



소설가 김의경

월간 내일



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.

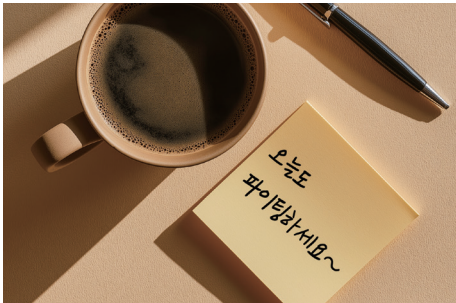
고용노동부의 동의 없이 무단으로
이 책에 실린 모든 글과 그림, 사진을
사용할 수 없습니다.



월간 내일
웹진 바로가기

36.5도의 일상

삶의 현장에서 기록된 나의 일, 우리의 일



04

일의 온도

당신 덕분에 오늘도 일합니다

06

일터의 열정지수

주 35시간, '사람'이 남는 선택
앱노트

12

MOEL 인사이드

일하는 삶 전반 '대전환'
일·가정 양립부터 최저임금·노동법까지

16

시시콜콜 상담소

"퇴근이 정말 빨라질까요?"

내일의 체감온도

정책이 만들어내는 따뜻한 변화



18

함께하는 MOEL

사람을 중심에 둔 항해, 웅비도약의 시간
(주)세아항공방산소재 성창모 대표이사

22

현장의 목소리

고용노동부 '투명행정' 시대 연다

26

공감 1도

꿈의 버스를 움직이는 열정의 온도
김해고용센터 흥여진 팀장

30

글로벌 통신

20분의 휴식으로 뇌를 깨우다
파워 넵

32

MOEL 뉴스

쉼표의 온기

모든 일하는 사람들을 위한 작은 쉼터



36

내일 인터뷰

오늘도 일하는 당신에게
소설가 김의경

40

두근두근 내일여행

우리나라 최초 노동 테마 전시관, 전태일기념관

46

셰프의 레시피

레이먼킴이 추천하는 유자 삼치 스테이크

48

내일 톨

- 성숙해진다는 건
- 즐길 수 있을 만큼만

50

게시판

당신 덕분에 오늘도 일합니다

혼자서는 아무것도 할 수 없었다

나는 25년간 직장에서 일했다. 어느덧 현업을 떠난 지 13년 차다. 직장 다니던 시절을 돌아보면 여러 생각이 교차한다. ‘지나고 보니 아무것도 아닌데, 그때 왜 그리 아등바등하며 살았을까. 왜 그토록 일이 싫고 사람이 미웠을까. 왜 그렇게 남에게 잘 보이고 남을 이기려고만 했을까.’ 지금에 와서 다 부질없는 일인데 말이다. 이미 그 자리를 떠난 지금 그 시절 그 사람들이 그림다. 일은 관계다. 일한다는 건 함께한다는 뜻이고, 누군가의 삶에 함께 참여한다는 의미이다. 나는 관계 덕분에 일할 수 있었다. 관계는 세 가지를 선사한다. 도움, 배움, 이음이다. 직장생활을 하면서 남의 도움 없이 할 수 있는 일은 아무것도 없었다. 우리는 일을 통해 누군가에게 필요한 사람이 되고, 누군가의 삶에 보탬을 주기도 한다. 서로의 노동에 빚을 지고 사는 셈이다. 내가 먹는 밥 한 그릇과 입는 옷 한 벌, 타는 버스까지 어느 것 하나 누군가의 수고로움이 닿지 않은 것이 없다. 그래서 우리는 서로가 필요하고, 서로에게 배울 수밖에 없다. 나는 모든 사람에게 배웠다. 그 누구도 배울 게 없는 사람은 없었다. 그뿐만 아니라 늘 누군가가 나를 다른 사람에게

소개하고 추천하고 연결해줬다. 그렇지 않았다면 나는 직장생활을 할 수 없었을 것이다. 그렇기에 모든 일은 귀하고, 일하는 사람 모두는 존중받아 마땅하다.

그때의 나에게 해주고 싶은 말

물론 아쉬움도 있다. 그 시절로 다시 돌아간다면 다양성과 유연성을 더 키웠을 것이다. 다양성은 나와 다른 사람을 인정하고 수용하는 것이다. 사람은 누구나 다르기 마련이므로 그런 다름을 존중하는 것이다. 다르다고 싫어하거나 배타적으로 대하지 않고 끌어안는 것이다. 나아가 유연하게 상대방에게 맞추려 노력했을 것이다. 상대가 그릇이고 나는 물이란 생각으로, 상대의 모양에 맞춰 나를 바꿔나갔을 것이다. 남을 위해서가 아니라 나를 위해서. 그게 좋은 관계를 만드는 길이고, 그렇게 만들어진 관계가 나를 도울 것이기에 그렇다. 올해로 돌아가신 지 10주기를 맞은 신영복 선생님의 말씀을 믿는다.

“타인은 나의 존재 조건이다. 남이 있어야 내가 있다. 내가 서려면 남을 먼저 세워야 한다. 남을 돕는 건 결국 나를 돕는 일이고 나의 존재 기반을

단단히 하는 일이다.” 생각할수록 맞는 말씀이다. 어떤 일도 혼자 할 수 있는 일은 없다. 또한 남과 함께 할 때 못 할 일도 없다.

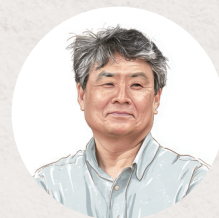
답은 언제나 사람에게 있다

겨울 찬 공기가 여전한 아침, 우리는 저마다의 일터로 향한다. 하루 대부분을 일하는 사람으로 살아간다. 나 역시 글을 쓰고 강의를 한다. 일하기 싫을 때마다, 일이 힘들 때마다 나는 사람을 떠올린다. 글을 쓰는 일보다는 내 글을 읽을 사람을, 강의하는 일보다는 누군가를 생각한다. 일에서 길을 잃을수록 답은 언제나 사람에게 있다. 일하는 현장에는 사람이 있다. 어제보다 나은 오늘, 오늘보다 나은 내일을 만들기 위해 나아가는 사람이 있다. 선배에게 배우고 동료끼리 도우면서 나아가려는 사람들이 있다. 그 사람을 믿고 생각을 바꿔보자. ‘내가 부족해서 문제야’라고 자책하는 대신 ‘누군가와 함께해서 부족함을 채울 순 없을까’라고 궁리해보자. ‘저 사람 때문에 일에 속도가 붙지 않아’라고 탓하는 대신 ‘저 사람 일에 내가 힘을 실어줄 방법은 없을까’를 고민하고 ‘그를 도무지 이해할

수 없어’ 대신 ‘그만의 사정이 있을 거야’라고 헤아려보는 건 어떨까. 이런 생각과 마음, 이해하려는 태도 하나가 일터 온도를 바꾼다. 그리고 그 온도는 결국 사람을 살리고 우리 모두를 행복의 길로 이끈다.

서로의 온기가 되어주기를

새해를 맞아 이런 다짐은 어떨까. ‘서로의 도움과 배움과 이음이 되어주자. 각자도생에서 벗어나 더불어 숲을 이루자. 자신을 조금 덜 몰아붙이고 여유를 갖고 주변을 돌아보자. 넘어진 동료들 일으키고 도울 수 있는 일이 있으면 돕자. 함께 길을 찾고 서로에게 온기가 되어주자’고 말이다. 우리 모두는 서로에게 가장 훌륭한 스승이자 기댈 수 있는 언덕이다. 나는 오늘도 그 사람을 만나기 위해 일터로 향한다.



글 강원국

글쓴이 강원국은 김대중·노무현 두 대통령의 연설을 8년간 썼다. 말과 글은 설득이자 사람을 잇는 힘이라 믿는다. <대통령의 글쓰기>, <강원국의 어른답게 말합니다>, <다시, 사람을 배웁니다> 등의 저서가 있다.



주 35시간, '사람'이 남는 선택

디지털 에이전시 앱노트의 일·생활 균형 실천 사례

balance

“일을 줄이자”는 말은 쉽다. 그러나 실제로 근무시간을 줄이고도 조직을 안정적으로 운영하는 일은 결코 단순하지 않다. 소프트웨어 개발·디지털 전환 전문기업 ‘앱노트’는 이 어려운 선택을 현실로 만들었다.

이 회사는 주 35시간 근무제를 채택하며, 사람을 소모하지 않는 성장 방식을 실험해 왔다. 그 결과는 숫자보다 먼저, 사람의 표정에서 드러나기 시작했다.

글 차유미 사진 오충근



빨리 지치면, 오래 갈 수 없다

회사가 성장하면 일이 늘어난다. 일의 양이 늘면 사람의 체력과 집중력은 먼저 한계에 닿는다. 많은 조직이 이 지점에서 속도를 더 낸다. 앱노트는 다른 선택을 했다. 성과를 내는 속도가 아니라, 사람이 오래 일할 수 있는 속도를 기준으로 조직을 다시 설계했다. 디지털 전환 전문기업 앱노트가 주 35시간 근무제를 도입한 것은 2016년이다. 10년 가까운 세월 동안 이 제도는 유지되고 있다. 단기간의 실험이나 이벤트가 아니라, 회사 운영의 기본값이 됐다. 지금도 업계에서 쉽게 찾기 어려운 사례다. 앱노트가 일·생활 균형을 고민하기 시작한 시점은 회사가 빠르게 성장하던 때였다. 프로젝

트는 늘었고, 외형적 성과도 분명했다. 동시에 구성원들의 피로도 역시 누적되고 있었다. 장우용 대표는 이 흐름을 단순한 성장통으로 받아들이지 않았다. 장 대표는 “회사가 커질수록 사람이 더 빨리 지쳐 나간다면, 그 성장은 오래가지 못한다”는 생각을 자주 공유해왔다. 그의 문제의식은 분명했다. 일·생활 균형은 복지의 문제가 아니라 조직의 지속 가능성에 관한 질문이라는 것이다. 그에게 중요한 것은 제도가 아니라 기준이었다. 사람이 이 회사에 오래 남아 일할 수 있는가, 그리고 그 시간이 의미 있는가. 이 질문을 중심으로 두고 근무시간, 업무수행 방식, 관리 구조를 하나의 시스템으로 보기 시작했다.



**성과는 사람을 소모해서 만드는 것이 아니라,
사람이 오래 일할 수 있을 때 지속됩니다.
회사의 성장 역시 속도가 아니라
우리가 일할 수 있는 리듬에서 완성됩니다.**

시간을 줄이자, 일의 밀도가 달라졌다

주 35시간 근무제는 앱노트에서 변화의 출발점이다. 그러나 회사 안에서는 이 제도를 ‘시간을 덜 쓰는 방식’으로 설명하지 않는다. 같은 시간을 어떻게 쓰느냐의 문제로 받아들인다. 근무시간이 정해지자, 자연스럽게 질문이 바뀌었다. 무엇이 정말 중요한 일인가, 지금 하지 않아도 되는 일은 무엇인가. 즉흥적인 요청과 불필요한 반복 작업은 줄었고, 사전에 공유하고 조율하는 방식이 늘어났다. 여기에 월 2회 재택근무, 집중근무 시간 운영, 퇴근 이후 업무 알림 제한이 더해졌다. 각각의 제도는 독립적으로 보이지만, 현장에서는 하나의 흐름으로 작동한다. 시간을 예측 가능하게 만들고, 일의 경계를 분명히 하기 위한 장치들이다. 오정엽 부대표는 이 과정을 이렇게 설명한다. “제도를 많이 만드는 게 목표는 아니었습니다. 실제로 지켜질 수 있어야 했고, 직원들이 ‘이건 눈치 보지 않고 써도 된다’고 느껴야 했죠.” 그는 “예전에는 사람이 버티도록 관리했다면, 지금은 사람이 지치지 않도록 조율하는 관리가 더 중요해졌다”고 덧붙였다.

잠깐 멈출 수 있는 공간의 의미

앱노트 사무실 한쪽에는 예약제로 운영되는 사내 힐링카페가 있다. 직원들 사이에서는 예약 경쟁이 치열해 ‘힐캣팅’이라는 말이 나올 정도다. 이 공간은 단순한 휴식 시설이라기보다, 짧은 시간이라도 업무의 긴장을 내려놓을 수 있도록 의도적으로 마련된 장치다. 회사는 이 공간을 통해 ‘쉬어도 된다’는 메시지를 말로 설명하지 않는다. 구조로 보여준다. 바쁜 시기일수록 잠깐 멈출 수 있는 여유가 필요하다는 판단이다. 힐링카페는 일·생활 균형 정책의 상징적인 사례지만, 회사 안에서는 특별한 제도로 강조되지 않는다. 다른 제도들과 마찬가지로, 자연스럽게 쓰이는 일상의 일부에 가깝다.



일하는 방식의 변화는 제도에서 시작하지만, 결국 사람의 일상에서 완성됩니다. 앱노트는 주 35시간이라는 숫자보다, 사람을 기준으로 조직을 설계한다는 것이 무엇인지 보여줍니다.



말을 줄이고, 맥락을 공유하다

앱노트의 소통 방식 역시 같은 방향을 따른다. 불필요한 회의는 줄이되, 필요한 정보는 충분히 공유한다. 그 중심에 있는 채널이 ‘월간 앱노트’다. 회사의 주요 결정 사항, 진행 중인 프로젝트의 방향, 조직이 고민하고 있는 이슈들이 정리돼 매달 공유된다.

일회성 공지가 아니라 정기적인 공유라는 점이 중요하다. 구성원들은 회사가 어디로 가고 있는지, 왜 이런 선택을 했는지를 사전에 이해한 상태에서 일한다.

전 직원이 참여하는 타운홀 미팅 역시 같은 맥락이다. 직급과 관계없이 질문하고 의견을 나누는 자리다. 오정엽 부대표는 “회의를 줄이는 대신, 꼭 필요한 소통은 더 분명하게 하자는 원칙을 갖고 있다”고 설명한다.

이 구조는 조직을 느슨하게 만들기 위한 것이 아니다. 오히려 결정의 속도와 실행력을 높인다. 충분히 공유된 결정은 흔들리지 않고, 재작업도 줄어든다.

직원들이 먼저 느낀 변화

이러한 변화는 직원들의 일상에서 먼저 드러났다. 퇴근 이후에도 업무를 계속 떠올리던 시간이 줄었고, 일과 삶 사이에 경계가 생겼다. 직원들은 “일이 힘들지 않은 것은 아니지만, 예측 가능해졌다”고 말한다. 언제까지 일해야 하는지 모르는 상태에서 오는 피로가 사라진 것이다.

조직 지표 역시 같은 방향을 가리킨다. 제도와 문화 변화 이후 앱노트는 단기 퇴사율이 낮아졌고, 평균 근속 기간은 점진적으로 늘어나는 흐름을 보이고 있다. 떠나는 이유도 달라졌다. 과도한 업무 부담이나 소진이 아니라, 개인의 경로 선택에 따른 이동이 대부분이다.



오 부대표는 이를 이렇게 표현했다. “예전에는 ‘버티다 떠난다’는 느낌이 있었다면, 지금은 ‘여기서 충분히 일해볼 수 있다’는 인식이 더 큼니다.”

균형은 복지가 아니라 방향이다

앱노트는 일·생활 균형을 완성된 상태로 보지 않는다. 장우용 대표는 이를 회사의 방향성으로 공유하고 있다. 근무시간, 재택근무, 소통 방식은 고정된 답이 아니라 계속 점검하고 조정해야 할 영역이라는 인식이다. 장 대표는 사람을 기준으로 한 판단이 결국 조직의 경쟁력이 된다고 강조해왔다. 성과는 사

람을 소모해 만드는 것이 아니라, 사람이 오래 일할 수 있을 때 지속된다는 것이다. 오정엽 부대표 역시 이 경험이 특정 기업만의 사례로 남지 않기를 바란다고 말했다. “거창한 제도가 없어도 됩니다. 사람을 먼저 보겠다는 기준만 있으면, 각 조직에 맞는 방식은 충분히 만들어갈 수 있습니다.” 앱노트의 사례는 주 35시간 근무제 하나로 요약되지 않는다. 사람을 중심에 두고 일하는 방식을 어떻게 구조로 만들 것인가에 대한 이야기다. 공공 영역에서 일·생활 균형 정책이 왜 중요한지를, 이 회사는 조용하지만 설득력 있게 보여주고 있다.

일하는 삶 전반 '대 전환' 일·가정 양립부터 최저임금·노동법까지

2026년 고용노동 정책은 개별 제도 개선을 넘어, 돌봄·고용·안전을 중심으로 노동시장 구조를 전환하려는 시도다. 육아 지원 확대와 생애주기별 고용 안정, 원청 책임 강화와 산업안전 규제는 노동의 질과 안전을 기본 기준으로 삼겠다는 방향성을 보여준다.
“일하는 사람이 존중받고, 일터에서는 안전이 지켜지며, 기업은 지속 가능하게 성장할 수 있는 노동시장을 만들겠다”는 의지가 담겼다.

글 편집실 자료 고용노동부



36.5도의 일상

2026년 고용노동부, 이렇게 달라진다



육아기 근로 지원 강화, '10시 출근' 제도 신설

맞벌이·육아 가구의 돌봄 부담을 줄이기 위한 제도가 새로 도입된다. 2026년부터 육아기 자녀를 둔 근로자가 출퇴근 시간을 늦추거나 근로시간을 줄여 근무할 수 있도록 허용한 중소·중견기업에는 정부 지원이 제공된다. 기존 육아기 근로시간 단축제도의 한계를 보완해, 실제 자녀 돌봄 시간 확보에 초점을 맞춘 것이 특징이다.

육아기 10시 출근제

- 대상 만 12세 이하(초6 이하) 자녀를 둔 근로자
- 내용 임금 삭감 없이 주 15~35시간 근무
- 지원 사업주에게 근로자 1인당 월 30만 원
- 시행 2026년 1월

육아휴직 대체인력 지원 확대

육아휴직으로 인한 기업 부담을 줄이기 위한 지원도 강화된다. 대체인력 지원기간은 휴직자 복귀 후 최대 1개월까지 연장되고, 지원금은 근무기간 중 100% 지급된다. 사업장 규모에 따라 지원 단가도 인상돼 중소기업의 인력 운영 부담 완화가 기대된다.

대체인력·업무분담지원금

- 지급기간 최대 1개월 연장
- 단가 월 최대 130만~140만 원
- 시행 2026년 1월

2026년 최저임금 인상

2026년 적용 최저임금은 시간급 10,320원으로 인상된다. 주 40시간 근무 기준 월 환산액은 215만 6,880원이다. 최저임금은 사업장 규모나 업종과 관계없이 동일하게 적용되며, 고용형태·국적을 불문하고 모든 근로자에게 해당된다.

2026년 최저임금

- 시간급 10,320원
- 월 환산액(주 40시간) 2,156,880원
- 적용 대상 모든 사업장·모든 근로자
- 시행 2026년 1월 1일

출산·육아 급여 상한 인상

출산과 육아로 인한 소득 공백을 줄이기 위해 각종 급여 상한액이 오른다. 출산전후휴가·배우자 출산휴가·난임치료휴가 급여와 예술인·노무제공자 출산 급여가 인상되며, 육아기 근로시간 단축 급여 기준 상한액도 상향 조정된다.

출산·육아 급여

- 출산전후휴가 급여 상한 월 210만 → 220만 원
- 배우자 출산휴가 급여 상한 약 160만 원 → 약 168만 원
- 육아기 근로시간 단축 급여 기준 상한
최초 10시간 220만 원 → 250만 원, 추가 150만 원 → 160만 원
- 시행 2026년 1월 1일

원청 책임 강화로 노동조합법 개정

2026년 3월부터 개정 노동조합법이 시행된다. 하청 노동자의 근로조건에 실질적인 영향력을 행사하는 원청도 사용자로 인정돼 교섭 의무를 부담한다. 쟁의행위에 따른 손해배상 책임은 조합원 개인의 역할과 책임 범위에 따라 제한된다.

노동조합법 2·3조 개정

- 원청 사용자성 확대 실질적 지배력 기준 적용
- 손해배상 책임 조합원별 기여도 따라 제한
- 시행 2026년 3월 10일

산업안전·화학물질 관리 강화

산업현장 안전 규제도 한층 강화된다. 혼합기·파쇄기·분쇄기에는 안전검사가 의무화되며, 화재 위험 작업 시 성능 인증을 받은 용접방화포 사용이 필수화된다. 또한 물질안전보건자료(MSDS) 제출·비공개 승인 유예기간이 종료돼 모든 대상 물질에 대한 관리가 요구된다.

산업안전 주요 변화

- 혼합기·파쇄기 안전검사 의무화 2026년 6월
- 성능 인증 용접방화포 사용 의무 2026년 3월
- MSDS 유예 종료 2026년 1월 16일

취약계층 고용·구직 지원 확대

청년·중장년·장애인을 대상으로 한 고용 안전망도 강화된다. 국민취업지원제도 구직촉진수당이 인상되고, '지역 정착'에 초점을 두고 비수도권 청년 고용을 유도하는 장려금이 확대된다. 중증장애인 고용을 늘린 기업에는 장려금이 지급되며, 장애인·저소득층 대상 구직 수당도 상향된다.

주요 고용지원 변화

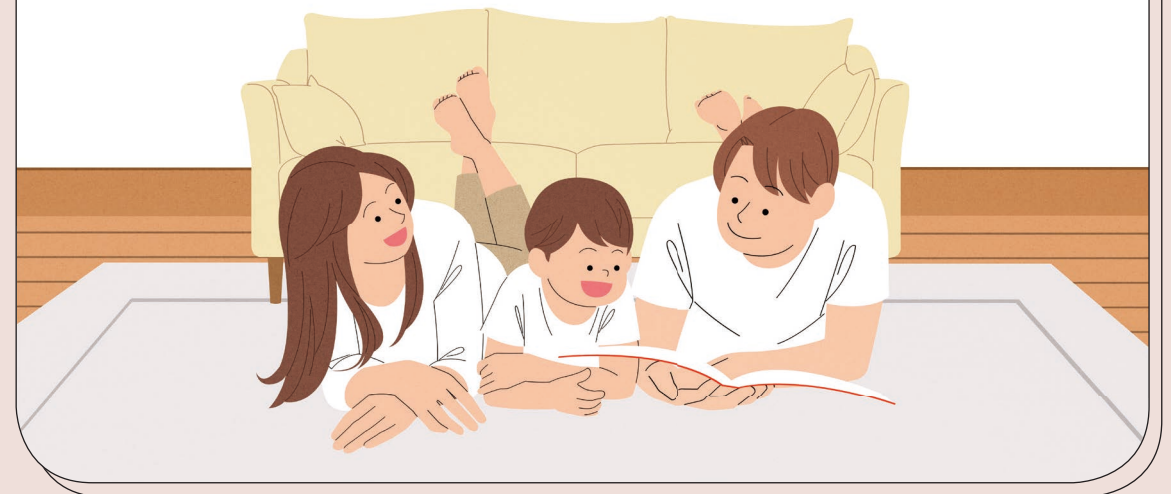
- 국민취업지원제도 구직촉진수당 월 50만 원 → 60만 원
- 청년일자리도약장려금 비수도권 최대 720만 원
- 중증장애인 고용 장려금 중증장애인 성별에 따라 1인당 월 35~45만 원
- 시행 2026년 1월

사회적기업·사회적경제 지원 확대

사회적기업을 대상으로 한 창업·금융·인건비 지원이 다시 강화된다. 사회적기업 창업팀에는 단계별로 사업화 자금이 지원되고, 신용보증기금 보증부 대출에는 이차보전(금리 지원)이 새로 도입된다. 사회적 가치 창출 성과에 따라 보상하는 제도도 마련된다.

사회적기업 지원

- 창업지원 평균 2천만~5천만 원
- 대출 금리 2.5%p 이차보전
- 사회적 가치 성과 보상 신설



“퇴근이 정말 빨라질까요?”

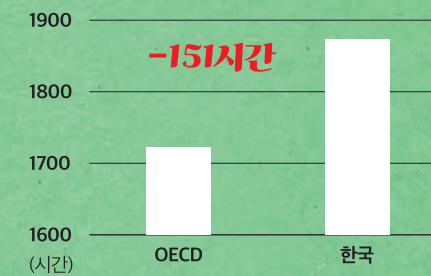
Q. 뉴스에서 ‘실노동시간 단축’ 이야기가 계속 나오는데요. 정말 우리 일상이 달라질 수 있을까요?

아근이 줄어든다는 이야기는 예전에도 여러 번 들었지만, 현장에서는 큰 변화가 없었습니다. 최근 다시 ‘실노동시간 단축’이 정책 이슈로 나오고 있는데, 이번에는 과연 이전과 무엇이 다른지, 그리고 우리 같은 평범한 직장인의 하루에도 변화가 생길 수 있는지가 궁금합니다.

- 서울 마포구 김○진 씨



A. 많은 분들이 가장 궁금해하시는 부분이 바로 그 점입니다. 결론부터 말씀드리면, 정부는 체감할 수 있는 변화를 목표로 실노동시간 단축을 추진하고 있습니다. 현재 우리나라의 연간 실노동시간은 2024년 기준 1,859시간으로, OECD 평균보다 151시간 이상 긴 상태입니다. 정부는 이를 2030년까지 OECD 평균 수준인 1,700시간대로 줄이겠다는 목표를 공식적으로 제시했습니다. 이 목표는 정부만의 계획이 아니라, 노동계와 경영계가 지난 2025년 12월 ‘실노동시간 단축 공동선언’을 통해 함께 합의한 사회적 약속이라는 점에서 의미가 큼니다.



다만 “시간만 줄이겠다”는 방식은 아닙니다. 현장에서 가장 부담으로 작용해 온 포괄임금제 오남용, 퇴근 후에도 이어지는 업무 메신저·전화, 연차를 쓰기 어려운 관행 같은 문제를 함께 바꾸려 하고 있습니다. 이를 위해 정부는 ‘실근로시간단축지원법’ 제정을 추진하며, 근무시간 외 불필요한 업무 지시로부터 노동자의 휴식을 보호하고, 실제 노동시간을 줄이기 위해 노력하는 기업에는 재정 지원 근거를 마련할 계획입니다.

실노동시간

또 하나 주목할 부분은 주 4.5일제 시범사업입니다. 2026년부터 약 720개 사업장을 대상으로, 총 324억 원 규모의 지원을 통해 노동시간을 줄이면서도 생산성을 유지할 수 있는지를 실험하게 됩니다. 모든 사업장에 일괄 적용하기보다, 먼저 가능한 곳부터 현실적인 모델을 만들어가겠다는 접근입니다.

정부가 반복해서 강조하는 메시지는 분명합니다. 실노동시간 단축은 “갑자기 덜 일하라”는 정책이 아니라, 덜 지치고, 덜 무리하면서, 더 효율적으로 일할 수 있는 구조로 바꾸는 과정이라는 점입니다. 그래서 속도보다는 현장 수용성, 특히 중소기업과 영세사업장의 부담을 줄이기 위한 지원을 병행하겠다고 밝히고 있습니다.

아직 모든 문제가 한 번에 해결되지는 않겠지만, “언젠가”가 아니라 “어떻게 바꿀 것인가”를 구체적으로 논의하기 시작했다는 점에서 이번 변화는 이전과 다릅니다. 조금씩이지만, 퇴근이 빨라지는 날을 향한 첫 단추는 이미 끼워졌다고 볼 수 있습니다.

- 실노동시간단축로드맵 추진단



단축

산업 현장은 흔히 숫자로 평가되지만,
그 숫자를 움직이는 것은 언제나 사람이다.
(주)세아항공방산소재 성창모 대표이사의 경영
여정은 성과보다 먼저 관계를, 속도보다 기준을
세우는 데서 출발한다. 노사문화유공 정부포상 금탑
산업훈장은 그가 만들어 온 시간의 축적이 현장에서
어떻게 신뢰로 작동했는지를 보여주는 결과다.
글 김혜영 사진 김근호

사람을 중심에 둔 항해, 웅비도약의 시간

[주]세아항공방산소재 성창모 대표이사

위기의 현장에서 다시 세운 기준

회사가 위기에 놓였을 때 가장 먼저 무너지는
것은 수치가 아니라 기준이다. 성창모 대표가
공장장으로 (주)세아항공방산소재에 합류했
을 당시, 조직에는 성과보다 책임 회피가 먼저
작동하는 문화가 자리 잡고 있었다. 문제는 있
었지만 책임지는 사람은 없었고, 결정은 있었
지만 방향성은 공유되지 않았다. 그는 회사를
살리는 첫 번째 과제가 설비나 기술이 아니라
'사람이 일하는 방식'을 바로 세우는 일이라고
판단했다.



“현장을 보며 가장 크게 느낀 점은 기술이나 설비의 문제가 아니라 기준과 책임의 문제였습니다. 누가 판단하고, 누가 책임지는지가 명확하지 않으면 아무리 앞선 기술도 제 역할을 할 수 없다고 생각했습니다. 기술은 이미 있었지만, 그것을 제대로 작동하게 만드는 조직의 기준은 다시 세워야 할 필요가 있었습니다.”

그가 가장 먼저 손댄 것은 리더십이었다. 성과를 독점하고 실패를 전가하는 구조를 허물고, 공은 아래로 돌리고 과는 위에서 책임지는 질서를 분명히 했다. 이 과정은 결코 부드럽지 않았다. 기존의 관행과 충돌했고, 변화에 적응하지 못한 이탈도 뒤따랐다. 그러나 그는 ‘지금의 불편함이 미래의 붕괴를 막는다’는 판단을 흔들지 않았다.

“리더가 편해지기 시작하면 조직은 반드시 무너집니다. 리더가 먼저 무게를 견뎌야 현장은 움직입니다.”

이 기준은 노사관계에서도 동일하게 적용됐다. 노조를 협상의 상대가 아니라 공동의 항해를 함께하는 동반자로 설정하고, 감정적 대립 대신 정보 공유와 설명을 선택했다. 회사의 상황과 방향을 숨기지 않고 공개하는 방식은 초기에는 낯설었지만, 시간이 지나며 신뢰의 기반이 됐다. 갈등은 사라지지 않았지만, 갈등을 다루는 방식은 달라졌다.

기술력 위에 쌓아 올린 신뢰의 경쟁력

(주)세아항공방산소재의 경쟁력은 단순한 기술 우위에 머물지 않는다. 항공·방산 소재라는 산업 특성상 품질과 안전은 선택이 아니라 전제다. 성 대표는 기술력의 지속 가능성은 결국 조직의 태도에서 비롯된다고 강조한다. 공정하나, 부품 하나에 담기는 책임 의식이 곧 기업의 신뢰를 만든다는 판단이다.



“항공과 방산 분야에서 품질과 안전은 조건이 아니라 전제입니다. 현장에서 이 기준이 흔들리면 회사가 쌓아온 신뢰도 한순간에 무너질 수 있다고 생각합니다. 그래서 이 기준은 특정 부서의 일이 아니라, 전 직원이 함께 지켜야 할 약속이라고 봅니다.”

이 원칙은 현장 운영 전반에 스며들어 있다. 멀티스킬 기반의 인력 육성, 공정 전반을 이해하는 교육 시스템, 반복적으로 강조되는 안전 메시지는 단기 성과보다 장기 신뢰를 향한 투자다. 직원들은 단일 공정의 숙련공을 넘어, 전체 흐름을 이해하는 생산 주체로 성장한다. 이는 인력 유연성과 품질 안정성을 동시에

높이는 구조로 작동한다.

“기준은 문서로만 존재하면 의미가 없습니다. 현장에서 반복적으로 이야기되고, 행동으로 이어질 때 비로소 살아 있는 기준이 됩니다. 사람이 움직이지 않으면 어떤 시스템도 작동하지 않습니다.”

이러한 기반 위에서 회사는 항공·방산 분야에서 안정적인 성과를 이어가고 있다. 글로벌 고객사가 요구하는 까다로운 기준을 충족시키는 힘은 단기간에 만들어지지 않는다. 반복된 교육과 신뢰의 축적, 그리고 현장을 존중하는 문화가 쌓여 오늘의 경쟁력이 됐다. 성 대표는 이를 ‘보이지 않는 자산’이라 표현한다.

대화와 참여로 완성한 노사 상생의 구조

노사문화유공 정부포상이 주목한 지점은 성과 그 자체보다 과정이었다. 세아항공방산소재의 노사 관계는 갈등이 없어서가 아니라, 갈등을

숨기지 않고 다루는 구조를 만들었다는 점에서 평가받았다. 정기적인 경영설명회, 노사 공동 워크숍, 일상적인 대면 소통은 형식이 아니라 문화로 자리 잡았다.

“신뢰는 말로 생기지 않습니다. 시간을 들여 설명하고, 약속을 지키는 과정에서 만들어집니다. 노사 관계에서 가장 중요한 것은 숨기지 않는 태도라고 생각했습니다.”

성 대표는 노사를 ‘이해관계자’가 아닌 ‘공동 운명체’로 정의한다. 회사가 성장하지 않으면 구성원의 미래도 없고, 구성원이 납득하지 못하면 성장은 지속될 수 없다는 인식이다. 투자와 확장, 신규 공장 건설과 같은 중요한 결정 역시 노조와 충분히 공유하며 방향을 맞췄다. 단기적 부담이 따를 수 있음에도 장기적 비전을 함께 그리는 선택이었다.

“지금의 편안함보다 중요한 건 회사가 10년 뒤에도 존재할 수 있느냐는 점입니다. 노사는 같은 배를 탄 사람들로 방향을 공유해야 불안을 줄이고 같은 목표를 향해 갈 수 있습니다.”

이러한 소통 방식은 조직 전반의 온도를 바꾸었다. 불신과 추측이 오가던 자리는 질문과 논의의 공간으로 바뀌었고, ‘카더라’는 설 자리를 잃었다. 노사는 서로를 견제하는 관계를 넘어, 함께 책임을 나누는 파트너로 기능하기 시작했다.

(주)세아항공방산소재는 해마다 전사적으로 지향하는 가치를 담은 사자성어를 선정하는데 올해의 사자성어는 ‘웅비도약(雄飛跳躍)’이다. 단번에 도약하는 비약이 아니라, 충분히 준비된 비행을 뜻한다. 사람과 기준, 신뢰라는 토대를 차곡차곡 쌓아 온 시간 위에서만 가능한 도약이기 때문이다. 성장모 대표이사의 노사문화는 결국 사람의 태도에서 결정된다는 사실을 조용히 증명하고 있다.



고용노동부 '투명행정' 시대 연다

고용노동부가 12개 산하 공공기관 업무보고와 전국 기관장회의를 유튜브 생중계하며 정책 투명성과 책임성 강화에 나섰다. 국민이 체감하는 변화를 만들기 위해 '공개와 소통'을 핵심 가치로 내세운 것.

글 편집실

“정책은 책상 위가 아니라,
사람의 하루 속으로 흘러가야 합니다.
혼자서 버티지 않도록, 현장으로
한 걸음 더 가까이 다가갑니다.”



2026. 1. 12. 고용노동부 산하기관 업무보고

주권자에게 투명하게, 국민과의 약속

고용노동부는 지난 1월 12일 세종컨벤션센터에서 근로복지공단, 한국산업안전보건공단 등 12개 산하 공공기관의 업무보고를 실시하고, 모든 과정을 유튜브를 통해 생중계했다. 김영훈 고용노동부 장관은 “주권자인 국민을 두려워하고 진정성 있게 다가가겠다”며 “고용노동부와 산하 공공기관이 어떻게 일하고 있는지 투명하게 공개하겠다”라고 밝혔다. 이번 업무보고는 새 정부 국정과제의 차질 없는 이행과 국민이 체감하는 일상의 변화를 이끌어내기 위해 마련됐다. 특히 민생 접점에 있는 산하기관의 준비 상황을 점검하고, 이를 주권자에게 투명하게 공개함으로써 책임감을 높이는 데 초점을 맞췄다. 고용노동부 공식 유튜브 채널과 김영훈TV를 통해 진행된 생중계는 정책 투명성 강화를 위한 구체적인 실천이었다. 김 장관은 “국민 한 사람의 목소리도 단순한 민원으로 두지 않고 항상 귀 기울여 듣겠다”며 “필요한 부분을 고쳐나가며 ‘모두가 행복하게 일할 수 있는 나라’를 실현하기 위해 최선을 다

하겠다”고 강조했다. 이는 단순히 업무보고를 공개하는 것을 넘어, 국민과의 지속적인 소통 채널을 구축하겠다는 의지의 표현이다.

현장 최일선까지 정책이 흐르도록

김영훈 장관은 “단순히 올해 할 일을 공유하는 자리가 아니라, 지난 12월 국민께 보고드린 이재명 정부의 노동철학과 정책이 현장의 모세 혈관까지 제대로 흐르고 있는지를 치열하게 점검하는 자리”라고 밝혔다. 이는 정책 수립 단계뿐 아니라 실행 단계에서의 투명성까지 확보하겠다는 의지를 보여준다. 특히 산재 인정 과정의 투명성 강화에 대한 지시가 주목된다. 김 장관은 근로복지공단에 “산재보험은 노동자의 권리이며 산재 인정 과정이 소송보다 힘들다는 원성을 들어서는 안 된다”며 “산재가 인정되지 않는 경우 그 내용과 과정을 투명하게 공개하여 신뢰를 잃지 않아야 한다”고 주문했다. 이는 행정 과정의 투명성이 국민 신뢰 회복의 핵심임을 보여주는 대목이다.



한국산업안전보건공단에는 산재예방 재정지원이 관성적으로 공급자 중심으로 운영되는 것이 아니라, 실질적 도움이 필요한 소규모 사업장에 효과적으로 지원될 수 있도록 지원 체계를 재점검할 것을 지시했다. 한국고용정보원에는 실업급여·취업지원 서비스를 제공하는 '고용24' 전산망이 재난 상황에서도 정상적으로 작동할 수 있도록 이중화 구축 등 위기관리 대응체계 상황을 점검했다.



산하기관 업무보고
(1월 12일)



경제사회노동위원회,
중앙노동위원회 정책
간담회(1월 13일)

유관기관과 협업으로 ‘사회적 대화 2.0’실현

한편, 1월 13일에는 경제사회노동위원회 및 중앙노동위원회와 함께 정책 간담회를 개최했다. 간담회는 고용노동부와 유관기관이 서로 협업하여 국민이 체감할 수 있는 성과를 만들기 위해 마련된 자리로, 인구 감소와 AI 기술변화라는 사회 대전환의 문제에 대응하고 노동시장 격차 해소 등 당면한 현안을 함께 논의했다. 경제사회노동위원회는 ‘균형성장과 격차 해소에 기여하는 사회적 대화 2.0’을 비전으로, 노사정이 함께 국민 공감형 의제를 발굴하고 공론화 기법을 도입해 국민 참여를 확대한다.



전국 기관장 회의
(1월 23일)

회의체를 공개해 사회적 대화를 열린 대국민 공론장으로 전환한다.

중앙노동위원회는 3월 10일 시행되는 개정 노조법의 안정적 정착을 위해 1~2월 ‘개정 노조법 실행방안 TF’를 운영한다. 사용자성 판단 등 쟁점에 대한 실무 지침을 정비하고, 특수고용·플랫폼 종사자 분쟁 해결을 위한 분쟁조정위원회 신설과 직권조사 기능 강화를 추진한다. 김영훈 장관은 “지금 우리가 직면한 인구 절벽, 디지털 전환, 기후 위기 등은 어느 한 주체의 노력만으로는 해결할 수 없는 복합적이고 중층적인 위기”라며 “중앙 단위의 거대 담론을 넘어, 산업 현장과 지역에서 구체적인 해법을 찾는 중층적 사회적 대화가 필수적”이라고 강조했다. 또한 “과거의 관행적인 대화 방식에서 벗어나, 그동안 소외되었던 권리박 노동자와 청년 등 약자의 목소리까지 포용하는 것이야말로 진정한 사회적 대화의 출발점”이라고 밝혔다.

전국기관장 회의도 실시간 중계

또한 1월 23일에는 장·차관과 전국 48개 지방관서장이 참석한 가운데 ‘전국 기관장 회의’를 열고, 노동시장 3대 격차 해소를 핵심 과제로 한 2026년 고용노동 정책 추진 방향을 공유했다. 이번 회의는 유튜브로 생중계돼 정책 논의 전 과정을 국민에게 투명하게 공개했다.

고용노동부는 ‘모두가 행복하게 일할 수 있는 나라’를 비전으로 산업재해 예방, 임금체불 근절, 청년 일자리 확대를 중점 추진한다. 각 지방관서는 지역 특성을 반영해 산재 사망사고 감축, 임금체불액 감소, 청년 취업 성과 등 구체적인 목표를 설정하고 이행 방안을 보고했다.

이번 회의를 통해 고용노동부는 지역 노동행

정의 책임성을 강화하고, 노동시장 3대 격차 해소를 위해 명확한 목표와 실행 중심의 행정으로 전환하겠다는 방침을 밝혔다. 특히 현장 데이터와 국민의 목소리에 기반한 맞춤형 정책 집행을 통해 산재 예방, 임금체불 근절, 청년 일자리 확대 성과를 속도감 있게 창출하고, 정책 이행 과정과 결과를 국민에게 투명하게 공개해 신뢰받는 노동행정을 구현해 나갈 계획이다.

속도·성장·소통으로 체감 변화 만든다

고용노동부는 산하기관 업무보고 및 전국기관장 회의 등의 공개를 시작으로 국민의 삶과 직결된 고용노동 정책이 투명하고 책임 있게 추진될 수 있도록 국정 운영과정의 공개와 국민과의 소통을 지속적으로 확대해 나갈 계획이다. 김 장관은 업무 추진의 핵심 가치로 ‘속도’, ‘노동과 함께하는 성장’, ‘공개와 소통’을 제시했다.

“변화의 골든타임을 놓치지 않고 국민께서 조속히 변화를 체감할 수 있도록 산업재해 예방, 임금체불 감축 등에 속도를 내겠다”며 “국민께 약속드린 과제를 충실히 이행하여 체감할 수 있는 변화를 만들어야 한다”고 강조했다. 특히 ‘공개와 소통’의 중요성을 거듭 강조하며 “일회성 행사나 보고서로 끝나서는 안 된다”며, “신뢰성과 전문성을 높여 국민이 체감하는 변화와 성과를 만들 수 있도록 지속적으로 협력해 나가자”고 밝혔다. 투명한 행정이 단순한 구호가 아닌 실질적인 변화로 이어져야 함을 보여주는 대목으로, 향후 고용노동 행정의 새로운 기준이 될 것으로 기대된다.

“행정은 설명을 넘어서, 첫걸음을 함께하는 역할이어야 합니다. 정부는 보여주기식 공개가 아닌, 국민이 이해하고 믿을 수 있는 소통을 이어갑니다.”



꿈의 버스를 움직이는 열정의 온도

김해고용센터 홍여진 팀장

누군가는 정보를 찾지 못해 멈추고, 누군가는 용기가 없어 한 발을 떼지 못한다. 고용서비스가 필요한 지점은 바로 그 망설임의 순간—‘알지만 못 하는’ 현실과 ‘하고 싶지만 못 하는’ 마음 사이에 있다. 김해고용센터 홍여진 팀장은 청년을 현장으로 데려가고, 기관과 기관을 잇고, 상담과 제도를 하나의 흐름으로 연결하며 센터를 ‘사람의 움직임이 시작되는 공간’으로 이끌고 있다.

글 김혜영 사진 김근호

현장에 답이 있다

청년을 ‘찾아가고, 함께 가는’ 고용서비스

홍여진 팀장은 청년을 둘러싼 오해부터 바로 잡았다. “요즘 청년들은 관심이 없어서”가 아니라, 생각보다 정보의 문턱이 높고, 혼자서는 첫걸음을 떼기 어려운 경우가 많다는 거다. 그래서 그는 상담창구 안에 머무르기보다, 청년을 직접 데리고 현장으로 나가는 방식을 선택했다. 센터가 취업 정보를 ‘제공’하는 수준을 넘어, 청년이 일자리와 만나는 ‘동선’을 바꾸는 행정으로 확장된 순간이었다.

“청년들이 다 검색해서 다 알 거라고 생각했는데, 꼭 그렇지 않더라고요. 우리가 움직여야 정보를 접하고, 반응도 확실히 좋아졌어요. 그래서 ‘같이 가주는 행정’이 필요하다고 느꼈죠.”

그가 강조한 키워드는 ‘동력’이다. 취업 실패가 반복되면 구직 의지가 꺼지기 쉬운 만큼, 센터는 구직의 온도를 떨어뜨리지 않도록 ‘일 경험·기업탐방·현직자 특강’ 같은 프로그램으로 끊임없이 다시 움직이게 해야 한다는 판단이다. 이 과정에서 고용노동부 양산지청(관할)과 김해고용센터는 현장의 수요를 반영한 다양한 지원사업을 연계해, 청년이 상담—프로그램—취업지원 제도로 자연스럽게 이어지도록 설계했다.

거리의 한계를 넘어

‘청년 취업버스’가 만든 기회의 루트

홍 팀장의 대표 사업인 ‘청년 취업버스’는 말 그대로 ‘거리’가 만든 취업 장벽을 낮춘 프로



젝트다. 청년이 “가라”는 말만으로는 움직이지 않는다면, 이동 자체를 서비스로 만들자는 발상이었다. 버스를 타고 기업 현장을 탐방하고, 기업 설명회를 듣고, 그 자리에서 면접까지 연결하는 흐름은 ‘취업’을 단번에 현실로 바꾼다. 특히 센터가 행정 구역의 경계를 넘어 광역 단위로 구직자와 기업을 잇는 방식은, ‘일자리의 지도’를 더 넓게 펼쳐 보이게 했다.

“그냥 ‘가보라’고 하면 잘 안 가요. 그래서 버스로 함께 가서 현장을 보고, 기업 설명도 듣고, 바로 면접까지 연결했더니 반응이 확 달라졌죠. ‘이런 좋은 사업이 있는 줄 몰랐다’는 청년들의 반응이 가장 기억에 남아요.” 이 사업은 김해를 시작으로 부산까지 확대되며 광역형 채용서비스로 발전했고, 실제 취업

으로 이어진 사례도 꾸준히 쌓였다. 센터가 단순히 ‘일자리 정보를 쌓아두는 곳’이 아니라, 일자리로 향하는 루트를 열어주는 곳이라는 인식이 생긴 것이다. 홍 팀장은 “옆에 있어주니 든든했다”는 청년들의 말을 통해, 취업 지원이 숫자 이전에 관계와 신뢰의 경험이라는 사실을 다시 확인했다고 말한다.

기관을 묶고, 공간을 열다

청년통합 고용네트워크의 ‘한 장소’ 힘

홍 팀장이 특히 힘을 준 축은 청년통합 고용네트워크이다. 취약청년(구직단념·장기구직·고립은둔·학교밖·자립준비·다문화 등)은 범주가 다르더라도 어려움의 패턴이 닮아 있기에, 기관별로 따로 관리하기보다 한꺼번에 발굴하고



“청년들이 움직이지 않는 게 아니라, 혼자서는 첫걸음이 어려울 뿐이어서 고용서비스는 정보를 넘어서 함께 현장으로 가는 역할을 해야 한다고 생각했습니다.”



함께 지원해야 한다는 문제의식에서 출발했다. 이에 지역의 14개 기관이 참여하는 협업 구조를 만들고, 한 기관의 프로그램을 다른 기관 청년도 함께 경험할 수 있도록 ‘연결의 통로’를 넓혔다. 여기에 청년 미래일자리 이음 프로젝트, 봄날 靑春(청춘) 릴레이 캠페인 같은 특화사업을 더해 ‘관심—참여—상담—제도’로 이어지는 접점을 촘촘히 만들었다. “취약청년은 따로따로 떼어 놓고 보면 ‘구분’이 되지만, 실제 현장에서는 단계가 이어져 있어요. 그래서 기관들이 각자 관리하는 게 아니라 묶어서 발굴하고, 한 번의 프로그램을 함께 경험하게 하자는 취지였죠. 오프라인에서 한 장소에 연결해주는 것도 정말 크다고 느꼈습니다.” 그는 네트워크를 ‘문서’로만 두지 않았다. 유관 기관 담당자가 물리적으로 드나들고 즉시 연계할 수 있도록 공간을 활용해, 현장에서 바로 이어지는 협업이 가능하도록 만들었다. 이 과정에서 센터의 대표 제도인 국민취업지원제도 같은 지원사업도 자연스럽게 안내되고, 참여로 연결되며 ‘제도 너머 사람’에 닿는 통로가 넓어졌다. 홍 팀장은 성과를 서두르기보다 과정의 품질을 먼저 챙기는 이유를 이렇게 정리했다. “과정이 좋으면 결국 성과도 따라온다”는 믿음이 김해 현장의 ‘일의 온도’를 천천히, 그러나 분명히 끌어올리고 있다.

‘당신의 일의 온도는 몇 도인가’라는 질문에 그는 웃으며 답했다. “100도를 기준으로 처음 이 자리에 왔을 때는 80도쯤이었는데, 지금은 90도예요. 조금씩, 계속 올라가고 있어요.” 두려움은 어느새 재미가 되었고, 막막함은 확신으로 바뀌었다. 흥여진 팀장의 ‘공감 1도’는 오늘도 누군가의 망설임 옆에 서서, 첫 발걸음이 현실이 되도록 조용히 등을 밀어주고 있다.

Power Nap

파워 냅

20분의 휴식으로 뇌를 깨우다

바쁜 현대인에게 낮잠이 허락된다면?
꿈같은 이야기 같지만 놀랍게도 현실이다.
글로벌 기업들 사이에서는 짧은 낮잠을 업무
제도의 일부로 도입하는 움직임이 이어지고
있다. 직원들의 피로 감소를 위한 복지냐고?
반은 맞고 반은 틀리다. 업무 효율과 집중력을
높이는 실질적인 전략으로 '파워 냅(Power
Nap)'이 주목받고 있기 때문이다.

글 차은서 사진 제공 Google, MetroNaps

NASA가 먼저 증명한 파워 냅의 힘

파워 냅은 보통 10~20분 이내의 짧은 낮잠을 의미한다. 깊은 수면 단계에 진입하기 전 깨어나 뇌의 각성을 유도하는 방식으로, 피로 회복과 인지 기능 향상에 효과가 있다는 연구 결과들이 축적돼 있다. 1995년 NASA는 피로한 조종사와 우주비행사를 대상으로 한 연구에서 26분 정도의 짧은 수면이 집중력을 34% 향상시키고 각성도와 업무 수행 능력을 크게 개선한다는 사실을 발견했다. 실제로 주의력, 판단력, 기억력 개선에 긍정적인 영향을 미친다는 실험 결과가 최근까지도 다수 보고됐다.

이런 이유로 여러 글로벌 기업들은 사내에 낮잠 공간을 마련하거나, 근무 시간 중 짧은 휴식 시간을 공식적으로 허용하고 있다. 일부 기업은 전용 수면 파드를 도입해 직원들이 짧은 시간 동안 방해받지 않도록 지원한다. 피로를 적극적으로 관리함으로써 업무 몰입도를 높이는 것. 집중력이 떨어진 상태로 일하는 것보다, 짧은 휴식을 통해 업무의 질을 회복하는 편이 더 효율적이라는 것이다. 충분히 깨어 있기 위해, 잠시 눈을 붙이는 선택. 파워 냅은 바쁜 조직일수록 더욱 현실적인 전략으로 주목받고 있다.



구글 과학 기반의 수면 환경 설계

구글은 미국 본사를 비롯한 일부 캠퍼스에 낮잠 전용 공간을 마련했다. 암막 커튼으로 빛을 차단하고, 빈백과 소파가 놓인 이 공간에는 MetroNaps의 침단 수면 파드도 설치되어 있다. 직원들은 부서와 직무에 따라 자율적으로 이 공간을 이용할 수 있으며, 유연근무제와 통합 운영되어 개인의 컨디션에 맞춰 휴식을 취할 수 있다. 수면 과학에 기반한 파드 기술과 자율적인 기업 문화를 결합한 사례다.



나이키 운동선수처럼 회복하는 직원들

스포츠 브랜드의 정체성을 복지 제도에 반영한 나이키는 오리건주 본사에 여러 개의 'Quiet Room'을 설치했다. 선수들이 경기 사이 회복 시간을 갖는 것처럼, 직원들도 업무 중 재충전 시간을 가질 수 있도록 했다. 명상, 휴식, 파워냅 등 다목적으로 활용 가능한 이 공간은 스포츠 과학의 회복 개념을 적용한 것으로, "Just Do It" 정신만큼이나 회복의 중요성을 강조하는 퍼포먼스 중심의 기업 문화를 보여준다.

토요타 제조업의 안전과 생산성 혁신

일본 자동차 제조업체 토요타는 공장 근로자들의 안전과 생산성 향상을 위해 파워냅 제도를 도입했다. 교대 근무 중 피로 누적으로 인한 사고를 예방하고, 집중력을 유지하기 위해 휴게시간에 15~20분의 짧은 수면을 권장한다. 일부 공장에는 전용 휴게실을 마련하고, 수면을 방해하지 않는 조용한 환경을 제공한다. 제조 현장에서 파워냅을 단순한 복지가 아닌 안전 관리의 핵심 요소로 자리매김한 사례다.

자포스 직원 행복이 최우선

온라인 신발 쇼핑몰로 유명한 자포스는 라스베이거스 본사에 전용 낮잠 룸을 운영한다. 소파, 리클라이너, 빈백 등 직원들이 선호에 따라 선택할 수 있는 다양한 휴식 가구를 갖춘 이곳은 회사의 직원 행복과 웰빙 철학을 보여주는 상징적인 공간이다. 자포스는 수면이 직원들의 웰빙에 미치는 영향을 중요하게 여기며, 이를 복지 정책의 핵심으로 삼아 직원 행복을 최우선에 두는 기업 문화를 실천하고 있다.

1

고용노동부·내 손잡고
건설현장 임금체불 차단

고용노동부는 한국토지주택공사와 함께 1월 19일 세종시 공공주택 건설현장에서 전자대금지급시스템 활용 현황을 점검하고 임금체불 예방 간담회를 개최했다. 이번 간담회는 다단계 하도급 구조에서 발생하는 구조적 임금체불을 줄이기 위해 마련됐다. LH는 전자카드와 전자대금지급 연계를 통해 임금 지급의 투명성을 높이고 체불 건수를 크게 감축한 성과를 공유했다. 현장에서는 외국인 노동자 성명 표기 통일, 시스템 연계 강화 등 제도 개선 의견도 제시됐다. 정부는 임금구분지급 제도의 조속한 제도화와 민간부문 확산을 통해 건설·조선 등 하도급 산업 전반의 임금체불 근절을 추진하겠다고 밝혔다.



2

겨울철 배달종사자
안전관리 점검

고용노동부는 1월 14일 겨울철 한파로 배달종사자 교통사고와 산업재해 위험이 커짐에 따라 주요 배달플랫폼과 안전관리 점검 간담회를 열었다. 이번 간담회는 배달종사자의 안전과 건강을 보호하기 위한 현장 중심 대응을 강화하는 데 목적이 있다. 정부는 한파·기상정보와 이동노동자 쉼터 정보를 신속히 제공하고, 플랫폼 차원의 쉼터 확충과 안전관리 방안의 내실 있는 이행을 당부했다. 배달플랫폼들은 편의점 쉼터 활용 확대, 라이더 스테이션 운영, 방한용품 지원 등 현장 대책을 공유했다. 고용노동부는 겨울철 도로 결빙 등 위험요인을 강조하며, 플랫폼의 책임 있는 안전관리와 정부의 지속적 지원을 병행하겠다고 밝혔다.



3

경기지방고용노동청으로
승격 출범

고용노동부 경기지방고용노동청은 1월 14일 개청식을 열고 공식 출범했다. 이날 행사에는 고용노동부 장관과 경기도 행정부지사, 노사단체 대표 등이 참석해 출범의 의미를 더했다. 경기도는 전국 사업체와 노동자의 약 4분의 1이 집중된 우리나라 경제의 핵심 지역이다. 이로 인해 산업재해와 임금체불 등 노동 현안이 많아 광역 단위 노동행정 강화 필요성이 꾸준히 제기돼 왔다. 이번 개청은 조직개편에 따라 경기지청이 청으로 승격되며 38년 만에 이뤄진 것이다. 경기지방고용노동청은 현장 밀착 행정을 통해 안전한 일터 조성 and 고용 확대를 추진할 계획이다.



4

노동인권 보호,
합동 특별점검 실시!

고용노동부와 법무부는 지방자치단체와 함께 1월 8일부터 3월 31일까지 외국인 계절노동자를 고용한 농·어가를 대상으로 특별점검을 실시한다. 이번 점검은 외국인 계절노동자에 대한 인신매매와 노동권 침해 사례가 지속됨에 따라 범정부 차원에서 처음으로 추진된다. 점검은 계절노동자를 다수 고용했거나 사회적 문제가 발생한 지역을 중심으로 집중 진행된다. 고용노동부는 폭행·강제근로 등 중대 위반을 엄정 조치하고, 법무부는 주거와 생활여건 등 인권침해 여부를 점검한다. 아울러 자체는 사업주 계도와 숙소 기준 점검을 맡고, 불법 브로커 단속과 형사처벌도 병행한다.



5

공동안전관리자
채용 지원

고용노동부와 한국산업안전보건공단은 1월 6일부터 협·단체 공동안전관리 지원사업에 참여할 사업주 단체를 모집한다. 이 사업은 지역·업종별 협·단체가 공동안전관리자를 채용해 50인 미만 소규모 사업장의 안전관리체계 구축을 지원하는 제도다. 정부는 공동안전관리자 1인당 월 최대 271만 원의 운영비를 지원하며, 비용은 정부 80%와 협·단체 20%로 분담한다. 지난해에는 117개 협·단체가 참여해 4,010개 소규모 사업장을 방문하며 위험요인 발굴과 개선을 지원했다. 올해는 제조업·건설업 등 고위험 업종과 산업단지 소재 사업장을 지원하는 단체를 우선 선정한다.



6

2026년 정규직 전환
지원 사업 재개

고용노동부는 2026년 정규직 전환 지원 사업에 총 69억 원의 예산을 확보하고 1월 1일부터 참여기업을 모집한다. 이번 사업은 정규직 전환에 따른 인건비 부담으로 전환을 망설여온 30인 미만 영세기업을 집중 지원하기 위해 마련됐다. 지원 대상은 6개월 이상 근무한 비정규직 근로자나 노무제공자를 정규직으로 전환하거나 직접 고용한 30인 미만 기업이다. 요건을 충족한 기업은 승인 후 6개월 이내 전환을 이행하면 지원을 받을 수 있다. 지원금은 근로자 1인당 월 최대 60만 원으로, 임금 인상 시 추가 지원이 가능하다. 고용노동부는 이번 사업을 통해 비정규직 고용안정과 지속 가능한 고용구조 확산을 기대하고 있다.



7

고용유지지원금 제도 개선
입법예고

고용노동부는 고용유지지원금의 위기 대응 기능을 강화하기 위해 고용보험법 시행령·시행규칙 개정안을 입법예고했다. 개정안은 고용 상황이 전국적으로 현저히 악화된 경우에도 지원 요건 완화나 지원 수준 확대가 가능하도록 했다. 이를 통해 대규모 고용위기 시 고용정책심의회를 거쳐 신속하고 탄력적인 지원이 가능해진다. 또한 유급 고용유지조치는 ‘피보험자별 월 소정근로시간 20% 이상 단축’으로 요건을 통일해 적용 범위를 넓혔다. 무급 고용유지조치 역시 노동위원회 승인과 5인 이상 기준으로 요건을 일원화해 제도 활용성을 높였다. 아울러 지원금 신청 기한을 종료 후 1개월에서 3개월로 확대해 기업과 노동자의 제도 접근성을 개선했다.



8

‘일자리 첫걸음 보장센터’
신설 모집

고용노동부는 재학·졸업·지역 청년에게 취업지원 서비스를 제공하기 위해 2026년 신규 운영 대학을 모집한다. 올해는 졸업·퇴사 후 미취업 상태의 청년을 집중 지원하는 ‘일자리 첫걸음 보장센터’를 새롭게 도입한다. 이 센터는 미취업청년 DB 등을 활용해 청년을 선제적으로 발굴하고 구직의욕 회복과 취업역량 강화를 맞춤형으로 지원한다. 보장센터는 전국 대학을 대상으로 10개소를 신설할 계획이다. 이와 함께 대학일자리플러스센터와 재학생·고교생·졸업생 맞춤형 고용서비스 운영대학도 총 46개교 규모로 모집한다.



오늘도 일하는 당신에게 노동의 현장에서 사람을 마주하다

소설가 김의경

학비를 벌기 위해 삼각김밥 공장에 간 학생들, 홍보를 대가로 공짜 여행을 떠난 파워 블로거, 각양각색의 이유로 CD 공장에 모인 사람들. 소설가 김의경의 이야기엔 언제나 ‘노동’이라는 이름의 풍경이 반복적으로 등장한다. 그 풍경을 이루는 것은 일하는 동안 서서히 드러나는 얼굴들이다. 일하는 모든 사람, 바로 우리의 이야기다.

글 차은서 사진 오충근

마음을 쓰고, 체력을 쓰고, 시간을 쓰고

“저 또한 노동자죠. 등단 후에도 4~5년간 다양한 현장을 오가며 생계와 집필을 병행했어요.” 그의 등단작 <청춘 파산>에서도 알 수 있듯, 그의 삶엔 다양하고도 많은 노동의 시간이 있었다. 그 경험들은 고스란히 소설의 재료가 됐다. 지난해 출간한 소설집 <두리안의 맛> 역시 프리랜서, 1인 기업가 등 현대의 다양한 노동 형태를 다루며 독자들의 공감을 얻고 있다. 그의 소설에 등장하는 노동의 종류는 다양하다. ‘콜센터’로 대표되는 감정 노동자부터 공장에서 땀 흘리는 육체노동자, 자신의 경험이나 취재 결과를 글로 남기는 파워 블로거나 자유 기고가까지. 전통적인 노동에서 조금 벗어나 현대에 새로 생겨난 직업들까지 천차만별이

다. 마음을 쓰고, 체력을 쓰고, 시간을 쓰며 자신의 삶을 채워나가는 사람들이다. 소설가 김의경 또한 크게 다르지 않다. 정해진 시간 동안 글을 쓰며, 장시간 앉아 있는 탓에 만성적인 허리통증에 시달리는 직업병을 가진, 노동자다.

“요즘은 9시부터 6시까지 작업 시간을 지키려고 노력해요. 그걸 안 지키면 책이 안 나오더라고요. (웃음)”

그의 소설 속 장면들은 사진을 찍어놓은 듯 사실적이다. 자신의 경험에 더해 깊이 있는 취재를 겸한 덕이다.

“옛날에 일을 정말 많이 했어요. 하지만 모든 걸 다 경험할 수는 없으니까요. 그럴 땐 주변 사람들 취재를 되게 깊이 있게 하죠. 그리고 집으로 돌아오면 관련 자료도 찾아보고요.”

소설가 김의경은 2014년 장편소설 <청춘 파산>으로 한국경제 청년신춘문예에 당선되며 작품 활동을 시작했다. 이후 소설집 <소름>, 장편소설 <콜센터>, <헬로 베이비>, 산문집 <생활이라는 계절> 등을 발표했으며, 수림문학상을 수상했다. 신간 발표 준비 중 「월간 내일」 독자들을 만났다.



* 히키코모리(ひきこもり, hikikomori)
정신적인 문제나 사회 생활에 대한 스트레스 따위로 인하여 사회적 인 교류나 활동을 거부한 채 집 안에만 있는 사람

그렇게 다양한 사람들과 현장을 직간접적으로 경험하고 나면 소설이 되기까지 ‘숙성의 시간’을 거친다.
“CD 공장에 갔을 때 히키코모리*였다는 분을 만났어요. 그분의 캐릭터가 너무 강렬한 거예요. 다시 안 만날 사람이니까 평소 친한 사람한테 하지 못하는 이야기들을 하게 되잖아요. 그런 사람들이 계속 눈에 밟히고 꿈에 나오기도 해요. 그러면, 써야겠다는 생각이 들어요.” 그는 경험한 내용을 잊기 전에 일기로 기록해 두었다가 오랜 가공을 통해 소설로 내놓는다. 수림문학상을 받은 소설 <콜센터> 또한 그가 피자 콜센터에서 일한 경험을 몇 년 숙성해 완성했다.
“당장 써버리면 소설이 아니라 거의 다큐에 가까운 거죠. 특정 캐릭터만 부각하고 싶지도 않

았고요. 충분히게 가공해서 좀 더 매력적이고 소설적인 인물로 만들고 싶어요.”

나의 삶과 가장 가까운 이야기, 노동

많은 이들이 김 작가의 소설을 ‘노동 소설’이라고 정의한다. 하지만 정작 작가는 생각지도 못했다는 반응이다.
“노동 소설이라면 조금 더 운동의 성격이 강할 거라고 생각했거든요. 전통적인 노동 투쟁 이야기 같은 거요. 제가 노동에 대해 써야지 생각했던 것도 아니고 그런 의도를 담진 않았어요. 하지만 쓰다 보니 제 삶과 가장 가까이에 있는 이야기가 나왔고, 그게 노동이었던 거죠.” 그가 노동자의 관점에서 글을 쓰기 때문일까. 그의 소설은 노동자를 연민의 대상으로 바라보지 않는다.

“만약 잠깐 해보고 힘들다고만 쓰면 인물이 불쌍해 보일 수 있지만, 그 일 안에서도 누군가는 좋아하고, 가족을 먹여 살리며 기쁨을 느낄 수 있다고 보는 거예요.”

실제로 소설 속 인물들은 입체적이다. 주인공은 힘든 일터에서도 소소한 기쁨을 찾고, 누가 보아도 악당(빌런)일 것 같던 인물은 아무렇지 않게 주인공을 돕기도 한다. 분노와 좌절, 기쁨과 희망이 교차한다.

“노동은 희로애락을 모두 경험하는 삶의 과정이에요.”

그렇기에 어떤 일이 더 낫다고 재지 않고, 무게를 가르지 않는다. 다만 어떤 마음으로, 어떤 사정으로, 어떤 상황으로 이 자리에 있게 됐는지 설명할 뿐이다.

“요즘 새벽 배송을 제한하자는 의견이 나오고 있다고 들었어요. 야간 노동이 위험하고, 건강에도 치명적이라는 거죠. 하지만 그 일을 하는 사람들은 각자의 이유가 있어요.”

새벽 시간에 일을 하는 게 좋은 사람, 가족의 생계를 생각하면 그 시간이라도 나가야만 하는 사람, 야간에 일을 더 해야 하는 사람 등. 직업에 얽힌 이야기는 단편적인 시각으로 설명할 수 없기 때문이다.
“그래서 노동 정책을 만들 때 현장을 면밀하게 살피는 게 중요하다고 생각해요. 그래서 노동 정책은 현장을 깊이 살피고, 삶이 흔들리지 않도록 당사자의 관점에서 신중히 만들어져야 한다고 생각해요.”

오늘도 일하는 당신을 위한 이야기

김 작가는 최근 새로운 장편 소설을 준비 중이다. 차기작 또한 우리 삶과 맞닿은 노동의 현장을 담고 있다.

“세상이 변하니까요. 요즘 사람이 주문을 안 받아주니까 어르신들이 힘들어하시잖아요. 디지털화되어 가는 사회에서 일자리 환경이 변하는 이야기를 해보고 싶었어요.”

장편 소설 10편이 목표라는 그의 네 번째 장편이다. 시대가 변하면서 다양한 직업이 사라지고 또 새로 생겨난다. 이번 작품은 그런 과도기 속에 놓인 사람들의 다양한 상황과 정서가 녹아들 예정이다.

여전히 노동 현장을 보고 느끼며 그 속에 담긴 이야기를 쓰는 소설가 김의경. 그는 소설을 통해 노동자를 향한 따뜻한 위로를 건네고 있다.
“저는 알바를 하면서 연애도 하고, 세상을 배우고, 기쁨도 느끼고, 내가 번 돈으로 가족과 사랑하는 사람에게 선물하며 행복을 느끼고, 그랬어요. 그렇게 일하면서 자아실현도 하고요. 그런데 요즘은 대부분 분노로 가득 차 있는 거 같아요. 사람들은 너무 화가 나 있고요. 제 주변에 서비스직에 있는 사람이 많아서 더 그런 부분을 자주 보게 되는 것 같아요.”



추첨을 통하여 김의경 작가 친필 사인이 있는 소설 <두리안의 맛>을 보내드립니다.

<두리안의 맛> 수록 소설 <시디팩토리>에 이런 대목이 나온다.

“나는 죽으면 영혼이 되어 시디 속으로 들어가고 싶어. 평생 그 안에서 빙글빙글 몸을 돌리며 음악이 되어 살고 싶어.”
고된 노동 속 유일한 휴식은 음악이었던 주인공의 말이다.

“일을 하다 보면 분명 힘들고, 고되고 그럴 거예요. 노동의 강도를 떠나 누구라도요. 여기서 중요한 건 주인공에게 음악이 그랬던 것처럼, 자신만의 안식처를 하나씩 가지셨으면 좋겠다고 생각해요. 그게 또 하루를 살게 하는 힘이 되고, 나를 지탱하는 기반이 될 수 있다고 믿어요.”
소설가 김의경은 일하는 사람들의 이야기를 가장 가까운 곳에서 깊이 울리며, 그들의 삶이 단지 고단하기만 한 것이 아니라 위안과 기쁨과 관계로도 채워져 있다는 것을 상기시킨다.
그의 소설 속 주인공들이 그러하듯, 오늘도 일하는 당신의 하루가 조금 더 따뜻하길 바라본다.



우리나라 최초
노동 테마 전시관



전태일기념관



서울 종로구 청계천로 105

일한 만큼의 보상과 노동자의 권리를 주장하는 게 낯설지 않은 시대다. 아니, 당연하다고 해야 맞겠다.
하지만, 이 당연함 뒤에는 수많은 노동자의 희생과 외침이 있었다는 사실을 간과해서는 안 된다.
우리가 노동자로서 정당한 권리를 누리기까지, 그 중심에는 아름다운 청년 전태일이 있었다.

글 김민영 사진 정우철



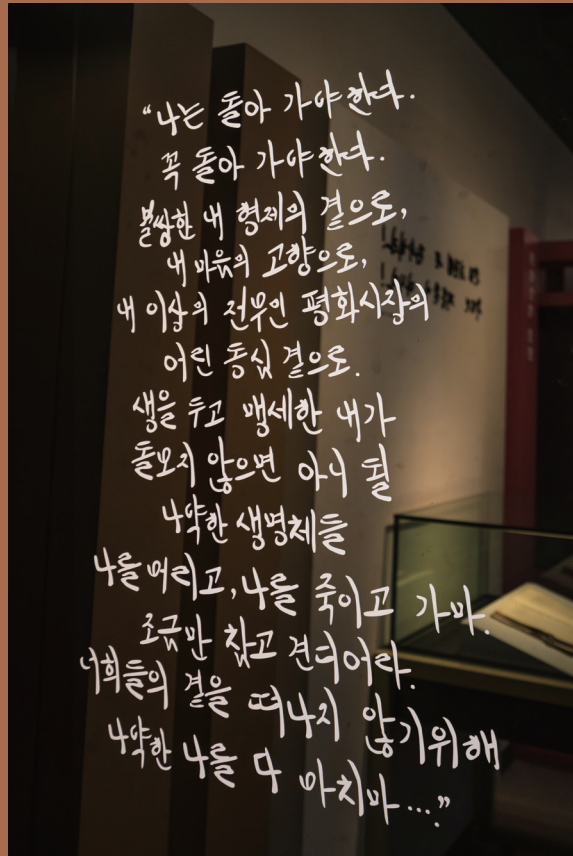
시설이다. 눈에 띄는 건물 외벽은 전태일이 근로감독관에게 보낸 진정서를 미술가 임옥상이 재해석한 것으로 건축가 윤정원이 설계했다. 멀리서 봐도 시선이 가는 외벽 덕분에 호기심을 가지고 이곳의 문을 열면, 이내 숙연해진다. 당시 참혹했던 노동 현실을 외면할 수 없었던 청년 전태일의 외침이 전해지기 때문이다. 1층 카페, 2층 올림터, 3층 이음터(상설전시실), 꿈터(기획전시장), 4층 노동허브, 태일이네(회의실), 5층 서울노동권익센터로 이루어진 전태일기념관은 현재 무료로 운영 중이며 주요 전시는 2, 3층에서 진행되고 있다.

노동자의 권리를 위해 외쳤던 삶
우리에게 전태일은 '노동운동 중 분신 항거로 목숨을 잃은 노동자'로 기억돼 있다. 3층 이음터에서 전시 중인 '전태일의 꿈, 그리고'를 천천히 돌아보다 보면, 그의 삶을 이 한 줄로 기억하기에는 미안한 마음이 든다. 가난했지만, 배움을 통해 행복을 얻고, 나누는 일에 기뻐하던 소년이, 17살에 본격적으로 봉제 노동자가

아름다운 청년 전태일을 기념하며
서울 지하철 1호선 종각역과 종로3가역 인근의 청계천을 거닐다 보면 벽면 빼곡히 글씨가 새겨진 한 건물이 눈에 들어온다. 이곳의 정체는 노동자가 건강하게 일하고, 공부할 수 있는 환경을 마련하기 위해 애쓰다 간 아름다운 청년 전태일기념관이다.
전태일기념관은 한국노동운동사의 중요한 기점 기점을 마련한 전태일의 역사적 의미를 재조명하기 위해 서울시에서 건립한 노동복합

아름다운 청년 전태일의 짧지만 치열한 삶을 따라가며, 오늘의 우리가 당연히 누리는 노동의 권리가 수많은 희생 위에 세워졌음을 조용히 일깨우는 공간이다.





되면서 노동자의 권리를 찾기 위해 희생했던 삶이 고스란히 담겨있기 때문이다.

안정된 직장에서 기술을 배워 생계를 책임지 고자 했지만, 평화시장의 참혹한 노동 현실은 비참했고, 끔찍했다. 30여 명의 노동자가 8평 남짓한 공간에서 15시간이 넘는 장시간 노동 과 야간작업에 시달리며 폐결핵, 위장병 등의 질환에 걸리는 걸 직접 눈으로 본 전태일은 이 러한 현실을 타파하기 위해 실천에 옮겼다. 근 로기준법을 통해 희망을 발견하고, 재단사 모 임 '바보회'를 결성하게 된다. 바보회는 근로기 준법을 공부하고, 사람들에게 알려 인간답게 일할 수 있는 권리를 노동자 스스로 되찾게 하 고자 노력했다. 그 노력의 일환으로 소비자에 게는 값싸고 질 좋은 제품을, 노동자에게는 인 간다운 대우를 하는 '태일피복'을 설립하는 계 획도 세웠다. 3층에는 이러한 전태일의 노력 이 고스란히 재현되어 있다. 열악한 봉제 노동 자의 현실을 그대로 구현한 다락방 봉제공장 부터, 전태일의 꿈이 담긴 태일피복, 전태일의 근로조건 개선 진정서, 평화시장 노동 실태 조 사용 설문지 등은 노동자의 처우를 개선하기 위해 부단히 노력했던 전태일 그의 삶의 흔적 이다.

전태일의 꿈이자 우리의 내일이 담긴 곳

전태일기념관의 대부분은 전태일의 삶을 돌 아보는 전시가 주를 이루지만, 그의 노력을 물 심양면으로 도왔던 주변인들에 대한 이야기 도 엿볼 수 있다. 그중 한 부분이 그의 어머니 이소선 여사의 삶이다. 이소선 여사는 아들 전 태일의 분신항거 후 아들의 꿈을 이어 나가기 위해 노동운동 중심에 섰다. 아들의 죽음 이 후 청계피복노동조합을 설립해 치열하게 투쟁 한 결과 노조의 합법화를 이뤄낸 인물이다. 전



시간 한편에는 이소선 여사의 행보가, 4층 덩 이갤러리에는 그녀의 모습을 그림으로 전시 중이다. 또한 전태일의 삶에 관심을 갖고 <전 태일평전>을 집필한 조영래 변호사의 이야기 도 만나볼 수 있다. 3, 4층에서 주로 시간을 보 내고 내려오면, 2층 올림터에는 전태일기념관 굿즈와 방문 기념사진도 남길 수 있는 포토존 도 마련되어 있다.

정당한 노동의 대가를 누리고, 이 땅의 노동자 들이 인간답게 살길 바랐던 한 노동자의 꿈이 담긴 전태일기념관. 이곳은 오늘날 우리에게 노동의 가치와 보람을 되새기며 더 나은 내일 을 꿈꾸게 한다.

Tip

전태일기념관에서 놓치지 말아야 할 전시

동상이대(同狀異代)
아름다운청년 전태일 기념관 기획전

같은 모습, 다른 시대: 나는 비정규직 노동자입니다

평화시장 봉제공장의 이야기와 당시 물건들을 그대로 재현해 놓았다. 그뿐만 아니라 특수고용 노동자 에 대한 이해도를 높일 수 있는 공간도 마련되어 있 어, 우리나라에 다양한 노동 형태의 노동자가 존재 함을 깨닫게 해준다.

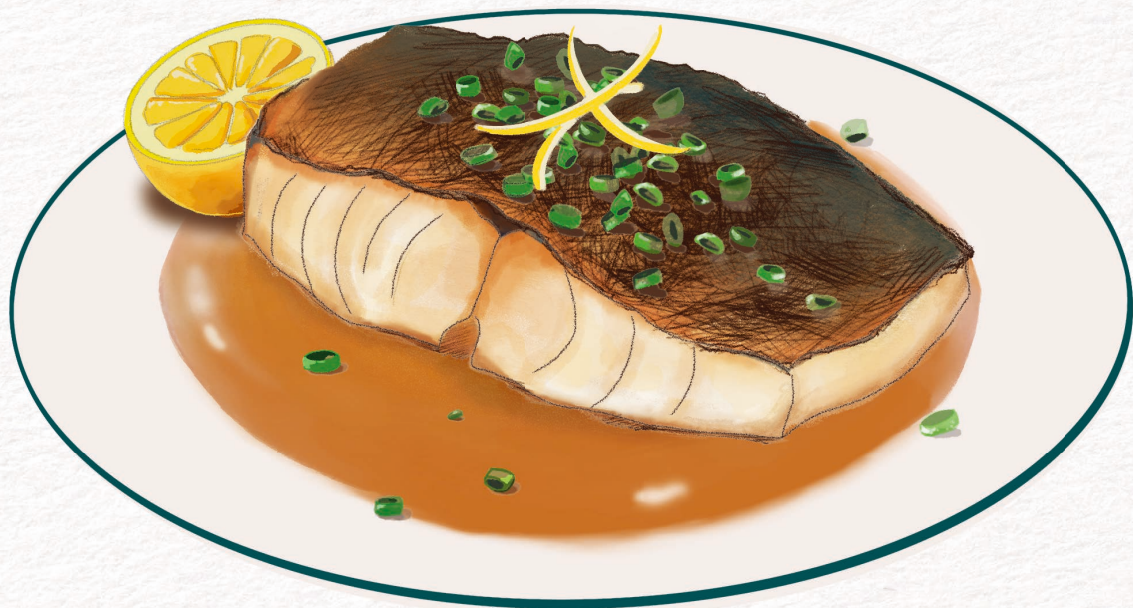
전태일기념관 100배 이용법

전태일기념관에서는 전태일의 삶과 정신을 통해 노 동의 가치를 이해하고 공감할 수 있는 '노동인권체 험교육'과 이동식 차량으로 시민들에게 청년 전태일 과 당시 노동의 현실을 보여주는 전시, 영상 상영, 인 권교육 프로그램인 '찾아가는 전태일기념관'도 운영 중이다.



열심히 일한 당신을 위한 제철 섹시푸드

유자 삼치 스테이크



외식만큼 간편하지만, 집밥처럼 정성스러운 요리. 복잡해 보이지만 실은 놀라울 만큼 쉬운 요리. 열심히 일한 당신이 퇴근 후나 주말 오후, 큰 부담 없이 만들어 가족과 함께 즐길 수 있는 요리.

셰프 레이먼 김이 당신을 위해 공개하는 첫 번째 요리 '유자 삼치 스테이크'.

글과 레시피 레이먼 김 일러스트 냉무

90년대 이후 한국 바다에서 사라진 명태나, 이제는 '곰'자를 붙여도 모자랄 만큼 귀해진 국내산 오징어, 소고기 값에 육박하는 낚시 은갈치와 달리, 삼치와 고등어는 여전히 우리 식탁을 지키는 '생활형' 생선이다. 마음만 먹으면 언제든지 식탁에 올릴 수 있는 고등어와 삼치는 너무 뻔한 생선이라는 생각도 든다. 하지만 반대로 생각하면, 이 흔한 등푸른 생선들이 얼마나 사랑받는지, 우리 식탁에 얼마나 큰 영향을 끼치는지 알 수 있다(고등어나 삼치가 없는 마트나 시장을 상상해 보라).

그렇다면 고등어와 삼치 중 하나를 고르라면? 아마 대다수 한국인은 고등어를 택할 것이다. 이유야 여러 가지겠지만, 고등어 무조림, 고등어구이, 고갈비, 고등어 김치찌처럼 우리의 DNA에 각인된 듯한 음식들이 모두 고등어를 주재료로 하기 때문이 아닐까. 그럼에도 이번 요리에서 고등어 대신

삼치를 선택한 이유는 두 가지다. 첫째, 요즘 국내산 중대형 고등어 어획량이 줄어 수입산(노르웨이)이 시장을 차지하고 있는 상황에서, 11월부터 2월까지 제철을 맞은 국내산 삼치를 사용하는 게 어민들에게 도움이 되지 않을까 싶은 거창한(?) 마음. 둘째, 구운 고등어 특유의 느끼한 기름 맛을 그리 선호하지 않는다는 아주 개인적이고 소

소한 이유다. '삼치는 기름 있을 때 먹는다'는 말처럼, 한때 삼치는 제철을 놓친 채 단순한 구이로 조리되며 박한 평가를 받곤 했다. 보관과 유통이 여의치 않던 시절, 기름이 빠진 삼치가 제 맛을 내지 못했던 탓이다. 이제 그런 시절은 지나갔다. 뼈 건강과 면역력에 좋은 비타민 D와 양질의 단백질 함유한, 푸른 등과 은빛 배를 가진 이 날렵한 생선은 11월부터 2월까지가 제철이고, 가격마저 적당을 넘어 착한 수준이다. 첫 번째 요리 주제로 이 재료와 조리법을 택하지 않을 수 없었다. 게다가 같은 시기 제철인 유자와 된장, 꿀이 어우러지면 두꺼운 삼치 살에 향긋하고 짭짤하면서도 달콤한 맛을 더할 수 있다. 멋진 조합이라 생각해 이 소스 레시피도 함께 추천한다. 부디 이 요리가 열심히 일한 당신과 가족의 저녁이나 휴일 오후를 기쁘게 해주길.



글과 레시피를 보내준 레이먼 김은 28년간 요리사로 살아온 남편이자 아빠다. 레스토랑 주방에서 쌓아온 노하우를 누구나 쉽게 따라 할 수 있는 요리로 풀어내고자 한다. 열심히 일한 당신의 식탁이 조금 더 특별해지기를 바라는 마음으로 이 레시피를 전한다.

유자 삼치 스테이크와 된장소스

계량 1 큰술 = 15g, 1 작은술 = 5g, 1 컵 = 250 ml

유자삼치스테이크

삼치(구이용) 1마리, 간장 2큰술, 맛술 3큰술, 청주 3큰술, 유자청 2큰술, 버터 2큰술, 올리브유 1큰술

된장소스

된장(마트에서 파는 된장) 1큰술, 현미식초 3큰술, 꿀 3큰술, 간장 2작은술, 다진 마늘 2개, 다진 생강 1/2작은술, 물 약간(물을 제외한 모든 재료를 아주 잘 섞어준다. 너무 되직하면 물을 조금 넣는다.)

이렇게 만들어요!

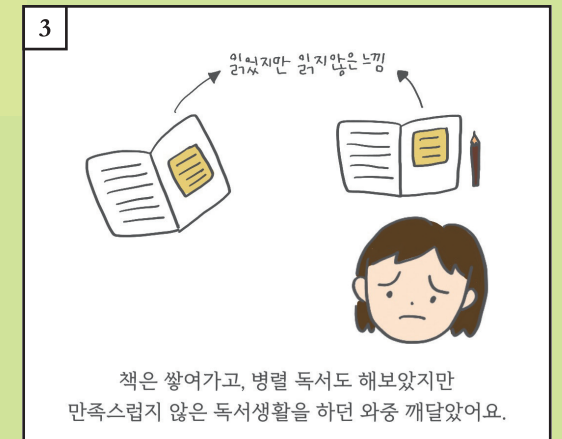
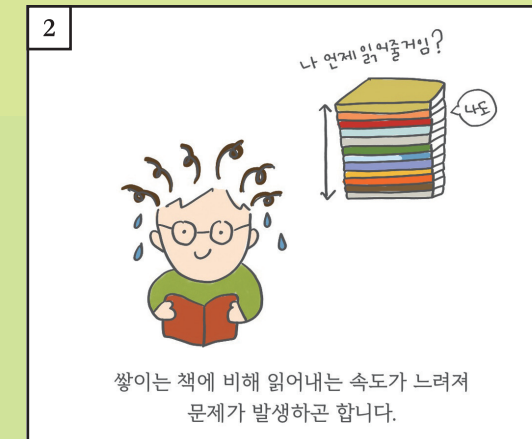
- 1 간장과 맛술, 청주를 섞은 후에 유자청을 넣고 반으로 가른 구이용 삼치를 2시간 정도 절인다.
- 2 팬에 버터와 올리브 오일을 넣고 한 면당 3분~5분 사이로 굽는다.
- 3 그릇에 소스를 간다.
- 4 삼치구이를 올린다.
- 5 쪽파 초록 부분을 삼치 위에 뿌려 덮는다.
- 6 그릇 옆에 유자를 반으로 갈라 태워 올린다. 생선을 먹을 때 살짝 뿌려 먹는다.

성숙해진다는 건

글. 그림 할리오니(@HALIONI)



즐길 수 있을 만큼만



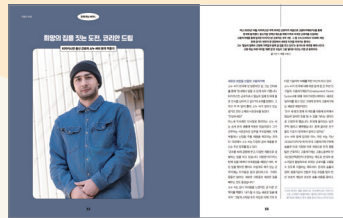
독자 후기

「월간 내일」은 독자 여러분의 관심과 참여로 함께 만듭니다.

매호 「월간 내일」을 읽고 느낀 점을 남겨주세요.

소중한 의견을 보내주신 분 중

추첨을 통해 소정의 상품을 보내드립니다.



타지키스탄 출신 근로자 소누 씨의 한국 적응기를 보며 국적을 떠나 모든 근로자가 평등한 사회의 소중한 가치와 의미를 다시 한번 깨닫게 됩니다. 외국인 근로자의 꿈과 행복을 응원합니다. 앞으로도 더 많은 국적의 근로자들이 우리나라와 더불어 일하고 행복하게 살기를 기대해봅니다.

- 이춘임 독자



「수고했다 또 잘해보자」라는 제목의 「어떻게 할까」를 보며, 힘들게 달려온 나에게 건네는 위로와 응원의 말들이 큰 힘이 되었다. 그 말들 덕분에 다시 내일을 향해 나아갈 수 있을 것 같아 정말 좋았다.

- 김수빈 독자



「일잘러를 만나다」를 보며, 정말로 워라벨을 중요하게 여기고 고용주가 직원의 삶을 배려해 주는 회사가 존재한다는 점이 희망적으로 느껴졌습니다. 이 회사가 하나의 모범이 되어, 앞으로 더 많은 회사가 긍정적인 영향을 받았으면 좋겠습니다.

- 김민선 독자

「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 2월호를 읽고 모의고사에 응시해 보세요!

정답자 중 추첨을 통해 커피 쿠폰을 보내드립니다.

독자 여러분의 많은 참여를 바랍니다.



2026년 고용노동 정책의 핵심 방향으로, 가장 강조한 메시지는 무엇일까요?

- ① 일자리 숫자 확대
- ② 기업 규제 완화
- ③ 일하는 사람이 존중받는 노동시장
- ④ 단기 경기 대응 중심 정책

HINT. 고용노동부 장관은 신년사에서 “일하는 사람이 존중받고, 일터에서는 안전이 지켜지며, 기업은 지속 가능하게 성장할 수 있는 노동시장을 만들겠습니다”라고 했습니다.



다음 중 2026년 고용노동 정책 변화의 공통된 특징으로 가장 적절한 것은?

- ① 지원 축소와 규제 완화
- ② 청년 정책 중심 단일 개편
- ③ 지원 확대와 책임 강화의 병행
- ④ 공공부문 중심 고용 확대

HINT. 육아, 안전, 장애인, 청년 정책을 떠올리면 공통된 키워드가 보입니다. 지원금은 늘어나고, 안전·책임 기준은 더 엄격해졌습니다.



참여방법 | 이벤트는 QR코드를 통해 응모하실 수 있습니다.

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

※ 참여기간
2026년 2월 19일(목)까지

※ 당첨자에게 별도로
연락드립니다.

1월호 당첨자 축하드립니다!

김○은(6793)	양○철(7093)	김○훈(3861)
이○인(7701)	장○아(3470)	김○현(8836)
김○철(0223)	한○웅(3581)	신○선(1697)