는 교육과 돌봄, 건강관리, 콘텐츠 등으로 넓어지고 있다. 학습자의 반응을 살펴 교육 서비스를 개선하거나, 이용자의 상태를 고려한 돌봄 서비스를 개발하는 데 관련 기술을 활용할 수 있다. 이용자의 감성 상태를 고려해 음악이나 콘텐츠를 추천하는 서비스도 사례로 꼽힌다. 최근에는 텍스트와 음성, 영상처럼 서로 다른 형태의 정보를 함께 처리하는 멀티모달 인공지능이 발전하면서 감성 정보를 활용하는 연구도 이어지고 있다.

기술만큼 사람을 이해하는 능력도 필요

이 직업을 준비하려면 인공지능과 소프트웨어, 데이터 분석에 대한 지식이 필요하다. 영상과 음성 데이터를 처리하고 분석하는 방법, 센서를 이용해 필요한 정보를 수집하는 방법 등을 익히면 업무를 이해하는 데 도움이 된다. 사람의 행동과 심리를 살펴보는 능력도 중요하다. 같은 표정이나 목소리라도 상황에 따라 의미가 달라질 수 있기 때문이다. 감성인식 과정에서 다루는 데이터에는 개인의 상태나 특

성을 추정할 수 있는 정보가 포함될 수 있다. 따라서 개인 정보 보호와 데이터 윤리에 대한 이해도 갖춰야 한다. 어떤 정보를 수집할지, 수집한 정보를 어떤 목적으로 활용할지 살피면서 이용자의 권리를 고려하는 태도가 필요하다. 사람을 위한 기술을 만드는 만큼 기술적 역량과 함께 책임감도 중요한 직업이다.

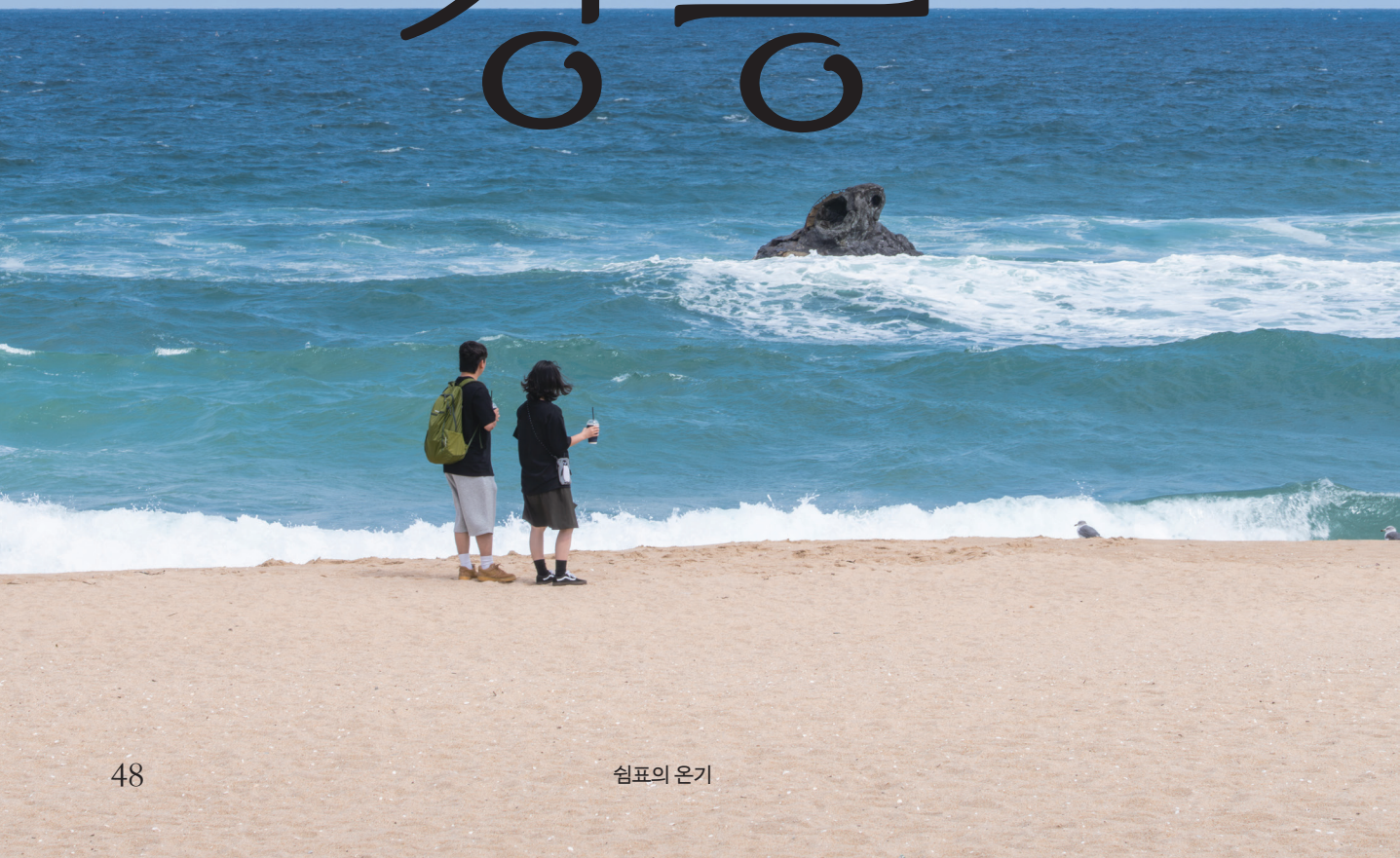
인공지능을 배우고 사람을 관찰하는 것부터

감성인식기술전문가가 되기 위해 특정 전공을 반드시 선택해야 하는 것은 아니다. 다만 인공지능·컴퓨터공학·전자공학·소프트웨어 등 관련 분야를 공부하면 필요한 기술을 익히는 데 도움이 된다. 프로그래밍과 데이터 분석을 배운 뒤 음성이나 영상 데이터를 활용한 인공지능 프로젝트를 직접 진행해 보는 것도 좋은 방법이다. 심리학이나 인간공학처럼 사람의 행동과 특성을 다루는 분야를 함께 공부하는 것도 도움이 된다.

관련 기업이나 연구기관의 인공지능·감성인식 연구를 살펴보고 프로젝트나 교육 과정에 참여하면서 경험을 넓힐 수도 있다. 평소 사람의 행동과 감성에 관심이 많고 인공지능을 활용해 새로운 서비스를 만드는 일에 흥미가 있다면 작은 프로젝트부터 시작해보자. 인공지능과 데이터에 대한 전문성을 쌓고 사람을 이해하는 시선을 함께 기르는 것, 이것이 감성인식기술전문가를 준비하는 좋은 출발점이 될 수 있다.

파도와 커피 향이 빚어낸 계절
무해한 산책록

강릉



여름의 뜨거움이 가시고 서늘한 바람이 불어올 때, 강릉의 풍경도 조금씩 표정을 바꾼다.
질푸른 바다와 세월을 품은 고택, 잔잔한 호수, 그리고 깊어가는 계절만큼이나 감미로운 커피 향까지.

강릉은 유명한 곳보다 마음에 남는 장면이 많은 도시다.
계절이 완전히 옷을 갈아입는 길목, 강릉에서 즐기는 가을 산책.

글 김주희 사진 오충근

감미로운 가을 한 잔, 안목카페거리

강릉의 가을은 커피 한 잔에서 시작된다. 바다를 바라보고, 파도 소리를 듣고, 천천히 한 모금. 안목의 가을은 그렇게 여유롭게 번져간다. 안목카페거리에 들어서면 바다를 향해 열린 카페들이 즐비하다. 여름의 안목이 활기찬 바다를 품고 있다면, 가을의 안목은 조금 더 느긋하다. 한층 낮아진 햇살이 수면 위에 길게 번지고, 선선한 바람이 카페 안팎을 오간다. 바다 소금을 더한 시그니처 커피나 고소한 커피콩빵 등 특색 있는 메뉴를 골라보는 재미도 있다. 꾸덕한 크림이 흘러내리듯 올라가거나 카카오 파우더가 소복이 내려앉은 음료는 바다를 배경으로 사진에 담기에도 좋다. 커피 한 잔을 앞에 두고 파도를 바라보다 보면 어느새 시간이 느려진다. 굳이 일정을 채우지 않아도 좋다. 안목에서는 이런 느슨한 시간이 꽤 근사하다.

커피 한 잔으로 시작한 여유를 따뜻한 한 끼로 이어가 보자. 강릉을 대표하는 별미, 초당순두부는 담백하고 고소한 풍미가 매력적이다. 따끈한 순두부에 간장 양념을 곁들여 먹다 보면 속이 편안해지고 마음도 한결 차분해진다. 네모난 두부를 튀겨 치즈와 으깬 두부를 더한 두부떡볶이와 은은한 단맛의 초당순두부 젤라토 등 트렌디한 메뉴도 즐길 수 있다.

취향 따라 골라 만나는 강릉 바다

강릉에서는 바다를 고르는 일에도 취향이 필요하다. 해안선을 따라 조금씩 자리를 옮길 때마다 바다의 표정도 달라지기 때문이다. 그래서 강릉에서는 어디로 갈지보다 어떤 바다를 만나고 싶은지를 먼저 생각해도 좋다. 어떤 바다를 선택할지는 온전히 여행자의 몫이다. 그날의 마음이 이끄는 곳에 머물러보자. 같은 바다라도 여행자의 기분에 따라 전혀 다른 풍경으로 다가올 테니까.



카페에 앉아 바다를 오래 바라보고 싶다면 안목해변으로 향해보자. 커피 향과 파도 소리가 나란히 이어지는 풍경은 강릉을 여행하는 가장 감각적인 방법 중 하나다. 조금 더 고요한 바다를 원한다면 송정해변이 잘 어울린다. 해송 사이로 불어오는 바람을 맞으며 걷다 보면 복잡했던 마음도 가벼워진다. 탁 트인 풍경 앞에서 시원한 바다를 마주하고 싶다면 경포해변도 좋다. 넓게 펼쳐진 백사장과 수평선이 만드는



장대한 풍경은 바라보는 것만으로도 가슴을 열어준다. 반면 주문진으로 발걸음을 옮기면 조금 더 생생한 동해의 표정을 만날 수 있다. 항구와 어촌의 풍경이 어우러진 바다에서는 관광지의 풍경과는 또 다른 강릉의 일상을 엿볼 수 있다.

고택과 정원이 품은 온기 속으로, 선교장

바다의 푸른 풍경을 뒤로하고 조금 안쪽으로 들어서면 강릉은 오래된 시간의 얼굴을 보여준다. 조선시대 상류 주택의 모습을 간직한 선교장은 고택과 정원이 어우러진 고즈넉한 공간이다. 단정한 기와지붕과 낮은 담장, 오래된 나무가 만들어내는 풍경 사이로 계절의 기운이 은은하게 내려앉는다.

선교장을 거닐 때는 서둘러 다음 장소로 향하지 말 것. 고택의 처마 끝에 머문 하늘을 바라보고, 마당을 가로지르는 바람의 움직임을 느끼며 천천히 걸어보자. 계절을 머금은 나무와 정갈하게 가꿔진 정원이 어우러져 걸음을 옮길 때마다 새로운 장면이 펼쳐진다. 오래된 공간이지만 그곳에서 마주하는 가을빛만큼은 매년 새롭다. 전통문화 체험을 비롯해 고택의 멋을 가까이에서 느낄 수 있는 다양한 프로그램도 운영된다.

문학의 향기를 따라가고 싶다면 허균·허난설헌 기념공원을 추천한다. 두 문인의 삶과 작품을 기리는 공간을 천천히 거닐며 강릉이 품어온 문화적 풍경을 만나볼 수 있다. 화려한 볼거리 대신 고요한 정원과 오래된 나무, 문장과 사유가 머무는 공간에 잠시 마음을 내려놓아보자. 강릉의 매력은 이렇게 조용한 장소에서 한층 더 깊어진다.

잔잔한 호수와 만난 느긋한 오후, 경포호

강릉 여행을 느긋하게 마무리하고 싶다면 경



파도가 부서지는 소리,
로스팅된 원두의 깊은 향,
바람에 실려 오는 바다 냄새
여행은 그렇게 마시는 것이 아니라
느끼는 것에서 시작된다



포호로 향해보자. 바다와 가까이 자리한 경포호는 파도 대신 잔잔한 수면 위로 계절의 풍경을 담아낸다. 호숫가를 따라 걷다 보면 하늘과 나무가 물 위에 포개지고, 바람이 스칠 때마다 수면 위 풍경도 가만히 흔들린다.

자전거를 타고 둘러보는 것도 좋다. 호수 주변으로 자전거길이 이어져 있어 가족, 연인, 친구와 나란히 페달을 밟기 좋다. 1인용부터 2인용, 가족이 함께 탈 수 있는 다인승 마차형 자전거까지 다양하게 대여할 수 있어 여행 인원에게 골라 탈 수 있다. 바람을 가르며 달리고, 나뭇잎이 살랑이는 길을 지나며 살아 숨 쉬는 자연의 한가운데로 들어선 듯한 기분을 느낄 수 있다. 호수 둘레길은 약 4km. 한 바퀴를 돌아보

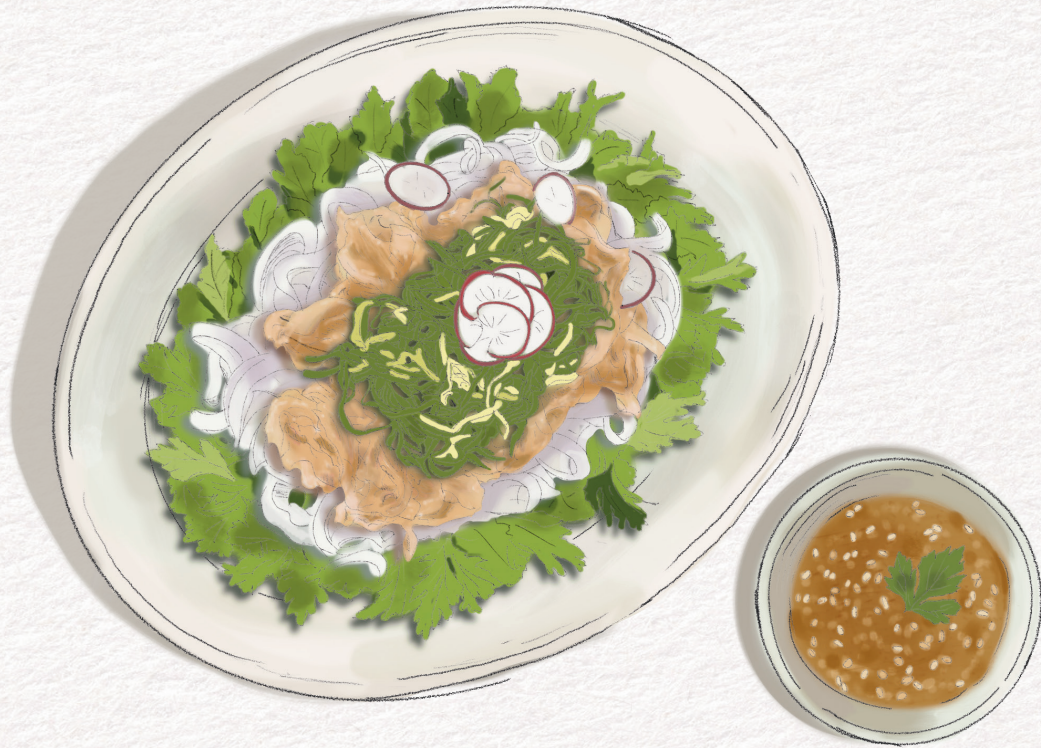
며 달리는 동안 시시각각 달라지는 풍경을 만나게 되는데, 늦은 오후라면 노을이 호수 위로 번지는 순간까지 머물러보자. 하루의 마지막 햇살이 수면 위에 길게 내려앉으며 여행의 끝을 아름답게 장식해 준다.

바다에서 시작해 고택과 정원을 지나 호수에 이르는 길. 커피 한 잔을 마시고, 마음에 드는 해변을 골라 걷고, 오래된 공간을 거쳐 호수 앞에 이르면 강릉을 여행하는 또 다른 방법이 보인다. 많이 보고 바쁘게 움직이기보다, 마음에 드는 장면 하나에 오래 머무는 것. 가을이 깊어지는 어느 날, 조금 느린 속도로 강릉을 만나보자. 서두르지 않았기에 더 선명해지는 하루, 강릉의 가을은 그렇게 완성된다.





깨즙 수육 편채



곱게 간 참깨에 겨자·식초·설탕·간장을 더한 참깨 소스는
어떤 재료와도 잘 어울리고 어떤 술과도 부담 없이 곁들일 수 있는 편안한 맛이다.

계절마다 제철 재료를 곁들이면 같은 소스로도
봄·여름·가을·겨울의 한 접시를 자연스럽게 완성할 수 있다.

글과 레시피 김희은 셰프 일러스트 냉무

10월 한가위 즈음이면 온 가족이 둘러
앉아 송편을 빚던 때가 생각난다. 방앗
간에서 고소하게 볶아 온 참깨를 절구
에 곱게 갈아 황설탕과 섞어 소를 만들
고, 그 소를 한가득 품어 빚어내던 뽀얀
송편. 그 따뜻했던 기억 때문인지, 참깨
를 주재료로 한 소스는 내게 무척이나
익숙하고 편안한 맛이다. 고소한 향이
입안에 번질 때면 어린 시절의 한가위
풍경과 가족이 함께했던 시간이 자연
스레 겹쳐진다. 그래서인지 거창하게
마음먹고 만드는 음식보다는 그날그날
손 가는 대로 똑딱 만들어 먹는 요리에
참깨 소스를 자주 곁들이곤 한다.
갑자기 집안에 손님이 올 일이 생기거
나 남은 자투리 채소, 선호하는 해산물
이나 육류 등 그 어떤 재료와도 잘 어
울리는 요리로, 화이트 와인부터 전통
주, 막걸리까지 두루 잘 어울려 특별한
날에도 평범한 날에도 부담 없이 내놓
기 좋은 요리다.

근사한 접시에 큼지막한 포션으로 담
아내면 충분히 하나의 메인 요리가 되
고, 따로 주인공이 있는 날에는 곁들임
이 되기도 한다.
계절이나 함께하는 술에 따라 맛을 조
금씩 달리하는 재미도 있다. 여름이면
톡 쏘는 겨자를 더해 산뜻하게 즐기고,
목직한 막걸리와 함께할 때면 산미를
조금 더해 입맛을 돋운다.
샤부샤부용으로 얇게 준비한 고기는
부드럽게 익을 정도로만 가볍게 데쳐



글과 레시피를 보낸 김희은 셰프는
미술랭 1스타 레스토랑 '소울'을 이끄는
오너 셰프로 일상적인 식재료와 장 문화를
현대적인 감각으로 섬세하게 풀어냈다.

내고, 고기를 데쳐 낸 육수는 버리지
않고 조금 더 졸여 맛을 응축한 뒤 겨
자를 풀고 곱게 빻은 참깨와 식초, 설탕,
간장을 더한다. 새콤하게, 혹은 조
금 더 고소하게 그날의 입맛에 맞춰 간
을 조절하면 어렵지 않게 참깨 소스가
완성된다.

이 '초' 간단 소스는 신기할 만큼 계절
에 착착 붙는다. 봄이면 돌나물과 두릅
을, 여름이면 미나리와 죽순을, 가을이
면 버섯과 배를, 겨울이면 사과와 봄동,
참나물을 넉넉히 곁들인다. 같은 소스
라도 그때그때 가장 맛있는 재료를 더
하는 것만으로 한 접시에 자연스럽게
계절을 담아낼 수 있다.

사계절 내내 주방과 한 몸이 되어 살아
가는 내게 이 소스를 활용한 요리는 사
랑하지 않을 수 없는 존재다. 어렵지 않
게 만들 수 있고 어떤 재료와도 자연스
럽게 어우러지며, 계절이 바뀔 때마다
또 다른 한 접시가 되어 주니 말이다.

깨즙 수육 편채

계량 1 큰술 = 15g 1 작은술 = 5g 1 컵 = 250mL

재료

소고기 샤부샤부용 한우 설도 500g,
대파 1대, 마늘 2쪽, 통후추 5알,
월계수 잎 1장

채소 재료 숙갓, 깻잎, 적양파, 적채
약간씩

깨즙 소스 쇠고기 육수 6T, 간 깨 8T,
연겨자 1.5T, 진간장 3T, 사과식초 3T,
설탕 3T, 다진 마늘 1T, 후추 약간

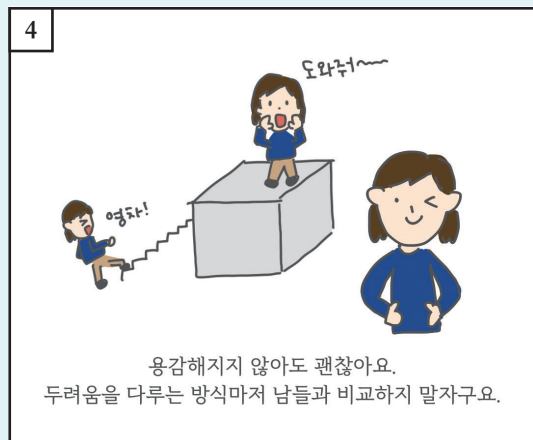
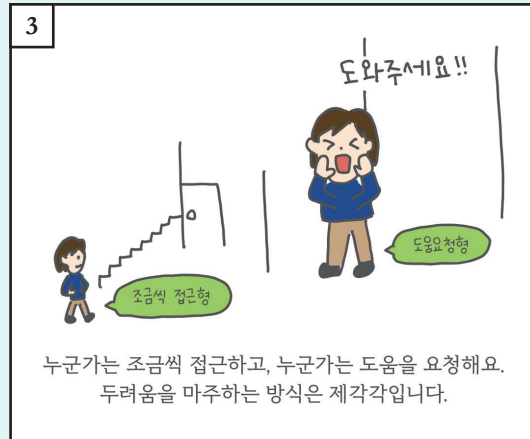
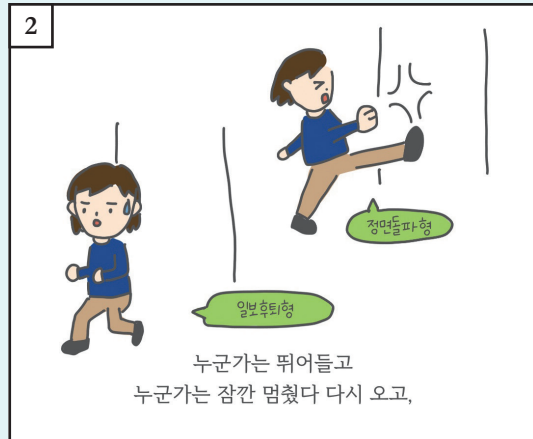
부재료 레디시, 식용꽃 등

이렇게 만들어요!

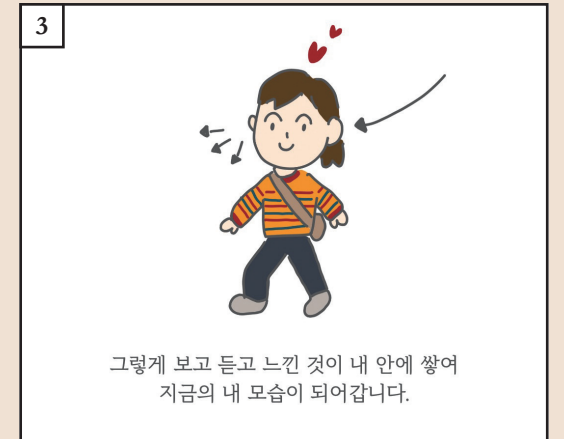
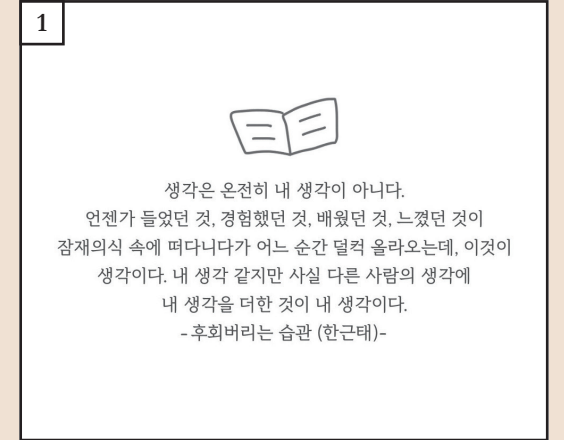
- ❶ 쇠고기는 소금, 후추로 밑간해 둔다.
- ❷ 냄비에 물 500mL와 대파 흰 부분, 마늘, 통후추, 월계수 잎을 넣고 물이
끓어오르면 (고기를) 살짝 데친다. 데친 물은 불순물을 제거하여(면포 이용)
'육수용'으로 따로 보관한다.
- ❸ 숙갓은 어린잎 위주로 손질하고, 깻잎은 돌돌 말은 후 적채와 함께 곱게 채 썬다.
- ❹ 양파는 얇게 채 썰고 매운맛이 강하면 찬물에 담가 매운 향을 제거한다.
- ❺ 볼에 분량의 깨즙 소스 재료를 넣고 고루 섞는다. 연겨자가 잘 풀리도록 액상
재료를 넣어 가며 섞는다. 개운한 맛을 위해 고운 청양고춧가루를 가미해도 좋다.
- ❻ 완성 접시에 곁들임 채소와 데쳐 낸 고기를 차게 준비해 담고 소스는 따로 낸다.

두려움을 다스리는 방식

글. 그림 할리오니(@HALIONI)



나를 만드는 문장들



독자 후기

「월간 내일」은 독자 여러분의 관심과 참여로 함께 만듭니다.

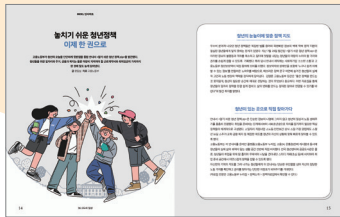
매호 「월간 내일」을 읽고 느낀 점을 남겨주세요.

소중한 의견을 보내주시는 분 중

추첨을 통해 소정의 상품을 보내드립니다.



[MOEL 인사이드]



청년들이 놓치지 않고 다양한 청년정책을 챙길 수 있는 안내지가 발간되었다고 하니 반가운 소식입니다. 그리고 보니 정책의 성공이란 그 정책이 무엇인지 올바르게 이해시키는 일이 우선이라는 생각이 듭니다. 모쪼록 앞으로도 이처럼 다양한 노동정책에 대한 이해를 돕는 안내서가 발간되길 바랍니다.

- 이영민 독자님

[내일의 일]



온라인 세상이 점점 커지는 오늘날, '디지털 장의사'는 이 시대가 만들어낸 또 하나의 직업이네요. 과거의 흔적이 한 사람의 오늘을 과도하게 붙들지 않도록 돕는다는 것이 이 직업의 중요한 의미라고 생각합니다. 누구나 온라인에 흔적을 남기며 살아가는 시대인 만큼, 앞으로 그 역할과 중요성도 더욱 커지지 않을까 싶네요.

- 이민정 독자님

[글로벌 통신]



주 4일제를 도입한 배경과 함께 경쟁력을 유지하는 비결, 노사 만족도까지 두루 두루 살펴보는 기회가 되었던 것 같네요. '하루 덜 일하는 복지'가 아니라, 생산성 혁신과 일하는 패러다임의 재설계라는 관점에서 살펴보고, 우리가 타산지석으로 삼아야 할 점은 무엇인지도 잘 고찰해 본 것 같습니다.

- 이지훈 독자님

「월간 내일」 구독 및 구독 해지 방법

- 1 「월간 내일」 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.



「월간 내일」과 함께 하는 QUIZ

「월간 내일」 2026년 10월호를 읽고 독자 퀴즈에 응시해 보세요!

정답자 중 추첨을 통해 커피 쿠폰을 보내드립니다.

독자 여러분의 많은 참여를 바랍니다.



정부가 2026년 8월 28일 발표한 「청년 성장단계별 종합투자 추진전략」에 따르면, 청년 한 명이 0세부터 만 34세까지 받을 수 있는 최대 지원금액은 얼마일까요?

- ① 약 9,800만 원 ② 약 1억 2,300만 원
③ 약 1억 9,582만 원 ④ 약 2억 3,500만 원

HINT. 출생·양육 → 교육 → 구직 → 자산 축적 → 주거 → 혼인에 이르는 성장단계별 지원을 모두 합산한 값으로, 출생에서 자립까지 받을 수 있는 최대 수혜액입니다.(14~17p 참고)



2026년부터 시행되는 제도로 상시근로자 50~100인 미만 사업체가 중증장애인 고용을 늘리면 1인당 매달 지원금을 주는 장려금의 명칭은 무엇일까요?

- ① 장애인 신규고용장려금 ② 장애인고용장려금
③ 장애인고용개선장려금 ④ 장애인 표준사업장 지원금

HINT. 기존 장애인 의무고용률을 이행하지 못한 중견 규모(상시근로자 50인 이상 100인 미만)의 사업주가 2026년부터 중증장애인 근로자를 신규로 채용하여 고용 상황을 향상시킨 경우, 중증장애인 남성 근로자 월 35만 원, 중증장애인 여성 근로자 월 45만 원을 최대 12개월간 지급하는 장려금입니다.(18~21p 참고)



참여방법 | 이벤트는 QR코드를 통해 응모하실 수 있습니다.

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

※ 참여기간

2026년 10월 19일(월)까지

※ 당첨자에게 별도로 연락드립니다.

9월호 당첨자 축하드립니다!

최○한(7233)	서○화(0613)	김○정(5671)
양○유(3830)	김○숙(4451)	최○희(2560)
이○훈(2979)	서○훈(4176)	임○영(0632)