

NEW SET-UP!
희망찬 새해, 새 출발!

월간 내일

두근두근
2023
새로운 시작

Go!Go!

청년을 위해 새롭게 출발하는
고용노동부 청년보좌역 및 2030 자문단
인터뷰를 24p에서 만나보세요!

트렌드 캐치업

고용노동정책, 이렇게 달라집니다

내일로 붙업

초능력 롱 감별사들과 만드는 커피

날마다 레벨업

나도 해볼까? 미라클 모닝



다시 새로운 시작입니다!

한해가 저물고 새로운 해가 밝았습니다.

우리는 또 다시 새로운 시작점에 섰네요.

지금 우리 각자가 서있는 지점은 다 다르겠지요.

다른 사람과 비교하지 말고

오직 나의 길과 방향을 한번 찾아보기로 해요.

두근두근 설레는 토끼의 해,

올해 우리에게는 어떤 멋진 일이 펼쳐질까요?

2023년에도 고용노동부는

국민 여러분의 든든한 내일을 위해

변함없이 힘차게 뛰겠습니다.

모두 새해 복 많이 받으세요!

월간 내일

새해가 밝았어요!

고용노동부와 함께 NEW SET-UP!

Contents



Chapter 1 트렌드 캐치업!

- 08 **1교시**
숫자로 보는 2023년
고용노동정책 변화들
- 12 **2교시**
2023년 고용노동정책
이렇게 달라집니다 : 취업지원 편
- 16 **3교시**
2023년 고용노동정책
이렇게 달라집니다 : 청년 편
- 20 **4교시**
2023년 고용노동정책
이렇게 달라집니다 : 안전관리 편
- 24 **내일이 만난 사람**
고용노동부 청년보좌역 및 2030 자문단





Chapter 2 내일로 불업!

- 34 뉴 스타트**
인생 3모작, 꿈에 날개를 달다
- 시니어 인지 놀이 지도 전문 강사 임혜진
- 38 청년꿈터**
터널의 끝에서 발견한 한줄기 빛
- 국민내일배움카드 우수사례자 홍자이
- 42 굿&굿 오피스**
수많은 선을 그어가다 보면
언젠가 완벽한 원이 되듯이
- 에이피알
- 46 더불어 세상**
초능력 공 감별사들과 함께 만드는
특별하고 따스한 커피
- 커피지아
- 50 고용노동 뉴스**



Chapter 3 날마다 레벨업!

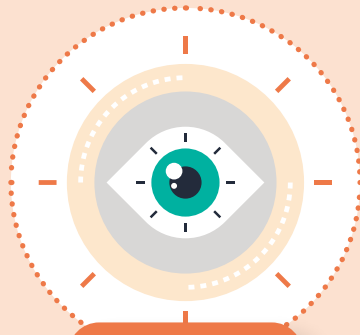
- 62 미디어 속 노동읽기**
드라마 <재벌집 막내아들> 속
흥미로운 노동법 이야기
- 66 JOB툰**
난나의 취준일기
- 68 디지털휴먼**
디지털 트윈 쉽게 이해하기
- 70 주말에 뭐 할래?**
토끼 큐레이션+가족 큐레이션
- 74 직장인생활백서**
나도 한번 해볼까?
미라클 모닝
- 76 채널 MOEL**
반가운 얼굴들과 함께 생각하는
고용노동 이슈
- 78 그린 리추얼**
캔 크러시 챌린지
- 80 내일스타그램**



고용노동부 소식지 <내일>

통권 강남 라 00389(통권 572호) 발행처 고용노동부 발행인 고용노동부 장관 편집위원 고용노동부 대변인

주소 세종특별자치시 한누리대로 422 정부세종청사 11동 전화 044-202-7782 홈페이지 www.moel.go.kr 웹진 www.labor21.kr 기획·제작 큐라인



Chapter 1

트렌드



우리 함께 세상 읽기

2023년 고용노동정책, 이렇게 달라집니다

새로운 해가 시작되면
새로운 시대 흐름에 발맞춰
고용노동부의 정책에도
여러 가지 변화가 생깁니다.
취업지원, 청년, 안전관리 등
분야별로 차근차근 알려드릴게요!

숫자로 보는 2023년 고용노동정책 변화들

새로운 해를 맞이하여 2023년의 고용노동정책에는 어떤 변화들이 있을까요?
바뀐 변화를 쉽게 파악할 수 있도록 변화된 고용노동정책 주요소식을 숫자로 살펴봅니다.



플랫폼 종사자 특화훈련

5년 내 최대 3회까지 전액 지원

2023년부터 플랫폼 종사자의 직무능력향상, 근로권익보호 등을 지원하기 위한 플랫폼 종사자 특화훈련이 시행됩니다.

플랫폼 종사자 및 플랫폼 종사 희망자는 국민내일배움카드를 발급받아 맞춤형 특화 훈련에 참여할 수 있으며, 직무능력향상 내용과 직종별 유해위험요인, 사고유형, 업무계약 등 산업안전-근로권익보호 내용을 학습할 수 있습니다. 훈련생의 비용부담을 최소화하기 위해 훈련비는 계좌유효기간(5년) 내 최대 3회까지 전액 지원하며, 4회 수강부터는 10% 자부담이 부과됩니다.



K-Digital Training, 반도체 등

총 23개 직종, 첨단산업 및 디지털 분야까지 훈련분야 확대

AI, 클라우드 등 디지털 분야 직업훈련사업인
K-Digital Training이 반도체, 차세대 디스플레이, 신재생에너지 등 첨단산업 분야까지 확대됩니다.



K-Digital Training은 KT, 삼성, 카카오 등 디지털 분야 선도기업, 민간 혁신훈련기관 등이 직접 과정을 설계·운영하는 기업 맞춤형 직업훈련으로, 2023년 K-Digital Training 훈련과정은 기존 디지털 분야뿐만 아니라 첨단산업 분야 선도기업 등 양질의 훈련기관들을 적극 발굴해 나갈 예정입니다.

기존 지원직종

디지털 분야 22개 직종

- AI, 클라우드, 핀테크, 사물인터넷, 인공지능 등 디지털 신기술 분야



2023년 지원직종

첨단산업 및 디지털 분야 23개 직종

- (기존) AI, 클라우드, 핀테크, 사물인터넷, 인공지능 등 디지털 신기술 분야
- (추가) 반도체, 신재생에너지, 차세대 디스플레이, 드론, 에코업 등 첨단산업 분야

* 기존 국기 직종 통폐합(22개→18개)
+ 첨단산업 직종 추가(5개)





청년도전지원사업

최대 300만 원 지원

고용노동부는 구직을 포기한 구직단념청년 지원에 힘쓰고 있습니다. 청년도전지원 사업은 장기간 교육이나 취업활동을 하지 않고 있는 청년들이 노동시장에 참여할 수 있도록 구직의욕 고취 및 자신감 강화를 위한 맞춤형 프로그램입니다.

단기 프로그램으로 진행되던 청년도전지원사업이 2023년 1월 1일부터 중장기 특화 프로그램을 추가 도입해 운영하고 참여 청년에 대한 지원수준도 확대됩니다.

기존	2023년
단기(1~2개월) 프로그램	5개월 중·장기 프로그램 추가
20만 원의 인센티브	단기 프로그램 50만 원, 중장기 프로그램 최대 300만 원(참여수당 250만 원, 이수 인센티브 50만 원) 지원





국민취업지원제도 확대

구직촉진수당 최대 **40만 원** 추가지원

조기취업성공수당 잔여 구직촉진수당의 **50%** 지급

미취업 청년, 저소득층, 경력단절여성 등 취업취약계층에게 맞춤형 취업지원서비스와 생계안정을 지원하고 있는 국민취업지원제도! 국민취업지원제도의 주요한 지원수당인 구직촉진수당과 조기취업성공수당이 2023년도부터 확대됩니다.



2023년 최저임금

9,620원

2023년 1월 1일부터 최저임금이 시간급 9,620원으로 인상됩니다. 일급으로 환산하면 8시간 기준 76,960원, 주 근로시간 40시간 기준 월 환산액은 2,010,580원(월 환산 기준시간 수 209시간, 주당 유급주휴 8시간 포함)입니다.

최저임금은 모든 사업장에 동일하게 적용되며, 「근로기준법」상 근로자라면 고용형태나 국적에 관계없이 모두 적용됩니다. 다만, 수습사용중인 자로서 수습사용한 날부터 3개월 이내인 자는 최저임금액의 10%를 감액할 수 있습니다.

2023년 고용노동정책 이렇게 달라집니다 : 취업지원 편

모든 국민의 든든한 고용안전망이 되어줄 취업지원 정책!
2023년에는 이렇게 달라집니다.





구직자를 위한 고용안전망 국민취업지원제도 개선

취업을 준비하는 국민들에게 많은 관심을 받고 있는 국민취업지원제도는 2021년부터 미취업 청년, 저소득층, 경력단절여성 등을 대상으로 맞춤형 취업지원서비스와 생계안정을 동시에 지원해오고 있습니다. 그간의 시행 노하우를 바탕으로 올해 한층 개선된 국민취업지원제도를 선보입니다.

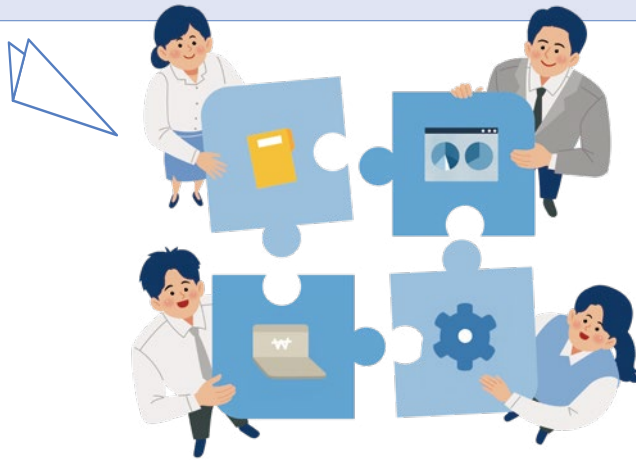
✓ 시행일 : 2023년 1월

구직촉진수당 확대

2023년도부터는 국민취업제도의 참여자의 생활 안정을 도모하기 위해 더욱 합리적으로 지원제도를 개선했습니다. 먼저 I 유형 참여자에게 매월 50만 원씩 6개월 지원하던 구직촉진수당이 확대됩니다. 기본 50만 원의 구직촉진수당에 부양가족(만 18세 이하, 만 70세 이상, 중증장애인) 1인당 10만 원씩, 최대 40만 원을 추가로 지원하는 방안입니다.

조기취업성공수당 확대

더불어 구직자의 빠른 취업을 위해 구직촉진수당 수급 3회 이내 취업시 50만 원을 지급하던 조기취업성공수당도 확대됩니다. 2023년부터는 취업활동계획 수립 후 4개월 이내 조기취업시 조기취업성공수당을 잔여 구직촉진수당의 50%만큼 지급합니다. 아울러 조건부 수급자가 취업에 성공했을 경우 취업성공수당 50만 원이 신설되었습니다.



패키지 구독형 원격훈련 도입

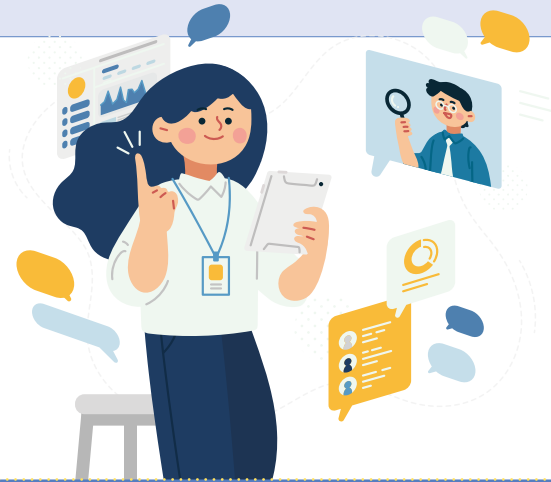
기존에 원격훈련을 실시하면서 정부지원을 받기 위해서는 사업주가 훈련기관의 개별 훈련과정을 단건으로 계약하고 근로자는 훈련과정을 전부 수강해야만 했습니다. 하지만 2023년부터는 근로자가 직접 다양한 훈련과정 중 원하는 훈련과정을 선택할 수 있고, 필요한 내용만 골라서 수강할 수 있는 패키지 구독형 원격훈련이 도입됩니다. 이제 사업주는 훈련기관의 다양한 훈련과정을 패키지로 계약할 수 있습니다. 패키지 계약된 훈련과정 중 근로자는 원하는 훈련과정만 선택하여 필요한 내용만 골라 들어도 훈련비를 지원받을 수 있게 됩니다.

✓ 시행일: 2023년 1월

사회보험사각지대 해소사업 지원대상 확대

2023년부터 사회보험사각지대해소 사업 지원 대상이 확대됩니다. 2022년 230만 원 미만이었던 지원 대상자의 월 보수요건을 완화하여 월평균 보수 260만 원 미만의 근로자, 예술인, 노무제공자에 대해 사회보험료를 지원합니다. 예술인·노무제공자의 경우 고용보험료에 한해 지원되며 종사자 부담분에 한해 10인 이상 사업의 경우에도 고용보험료를 지원받을 수 있게 됩니다.

✓ 시행일: 2023년 1월



기업 자체훈련 탄력운영제 도입

개별 기업에게 필요한 훈련을 적시에 제공할 수 있도록 ‘기업 자체훈련 탄력운영제’를 도입합니다. 기존에는 기업 자체훈련의 경우 훈련비를 지원받기 위해서는 개별 훈련과정 건별로 한국산업인력공단에 훈련개시 5일 전까지 인정신청을 해야 했고, 훈련내용의 직무 관련성과 훈련강사의 전문성 등을 입증받아야 했습니다. 훈련과정을 인정받은 후에도 훈련 실시신고를 별도로 해야 했고, 훈련 중에 강사 등을 변경하고자 하는 경우에도 별도 승인이 필요하여 기업이 적시에 필요한 교육훈련을 하기 어려웠습니다. 하지만 2023년부터는 자체훈련을 희망하는 기업은 연간 훈련계획만 수립하여 제출하면 되고, 개별 훈련과정별로 승인을 받지 않아도 훈련결과에 따라 훈련비를 지원받을 수 있게 됩니다.

✓ 시행일: 2023년 1월

능력개발전담주치의 도입

중소기업의 든든한 훈련 지원 파트너로 ‘능력개발전담주치의’가 운영됩니다. 능력개발전담주치의는 훈련이 필요한 중소기업을 찾아내고, 중소기업에게 다양한 정부지원 훈련사업 안내, 중소기업 재직자 역량강화에 필요한 맞춤형 훈련과정 개발과 훈련 컨설팅을 지원합니다. 훈련이 필요한 중소기업은 언제든지 한국산업인력공단 지부·지사에 설치된 ‘중소기업 인재혁신 지원센터’를 찾아 능력개발전담주치의의 도움을 받을 수 있습니다.

✓ 시행일: 2023년 1월

2023년 고용노동정책 이렇게 달라집니다 : 청년 편

가장 왕성하게 성장할 기대주들!
청년을 위한 고용노동정책은 어떻게 달라질까요?
알기 쉽게 요점만 짚!



청년내일채움공제 제도 개편

고용노동부는 노동시장에 신규로 진입하는 청년이 중소기업에서 장기근속하여 초기 경력을 형성하도록 지원하기 위해 청년내일채움공제 사업을 시행하고 있습니다. 2023년부터 제도를 개편하여 5인 이상 50인 미만 제조업·건설업에 신규 취업한 청년을 지원 대상으로 합니다. 청년, 기업, 정부 각각 2년간 400만 원을 적립하며, 그간 기업적립금액 중 일부를 정부에서 지원하였으나, 2023년부터는 기업이 전액 부담하도록 제도가 변경됩니다.

✓ 시행일 : 2023년 1월 1일

기존 지원 직종	2023년 지원 직종
- 5인 이상 중소기업 - 청년 300만 원, 기업 300만 원, 정부 600만 원 * 기업부담 금액 중 정부 지원 비율 (30인 미만) 100% (30-49인) 80% (50-199인) 50%	- 5인 이상 50인 미만 제조업·건설업 - 청년 400만 원, 기업 400만 원, 정부 400만 원 * 기업부담 금액 중 정부 지원 비율 없음

청년일자리도약장려금 지원기간 연장 및 지원수준 확대

청년들이 안정적으로 일할 수 있는 일자리를 지원하기 위해 2023년부터 청년일자리도약 장려금의 지원기간이 늘어나고, 지원수준도 높아집니다. 5인 이상 우수지원 대상기업에서 취업애로청년*을 정규직으로 채용 후 6개월 고용 유지시 2년간 최대 1,200만 원을 지원합니다. 사업 참여 신청 전 3개월 내에 청년을 먼저 채용한 경우에도 지원이 가능합니다.

✓ 시행일 : 2023년 1월 초

* **취업애로청년이란?** 6개월 이상 실업, 고졸 이하 학력, 국민취업지원제도 참여 후 최초 취업, 청년도전지원사업 수료, 최종학교 졸업 후 고용보험 가입기간이 1년 미만인 청년 등

청년도전지원사업 프로그램 다양화 및 지원수준 확대

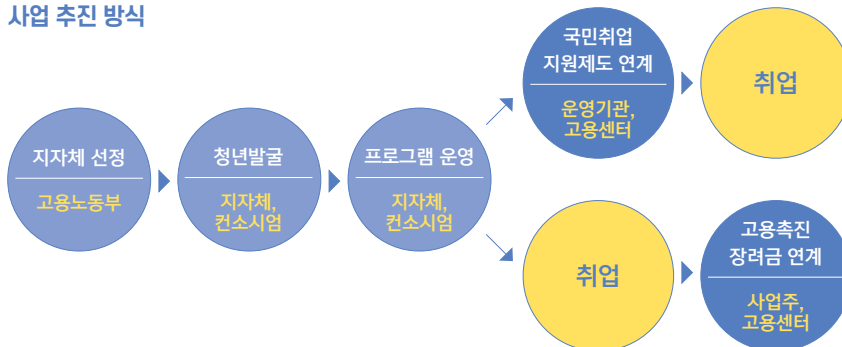
구직단념청년 등을 발굴하여 노동시장 참여 및 취업촉진 지원을 위해 구직의욕 고취 및 자신감 강화를 위한 맞춤형 프로그램을 제공하는 청년도전지원사업이 더욱 강화됩니다. 기존 1~2개월의 단기 프로그램만 운영했던 것과는 다르게 2023년부터는 5개월 이상의 중·장기 특화프로그램을 추가적으로 도입합니다. 참여 청년에 대한 지원수준도 확대됩니다. 단기프로그램 이수 시 50만 원의 인센티브를 지급하고, 중장기 프로그램을 이수 시 최대 300만 원(참여수당 250만 원, 이수 인센티브 50만 원)을 지급합니다.

✓ 시행일 : 2023년 1월 1일

2023년 청년도전지원사업 안내

지원 대상	최근 6개월간 취업 및 교육·직업훈련 참여 이력이 없고, 구직단념청년 문답표 확인 결과 21점 이상인 청년(만 18~34세) 등	
지원 불가 대상자	고용보험 가입자, 국민취업지원제도 참여 중인 자, 고등학교 또는 대학교 재학 중인 자, 대학교 휴학 중인 자, 대학교 졸업 예정 또는 졸업 유예 중인 자	
지원 내용	단기 프로그램	인센티브 50만 원
	중장기 프로그램	참여수당 250만 원(50만 원×5개월) + 인센티브 50만 원

사업 추진 방식



구직단념청년 문답표

구직의욕을 알아볼 수 있는 구직단념청년 문답표입니다. 상담자의 재량 점수 10점까지 합쳐 30점 만점 중에 21점 이상을 획득하면 청년도전지원사업의 대상이 될 수 있습니다. 스스로 체크하고 지원 대상 여부를 확인해보세요.

향후 1년 이내, 대학 혹은 대학원 진학을 위해 준비 중입니까?	1점	①아니오 ②예
향후 1년 이내, 취업하고 싶은 직업분야(혹은 기업)가 있습니까?	1점	①아니오 ②예
향후 1년 이내, 취업을 위해 직업훈련 프로그램 또는 현장실습에 참여할 의향이 있습니까?	1점	①아니오 ②예
연봉이 기대에 못 미쳐도, 경력개발을 위해 우선 취업할 의사가 있습니까?	1점	①아니오 ②예
정규직이 아니더라도, 경력개발을 위해 우선 취업할 의사가 있습니까?	1점	①아니오 ②예
본인의 학력 및 전공(기술)과 일치하지 않는 취업기회가 주어진다면, 새로운 도전을 위해 우선 취업할 의사가 있습니까?	1점	①아니오 ②예
취업의 어려움으로 인해 초조하거나 불안함을 느낀 적이 있습니까?	1점	①예 ②아니오
취업의 어려움으로 인해 잠시 쉬고 싶다고 생각한 적이 있습니까?	1점	①예 ②아니오
취업의 어려움으로 인해 목표했던 기업을 포기한 적이 있습니까?	1점	①예 ②아니오
최근 6개월 이내 자격증을 취득하거나, 취득을 위해 시험을 본 경험이 있습니까?	1점	①아니오 ②예
최근 6개월 이내 일을 한 경험(일의 종류, 고보취득여부 등과 관계없이)이 있습니까?	2점	①없음 ②있음
최근 6개월 이내 직업훈련 외에 대학이나 민간기관에서 운영하는 취업지원프로그램(이력서, 자기소개서, 면접 클리닉 등)에 참여한 적이 있습니까?	1점	①없음 ②있음
최근 6개월 이내 가사 또는 육아를 전담하신 적이 있습니까?	1점	①아니오 ②예
최근 6개월 내 취업박람회, 직업박람회 등 채용행사에 참석해본 적이 있습니까?	2점	①없음 ②있음
최근 6개월 내, 입사서류(이력서, 자기소개서 등)를 작성해 제출해본 적이 있습니까?	1점	①없음 ②있음
최근 6개월 이내 시·군·구청 등 공공기관의 일자리센터 혹은 민간 직업소개업체에 방문한 적이 있습니까?	2점	①없음 ②있음
최근 6개월 이내 직업성성검사 등 직업심리검사를 받아본적이 있습니까?	1점	①없음 ②있음

2023년 고용노동정책 이렇게 달라집니다 : 안전관리 편

안전이 시대의 중요 키워드로 급부상하고 있습니다.
안전한 일터를 만들기 위한 고용노동부의 노력을 알아봅니다.

산재사고
취약부문
집중관리
합니다!



건설업 안전관리자 선임 공사 규모 확대

‘건설업 안전관리자 선임 공사 규모 확대’에 대한 공사금액에 따른 차등 시행이 2023년 7월 1일자로 종료됩니다. 이에 따라 착공하는 공사금액 50억 원 이상의 현장에서는 반드시 안전관리자를 선임해야 합니다.

✓ 시행일 : 2023년 7월 1일



건설업 기초안전보건교육 내용 개편

건설 일용근로자의 효과적 산재예방을 위해 건설업 기초안전보건교육의 내용이 달라집니다. 건설업 신규 근로자에게 실제 현장의 위험요인과 예방조치, 근로자 권리의무 중심으로 교육을 제공합니다. 사업주는 건설 일용근로자를 채용할 때 근로자로 하여금 안전보건교육을 이수하도록 하여야 합니다.

✓ 시행일 : 2023년 1월 1일

교육 내용	시간
가. 건설공사의 종류(건축·토목) 및 시공 절차	1시간
나. 산업재해 유형별 위험요인 및 안전보건조치	2시간
다. 안전보건관리체제 현황 및 산업안전보건 관련 근로자 권리의무	1시간

굴착기 안전기준 신설

굴착기는 건설업 사망사고가 가장 많이 발생하는 기계·장비입니다. 최근 3년간 건설업 기계·장비 사고사망자 293명 중 63명이 굴착기로 인한 사망이었죠. 부딪힘, 맞음, 깔림·뒤집힘 등 가장 빈번한 유형의 사망사고 예방을 위하여 7월부터 신설된 굴착기 안전기준이 시행됩니다. 다만, 달기구에 해지장치가 사용되는 등 작업 중 인양물의 낙하 우려가 없는 등 일정 기준을 충족하는 경우에는 굴착기를 사용하여 화물 인양작업을 할 수 있도록 규제를 합리화하였습니다.

✓ 시행일 : 2023년 7월 1일

굴착기 안전기준 주요내용

- ① 작업 전 후사경 및 후방영상표시장치 등의 부착·작동상태 확인
- ② 버킷, 브레이커 등 작업장치 이탈방지용 잠금장치 체결
- ③ 운전원 안전띠 착용 의무화 규정을 신설



근로자의
건강권을
보
호
합 니 다!



OEM 위탁제조사 MSDS 제출 및 비공개심사 허용

2023년 1월부터 화학물질 또는 혼합물을 OEM* 방식으로 제조하는 경우, MSDS** 제출 및 비공개심사 주체는 위탁자가 됩니다. 이에 따라, 화학물질 또는 혼합물을 OEM방식으로 위탁하여 제조하는 자는 자신의 명의로 MSDS를 제출하거나 비공개심사를 신청할 수 있습니다. 단, 위탁자가 MSDS를 제출한 경우, 수탁자가 취급근로자들에게 적절한 안전조치를 이행할 수 있도록 제출번호를 부여받은 MSDS를 수탁자에게 제공해야 합니다. 위탁자가 MSDS를 제출하거나 비공개 승인을 받은 경우 수탁자는 해당 제품에 대해 MSDS를 제출하지 않아도 됩니다.

* (Original Equipment Manufacturer) 위탁자의 의뢰에 따라 위탁자의 상표를 부착하여 판매할 상품을 제작하는 업체 또는 그러한 생산방식

** (Material Safety Data Sheets) 화학물질 또는 혼합물의 제품명, 공급자, 용도, 유해 위험성, 구성성분 및 취급방법 등을 기재한 취급설명서

시행일: 2023년 1월



관리대상 유해물질 추가 지정

2022년 10월 18일부터 생식독성물질 8종을 관리대상 유해물질로, 이 중 7종은 특별관리물질로 하는 내용으로 안전보건규칙이 개정되었습니다. 이에 따라 사업주는 관리대상 유해물질은 밀폐 또는 국소배기장치, 보호구 지급·착용지도 등 예방조치 의무를 이행해야 하며, 특별관리물질은 반드시 '생식독성'이 있음을 고지하고, 취급에 관련 내용을 기록·보존하는 등의 조치를 취해야 합니다. 시행은 공포 후 1년이 경과한 2023년 10월 19일부터이므로, 시행일 전에 필요한 조치(국소배기장치 설치 등)를 해야 합니다.

시행일 : 2023년 10월 19일

추가 지정된 생식독성물질

- ① 2-니트로톨루엔특별
- ② 디부틸 프탈레이트특별
- ③ 벤조(a)피렌특별
- ④ 시클로헥실아민
- ⑤ 와파린특별
- ⑥ 포름아미드특별
- ⑦ 산화붕소특별
- ⑧ 사붕소산 나트륨(무수물, 오수화물)특별

청년이 직접 말하는 청년을 위한 변화

고용노동부 청년보좌역 임소형
2030 자문단 박수인·이화섭·송재민



* 본 촬영은 방역지침을 준수하여 진행되었습니다.

고용노동부는 정책에 대한 제언과 청년 여론 수렴 및 전달, 정책 참고 사항 발굴 등의 역할을 위해 고용노동부 청년보좌역과 2030 자문단을 꾸렸습니다. 2030 자문단장이기도 한 임소형 청년보좌역과 2030 자문단의 박수인 고용분과 위원장, 이화섭 노동분과 위원장, 송재민 산안분과 위원장을 만나 청년이 말하는 '진짜 필요한 이야기'를 들었습니다.





임소형 청년보좌역 겸 2030 자문단장

Q _ 이번 청년보좌역 및 2030 자문단 활동에 어떤 계기로 지원하게 되셨는지 궁금합니다.

임소형 청년보좌역(2030 자문단장) | 지난 7년여 동안 KTV 국민방송(한국정책방송원)에서 기자로 일했습니다. 정부 부처와 정책 현장 곳곳에서 정책 기사를 전달했어요. 저는 특히 고용노동정책에 관심을 두고 많은 기사를 보도했습니다. 정부 정책을 국민에게 쉽게 알리기 위한 고민을 이어왔죠. 그동안 정부 소식과 정책을 국민에게 알리는 데 중점을 뒀었는데요. 앞으로 청년보좌역으로서 국민, 특히 청년의 목소리를 정부에 전달하는 데 중점을 두고 정책소통 가교 역할을 하고 싶습니다.

이화섭 노동분과 위원장 | 대학 졸업 이후 직장생활에 뛰어들며 노동, 특히 노동의 질에 관심을 두게 되었습니다. 현재 공공기관에서 일하고 있는데 가끔 성과가 제대로 측정되는지,

보상이 공정하게 분배되는지에 대한 의문을 가졌어요. 공공기관에서조차 이런 의문이 드는데 일반 기업은 더 할 수도 있다는 생각이 들었죠. 이런 문제의식에서 출발해 좋은 노동이 좋은 사회를 만든다고 믿게 되었습니다. 자연스러운 관심이 기관에 노동조합을 설립하는 데 도움도 되었고요. 우리 기관은 공정한 보상에 대해 민감한 세대인 20~30대 직원들이 대다수입니다. 노동조합을 설립했지만, 이러한 이슈를 대표해 줄 만한 상급단체는 찾기 어려웠어요. 그러던 와중에 청년과 공정의 가치를 국정에 중시하고 청년의 목소리를 국정에 직접 듣고 반영하기 위한 2030 자문단을 만든다는 소식을 들었죠. 저 자신이 청년 모두를 대변할 수는 없겠지만, 이러한 목소리가 있다는 것을 정부에 알리고 싶은 마음에 지원했습니다.

박수인 고용분과 위원장 | 저는 정책 연구 분야에 관심이 많은 대학생이었어요. 관련 공부를 하며 정책이 국민들에게 긍정

적인 영향을 주기 위해서는 많은 역할의 노력이 필요하다는 것을 깨달았습니다. 정책이 효과를 내기 위해 내가 할 수 있는 역할에 대한 고민이 많았죠. 그 결과 대중의 관심과 소통을 끌어내는 일이 가장 적성에 맞다고 판단해 언론사를 목표로 취업을 준비하고 있습니다. 이 과정에서 각종 취업지원 제도의 도움을 받기 위해 고용노동부의 블로그를 살펴봤죠. 우연히 정부에서 2030 자문단을 모집한다는 소식을 보고 제가 관심 있는 정책 소통 분야에 직접 참여할 좋은 기회라는 생각이 들었습니다. 여러 분과가 있었지만, 취업지원제도에 직접 참여하는 20대 중반으로서 솔직하게 청년들의 입장을 대변할 수 있는 고용분과 지원했습니다.

송재민 산업분과 위원장 | 산업 안전 분야는 중대재해처벌법 시행 이후 기존 산업안전보건법 위주로 준수하던 환경보다 더 정적이고 무거운 주제로 다뤄졌습니다. 자문단 활동을 통해 시야를 다각화하고자 하는 마음이 컸습니다. 특히 중대재해처벌법 시행 후 각 기업은 안전보건관리자의 채용을 대폭 확대했습니다. 그 결과 현재 산업분야의 연령대는 20~30대에 집중돼 있죠. 현장 실무진의 입장을 대변하고, 나아가 취업을 준비하는 청년들에게 해당 분야에 대한 다양한 정보를 공유하고 싶어 지원하게 됐어요.

Q _ 지난해 정부는 ‘청년보좌역’이라는 직(별정직)을 신설했습니다. 명칭 자체에서 ‘청년’ 관련 업무라는 느낌이 들긴 합니다만, 아직 국민들에게는 낯선데요. 어떤 계기로 신설하게 되었는지, 또 구체적으로 어떤 일을 하게 되는지 궁금합니다.

임소형 청년보좌역 | 정부는 청년의 목소리를 정책 과정 전반에 반영하기 위해 청년보좌역을 신설했습니다. 우선 청년 전담 부서가 설치된 고용노동부 등 9개 중앙 부처에서 시범 운영하죠. 청년보좌역은 각 부처 장관실에 배치돼 청년세대 인식을 대변하는 역할을 합니다. 장관에게 직접 청년 세대 인식과 의견을 전달하며 보좌하는 업무를 수행하죠. 2030 자문단 단장으로서 자문단을 효과적으로 운영하는 것도 주요한 업무입니다.

“정부는 청년의 목소리를 정책 과정 전반에 반영하기 위해 청년보좌역을 신설했습니다. 우선 청년 전담 부서가 설치된 고용노동부 등 9개 중앙 부처에서 시범 운영하죠. 청년보좌역은 각 부처 장관실에 배치돼 청년세대 인식을 대변하는 역할을 합니다.”

이화섭 2030 자문단 노동분과 위원장



박수인 2030 자문단 고용분과 위원장



“2030 자문단은
청년보좌역을 포함해
20명으로 구성됐어요.
노무사와 직업환경의학 전문의,
현장 안전보건 관리자 등
전문성을 가진 청년을 비롯해
스타트업 대표와 예비 창업자,
대학생 등 다양한 분야의 청년이
모였습니다.”

**Q _ 청년 일자리 문제에 있어서, 가장 핵심이 되는 부분은
무엇이라고 생각하시나요?**

송재민 산안분과 위원장 | 전 세대의 구직조건 1순위가 ‘급여’라고 하죠. 모든 분야에 통용되지는 않지만, 노동강도와 급여는 보통 비례하기 마련이라, 건설·제조업에 뛰어드는 청년들이 많습니다. 하지만 실제로 현장의 어려움과 안전(현장 위험성)에 관한 이슈로 일찍 포기하기도 합니다. 최근 N잡러가 11만 명을 넘었다는 조사를 보면 이 중 60% 이상이 2030세대라고 합니다. 이처럼 청년들이 최근 가장 고민하는 부분은 바로 워라블(Work Life Blending)이라고 생각하는데요. 단순히 워라밸만 추구하던 시대에서 일과 삶의 조화를 추구하는 워라블을 추구하는 것이죠. 단순노동이 아닌 나의 삶에도 좋은 영향을 줄 수 있는 일을 하겠다는 마음과 도전정신이 해결 방향이 될 수 있을 것 같습니다.

이화섭 노동분과 위원장 | 세계적인 경기 침체에 따른 불안정한 경제 상황과 이로 인한 고용 악화가 가장 큰 고민이 아닐까 싶습니다. 금리와 물가는 오르는데, 일자리의 수는 줄어들고 있으니까요. 최근 뉴스에서 정리해고의 광풍 또한 몰아치리라 예상했습니다. 이럴 때일수록 좀 더 내실을 다져야 한다고 생각합니다. 우리는 과거 우리나라를 ‘기름 한 방울 나지 않는 나라’, ‘가진 것은 인적자원밖에 없는 나라’라고 배워 왔어요. 그렇다면 우리는 노동이 창출하는 부가 가치를 올려야 합니다. 이를 위해 교육훈련, 직업훈련을 강화하고, 훈련에 전념할 수 있는 사회안전망을 제공해야 합니다. 이뿐만 아니라 노동의 가치에 걸맞은 보상을 주는 공정한 보상체계가 정착되어야 합니다. 근로자가 자기 계발을 하고 능률적인 방법을 찾아 일의 가치가 늘어난다면, 이에 대한 공정한 보상이 주어져야 하죠. “지금 열심히 하다 보면 언젠가 더 높은 임금을 받는다”는 논리는 청년들에게 통하지 않습니다. 평생직장이라는 개념이 더 흐릿해질 역동적인 미래 사회에서 공허한 약속일 뿐이죠. 새로운 시대를 맞이해야 한다면, 새로운 약속이 필요합니다.

박수인 고용분과 위원장 | 양질의 일자리를 찾는 사람에 비해 채용인원이 적다 보니, 최선을 다해 준비했음에도 원하는 직

장에 들어가지 못하는 것이 가장 걱정됩니다. 고용분과 자문단은 이 원인을 ‘노동시장의 이중구조’에서 찾았습니다. 우리나라는 현재 고용 안정성과 임금 면에서 양질의 일자리를 제공하는 1차 노동시장과 상대적으로 열악한 2차 노동시장으로 나누어져 그 격차가 뚜렷하게 나타나는 상태입니다. 게다가 한 번 2차 노동시장에 진입하면 1차 노동시장으로 이직하는 경우가 매우 드물어서 청년들은 처음부터 1차 노동시장에 진입하고자 구직 기간을 늘리는 실정이지요. 이를 극복하기 위해서는 중소기업 일자리 개선에 필요한 환경이 조성되어야 해요. 정부는 중소기업의 성장을 위해 힘쓰고 저희는 1, 2차 노동시장 간 자유로운 이동을 촉진하는 것에 신경을 기울이고 있습니다.

Q _ 청년을 이해하고 소통하기 위해 기성세대가 꼭 알아야 할 키워드나 해주고픈 이야기가 있을 것 같아요.

이화섭 노동분과 위원장 | ‘MZ세대’의 개념을 나눠야 합니다. 많은 사람이 ‘MZ세대’를 묶어 부르지만, MZ세대는 20대부터 40대 초반까지를 포괄하는 단어입니다. MZ로 20년의 차이를 한데 묶어 통칭하기보다는 나이를 막론하고 이 시대를 살아가는 동료라는 의식이 필요하다고 생각해요. 우리가 대한민국의 국민이라는 동질감을 느끼고 있듯 현재를 함께 살아가는 존재라는 점을 이해하고 서로 존중하면 좋겠습니다. 요즘은 젠더갈등, 노사갈등, 좌우갈등 등 사회적 갈등의 종류와 강도가 어느 때보다도 높습니다. 서로 존중하는 동료라고 생각한다면 갈등 목록에 ‘세대갈등’ 하나쯤은 언젠가 빠질 거라고 믿습니다.



송재민 2030 자문단 산안분과 위원장

“청년의 의견이 정책에
잘 반영될 수 있도록
청년보좌역과
2030 자문단 활동에
많은 관심과 참여
부탁드립니다!”



송재민 산안분과 위원장 | 제가 생각하는 키워드는 '아시타비(我是他非)' 그리고 '리노베이션(Re-novation)'입니다. 산업은 다양화, 고도화되었습니다. 여전히 변화하는 이 구조체를 유지하고 관리하는 것은 바로 사람입니다. 어느 시대나 세대교체는 있지만 요즘의 세대 간극은 그 어느 때보다 크게 느껴집니다. 기성세대는 아시타비, 즉 나는 옳고 타인은 틀렸다는 생각을 내려두고 우리가 끝나갈 이 체제에 대한 리노베이션, 즉 인적 변화를 통해 현재의 가치를 극대화하는 방향을 함께 한다는 마음가짐이 필요합니다. 마치 고용노동부 2030 자문단처럼요.

박수인 고용분과 위원장 | '효율'입니다. 과거에는 청년이 '성장의 주역', '잠재된 희망'으로 규정되었다면 요즘 같은 저성장 시대에서 청년은 '발 빠른 프로세서'가 아닐까 생각해요. 검색으로 뭐든 배울 수 있고 아이디어도 넘쳐납니다. 우리는 복잡하고, 불필요하다고 판단되는 과정은 기피하는 경향이 있고, 무엇보다 효율을 가장 추구하는 세대라는 것을 기억해주세요.

Q _ 지난 해 12월 5일 청년보좌역을 포함한 '고용노동부 2030 자문단' 발대식이 있었습니다. 앞으로 2030 자문단이 수행할 역할이 궁금합니다.

임소형 청년보좌역 | 우선 고용·노동·산업안전 등 3개 분과 위원회를 구성해 운영합니다. 분기마다 분과별로 자율적으로 과제를 선정해 정책제안서를 마련할 예정이죠. 정책 참여 질을 높이기 위해 정책랩 방식 워크숍으로 진행할 예정인데요. 정책랩이란 정책 수혜자, 정책 담당자, 현장 전문가 등 모든 이해관계자가 협력적 혁신을 통해 정책을 만드는 방법을 말해요. 이를 통해 고용노동부 주요 정책을 모니터링하고 제언하는 활동을 펼칠 계획입니다. 2030 자문단은 청년보좌역을 포함해 모두 20명으로 구성됐어요. 성별과 지역뿐만 아니라 고용·노동·산업안전 등 관심 분야를 고려해 균형적으로 선발했습니다. 노무사와 직업환경의학 전문의, 현장 안전보건 관리자 등 전문성을 가진 청년을 비롯해 스타트업 대표와 예비 창업자, 대학생 등 다양한 분야의 청년이 모였습니다.

Q _ 마지막으로 청년을 한 마디로 정의하자면요?

2030 자문단으로서 포부도 궁금합니다.

이화섭 노동분과 위원장 | '현재'라고 말하고 싶어요. 저와 주변의 또래는 아직 미래를 확신하지 못합니다. '이 직장엔 언제까지 다닐 수 있을까' 하는 두려움을 가지고 있어요. 평생 직장의 개념이 없어지고 N잡러가 낯설지 않습니다. 미래에 대한 공허한 약속보다는 당장의 보상을 중요시하는 청년들을 '현재'로 정의하고 싶습니다. 제가 모든 청년을 대표하는 것은 아니지만 가진 역량을 최대한 활용하여 청년을 위한 개혁에 최대한 목소리를 내겠습니다. 개혁을 통해 훨씬 더 나은 미래를 그려 나갈 수 있을 것입니다.

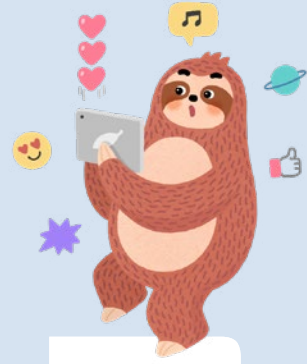
송재민 산안분과 위원장 | 비슷하지만 다른 의미로 '지금'이라고 정의하고 싶습니다. 지금은 '只今'보다 '地金'으로 표현하고 싶어요. 명사로 '다듬어서 상품화하지 아니한 황금'이라는 뜻도 있거든요. 저를 포함한 모든 청년이 황금의 가치가 될 수 있고 다양한 정책과 소리를 낼 수 있도록 이번 활동을 통해 노력하겠습니다.

박수인 고용분과 위원장 | 청년은 '규정할 수 없는 것'이라고 말하고 싶어요. 무궁무진한 가능성을 자유롭게 펼칠 수 있는 청년을 하나의 단어로 통칭할 수 없다고 생각해요. 무엇이든 될 수 있고 어떻게든 바뀔 수 있는 것이 청년이니까요. 전문적 지식이나 숙련된 기술은 부족하지만 있는 그대로 신선하고 빛나는 존재입니다. 저 역시 이번 자문단 활동을 평범한 취준생으로서 청년의 입장을 대변하는 것으로 시작하지만, 점점 전문성을 갖추고 발전하는 모습을 보이겠습니다.

임소형 청년보좌역 | 그렇다면 저는 '미래'로 정의하겠습니다. 분과 위원장들의 모든 정의에 공감하고 청년은 결국 그러한 과정을 통해 미래를 만드니까요. 청년보좌역과 2030 자문단이 청년을 대표해 활동하지만 모든 청년의 의견을 대변한다고 보기는 어려울 수 있습니다. 2030 자문단이 청년의 목소리를 전달하기 위해 다양한 활동을 펼칠 예정이고 저 역시 적극적으로 가고 역할을 하겠습니다. 청년 의견이 정책에 잘 반영될 수 있도록 2030 자문단 활동에 많은 관심과 참여 부탁드립니다.



Chapter 2



내일로

부



업

우리 함께 희망찬 내일로

우리 곁의 셋 중 하나는 스승님!

논어에 ‘삼인행필유아사’라는 말이 나옵니다.

아마 한번쯤 들어보셨을 텐데요,

길을 걷는 세 명 중에

반드시 한 명의 스승이 있다는 뜻입니다.

삶의 위대한 비밀은

매일매일 반복되는 작은 일상 속에 있습니다.

우리 곁의 스승들이 들려주는

삶의 지혜에 귀를 기울여보세요.

인생 3모작, 꿈에 날개를 달다

시니어 인지 놀이 지도 전문 강사 **임혜진**

63세에 교장 선생님이로 퇴직한 임혜진 씨는 인생의 전반전은 아이들을 위해 교육했다면, 인생의 후반전은 시니어를 위한 교육에 힘쓰고 있습니다.



* 본 촬영은 방역지침을 준수하여 진행되었습니다.

“하루에 10시간 이상 학교
일에만 전념하던 제가 퇴직
후에 할 일이 없다는 것은
충격적이었죠. 허탈한 마음에
3년 남은 재직 기간 동안
별다른 준비도 하지 못했어요.”

40년 잡은 교편을 내려놓다

1982년 상업계 고교 교사를 시작으로 40여 년간 교편에 섰던 임혜진 씨는 교사, 교감, 교장으로서는 교육 발전에 매진하다 지난 2022년 3월 정년퇴직했습니다. 그는 나이 63세에 처음 마주한 새로운 현실에 가슴 설레게 두근거리기도, 당혹감에 어린아이처럼 엉엉 울고 싶은 마음이 들기도 했다고 합니다. 그도 그럴 것이 기관장로서는 가장 높은 위치에서 최고의 선택만을 하던 그가 퇴직을 앞두고 고용지원센터에 전화 상담을 했던 날은 충격적인 기억으로 남아있습니다.

“퇴직을 3년 앞둔 2019년 어느 날이었어요. 퇴직 후에 할 수 있는 일이 꽤 많을 거라 생각했죠. 혹시나 하는 마음에 고용지원센터에 전화를 걸어 제 나이와 신분 그리고 노인 상담사와 사회복지사 자격증 등이 있다고 말했어요. 그랬더니 제 경력이나 역량과는 맞지 않는 일자리들만 추천해주셨어요. 제 나이대의 일자리가 부족하다는 설명과 함께요. 하루에 10시간 이상 학교 일에만 전념하던 제가 퇴직 후에 할 일이 없다는 것은 충격적이었죠. 허탈한 마음에 3년 남은 재직 기간 동안 별다른 준비도 하지 못했어요.”

하지만 방향은 길지 않았습니다. 퇴직 직후 임혜진 씨는 파주시 고용지원센터를 방문해 퇴직 후 재취업을 위한 상담을 받았습니다. 전직장에서 추진했던 업무와 취득한 자격증을 바탕으로 상담이나 교육 방면에 취업하길 원하는 임혜진 씨에게 컨설턴트는 중장년 일자리 희망센터에서 운영하는 취업프로그램을 소개해주었습니다. 더해 센터에서 추진하는 자격증 관련 프로그램을 이수하고 내일배움카드를 발급 받아 재취업 준비를 같이 하자는 든든한 말도 해주었습니다.



아버지의 치매가 준 사명감

임혜진 씨는 고양 상공회의소에서 생애경력 설계서비스 프로그램 온라인 강의를 듣고 생애설계를 위한 이력서와 자기소개서를 작성했습니다. 직업역량 강화를 위해 교육기관도 알아보던 참이었습니다. 그런데 마침 신장 투석과 치매로 통원 치료를 하던 아버지가 집에서 낙상하신 후 치매 증상이 심해져 결국 요양병원에 입원하는 일이 생겼습니다.

“나쁜 일은 겹쳐 온다고 하잖아요. 병간호하시던 어머니께서도 급성 심근경색으로 응급 입원해 치료받으셨어요. 지금은 정기 검진을 받고 게실 정도로 꽤하시지만, 당시엔 자괴감이 컸죠. 내가 왜 아버지의 치매 증상을 알지 못했을까 하는 자책도 많이 들었어요. 치매 환자를 돌보는 것이 얼마나 어려운지도 생생하게 깨닫게 됐지요. 그때 컨설턴트께서 중장년희망일자리센터에서 실버인자놀이 전문가 자격증 과정을 개설한다고 전화를 주셨어요. 저는 이거다 싶었어요. 그날로 강의 신청을 했습니다.”

임혜진 씨는 누구보다 열심히 공부했습니다. 자격증을 취득한 뒤 컨설턴트의 알선으로 노인 인지프로그램을 개발하는 ‘브레인 힐’과 강사를 양성하는 ‘교육하는 날’에 면접을 보았고 노인 일자리 지원사업에 참여해 노인 인지 개발을 위한 프로그램 교육을 이수했습니다. 지난해 10월까지 브레인 힐과 연계된 복지시설기관에서 현장실습을 마친 임혜진 씨는 2022년 11월부터 데이케어센터와 요양시설에서 강사로 활동하고 있습니다.

“현장실습을 하면서 연계된 복지시설기관의 사회복지사, 활동에 함께 참여하는 요양보호사와 교육에 대한 긴밀한 대화를 나눴습니다. 또 현장실습 중 발생하는 여러 사안에 대해 정기 협의 시 브레인힐 대표께 제언하고, 강사들과 서로 코치하면서 어르신들을 교육했습니다. 컵교구를 이용한 놀이 활동을 할 때는 어깨에 멍이 들 정도로 연습했어요. 하지만 좋아하시는 어르신들과 복지시설 관계자를 보니 무척 뿌듯했어요.”

직업학교 설립의 꿈

정년 퇴임과 잠깐의 방황 그리고 우연히 겹친 아버지의 병환으로 생긴 사명감이 임혜진 씨에게는 오히려 역량을 되살리는 기회가 되었습니다. 처음에는 복지시설기관에 계신 어르신들과 노래를 부르며 율동하거나 그림을 그리고 종이를 접는 것이 낯설었지만, 임혜진 씨는 자신이 이런 활동에 익숙해지도록 몬테소리시니어지도사, 색종이접기전문가 1급, 손유희지도사 1급, 동화구연지도사 1급 과정을 이수하고 있습니다. 나아가 능력 있는 인재들에게 맞춤형 직업교육을 실시하여 만족한 삶을 영위하게 할 뿐만 아니라 사회발전에 기여하도록 직업학교 설립도 계획하고 있습니다.

“이런 꿈을 꾸고 실천할 수 있는 데에는 준비 없이 드넓은 세상에 홀로 나온 저의 손을 힘껏 잡아준 파주시고용지원센터와 적극적이고 열정적인 컨설턴트 님이 있었습니다. 이제는 제가 받은 것을 어르신들께 돌려드릴 차례라고 생각해요. 열심히 살아오신 어르신들을 위로하고, 즐겁게 사시도록 몸과 마음의 지킴이가 되겠습니다.”



“이제는 제가 받은 것을
어르신들께 돌려드릴
차례라고 생각해요.
열심히 살아오신
어르신들을 위로하고,
즐겁게 사시도록
몸과 마음의
지킴이가 되겠습니다.”



Tip.

퇴직자들에게 드리는 임혜진 씨의 당부

퇴직 후 인생을 어떻게 살아가야 할지 막막해하는 분들이 많을 것이라 생각합니다. 저 또한 그랬었는데요. 그럴 때 혼자서 고민하지 말고, 고용지원센터의 여러 기관을 방문해 자신에게 맞는 맞춤형컨설팅을 받으세요. 중장년일자리희망센터, 기타 다른 전문기관에서 운영하는 직업프로그램 이수, 내일 배움카드 발급으로 필요한 직업역량을 키워가시기를 바랍니다.

또한, 자신에 대한 자존감이 상실되지 않도록 운동을 열심히 하시고, 몸과 마음을 건강하게 긍정적으로 단련시켜가면서 전문기관에서 운영하는 프로그램에 적극적으로 참여하시면 원하는 직업을 분명히 가질 수 있습니다.

터널의 끝에서 발견한 한줄기 빛

국민내일배움카드 우수사례자 홍자이



* 본 촬영은 방역지침을 준수하여 진행되었습니다.

길고 긴 터널과도 같은 수험 생활을 목적 없이 이어가던 홍자이 씨는 말합니다.
인생에서 가장 힘든 순간에 만난 국민내일배움카드가 새로운 삶을 선물했다고.



**암흑과도 같던 수험생활,
그때 만난 국민내일배움카드**

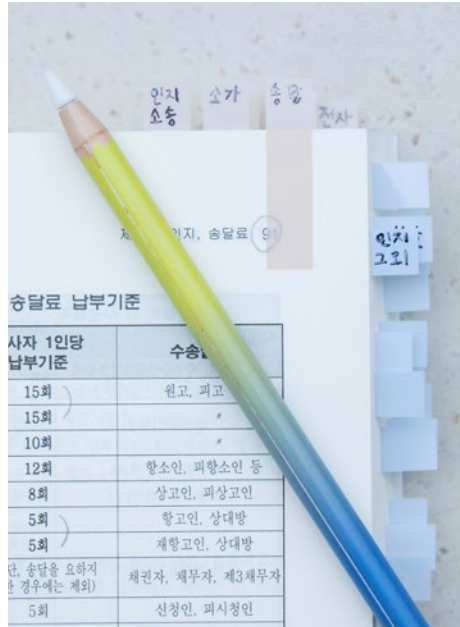
홍자이 씨는 법학과를 졸업한 뒤, 주변의 분위기에 휩쓸려 공무원 시험을 준비했습니다. 그러나 홍자이 씨는 목적 없이 시작한 수험 생활 기간을 “인생에 있어 최악의 암흑기”라고 말합니다. 매일 10~11시간씩 쳄바퀴 돌듯 반복되는 스케줄은 자이 씨의 생기를 빼앗아 갔고, 시험 점수에 일희일비하며 기분은 항상 롤러코스터를 탔습니다. 2년 간의 수험 생활이 이어질 때쯤, 자이 씨는 극도로 예민하고 불안정한 사람이 되어있었습니다.

“너무 조급했죠. 가진 거라곤 토익 점수와 자격증 한 개가 전부였고, 그 흔한 인턴경험이나 봉사활동

시간도 없었으니까요. 저는 이런 스펙이라도 사회에 나갈 자격이 있다는 것을 스스로 어떻게든 빨리 증명하고 싶었어요. 합격으로요. 하지만 그럴수록 덧에 걸린 듯 점수는 오르지 않았어요. 결국 수험 생활을 정리하고 취업을 결심했죠.”

그러나 악재는 겹쳐서 온다는 누군가의 말처럼, 자이 씨가 수험 생활을 끝내고 취업 시장에 뛰어들자 코로나19가 터졌습니다. 전례 없는 팬데믹으로 취업 시장은 꽁꽁 얼어붙어 버렸죠. 자이 씨는 시작도 하기 전에 두꺼운 콘크리트 벽에 가로막힌 듯 막막했습니다. 그러나 가만히 있을 여유가 없었습니다. 늦은 졸업, 2년의 수험 생활로 이미 많은 시간을 할애했기 때문이죠. 20대 후반이라는 나이도 초조함을 더했습

“사실 이전에도 이런 제도가 있다는 건 알았지만, 실제로 내게 도움이 될 것이라곤 생각하지 못했거든요. 직접 경험해보니 단순히 좋은 제도라고만 설명하기에는 부족할 정도예요.”



니다. 그동안 뒷바라지해주신 부모님께 부끄러운 자식이 된 것 같은 기분이 자이 씨를 가장 힘들게 했습니다. 그런 자이 씨에게 우연히 손을 내민 것이 바로 국민내일배움카드였습니다.

2022년 1월 1일, 따스한 새해를 맞이하다

자이 씨에게 국민내일배움카드의 훈련 과정은 지금 상황을 벗어날 수 있는 동아줄 같은 존재였습니다. 법학을 전공한 자이 씨는 자연스럽게 법률사무원 양성교육에 눈길이 갔습니다. 여태껏 부모님의 지원으로 생활했던 그로서는 ‘전액 국비지원’이라는 점이란 즐거움처럼 밝아 보였습니다. 주저 없이 교육을 신청했고, 중앙법률사무교육원에서 대면 상담을 진행한 뒤 약 2달간 법률사무 실무에 관한 교육을 받았습니다.

“교육 과정은 저처럼 법률을 접해본 경험이 있으면 좋기는 하지만, 법률에 대한 지식이나 경험이 전혀

없어도 교육받는 데 문제가 없습니다. 이 분야를 처음 접하는 사람들도 들을 수 있게 쉽게 풀어서 알려주시기 때문이죠. 실제로 전체 수강생 중 법학 전공자나 법률을 경험해 본 사람들의 수가 그렇지 않은 사람들보다 훨씬 적었어요.”

수업은 코로나19로 인해 온라인으로 진행됐지만, 자이 씨는 누구보다 열심히 들었습니다. 무엇보다 규칙적인 시간에 일어나 교육을 듣다 보니 그동안 망가졌던 생활 패턴을 되돌릴 수 있었습니다. 자연스럽게 사라졌던 의욕도 다시 살아났죠. 취업이 연계된 교육 과정이었던 만큼, 과정이 끝나기 전부터 구직에 대한 개별상담을 시작할 수 있었습니다. 덕분에 자이 씨는 교육이 채 끝나기도 전에 한 법무법인에 취업이 확정됐습니다.

“오래 걸릴 거라 예상했던 취업이 예상외로 너무 수월하게 되어서 믿기지 않을 정도였어요. 면접 당일에 채용이 확정되었는데 그날이 2021년 12월 31일



이었어요. 도저히 믿기지 않아서 법무법인이 있는 건물을 한참 올라다봤어요. 지난 2년간 새해가 되면 기쁘기보다는 회의감이 들었는데, 2022년 1월 1일은 달랐어요.”

인생의 새로운 서막을 열어준 길잡이

사회 초년생으로서 사회생활을 시작하며 두려움도 많았지만, 1년이 지난 지금 자이 씨는 한 명의 사회인으로 제 몫을 톡톡히 해내고 있습니다.

“저는 이 모든 것이 국민내일배움카드를 만났기 때문이라고 생각해요. 사실 이전에도 이런 제도가 있다는 건 알았지만, 실제로 내게 도움이 될 것이라곤 생각하지 못했거든요. 직접 경험해보니 단순히 좋은 제도라고만 설명하기에는 부족할 정도예요. 방향을 멈추고 인생의 새로운 서막을 열게 해준 길잡이 같은 존재죠.”

자이 씨는 자신이 힘들게 취업한 만큼, 많은 사람이

취업 앞에서 좌절한다는 사실을 잘 알고 있습니다. 그렇지만 그럴 때일수록 조금씩 하거나 힘들어 하기 보다는 마인드 컨트롤을 하는 것이 매우 중요한 일이라고 말합니다. 스스로 겪어보고 건네는 이야기이기 에 더욱 진정성 있게 느껴집니다.

“수험 생활 동안, 그리고 국민내일배움카드로 교육 받기 전까지, 내 인생은 왜 이렇게 불행의 연속인가 하며 수없이 절망했어요. 내가 성취라는 걸 다시 할 수 있을지, 다른 사람들처럼 평온한 나날을 보낼 수 있을지, 어느 것도 보장되지 않은 막연한 미래 앞에서 좌절했죠. 그러나 조금씩 앞으로 나아가다 보면 우습게도 괴로웠던 순간들이 지나고 언제 그랬냐는 듯 새로운 날들이 펼쳐지기도 해요. 그러니 지금 힘든 시기를 겪고 있는 분들에게 조금만 더 힘내라고 말하고 싶어요. 지금 잘하고 있다고, 지금까지 쌓아온 모든 게 절대 헛되지 않았으니 자책하지도 실망하지도 말고 곳곳이 자신의 길을 걸어가고요.”

수많은 선을 그어가다 보면 언젠가 완벽한 원이 되듯이

에이피알



지난해 고용노동부에서 선정한 '근무 혁신 기업'
최고 등급(SS)으로 선정된 에이피알.
그들의 내일이 기대되는 이유, 한번 들어보시겠어요?



* 본 촬영은 방역지침을 준수하여 진행되었습니다.



에이피알은
유연한 시차출근제와
연차 활용, 피시 오프
(PC-OFF)제와
반반차 제도 등을 통해
회사의 중심이 되는
MZ세대들의
업무 집중도를 높인 덕분에
지속적인 성장을
끌어낼 수 있었습니다.

누구네 회사 복지가 제일 좋을까?

지난 2014년 설립된 뷰티&라이프 솔루션 기업 에이피알은 국내 D2C(Direct to Consumer) 비즈니스 업계에서 괄목할 만한 두각을 보이며 급성장했습니다. 아시아, 북미 등에 법인을 설립하고 10여 년간 공격적인 정책과 과감한 행보를 해온 에이피알의 성공 뒤에는 400여 명에 달하는 직원의 노력이 있습니다. 그 결과 지난해 고용노동부에서 선정한 ‘근무 혁신 기업’ 최고 등급(SS)으로 선정됐습니다.

“임직원들의 만족과 로열티 향상을 위해 지속적으로 근무 혁신 제도를 개선하고 있습니다. 해외 법인과 협업이 많은 업무 패턴을 고려한 시차출근제를 비롯해서 유연한 연차 활용을 위한 휴가 셀프 승인제, 반반차 제도 등을 도입해 업무 효율을 향상시키기 위해 노력하고 있습니다. 또 피시 오프(PC-OFF)제를 도입해 주 40시간 근무에 선제적으로 대응하고 있습니다. 일정

시간 내에만 피시를 사용할 수 있도록 해서 장시간 노동을 막는 것이죠. 이종에서 유연근무제의 일환인 시차출근제가 대표적인 성공사례입니다.”

김영훈 PR팀장의 말처럼, 아침 8시부터 11시 사이에 출근하고 싶은 시간대를 정하고 그로부터 8시간 근무 후 퇴근하는 시차출근제는 눈에 보이는 업무 효율과 성과를 가져다 주었습니다. 특히 시차출근제 도입 이후 직원들의 연장 근무 시간이 확연히 줄었습니다. 해외 법인과 협업을 많이 하는 만큼, 외국 시차에 맞춰 제품 라이브를 준비하는 팀은 늦은 시간까지 사무실에서 대기하는 일이 잦았는데, 시차출근제 이후엔 이런 문제점이 사라졌습니다.

“불필요한 연장 근무가 사라지자 업무 효율이 더 높아졌어요. 직원 중 한 명이 친구들과 ‘누구네 회사 복지가 제일 좋을까?’라는 주제가 나와 얘기를 하다가 에이피알의 카페테리아 운영, 유연근무제, 휴가 셀프 승인제, 패밀리데이 조기퇴근제 등



‘에이프로(APRO)’라는
말에는 한 번에 완벽한 원을
정확하게 그리는 것은
어렵지만, 수많은 선을
그어가다 보면
언젠가 완벽한 원이 되듯
끊임없는 노력을 통해
최고의 인재가 되자는
뜻을 담았습니다.

을 얘기하니 일행 중 한 명이 경력사원 채용에 지원했던 이야기를 듣고 참 뿌듯했어요.”

Let's grow together!

2022년 12월 기준 에이피알의 직원은 총 385명입니다. 그중 39세 미만 직원은 전체 98%, 34세 미만 직원은 91%를 차지합니다. 그야말로 MZ세대로 이뤄진 회사입니다. 최근 1년 사이에 회사가 급성장하며 직원이 100여 명 늘어났습니다.

“경력사원, 신입사원 모두 에이피알이란 회사는 처음일 것이고 기존 스타일과는 조금씩 다른 문화와 일하는 방식 등에 어려움을 느낄 수 있습니다. 때문에 에이피

알은 입사자들을 위한 온보딩(On-Boarding) 프로그램을 운영합니다. 매뉴얼 제공은 물론 오피스 투어와 비즈니스 매너 교육 등 빠른 조직문화 적응을 돕는 프로그램입니다. 회사의 비전인 ‘Let's grow together(함께 성장하자)’를 실현하기 위해서죠.”

에이피알에선 직원들을 ‘최고의 프로들’이라는 의미를 담아 ‘에이프로(APRO)’라고 부릅니다. 사명인 ‘APR’ 뒤에 C인 둥근 원(O)을 더해 만든 말이기도 합니다. 한 번에 완벽한 원을 정확하게 그리는 것은 어렵지만, 수많은 선을 그어가다 보면 언젠가 완벽한 원이 되듯 끊임없는 노력을 통해 최고의 인재가 되자는 뜻을 담았습니다.



년 기념 워크숍'을 통해 지난 1년을 회고하고, 앞으로의 목표를 설정할 수 있도록 합니다. 그리고 매월 전직원이 라운지에 모여 공개 회의(Town Hall Meeting)를 진행합니다. 지난달 우수 성과를 낸 직원을 시상하고 한 달간 업무 회고 및 비전 공유 등을 하는 자리입니다. 이 자리에선 네 개 부분에서 우수자를 선정해 상금과 포상 휴가도 제공합니다.

“저희는 직원들의 업무 스트레스를 해소할 수 있는 다양한 이벤트도 진행합니다. 지난 봄에는 석촌호수 벚꽃축제 기간과 연계해 ‘에이프로, 꽃길만 건자’라는 리프레쉬 이벤트를 진행했습니다. 회사 근처 잠실 석촌호수 주변을 ‘제대로 걸으며 봄꽃을 즐기자’는 의도로 기획된 만큼 점심 시간을 연장하고 폴라로이드 사진기와 라운지 간식 등을 제공했습니다. 여름에는 패션 브랜드 널디와 협업하기도 했습니다.”

이런 노력 덕분에 에이피알은 창립 이후 한차례의 정체 없이 8년간 연평균 200%가 넘는 지속 성장세를 유지하고 있습니다. 노사협의회를 운영하고, 고충처리위원을 두는 등에 그치지 않고 앞으로도 직원과 열린 소통을 할 수 있는 창구를 다양하게 마련할 계획입니다. 평등한 소통의 가치를 지향하고 나아가 구성원들이 추구하는 조직문화를 만드는 에이피알의 내일이 기대되는 이유입니다.

“에이프로들의 평균 연령은 30세입니다. 젊은 조직이기에 나이나 연차보다 개인의 적성과 직무역량을 적극적으로 고려해 인력을 배치합니다. 연차가 적은 에이프로도 직책을 갖고 주도적인 업무를 진행할 수 있고, 그에 따라 높아진 주인의식만큼 좋은 성과를 올릴 수 있다고 생각합니다.”

시즌별 풍성한 사내 이벤트

에이피알은 다양한 워크숍을 개최해 젊고 자유로운 분위기를 이어갑니다. 팀 리더 대상으로 ‘리더 네트워킹 워크숍’을 개최해 각 리더가 서로 소통하고 인사이트를 교류할 수 있도록 합니다. 또 입사 1주년을 맞는 직원을 대상으로 ‘에이프로 1주



초능력 콩 감별사들과 함께 만드는 특별하고 따스한 커피

커피지아



* 본 촬영은 방역지침을 준수하여 진행되었습니다.

정성이 깃든 질 좋은 커피를 제공하는 ‘커피지아’는
양질의 생두를 엄선하는 일을 발달장애인과 함께합니다.
그들의 재능을 최적으로 끌어올려 모두가 행복하게
공존하는 사회를 꿈꿉니다.



2011년 설립된 로스팅
전문기업 커피지아는
‘다름을 재능으로’라는
슬로건으로
발달장애인들의 사회진출과
인식개선을 추구하는
사회적기업입니다.

11명의 초능력 콩 감별사와 함께

12년차 기업 커피지아에는 ‘초능력 콩 감별사’라는 특별한 직책이 있습니다. ‘최상의 커피 맛을 위해 원두를 감별해내는 능력자’를 말하는 커피지아만의 별칭이죠. 커피지아의 초능력 콩 감별사들은 11명의 발달장애인으로 꾸려져 있습니다. 김희수 대표는 발달장애인이 할 수 있는 일자리를 안정적으로 제공하기 위해 이들만의 능력을 세상에 끌어냈습니다.

로스팅 공장 설립 후 근처 발달장애인 특수학교 교사로 일하던 친구의 제안으로, 졸업 후 갈 곳이 없던 학생 두 명을 고용한 김희수 대표. 처음에는 단순한 소일거리 제공 차원으로 일자리를 마련했습니다. 하지만 두 직원이 동일한 행동을 반복하는 특징을 발견하고 이들에게 가장 적합한 일이 무엇일까 고민하기 시작했습니다. “두 명의 직원을 고용할 때 직원의 어머니들께서 ‘어떤 일인데 시켜보라’고 당부하셨습니다. 두 직원은 단순한 작업을 금세 배웠어요. 지각이나 결근, 조퇴도 없이 성실했어요. 그들이 처음 했던 일은 로스팅 전 나뭇잎을 골라내는 핸드픽 작업과 로스팅 후 결점 있는 원두를 골라내는 애프터 픽 작업 그리고 포장, 박스 조립 등이었어요. 성실하고 꼼꼼하게 일하는 모습에 정직원

으로 채용했고, 그 뒤로 발달장애인과 함께하는 회사가 되기로 마음먹었죠.”

‘다름을 활용해 재능을 키워내는 것이 사회적 가치가 될 수 있다’는 커피지아의 철학과 실천은 이렇게 시작됐습니다. 이후부터 커피지아에서 콩을 걸러내는 작업을 하는 발달장애인들은 초능력 콩 감별사로 불렸습니다. 커피지아의 사회복지사는 발달장애인 신입직원들을 3주에서 1개월간 교육합니다. 이러한 과정을 거쳐 초능력 콩 감별사가 된 발달장애인들은 16명의 직원 중 11명이나 된답니다.

4+1원칙의 사회적기업

커피지아(Coffee Jia)의 ‘지아(Jia)’는 ‘집’이라는 의미입니다. 집에서 어머니가 정성스레 만든 음식처럼 양질의 생두를 골라 품질과 위생을 철저히 관리하고 최적인 로스팅으로 맛있는 커피를 제공합니다. 로스터의 장인 정신과 초능력 콩 감별사들의 꼼꼼한 노력으로 최상의 커피를 만들어내는 것이 커피지아의 목표입니다.

김희수 대표는 선한 가치뿐만 아니라 품질 면에서도 자신 있습니다. 커피지아가 맛있는 커피를 만드는 기업으로 더 많이 알려지기를 바랍니다. 덕분에 커피지아



는 고품질 생두, 무결점두, 커피 본연의 맛을 살린 로스팅, 철저한 위생관리 그리고 착한 기업이념이라는 ‘4+1원칙’을 고수하며 맛과 가격에서 경쟁력과 합리성을 장착했습니다.

태국 도이창 소수민족인 ‘아카족’이 마을 협동조합에서 유기농으로 재배한 도이창 생두를 공정무역을 통해 들어오는 커피지아는 숙련된 로스터가 각 산지별 커피의 개성과 특징을 살린 로스팅으로 최적의 맛을 구현합니다. 날씨나 환경에 영향을 많이 받는 원두의 예민한 특성을 잘 파악하고 변수를 통제해 일정한 맛을 유지하도록 노력합니다. 식품의약품안전처로부터 ‘위해요소 중점관리기준(HACCP·해

썩)’ 인증을 받은 만큼 커피의 신선함을 유지하기 위해 일주일이 지난 로스팅 원두는 판매하지 않습니다.

코로나19로 인한 팬데믹 기간 동안 커피지아 역시 다른 기업들과 마찬가지로 많이 힘들었습니다. 그동안 기업 대상으로 사업을 펼친 만큼 납품처가 현저히 줄었고, 자체 운영하던 카페 역시 폐업을 피하지 못했습니다. 하지만 이 기간에도 꾸준히 대외 활동이나 기부를 이어갔습니다. 커피지아가 오랜 시간 지켜온 가치를 이어가고 싶었기 때문입니다.

“코로나 기간에 카카오톡 채널을 오픈하거나 소식지를 만들며 활로를 찾기 위해 노력했어요. 다행히 모든 직원이 잘 버텨

“근로자가 행복해야 회사가 발전합니다. 회사를 이루고 있는 각 구성원이 행복해야 일의 능률도 올라가고 즐겁게 일할 수 있죠.”





주었고 일상 회복이 되는 요즘엔 다시 활기를 띠고 있어요. 더불어 비즈니스 모델 확장에 대한 필요성도 깨닫게 됐어요. 덕분에 B2C(Business to Consumer) 형식의 사업이나 다양한 카페 사업 등을 구상하고 있습니다.”

함께 ‘다름’을 ‘재능’으로 만들어가는 사회가 되기를

커피지아가 성장하는 동안 우리 사회가 장애인을 바라보는 시각 역시 많이 개선됐습니다. 각종 복지 혜택도 많아졌지만, 장애인을 동등한 근로 능력자로 인정하는 데는 조금 더 노력이 필요합니다. 하지만

김희수 대표는 “사회가치 창출을 높여 기업이 발전하는 방향으로 미래 경제 생태계가 바뀔 것”이라는 확신이 있습니다. 그래서 더욱 커피지아의 발달장애인을 포함한 직원들의 행복도를 높이는 데 힘쓰고 있습니다.

“근로자가 행복해야 회사가 발전합니다. 회사를 이루고 있는 각 구성원이 행복해야 일의 능률도 올라가고 즐겁게 일할 수 있죠. 매일 보는 사람들이 서로 불편하고 행복하지 않으면 함께 오래 일하기 어렵다고 생각합니다. 회사가 근로자 입장에서 먼저 배려해주면 좋은 분위기가 형성되고, 결국엔 직원들이 편하게 일할 수 있

는 환경이 됩니다.”

사회적 가치와 경제적 가치 두 마리 토끼를 함께 추구하는 것이 쉽지 않은 세상입니다. 그런데도 커피지아가 두 마리 토끼를 놓지 않는 이유는 발달장애인의 다름을 새롭게 바라보고 이를 또 다른 재능으로 만들어 가는 길을 멈추고 싶지 않기 때문입니다. 그리고 우리 사회에 커피지와 같은 사회적기업이 많이 생겨날 수 있는 인사이트를 제공하고 있기 때문입니다.

“발달장애인에 대한 인식을 바꾸는 것이 저희가 가진 영향력이며 사회적 가치라고 믿습니다.”

MOEL News

1

위험성평가가
현장에 정착할 수 있도록
노력하겠습니다



이정식 고용노동부 장관은 11월 30일(수) 오후, 대원산업(주) 안산공장(안산시 단원구)을 방문했습니다. 이번 방문은 같은 날 10시 정부가 “중대재해 감축 로드맵”을 발표한 후 바로 이뤄졌습니다.

이날 현장방문에서는 “자기규율 예방체계” 구축을 위한 핵심 수단인 ‘위험성평가’ 현장 작동성의 중요성을 확인했습니다. 대원산업(주) 안산공장은 ‘위험성평가’를 철저히 시행하여, 2021년 이후 작업 중 사고로 다친 사람이 없는 것으로 알려졌습니다.

이정식 장관은 “정부는 오늘 ‘안전하고 건강한 일터, 행복한 대한민국’을 만들기 위한 중대재해 감축 로드맵을 발표했다”라면서, “주요 내용은 노사가 함께 위험성을 발굴·개선하는 ‘자기규율 예방체계’로의 패러다임 전환이며, ‘위험성평가’가 ‘중대재해 감축 로드맵’의 핵심수단”임을 강조했습니다.

이어서, “2013년 도입되고 현장에 정착하지 못한 ‘위험성평가’의 현장안착에 모든 정책수단을 동원하여 매진할 계획”이라며, “‘위험성평가’를 핵심 위험요인 발굴, 개선 및 ‘재발방지 중심’으로 운영하면서 2025년까지 단계적으로 의무화하고, 산업안전법령과 감독체계를 비롯하여 정부의 다양한 지원제도도 ‘위험성평가’를 뒷받침할 수 있도록 전면 정비하겠다”라고 힘주어 말했습니다.

사업장은 시행착오를 거치며 위험성평가를 실시해온 노하우와 근로자들의 사고 사례를 바탕으로 노사가 함께 ‘위험성평가’를 진행하며 끼임 방지를 위한 장비를 설치하는 등 사업장 내 위험요소를 발굴·개선한 경험을 공유하였으며, 이어진 노사간담회에서는 근로자가 적극 참여할 수 있는 위험성평가 시스템을 구축하고 사업장 내 안전보건 행사 등을 통해서 노사가 협력하여 안전문화를 형성한 경험을 나누었습니다.



2

중대재해 감축 로드맵
본격 추진을 위해
전국 산업안전보건감독관
협의회를 개최했습니다



고용노동부는 12월 13일(화) 14시 30분, 프레스센터에서 이정식 장관 주재로 전국 지방관서의 산재예방지도과장, 건설산재지도과장, 광역중대재해관리과장 등이 참석하는 「제2회 산업안전보건 감독협의회」를 개최했습니다.

이번 협의회는 지난 9월에 열린 「제1회 산업안전보건 감독협의회」에 이어 본부 정책 담당자와 전국 지방관서 산업안전보건 부서장이 모이는 두 번째 자리로, 「중대재해 감축 로드맵」 발표에 따라 현장 산업안전감독관 역할의 중요성을 강조하고 향후 「중대재해 감축 로드맵」 추진을 위한 산업안전감독 방향에 대해 논의하기 위해 마련되었습니다.

이정식 장관은 “현장에서 「자기규율 예방체계」가 뿌리내릴 수 있도록 하기 위해서는 현장 산업안전감독관의 역할이 그 무엇보다 중요하다”라면서 “현장과 지속적인 소통을 통해 세부적인 시행계획을 만들어 나갈 것”이라고 말하고, “2026년까지 경제협력개발기구(OECD) 평균수준으로 중대재해를 감축하는 다소 도전적인 목표도 본부와 지방관서가 착실히 「중대재해 감축 로드맵」을 이행해 나간다면 충분히 가능하다”라고 힘주어 말했습니다.

고용노동부는 이날 행사 이후에도 지방관서 의견 취합 등을 통해 내년도 ‘안전보건감독 중합계획’을 수립해나갈 계획입니다.

3

전국 근로감독
부서장 협의회
개최하였습니다



고용노동부는 12월 14일(수) 본부와 전국 지방고용노동관서의 근로감독 부서장이 참석하는 「2022년도 전국 근로감독 부서장 협의회」를 개최하였습니다.

이번 협의회는 현 정부의 국정과제인 취약계층 노동권 보호의 올해 성과를 돌아보고 내년 도에는 국민이 더욱 체감할 수 있는 보호·지원을 위한 다양한 의견을 공유하면서, 지방 관서를 격려하기 위해 마련되었습니다.

이날 협의회에 참석한 대구청 노사상생지원과장은 “올해 새롭게 추진한 「현장 예방점검의 날」을 통한 기초노동질서 준수 캠페인으로 지역의 영세 사업장이 법을 몰라서 위반하는 부담을 덜고 사업장 운영에 더욱 힘쓸 수 있어서 좋았다는 평이 많았다”라는 의견을 전하며 “현장의 여건을 고려하여 지원이 필요한 부분은 지원을 강화하면서, 불법행위에는 엄정하게 대응하는 전략을 적절히 운영해 나갈 필요가 있다”라고 말했습니다.

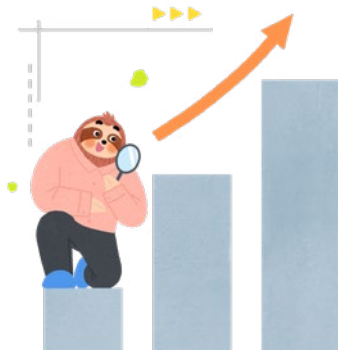
이정식 고용노동부 장관은 “노·사를 불문하고 불법행위는 법과 원칙에 따라 엄정하게 대응하여 「노·사 법치」를 확립하되, 「사회적 약자는 촘촘하게 보호」하는 데 근로감독 역할을 집중»해야 한다는 점을 강조하며 “앞으로 임금체불 등 국민의 어려움은 신속하게 해결해주면서 공정하고 투명한 서비스로 국민에게 신뢰받는 감독 행정을 구현»해줄 것과 “근로감독관의 전문성 향상에 만전을 기할 것”을 당부하였습니다.

아울러, “노동시장 개혁의 성공의 열쇠는 ‘노·사의 공감과 동참’으로, 지역단위의 노사가 변화의 주체로서 개혁에 동참할 수 있도록 현장과의 접점에 있는 근로감독관이 앞장서 줄 것”을 당부하였습니다.



4

정부, 지역 기반
대화와 협력으로
양극화 해소,
일자리 창출을
적극 지원합니다



고용노동부, 산업통상자원부, 노사발전재단은 공동으로 12월 2일(금), 서울가든호텔에서 '2022년 지역일자리 포럼(부제: 상생·협력을 통한 이중구조 개선을 위하여)'을 개최했습니다.

이번 포럼은 노동시장 이중구조, 산업전환에 따른 일자리 문제 등 지역·산업의 당면한 노동시장 문제를 공유하고 상생과 협력을 통한 해결방안을 모색하기 위해 마련되었습니다.

세 가지 주제로 나눠 전문가의 주제발표 및 토론이 이뤄졌으며 지자체를 비롯한 노사, 연구단체, 정부 등 다양한 주체들이 참여하였습니다. 먼저 1부에서는 '상생형 지역 일자리 모델의 조선업종으로의 확장 가능성'에 대해 서울과학기술대학교 정흥준 교수의 발표와 정부, 조선업계, 전문가의 토론이 이뤄졌습니다.

2부에서는 산업전환에 따른 자동차 부품업계 상생·협력의 일자리 창출 방안에 대해 영남대학교 전인 교수가 경상북도의 사례를 바탕으로 발표했고 정부, 전문가, 노동계, 경영계의 토론이 이뤄졌습니다.

이날 포럼에 참석한 권기섭 고용노동부 차관은 환영사를 통해 "국내외 경제환경의 급격한 변화와 4차 산업혁명, 디지털·저탄소 전환이라는 도전에 직면해 노사, 원·하청, 종업과 지방이 협력과 상생에 기반하여 이중구조를 해소하고 산업전환에 따른 일자리 위기를 극복하기 위해 새로운 마음으로 힘을 모아야 한다"라며 지역·산업 단위에서의 노동시장 문제 해결을 위해 각 주체가 신뢰를 기반으로 협력해야 한다고 강조했습니다.

투명·공감·능력 중심
공정채용을 실천한
기업을 소개합니다



기업(또는 기관, 이하 “기업”)별 상황에 맞는 특색 있는 공정채용 프로그램을 운영한 20개 기업이 공정채용 우수사례로 선정되었습니다. 고용노동부(장관 이정식)와 한국산업인력공단(이사장 어수봉)은 12월 15일(목) 한국프레스센터에서 공정채용 선도기업 사례를 공유하는 ‘2022년 공정채용 우수사례 경진대회 시상식’을 개최했습니다.

‘공정채용 우수사례 경진대회’는 공정한 채용을 위해 노력한 공공·민간 부문의 사례를 발굴하여 그간의 실천 노력을 격려하고, 공정채용에 대한 사회적 관심을 환기하기 위해 개최하고 있습니다. 공정한 채용 과정을 운영하기 위한 노력, 실제 채용담당자와 지원자의 의견, 채용제도 개선을 통한 효과 등 생생한 이야기는 다른 기업이 벤치마킹할 수 있는 계기를 제공하는 등 공정채용 문화 확산에도 기여해 왔습니다.

특히, 올해 대회는 ①투명, ②능력 중심, ③공감을 핵심 평가기준으로 설정하고, 평가 과정에 청년(청년보좌역)이 참여하여 청년의 시각에서 공정채용을 위한 노력을 평가하였다는 점에서 예년과 다른 특징이 있습니다.

이번 경진대회에는 공정채용에 대한 국민의 높은 관심과 기대가 반영되어, 지난해보다 늘어난 50개의 기업이 참여하였으며, 서류심사와 발표심사를 거쳐 최종 20개 기업이 우수사례로 선정되었습니다.

경진대회 시상식에 참석한 고용노동부 권기섭 차관은 “공정한 채용문화를 확산하기 위해서는 기업의 실천 노력이 중요하다”고 강조하며 “정부도 우리 사회 곳곳에 공정채용문화가 스며들도록 공정채용을 선도하는 사례를 적극 발굴·확산시켜 나가겠다”고 밝혔습니다. 아울러, “공정채용의 기반을 더욱 탄탄히 다지기 위해 ‘공정채용법’으로의 전면 개정과 함께, 더 많은 기업이 투명·공감·능력 중심의 공정채용 시스템을 도입할 수 있도록 지원을 확대하겠다”며 공정채용에 대한 정부의 의지를 피력하였습니다.



6

청년이 희망하는 경험과
기회를 제공하는
ESG 경영을 실천할
기업을 모집합니다



고용노동부는 12월 6일(화) 2023년 「청년친화형 기업 ESG 지원사업」 프로그램 공모를 시행하고, 2023년 1월 9일(월) 17시까지 신청을 받습니다. 「청년친화형 기업 ESG 지원사업」은 기업이 ESG 경영 차원에서 청년을 대상으로 직무훈련, 일경험, 현장직 멘토링, 창업·창업지원 등 다양한 유형의 청년 고용 지원 프로그램을 운영하는 경우, 운영비 일부를 지원하는 사업입니다.

기업은 최근 화두인 E(환경)·S(사회)·G(지배구조) 경영을 위해 다양한 활동을 펼치고 있는데, 진로를 찾거나 실무역량을 높이고

싶은 청년에게 필요한 경험과 기회를 제공하는 것도 ESG 경영의 일환입니다. 청년의 직무 역량 향상과 일경험 기회 확대 외에도 청년이 원하는 다양한 고용지원 서비스를 제공하는 내용이라면, 기업은 유형이나 산업·직무 등에 제한 없이 기업 특색에 맞게 프로그램을 자유롭게 설계할 수 있습니다.

2023년에는 지방 청년 등 더 많은 청년에게 다양한 기회를 제공하고자 사업 규모를 올해 대비 81억 원 증액한 251억 원으로 확대하고, 24개 내외 프로그램을 선정할 계획입니다. 기업당 지원 한도도 기존 10억 원에서 20억 원으로 확대했습니다. 다만, 여러 기업 등이 연합체를 구성하면 프로그램당 최대 50억 원까지 지원합니다.

사업 참여를 희망하는 기업은 프로그램 운영계획을 수립하여 2023년 1월 9일(월) 17시까지 한국산업인력공단 누리집(<https://www.hrd4u.or.kr>)에서 제안서를 신청해야 합니다. 기업이 단독으로 프로그램을 준비하여 신청해도 되지만, 여러 기업이 모여 연합체를 구성하거나 기업이 대학, 협회·단체, 산업·지역별 협의체, 지원기관 등과 함께 신청하는 것도 가능합니다.

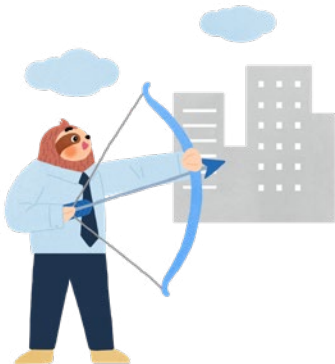
청년이 일하기 좋은
우수 중소·중견기업을
소개합니다



고용노동부는 청년층이 선호하는 근로 여건을 심사하여 선정한 2023년도 청년친화강소기업 1,000개소를 공고했습니다. 그간 부문별(임금, 일생활균형, 고용안정) 우수 기업을 선정하였으나, 올해부터는 부문별 점수를 고루 획득한 기업에 순위를 부여하고 현장실사 결과 등을 반영해 선정·심의위원회에서 최종 선정했습니다.

이번에 선정된 청년친화강소기업은 일반기업에 비해 임금, 신규 채용, 청년 근로자 비율, 고용안정 등 측면에서 우수한 실적을 보였습니다. 선정된 청년친화강소기업에는 채용지원서비스(청년워크넷, 네이버), 금융 및 세무조사 우대, 병역특례업체 심사 가점 부여, 공유재산 임대 우대 등 다양한 혜택이 주어집니다.

이현옥 청년고용정책관은 “양질의 일자리를 제공하는 중소·중견기업정보에 청년 구직자가 쉽게 접근할 수 있도록 정보제공을 강화하면서, 홍보 및 인적자원관리(HR) 등 지원내용을 다양화하겠다”라고 하면서, “2023년에는 청년친화강소기업 공동 채용박람회, 기업방문의 날 행사 등 신규 사업을 내실 있게 추진하는 한편, 인적자원관리기술(HR테크) 기업과 연계해 채용 등 인사관리 프로세스 개선도 지원하여 청년친화강소기업에 진입하고자 하는 청년에게 보다 실질적인 도움이 되도록 노력하겠다”라고 밝혔습니다.



8

일자리창출 유공 정부포상 수여식 개최하였습니다



고용노동부는 12월 12일(월) 세종컨벤션센터에서 정부포상 수여식을 개최하여 양질의 일자리 창출을 위해 노력한 사회 각계각층의 일자리창출 유공자분들을 포상하고 노고를 격려했습니다.

일자리창출유공 포상은 좋은 일자리창출에 선도적 역할을 한 기업, 취업지원기관, 대학·연구원 등의 개인·단체를 대상으로 '09년부터 수여하고 있습니다.

올해는 일자리창출지원, 청년고용, 장년고용 등 3개 부문에 훈장 5점, 포장 7점, 대통령 표창 35점 등 총 143점의 포상을 수여했습니다. 특히 어려운 여건 속에서도 좋은 일자리 창출에 기여한 민간기업의 노력을 인정하여 훈·포장을 민간기업 중심으로 수여했습니다. 올해 수상기업들은 사업분야 확대 및 대규모 투자 등을 통해 양질의 일자리를 만드는 한편, 근무하기 좋은 환경, 안전하고 즐거운 일터를 만들기 위해 노력해 왔습니다.

이정식 장관은 “일자리창출 유공자분들의 끈기, 열정, 혁신 덕분에 양질의 일자리가 많이 창출되었다”라며 수상자들에게 축하와 감사를 표했습니다.

아울러, “지속가능한 고용회복을 위해서는 정부와 민간의 협력이 중요한 만큼 모두가 힘을 모아 더 좋은 일자리를 만들고, 단단한 일자리 기반을 구축할 필요가 있다”라며 “우리 부도 노동시장의 낡고 불합리한 규제를 개선하고, 차별 없이 안전하게 일할 수 있도록 정책역량을 집중하겠다”라고 말했습니다.

수상자 명단

- <은택 산업훈장>어플라이드머티어리얼즈(주) 홍성만 이사
- 청년 우호적인 조직문화 조성, 최근 2년 청년 채용 48%(379명) 증가
- <은택 산업훈장>(주)신세계아이앤씨 손정현 (전)대표이사
- 사업분야 확대, 직무중심의 인사제도 혁신, 최근 2년 고용 44%(390명) 증가
- <동탑 산업훈장>한화시스템(주) 조상제 상무
- 우주·항공 미래산업 대규모 투자, 협력사 상생펀드 300억 원 조성
- <철탑 산업훈장>엘비세미콘(주) 이기화 그룹장
- 근로시간 단축 및 임금보전, '가족되기' 조직문화 활동을 통한 신입직원 적응 지원
- <육조 근정훈장>숙명여자대학교 이영민 교수
- 취업계층 일자리, 직업훈련제도 개편 등 정책 수립에 기여

9

‘청년희망,
청년도전지원사업’
참여 우수사례 10편
선정하였습니다

고용노동부는 올해 ‘청년도전지원사업에 참여한 청년’을 대상으로 우수사례 공모전을 개최하고 10편을 선정하여 포상한다고 밝혔습니다.

청년도전지원사업은 구직단념 청년 등을 대상으로 맞춤형 프로그램을 제공하여 다시 구직 의욕을 가질 수 있도록 지원하는 사업으로 최근 6개월 이상 취업 및 교육, 직업훈련 참여 이력이 없는 청년(만 18~34세) 등을 대상으로 합니다. 이번 공모전은 구직활동도 포기하고 노동시장에서 벗어난 비슷한 환경의 청년들에게 성공 우수사례를 공유함으로써 다시 도전할 수 있는 분위기를 조성하고자 실시했습니다. 공모전에는 모두 104편의 사례가 접수됐고 그중 10편을 수상작(최우수상 1명, 우수상 2명, 장려상 7명)으로 선정하여, 고용노동부 장관상 및 상금을 수여했습니다.

선정된 10편의 사례는 모음집과 다양한 콘텐츠(카드뉴스, 영상 등)로 제작하여 고용노동부 누리집, 누리소통망(SNS) 등을 통해 더욱 많은 청년이 공유할 수 있도록 배포할 예정입니다.

구분	선정인원	내용
최우수상	1	고용노동부 장관상 및 상금 100만 원
우수상	2	한국고용정보원 원장상 및 상금 50만 원
장려상	7	상금 30만 원



10

안전보건관리체계 구축 컨설팅 중소기업 우수사례 발표대회 시상식 개최하였습니다

고용노동부와 한국산업안전보건공단은 12월 13일(화), 지난달 24일 개최한 「22년 안전보건관리체계 구축 지원 컨설팅 중소기업 우수사례 발표대회」에서 입상한 6개 기업에 대한 시상식을 개최하였습니다. 이번 행사는 「안전보건관리체계 구축 컨설팅 사업(이하 '컨설팅 사업')」에 참여한 중소기업 중에서 가장 모범적으로 안전보건관리체계를 구축한 기업에게 장관상인 대상(大賞)과 안전보건공단 이사장상인 최우수상, 우수상을 수여하고, 수상기업의 사례를 발표하는 등 중소기업 안전보건관리 수준 향상을 격려하는 의미있는 행사였습니다. 우수사례 발굴의 배경이 된 '컨설팅 사업'은 중대재해처벌법 시행과 함께 여건이 어려운 중소기업의 안전보건관리체계 구축 이행을 지원하기 위해서 50인 이상 300인 미만 중소기업 2,000여 개소에 대해 민간재해예방기관을 통해 컨설팅을 지원한 사업으로 총 사업비는 58억 원이었습니다.

컨설팅 사업개요

- 대상 : 50~300인 미만 제조업·기타사업 등 2,000개소
- 기간 : '22. 2~10월(컨설팅 및 모니터링 기간 등 포함)
- 내용 : 중대재해처벌법 상 안전보건관리체계(7대 핵심요소*) 구축 지원
*①경영자리더십 ②근로자 참여 ③위험요인 파악 ④위험요인 제거·대체 및 통제
⑤비상조치 ⑥도급관리 ⑦전사적 안전보건 평가 및 개선
- 방법 : 민간위탁(민간 컨설턴트 2인 1조, 사업장별 4회 방문 컨설팅)
- 예산 : 58억 원(컨설팅 비용 56억 원 + 사업운영비 2억 원)

만족도 조사 개요 및 결과

- 대상 : 컨설팅 실시 사업장(응답 483개소)
- 기간 : '22.11.16~11.17(2일간)
- 내용 : 컨설팅의 효과[안전의식(경영자, 근로자) 향상도, 산재예방 기여도], 컨설턴트의 친절성, 전문성, 컨설팅 내용의 충분성, 적합성, 시기 적절성 등 총 21개 항목
- 결과 : ▲산재 예방에 도움이 되었다(그렇다 42.2%, 매우 그렇다 39.3%)
▲최고경영자 안전의식 향상에 도움이 되었다(그렇다 39.9%, 매우 그렇다 47.8%)
▲전반적으로 만족하였다(그렇다 32%, 매우 그렇다 53.2%)
▲컨설팅 만족이유(컨설팅 내용 및 자료제공 54.4%, 수행요원의 전문성 27.9%)



한편, 고용노동부와 안전보건공단은 내년에는 50인 미만 기업 약 16,000개소를 대상으로 위험성평가 실시와 안전보건관리체계 구축을 위한 컨설팅을 지원할 예정입니다.



Chapter 3



날마다

레벨업



우리 함께 더 나은 내일로

매일매일 새로운 시작

매년 ‘뭔가 새로운 걸 시작해볼까’ 하는

생각만 가득하고

그냥 지나가버린 경험 많지 않나요?

자, 해보고 싶은 것들은

우선 노트를 꺼내 손 가는 대로 써보세요.

그리고 하나씩! 실천해보는 거예요.

실패하면? 또 다시 다른 것을 실천!

이렇게 매일매일 다시 시작하면 돼요.

이것이 바로 전문가들이 추천하는 시작의 기술!

드라마 <재벌집 막내아들> 속 흥미로운 노동법 이야기

재벌집의 충직한 비서로 일하다가 억울하게 죽음을 맞이한 한 남자.
눈을 떠보니 재벌집의 막내아들로 환생했다!? 이미 미래를 알고 있는 그는
사업마다 대박을 터뜨리지만, 정작 원하는 건 따로 있었는데…….



JTBC 금토일드라마

**재벌집
막내아들**

“하다하다 이제 번기 커버까지 교체하라고!” 눈코 뜰 새 없는 현우의 하루



대한민국 최고의 기업 ‘순양’의 미래 자산관리 팀장으로 일하고 있는 윤현우(송중기). 그럴 듯해 보이는 직책이지만 실상은 순양 일가에 필요한 일이라면 ‘무엇이든’ 해야 하는 자리입니다. 중요한 행사의 테이블 세팅을 점검하고 행방불명된 부회장을 찾아오기도 하죠. 바쁜 일을 마치고 점심을 한 순갈 뜨려는데 이번엔 사모님의 호출입니다. 바로 회장의 집으로 달려가보니, 회장실의 번기 커버를 교체하라는 지시. 몰려드는 회의감을 뒤로 하고 현우는 야무지게 임무를 완수합니다.



여기서 잠깐!

업무상 적정범위를 넘어서는 지시는 직장내 괴롭힘!

회장의 사모가 윤현우에게 집안의 회장실 번기커버를 교체하라고 시킨 것은 ‘직장에서의 지위 또는 관계의 우위 등을 이용해 업무상 적정 범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적, 정신적 고통을 주는’ 행위에 해당됩니다. 직장내 괴롭힘이 발생한 경우 회사는 즉시 이를 조사하고 적절한 조치를 취해야 하며, 이를 신고했다는 이유로 피해자에게 불이익을 줄 경우 3년 이하의 징역 또는 3,000만 원 이하의 벌금형에 처해질 수 있습니다. 더불어 괴롭힘 행위의 장소는 사내 메신저나 사회관계망서비스(SNS) 등 온라인 공간도 해당된다는 사실, 꼭 기억하세요!

“골프채에 맞는 일은 약과” 몸 성할 날이 없는 현우는 결국...



상식을 벗어나는 업무지시를 소화하는 현우. 몸이 성할 날이 없습니다. 아버지인 진양철 회장(이성민)과 말다툼을 벌인 후 행방불명된 진성준 부회장을 찾아 설득하는 과정에서 골프채에 맞는 일은 약과에 불과하죠. 해외의 유명회사에 유출되고 있는 순양의 자금을 찾아오라는 지시를 받은 현우는 튀르키예로 향합니다. 문제의 6억 달러를 되찾은 현우는 부푼 마음으로 택시에 올라타는데, 수상한 남자들이 그를 쫓기 시작합니다. 결국 킬러들에게 붙잡힌 그가 눈을 뜬 곳은 바닷가의 깎아지른 절벽 꼭대기였습니다. 결국 킬러들에 의해 죽음을 맞이하는 현우. 이야기는 이대로 끝나는 걸까요?

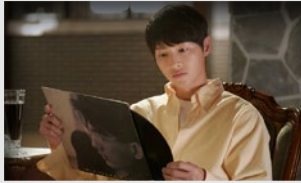


여기서 잠깐!

업무 수행 중 상해는 산업재해에 해당됩니다!

극중 현우처럼 업무를 수행하다가 상해를 입거나 사망한 경우 산업재해에 해당됩니다. 고용노동부는 안전하고 건강한 일터를 만들기 위해 영세 사업장을 대상으로 위험공정 개선 비용을 지원하고 스마트 안전장비를 보급하는 등 다양한 노력을 하고 있습니다. 산업 전반적으로 안전의 중요성이 강화되고 있는 가운데, 회사와 근로자 모두를 위해서 사업장의 위험 요인들을 미리미리 확인하고 관리하는 자세가 필요하겠습니다.

“두 번째 삶, 이건 내게 기회다” 아진 자동차를 인수해 아버지의 해고를 막겠어!



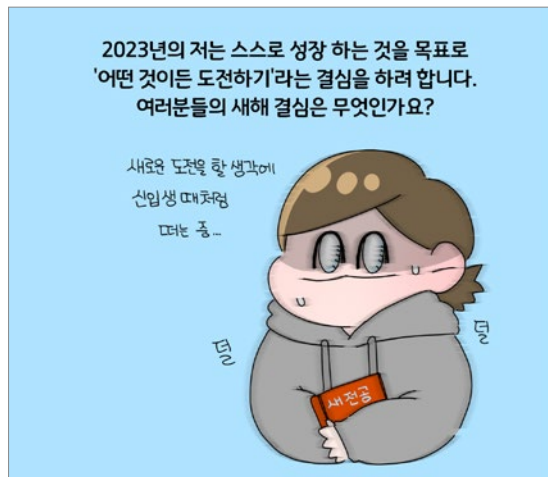
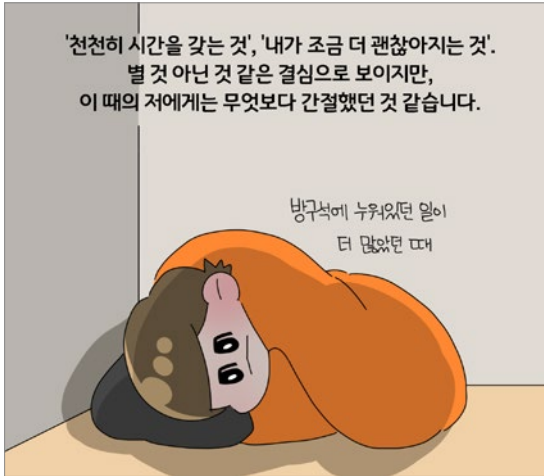
분명 죽은 줄 알았던 현우가 다시 눈을 뜬 곳은 진양철 회장의 막내아들 진윤기 일가의 차안. 시간을 거슬러 진씨 일가의 막내아들로 환생한 윤현우, 아니 진도준은 자신이 원하는 대로 미래를 바꾸려 합니다. 그중 가장 먼저 생각한 것이 어머니의 죽음을 막는 일입니다. IMF 시절, 아버지의 해고로 큰 충격을 받고 사망한 어머니. 이에 진도준은 투자회사를 차려 아버지의 직장이었던 아진 자동차를 인수, 근로자들을 고용승계하려는 계획을 세웁니다. 과연 그의 뜻대로 어머니는 살 수 있을까요?

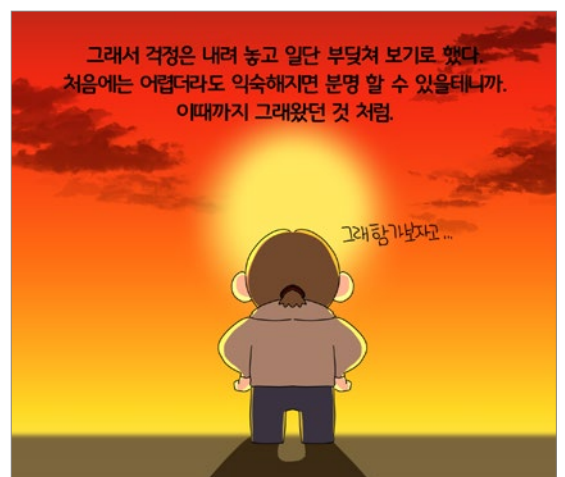
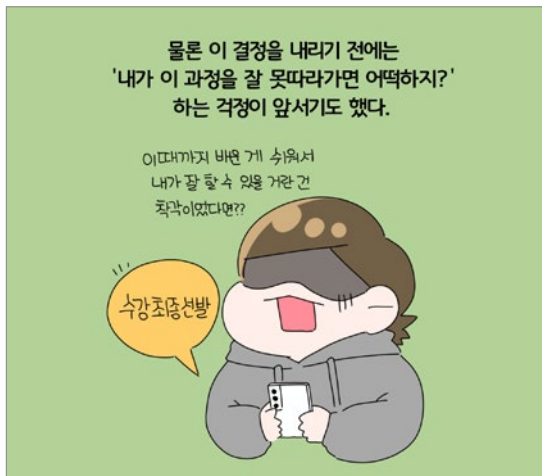


여기서 잠깐!

부당해고 시에는 구제신청을 할 수 있습니다!

근로자가 정당한 이유 없이 해고·휴직·정직·전직·감봉, 그 밖의 징벌을 당했을 때는 원직복직 등의 권리구제를 받을 수 있도록 노동위원회에 구제 신청을 할 수 있습니다. 근로자는 부당해고 등이 있었던 날부터 3개월 이내에 ‘부당해고 등 구제신청서’에 필요한 입증자료를 첨부하여 사업장 관할 지방노동위원회에 신청하면 됩니다. 월 평균임금 300만 원 미만인 근로자가 노동위원회에 부당해고 구제 등을 신청한 경우 권리구제업무 대리인(공인노무사, 변호사)을 무료로 선임해 주는 ‘권리구제업무 대리인 지원제도’도 시행되고 있습니다.





디지털 트윈 쉽게 이해하기

언제부터인가 메타버스와 함께 계속 귀에 들리는 ‘디지털 트윈’이라는 용어. 앞으로도 여기저기서 계속 등장할 테니, 이 참에 디지털 트윈에 대해 알아두기로 해요.



디지털 트윈? 디지털 쌍둥이?

한 번쯤 들어봤지만 알쏭달쏭 여전히 생소한 단어, 디지털 트윈(Digital Twin). 4차 산업혁명시대의 필수요소라 일컬어집니다. 디지털 트윈이란, 말 그대로 ‘디지털 세상의 쌍둥이’란 뜻입니다. 현실 세계에 존재하는 사물이나 시스템 그리고 환경 등을 가상 공간에 동일하게 만든 것을 말합니다. 이것을 통해 여러 가지 상황들을 가상 세계에서 적용해보고 실제로 일어날 일들을 예측할 수 있습니다. 디지털 트윈은 그 개념이 정립되기 전부터 제조업 등 여러 산업 현장에서 사용되었는데요. 가장 널리 알려진 것은 1970년대 NASA(미국 항공 우주국)의 활용 예입니다. 고장난 아폴로 13호를 무사귀환시키기 위해 가상의 세계에 우주와 유사한 환경을 만들어 궤도를 예측했지요.

시뮬레이션과 같은 것 아닌가요?



얼핏 디지털 트윈은 ‘시뮬레이션’과 비슷한 느낌을 줍니다. 디지털 트윈도 시뮬레이션의 일종이라고 할 수 있지만, 개념이 조금 다릅니다. 단순 복제에서 조금 더 진화된 기술이라고 생각하면 쉬울 것 같습니다. 가장 큰 차이는 현실 세계의 변화와 사실적으로 연동된다는 것이죠.

예를 들어 기계 부품의 내구성에 대해 시뮬레이션을 할 때는, 사용하는 동안 발생하는 마모와 파손 등의 변화 데이터를 직접 입력해 줘야 합니다. 하지만 디지털 트윈에서는 이런 수고를 하지 않아도 됩니다. 실제 상황에서 자연스럽게 변화가 일어나듯이, 가상 공간에도 그 변화가 재현되기 때문입니다. 그렇기 때문에, 디지털 트윈 상에서 어떤 문제가 발생한다면 디지털 시스템을 통해 접근해서 해결할 수 있고 이 해결책을 반대로 현실 세계에 적용할 수 있는 것이죠. 실제 세계와 가상 세계의 실시간 통합, 이것이 디지털 트윈의 핵심입니다. 간단하게 설명했지만, 디지털 트윈에 기록할 수 있는 데이터는 방대하므로 그만큼 세밀하고 복잡한 가상 세계를 구축할 수 있습니다.

장점은 무엇인가요?



먼저 시험하기 좋다는 것입니다. 물리적 공간의 제한에서 자유롭지요. 비용 절감 면에서도 무척 큰 장점을 발휘합니다. 가상 공간에서 실시하는 디지털 트윈은 필요 불가결한 테스트 공정에서 비교적 적은 비용으로 큰 효과를 도출할 수 있습니다. 유지 보수나 설비 보전 등의 작업이 원활하다는 장점도 있습니다. 어디에서 어떤 문제가 생겼는지 기존보다 더 빠른 시간 안에 파악해 원인을 찾아내고 더 나은 결과값을 찾아낼 수 있습니다. 디지털 트윈은 최근 건설, 제조, 에너지, 자동차 그리고 의료 서비스 등에서 유용하게 사용하고 있습니다. 한국국토정보공사(LX)에서는 ‘디지털 트윈 전주’를 만들어 도로 안전, 관광 등 여러 가지 행정 서비스를 구축하고 있습니다.

얼마나 큰 잠재성을 가지고 있나요?



2020년 과학기술정보통신부는 세계 디지털 트윈 시장이 3조 5,000억 원 규모라고 밝힌 바 있습니다. 글로벌 리서치 기업 마켓츠 앤마켓츠(Markets and Markets)는 오는 2026년, 디지털 트윈 시장은 482억 달러 규모로 확대될 것이라고 예측한 바 있습니다. 이는 2020년 기준 15배 이상 성장한 수치입니다. 숫자만으로 그 성장세가 가늠이 되지 않는다면, 이것만 기억해주세요. 지금 세계 각국은 미래 국가 경쟁력을 좌우하는 핵심기술로서 디지털 트윈을 주시하고 있고, 더불어 관련 투자와 전략을 적극적으로 추진하고 있습니다. 물론 우리나라도 마찬가지이고요.

과거와 현재를 이해하고 미래를 예측할 수 있는 무기, 디지털 트윈. 앞으로 세상을 어떻게 바꿔 나갈지, 계속 주목해주세요!

계묘년, 검은 토끼의 해를 맞아 토끼와 관련된 콘텐츠를 모아봤어요. 온순하고 귀엽지만 영민하고 재치 있는 동물, 토끼들의 이야기로 새해를 힘차게 시작해보세요!

2023 검은 토끼의 해가 밝았다! 토끼 큐레이션



토끼띠 배우 김유정을 만나요

넷플릭스 드라마 <20세기 소녀>

99년생 토끼띠 배우 김유정이 1999년 세기말을 살아가는 17세 소녀의 풋풋한 사랑을 연기합니다. 지금으로부터 24년 전, 또 다른 토끼띠의 해였던 1999년에는 어떤 로맨스가 시작되고 있었을까요? 친구의 첫사랑을 대신 관찰해준다 예상치 못한 두근거림을 마주한 소녀의 이야기를 만나봅니다. 아련하고 레트로한 그 시절의 청춘 감성을 느껴보고 싶은 모든 분들에게 추천합니다.



주디의 열정 에너지 팍팍 흡수하자!

애니메이션 <주토피아>

너무나 유명한 애니메이션 <주토피아> 아직 안 보신 분 계신가요? 그렇다면 새해를 맞아 여유로운 시간에 꼭 보시길 추천해요. 사기꾼 여우 '닉'과 열정적인 토끼 경찰관 '주디'의 흥미진진한 이야기가 펼쳐진답니다. <주토피아>에서 가장 유명한 건 신스틸러 나무늘보가 등장하는 장면인데요, 역시 나무늘보인 <월간내일>의 마스코트 놀뭉이랑 한번 비교해보세요!



유쾌한 시골 토끼의 도시 모험!

애니메이션 <피터 래빗 2>

한적한 시골 마을의 천방지축 불량 토끼 피터 래빗이 친구들과 함께 런던으로 떠났습니다. 애니메이션 <피터 래빗 2>는 전 세계 독자들의 오랜 사랑을 받은 클래식 동화 <피터 래빗>의 영화 버전 두 번째 이야기입니다. 1편보다 더 넓은 도시로 떠난 귀여운 친구들에게 이번에는 어떤 일들이 펼쳐질까요?



외모는 귀엽지만 성격은 터프한 매력만점 토끼 등장!

애니메이션 <마이펫의 이중생활>

귀여운 반려동물 친구들이 잔뜩 등장하는 애니메이션 <마이펫의 이중생활>도 빠뜨릴 수 없어요. 특히 토끼 '스노우볼'은 정말이지 매력만점입니다. 사랑스러운 외모와는 달리 성격은 그야말로 터프 그 자체! 지하세계의 대장 노릇을 하는 토끼로 자기보다 덩치 큰 친구들을 부하로 거느리고 있지요. 스노우볼의 매력에 퐁당 한번 빠져보세요.



작은 토끼와 따뜻한 이웃들

디즈니플러스 단편 <토끼굴>

<토끼굴>은 대사 한 마디 없는 6분 정도의 짧은 영상이에요. 단순하지만 명확한 메시지를 전하는 귀여운 애니메이션입니다. 열심히 땅굴을 파는 토끼 한 마리가 주인공으로 등장하는데요, 이 어린 토끼는 집을 지어본 적이 없어 혼자서 이리저리 고군분투합니다. 그러다 곤경에 빠지고 나서야 이웃에게 도움을 요청하는 것이 부끄러운 일이 아니라는 것을 깨닫습니다.



지금 우리의 지구, 정말 괜찮을까요?

그림책 <검정 토끼>

귀가 쫓긋한 검정 토끼들이 어디선가 하나, 둘 모여듭니다. 금세 전봇대 아래에 가득 모여든 토끼들은 곧 커다란 트럭에 실려 떠납니다. 이들은 어디로 가는 것일까요? 그림책 <검정 토끼>는 '토끼'라는 상징을 통해 지구의 아픔을 은유적으로 그려낸 이야기입니다. 문제를 직접적으로 드러내는 대신 오색찬란한 그림으로 표현함으로써 우리가 살고 있는 지구에 대해 한번 더 생각하게 합니다.

가족들이 모이는 설 연휴, 온 식구가 웅기충기 모여 함께 즐길 수 있는 따뜻한 이야기들을 모았습니다. 오랜만에 가족의 소중함을 되새겨보는 시간이 되시기를 바랄게요!

새해에는 온 식구 모여 도란도란 가족 큐레이션



꿈속에서 성장하는 소녀
넷플릭스 영화 <슬럼버랜드>

아빠와 단둘이 살던 어린 소녀 '니모'는 어느 날 아빠를 잃고 삼촌과 살게 됩니다. 삼촌과도 친구들과도 친해지기 어려운 니모는 대신, 아빠가 죽은 후 생겨난 '슬럼버랜드'를 여행하기 좋아합니다. 영화의 제목이기도 한 슬럼버랜드는 니모의 꿈속 세상입니다. 니모는 그곳에서 방랑자 '폴립'을 만나 아빠를 만나기 위한 탐험을 시작합니다. 니모의 동화 같은 여정에 절로 '삼촌 미소'가 지어집니다.



고레에다 히로카즈 감독의 숨겨진 명작
영화 <진짜로 일어날지도 몰라 기적>

신작은 아니지만, 새해에 가족과 함께 보면 너무 좋을 따스한 영화입니다. 주인공 소년은 엄마랑, 할아버지랑, 할머니랑 살고요. 동생과 아빠는 멀리서 따로 산답니다. 소년의 소원은 가족들이 함께 다시 모여서 사는 거예요. 그래서 매일매일 집 근처의 화산이 폭발하게 해달라고 기도를 한답니다. 그러면 아빠가 있는 곳으로 이사를 갈 수 있으니까요. 소년은 과연 '기적'을 만날 수 있을까요?



하나뿐인 아들이 사라졌다

영화 <마이 선>

영화 <마이 선>은 제임스 맥어보이 주연의 미스터리 스릴러입니다. 워커홀릭인 주인공 에드먼드 머레이는 어느 날 이혼한 아내로부터 아들이 사라졌다는 전화를 받습니다. 가족과 함께 살았던 집으로 되돌아온 그는 아들이 실종된 것이 아니라 납치되었다는 단서를 찾게 되는데요. 도무지 진척 없는 수사에 직접 아들을 찾아 나선 그에게는 앞으로 어떤 일들이 다가오게 될까요?



일상에서 마주한 마법 같은 세계

전시 <헬가 스텐첼 사진전>

빨랫줄에 걸린 티셔츠와 재킷은 한 마리 소가 되고, 노릇노릇한 식빵 조각들은 귀여운 강아지가 되었습니다. 시각 예술가 헬가 스텐첼은 일상에서 만나는 평범한 오브제에 재치 있는 아이디어로 새로운 생명을 불어넣는 작가입니다. 어른과 어린이의 상상력을 동시에 채워줄 마법 같은 전시인데요, 가족들과 함께 헬가 스텐첼이 창조해낸 기발하고 유쾌한 순간들을 만나보세요!



다섯 살 꼬마에게 사랑을 배우다

만화 <나의 꼬마 선생님>

정겹고 따뜻한 그림으로 채워진 만화 <나의 꼬마 선생님>은 만화 그리는 부부 심우도(심홍아, 우영민)의 가족 성장 일기입니다. 초보 엄마와 아빠가 아이를 기르며 마주하는 고뇌와 좌절의 순간들, 그리고 그 안에서 만나는 눈부신 감동의 순간들을 담고 있습니다. 실제 부부의 진솔한 이야기가 잔잔한 감동과 웃음을 선사합니다.



자연에게 배우는 지혜와 희망

단편동화 <1등 아빠>

아동동화작가 권석순의 단편동화집 <1등 아빠>는 온 가족이 함께 읽는 동화입니다. 자연과 생태 이야기를 담은 순수동화와 아이들의 소소한 일상을 그린 생활동화를 함께 엮었습니다. 순수동화 '아기 딱갈나무'에서는 나무들의 이야기를 통해 이웃과 공존하는 삶을 보여주고, 생활동화 '1등 아빠'에서는 아빠를 닮아 키가 작은 주인공이 1이라는 숫자로 극복해 나가는 여정을 그렸습니다.

나도 한번 해볼까? 미라클 모닝

새해를 맞아 새 마음 새 뜻으로 뭔가 새로운 일을
시작해보고 싶다면! 요즘 유행하는
'미라클 모닝'에 한번 도전해보는 건 어떨까요?



하루를 바꾸는 아침의 기적?

미라클 모닝, 다들 한번쯤 들어보셨지요? '미라클 모닝 (Miracle Morning)'이란 이른 아침에 일어나 독서나 운동, 명상 등으로 자기 계발 활동을 하며 하루를 시작하는 것을 말합니다. 각자가 원하는 일을 자유롭게 하면 되는데, 본격적인 일과가 시작되기 2~3시간 전에 일어나 자신의 생활 루틴을 행한다는 공통점이 있습니다. 주로 새벽 4~6시에 기상해 미라클 모닝을 하는 것이 일반적입니다. 이렇게 아침 시간에 하는 간단한 습관들이 일상에 큰 활력과 변화를 가져다준다고 합니다.

미라클 모닝은 지난 2016년, 미국 작가 할 엘로드의 책 <미라클 모닝>이 국내에 소개되면서 화제가 되었는데, 6년이 지난 최근 다시 미라클 모닝 붐이 불고 있습니다. 코로나19의 확산으로 규칙적인 생활이 깨지자, 시간을 효율적으로 보내기 위한 대안으로 주목받고 있는 것으로 보입니다. 사실 단어만 다를 뿐, 20여 년 전 크게 유행했던 '아침형 인간'과 비슷한 개념이기도 합니다.

한국형 미라클 모닝을 만나보세요

아직 시작할 엄두가 안 난다면 우선 책을 읽으면서 위업을 해보는 건 어떨까요? '한국형 미라클 모닝' 책도 다양하게 만나볼 수가 있습니다. 인기 유튜버이자 변호사인 김유진 작가의 <나의 하루는 4시 30분에 시작된다>는 베스트셀러가 되어 큰 화제를 모았었지요. 작가의 유튜브인 '김유진 미국변호사' 채널을 방문해보면 실제 아침 루틴 실천기를 생생하게 확인할 수 있습니다.

김종원 작가의 <매일 아침을 여는 1분의 기적>, 조현주 작가의 <미라클 모닝을 만드는 하루 1분 명상>도 추천할 만합니다. 최정윤 작가의 <엄마를 위한 미라클 모닝>이나 김연지 작가의 <꾸꾸는 엄마의 미라클 모닝>은 육아와 가사에 지친 여성들이 참고하기 좋은 서적입니다. 작가 할 엘로드가 그동안 만난 부자들이 매일 아침 실천하고 있는 습관을 묶어낸 책 <미라클 모닝 밀리어네어>도 흥미롭습니다.

더도 덜도 말고 6분!

작가 할 엘로드는 <미라클 모닝>에서 아침 6분의 기적을 강조합니다. "더도 덜도 말고 6분의 투자면 진정으로 원하는 행복과 성공을 창조할 수 있다"고 말했습니다. 그렇다면 책에서 중요하게 생각하는 미라클 모닝 루틴은 무엇이 있을까요? 먼저 새벽 명상으로 머리를 맑게 해줍니다. 이후 긍정적인 확신과 다짐의 말을 되뇌어줍니다. 자신이 원하는 꿈이나 목표를 적고 잘 보이는 곳에 낱뿔 '직관의 시각화'를 실행합니다. 요가 같은 가벼운 스트레칭도 중요합니다. 짧고 굵게 1~2장씩 독서를 하는 것도 추천합니다.

작은 루틴부터 몸에 익히보세요

미라클 모닝 체험기는 SNS와 유튜브 등에서 쉽게 찾아볼 수 있습니다. 많은 사람들이 #미라클모닝 #미라클모닝챌린지 등의 해시태그를 달고 자신의 기상 시간과 아침 루틴을 공유하고 있습니다. 미라클 모닝의 루틴은 독서나 운동, 명상, 공부 등이 일반적이지만 우선 물 마시기, 이불 개기 같은 소소한 습관을 실천해보는 것이 좋습니다. 너무 거창한 목표를 세우면 며칠이 지나지 않아 지칠 가능성이 높기 때문에, 그 전에 작은 행동부터 반복하는 '루틴'을 먼저 몸에 익히는 것이 중요합니다.

'기적'이라는 단어가 들어가 거창해 보이지만, 사실 방법 자체는 그리 어렵지 않지요? 시험 삼아 누구나 한번 도전해볼 만합니다. 나를 위해 보내는 아침의 짧은 시간이 정말 하루를 바꾸고 인생을 바꾸는지, 직접 한번 확인해보지 않으시겠어요?

고용노동부 유튜브 채널 소개

반가운 얼굴들과 함께 생각하는 고용노동 이슈

고용노동부는 유튜브 채널을 통해 이해하기 쉽고 재미있게 정책을 전하고 있습니다.
반갑고 친숙한 얼굴들과 함께 생각해 보는 다양한 고용노동 이슈! 같이 한번 볼까요?



배우 조진웅의 고용한 상담소

서로를 존중하는 문화로 괴롭지 않은 직장!

모욕적인 질책, 업무와 무관한 사적 심부름 등으로 직장 생활이 괴로우시다고요? 원래 이런 것이냐고요? 배우 조진웅 씨가 '고용한 직장 상담소'를 통해 단호하게 답해드립니다. 원래 그렇다는 말로 정당화할 수는 없다고. 서로 존중하고 존중받는 직장 문화를 만들어야 한다고. 영상 속 상담자들의 사연이 내 얘기다 싶으면 '직장 내 괴롭힘 상담센터 (1522-9000)'를 찾아주세요!



고용노동부 유튜브



아직 고용노동부 유튜브를 구독하지 않으셨다면
<https://www.youtube.com/user/moelkorea>

👍 좋아와 👉 구독신청, 🔔 알람신청은
콘텐츠를 만드는 데 많은 힘이 됩니다!





작가 정은혜의 장애인 근로자 인식개선 캠페인 함께 일하면 기분 좋아지는 니 얼굴

드라마 <우리들의 블루스>에 출연했던 정은혜 작가가 일하면서 만난 소중한 얼굴들을 그려봅니다. 지난 11월 고용노동부와 보건복지부는 장애인 근로자 인식개선을 위해 특별한 캠페인을 진행했는데요, 사연을 남기면 정은혜 작가가 주인공의 얼굴을 직접 그려주는 이벤트였답니다.



한사랑산악회가 폴리텍대학을 찾아갔다고? 신중년의 화려한 인생 2막을 위하여! 열정! 열정! 열정!



유튜브 채널 '피식대학'의 한사랑산악회가 폴리텍대학을 찾았습니다.
한사랑산악회의 유쾌한 체험기를 통해 자세히 만나봅니다. 열정! 열정! 열정!

찌그러뜨리면 재활용률 UP! 캔 크러시 챌린지



알루미늄 캔, 제대로 버리고 계시나요?

캔을 버릴 때는 내용물을 완전히 비운 후 납작하게 찌그러뜨려 분리 배출해주세요.

그래야 캔 속으로 이물질이 들어가는 것을 막아 재활용률을 높일 수 있습니다.

캔의 부피를 줄임으로써 처리 과정의 탄소 배출량도 줄일 수 있으니 일석이조!

캔을 꼭꼭 밟아 버리는 것만으로 환경 오염을 막을 수 있는, 참 쉬운 챌린지!

캔 크러시 챌린지로 자원 순환율을 높이는 데 동참해주세요!

1월 챌린지 캘린더

CHECK! 챌린지를 실제로 실천한 날을 캘린더에 표시해 보세요!

SUN	MON	TUE	WED	THU	FRI	SAT
1 Happy New Year! 새해 새 마음으로 다시 지구사랑 챌린지!!	2	3 내가 마신 음료 캔은 내 발로 꼭꼭!	4	5	6 소한 SNS에 업로드해 챌린지 소문 내기!!	7 
8	9 친구들과 누가누가 더 납작하게 찌그러뜨리나 겨뤄볼까요?	10	11 	12	13	14 페트병도 꼭꼭 밟아 납작하게 버려주기!!
15	16	17 찌그러뜨릴수록 스트레스도 줄음~	18	19 부피를 줄일수록 탄소 배출을 줄어요!	20 대한	21
22 설날 설 명절, 가족들과 함께 캔 크러시 챌린지!!	23	24 대체 공휴일	25 연휴에 마신 콜라, 맥주 캔 분리 배출 잊지 않기!!	26	27	28
29 	30	31				



1월 챌린지 캘린더, 인스타그램에 올려주세요!

매월 한 가지씩 우리의 내일을 위한 챌린지가 진행됩니다. 1월 챌린지 캘린더를 사진으로 찍어 #월간내일 #그린리추얼 #1월챌린지 해시태그를 달아 자신의 인스타그램에 올려주세요. 추천을 통해 모바일 음료 상품권을 드립니다. 혼자라면 포기하기 쉽지만, 함께라면 훨씬 더 쉽게 실천할 수 있어요!

#내일스타그램

이번달
늘봄이 이야기

내일이 만난 사람

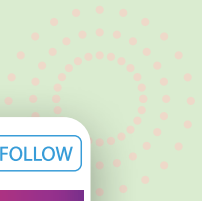
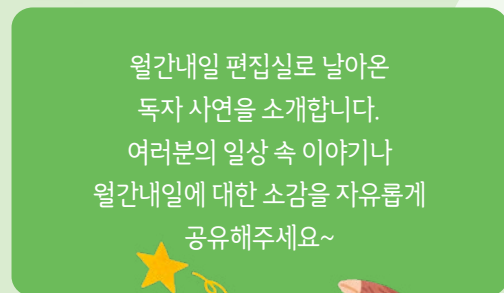
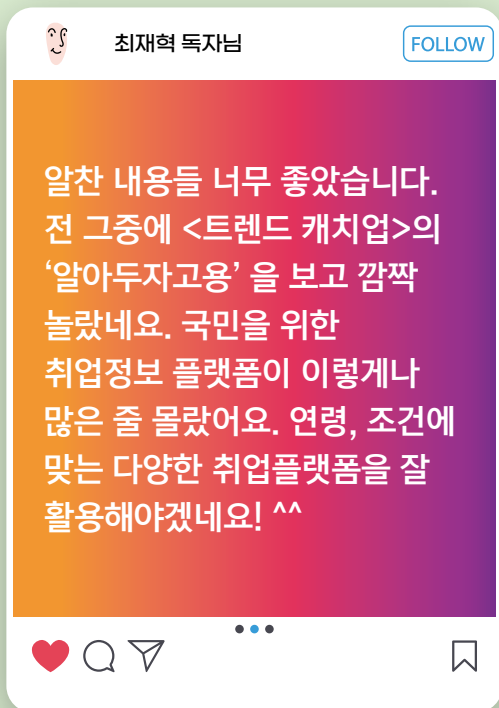
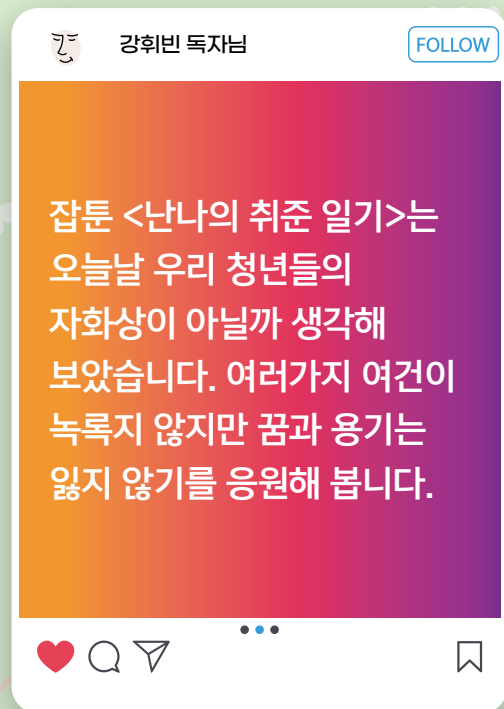
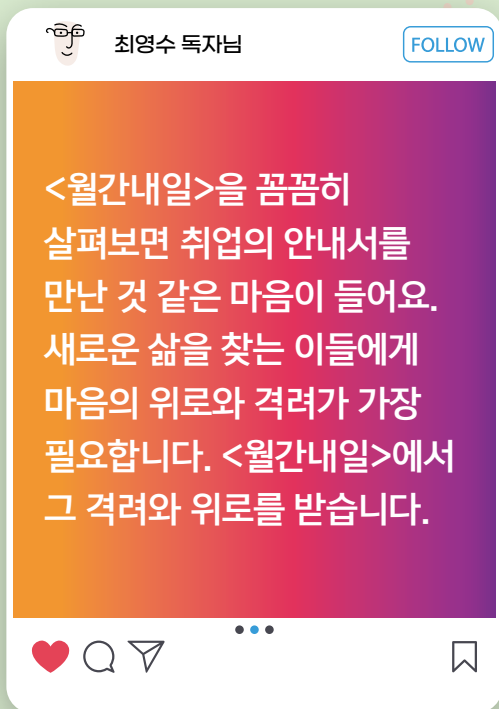
알아두자고용

주말에 뭐할래

REVIEW



1월호 그린 리추얼
'캔 크러시 챌린지' 성공 인증샷과 소감을
#내일스타그램으로 보내주세요.

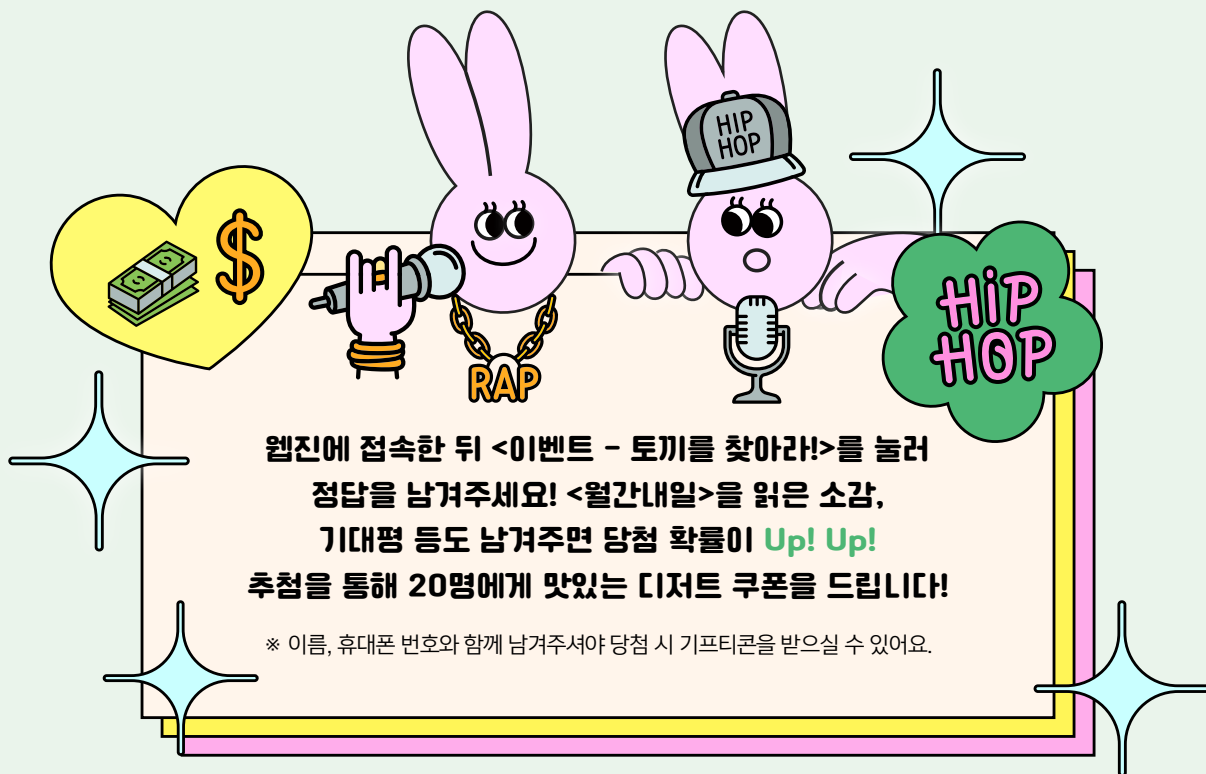


EVENT

고용노동부 <월간내일> 이벤트 토끼를 찾아라!

이번 호 <월간내일>에 등장한 토끼는 모두 몇 마리일까요?

(힌트: 늘봄이의 정체는 70p <주토피아> 내용을 참고하세요!)



웹진에 접속한 뒤 <이벤트 - 토끼를 찾아라!>를 눌러
정답을 남겨주세요! <월간내일>을 읽은 소감,
기대평 등도 남겨주면 당첨 확률이 **Up! Up!**
추첨을 통해 20명에게 맛있는 디저트 쿠폰을 드립니다!

※ 이름, 휴대폰 번호와 함께 남겨주셔야 당첨 시 기프티콘을 받으실 수 있어요.

이벤트 기간: 1월 15일(일)까지 / **당첨자 발표:** 2023년 2월호 지면 및 개별 연락
당첨자: 20명 / **이벤트 상품:** 디저트 쿠폰

12월 이벤트 당첨자(*가나다 순)

강명수(6788) 강주찬(9853) 강휘빈(6788) 김남희(6999) 김동권(1821) 김봉수(0901) 김원미(0880)
김은경(9135) 김홍곤(0145) 신현담(4920) 이광현(1275) 이상훈(4450) 이지현(6213) 정서연(1380)
최성민(2330) 최영수(8709) 최재혁(9396) 한서윤(4704) 황윤성(7702)

<월간내일>이 새롭게 달라집니다!

디지털이 점점 더 강화되어 가는 시대 흐름에 발맞추어
<월간내일>도 새로운 변화를 준비하고 있습니다.

2023년 3월부터는
종이 매거진의 부수가 줄어듭니다.
대신 한층 업그레이드된 웹진으로
여러분과 만날 예정입니다.

<월간내일>의 새로운 모습, 기대해주세요!



