



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
나를 부끄럽게 만든 사람들

08

일터의 열정지수
발달장애인이 함께 어울려 일하는 사회로
(주)베어베터가 실현하는 장애인 고용

14

MOEL 인사이드
개정 「노동조합 및 노동관계조정법」 시행

내일의 체감온도

정책이 만들어내는 따뜻한 변화



18

함께하는 MOEL
한순간도 허투루 쓰지 않는다
이건주 소방안전관리자

22

현장의 목소리
인공지능이 노동행정의 방식 바꾼다

26

공감 1도
'연결'이 만든 변화, '함께' 푸는 방정식
안양고용센터 기업중합지원팀 방주희 주무관

30

글로벌 통신
직원이 행복해야 고객이 온다
일하는 방식을 바꾼 기업들

32

MOEL 뉴스

쉼표의 온기

모든 일하는 사람들을 위한 작은 쉼터



36

내일 인터뷰
더 큰 성장을 위한 선택, 개인이 모여 만드는 무지개
알베르토 몬디 주한이탈리아상공회의소 부회장

40

내일의 일
방귀도 사고판다?!
탄소배출권 트레이더

42

두근두근 내일 여행
벚꽃엔딩, 일하는 도시의 봄 산책
진해·울산·구로·경주

48

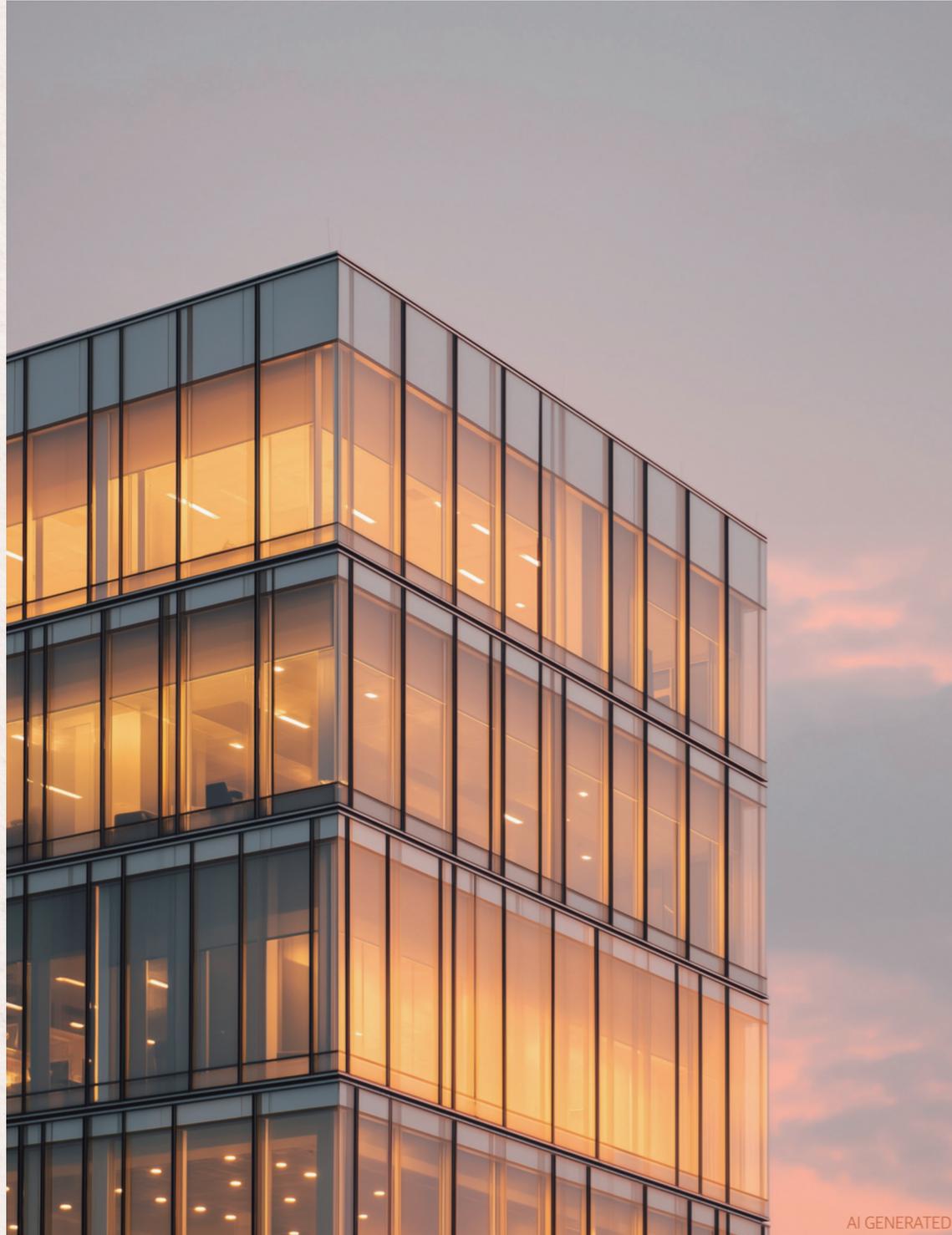
셰프의 레시피
특별한 그러나 평범한
크림 오브 취나물을 곁들인 스테이크

50

내일 톨
• 세 살의 마음으로
• 오늘의 기분, 어떤 걸로 선택하시겠어요?

52

게시판



나를 부끄럽게 만든 사람들

얼마 전 모 신문 신춘문예에 동화가 당선된 새내기 작가를 만난 적이 있다. 그녀는 건설한 회사에 다니는 종건 사원이었다.

“저도 언젠가 선생님처럼 전업 작가가 되고 싶어요. 온종일 좋아하는 글만 쓰고 살 수 있다면 얼마나 좋겠어요.”

나는 그 말을 듣고 냉정하게 말했다.

“직장을 절대 관두지 마세요. 그러면 좋아하는 동화까지 못 쓰게 됩니다.”

나의 소원은 월급쟁이가 되는 것이었다. 그러나 결국 그 소원은 이루지 못했다. 한 살 때 소아마비를 앓으면서 나는 굴곡진 인생길을 갈 수밖에 없었다. 힘들게 학교에 다니며 공부했지만 허사였다. 의사의 꿈을 가졌으나 장애인은 의대에서 받아주지 않는다는 충격적인 말만 들었다. 결국 인문계로 방향을 바꾸어 국문과에 들어갔는데 선배들은 국문과를 ‘굶는과’라고 자조적으로 불렀다. 먹고살기 힘들기 때문이라는 것이었다.

뒤늦게 작가의 꿈을 가진 나는 의문을 품었다. 세상이 어떤 곳인데 내가 열심히 일하고 최선을 다하는데 굶는단 말인가. 그렇게 작가의 꿈을 품고 12년간 글을 썼다. 그때 나는 놀라운 사실을 알게 되었다. 작가들이나 주변 선배들을 유심히 살펴보니, 그들은 직장이 없으니 글만 써서 먹고살아야 했다. 그런데 대부분이 생각만큼 열심히 쓰지 않는 거였다. 어느 날 밤늦게 택시를 타고 집에 가다가 차창 밖을 보고 나는 큰 충격을 받았다.

통행금지가 있던 시절, 밤 11시가 다 되어 가는데도 시내 건물들엔 여전히 불이 환하게 켜져 있었다. 저 사람들은 새벽같이 출근해 이 시간까지 일하는데, 나는 그날 동료들과 개똥철학만 늘어놓으며 글쓰기의 어려움만 하소연하고 있었다. 정작 하루 동안 쓴 글자는 한 글자도 없었다. 그래 놓고 작가를 꿈꾼다고 했던 것이다. 몹시 부끄러웠다. 문학이라는 어려운 길을 걷는다며 고민은 했지만, 눈만 뜨면 책상에 붙어 글을 쓰는 사람을 본 적이 없었던 것이다.

그때부터 건설한 직장인들을 내 마음속 경쟁자로 삼았다. 저들보다 더 열심히 글을 쓰겠다고 다짐했다. 그 뒤로 눈을 뜨고 시간이 날 때마다 글을 썼다. 10분, 20분의 자투리 시간만 나도 책을 읽고 메모를 했으며, 쓴 글을 고쳤다. 물론 당장 수익이 나는 일은 아니었다. 그래도 무작정 썼다. 낮은 자세로 겸허히 일했다. 그때 나의 소원은 글을 써서 가족의 생계를 책임지는 것이었다.

마침내 글을 쓰기로 결심한 지 12년 만에 문화일보 신춘문예에 당선되어 작가가 될 수 있었다. 백수이면서 결혼까지 해 아이 둘을 낳은 상황에서 작가가 된다고 돈이 저절로 굴러들어오는 것도 아니었고, 원고 청탁이 쏟아질 리도 없었다. 나의 유일한 살 길은 직장인들처럼 열심히 일하는 것이었다. 아침 일찍 출근해 밤늦도록 일하는 저들이 나라를 이끌었고 우리를 부강하게 만들었다. 저들에게 얹혀사는 내가 열심히 일하지 않는다는 것은 말이 되지 않았다. 육체적으로 피곤한 것도 아니고, 글을 쓰라고 압박하는 상사가 있는 것도 아니고, 영업 실적을 올리라는 것도 아니지 않은가. 글을 쓰는 작업이야말로 얼마나 편안하고 안락한가.

나는 이후 눈만 뜨면 글을 쓰고, 책을 쓰고, 원고 고치는 삶을 지금까지 계속해 왔다. 그 성실한 결과는 놀라웠다. 나는 지금 우리나라에서 가장 많은 책(392권)을 낸 작가가 되었고, 베스트셀러도 간혹 났으며, 작품이 교과서에 실리고, 아동문학의 노벨상이라 불리는 린드그렌상 한국대표 후보가 되기도 했다.

하지만 지금도 나는 직장에서 일하는 사람들을 보면 전투력이 불타오른다. 저들은 여전히 가정을 지키고 열심히 일하며 자신의 노력과 땀으로 부를 창출하고 있다. 그 결과 오늘날의 부강한 대한민국이 되지 않았던가. 저들에게 뒤처져서는 안 된다는 생각이 나를 다시 한번 전율하게 만든다. 힘이 솟게 한다.

노동은 소중한 것이다. 노동의 결실은 결코 배신하지 않는다. 땀 흘려 일하는 것이 가장 고귀하다는 사실을 나는 지금도 믿고 있다. 놀고먹거나 남의 수고와 성취를 폄하하고 갈취하려는 자는 부끄러움을 알아야 한다.

신춘문예에 당선된 그 후배 작가에게 나는 이렇게 말했다.

“직장에서 퇴근하면 긴장 놓지 말고 하루에 한두 시간만이라도 꾸준히 쓰세요. 전업 작가들 중에도 하루 한두 시간 꾸준히 쓰는 사람 거의 없어요.”

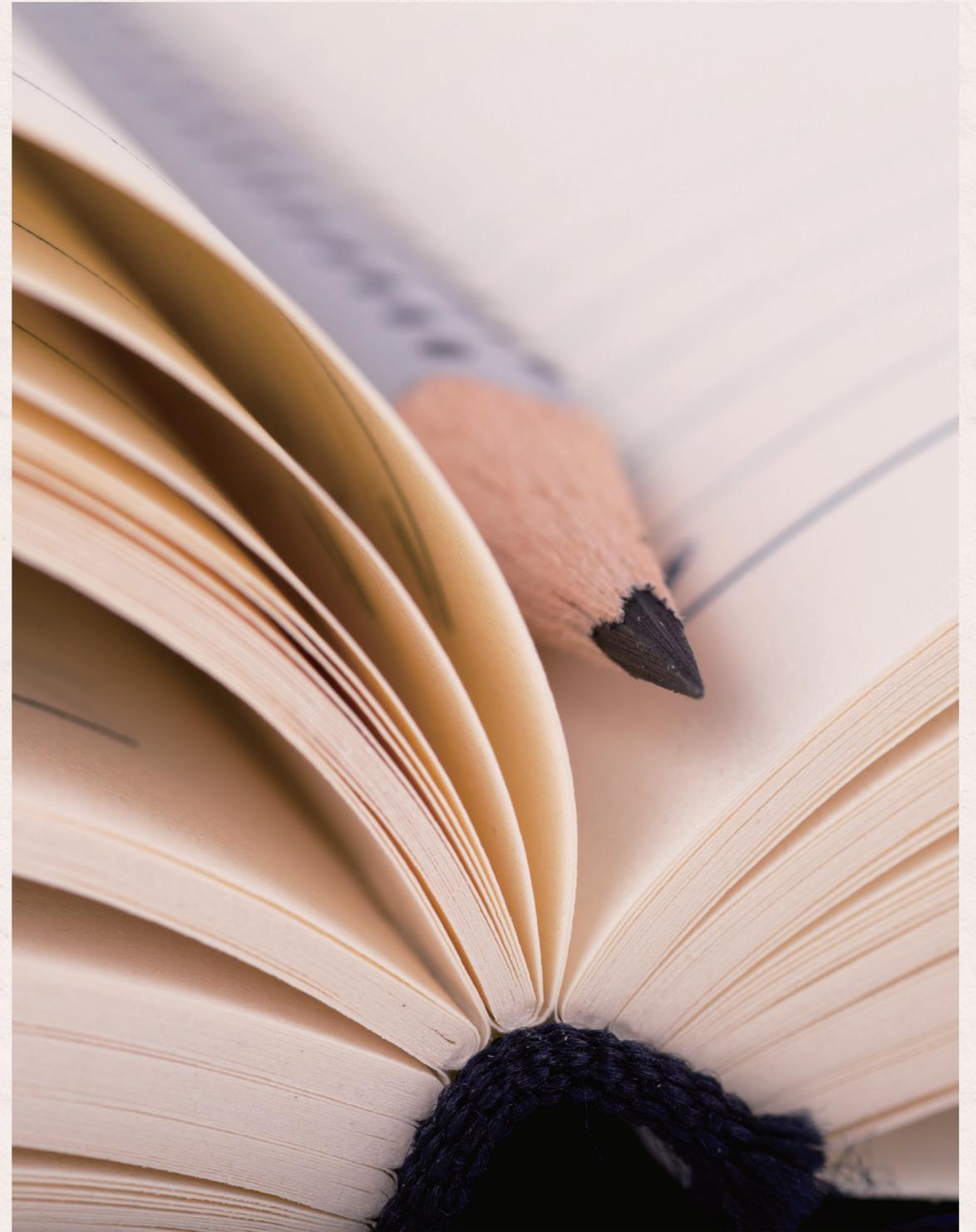
그 말에 후배 작가는 고개를 끄덕였다.

“일이 왜 소중한지 알겠어요. 절대 놓지 않겠습니다.”

그 후배 작가는 반드시 동화 작가로 성공할 것이다. 왜냐하면 노동의 소중함을 이미 실천하고 있기 때문이다. 일의 가치를 알았기 때문이다. 깨달음을 얻은 사람들이 이 세상을 이끄는 것이다.

글. 동화작가 고정욱

어려서 소아마비를 앓아 중급 지체 장애인으로 휠체어를 타지 않으면 움직일 수 없지만, 장애인이 차별받지 않는 세상을 만들기 위해 노력하고 있다. 아동청소년 문학계 세계 최고의 상인 아스트리드 린드그렌 기념상(ALMA) 2025년 후보로 선정됐고, <가방 들어주는 아이>를 비롯해 392권의 책을 펴냈다.



발달장애인이 함께 어울려 일하는 사회로

(주)베어베터가 실현하는 장애인 고용

inclusivity

‘더 이상 특별하지 않은 회사’를 지향하는 사회적기업이 있다.
2021년 설립해 발달장애인 290여 명(비장애 포함 420여 명)이 함께 일하고 있는
(주)베어베터이다. 어느새 햇수로 14년 차인 이곳은 최적화한 근로 환경 조성
과 각종 복지 제공 등으로 지속 가능한 장애인 고용에 앞장서 왔다.
나아가 550여 개의 고객사와 협업하며 다양한 분야, 그리고 폭넓은 지역에서
새로운 일자리 창출, 고용 격차 축소 등 긍정적 영향을 확대해 나가고자 한다.

글 오민영 사진 김경수





**장애가 아닌 근로 여건에 초점 맞춘
발상의 전환**

‘발달장애인이 대체 어떤 업무를 해낼 수 있을까?’

발달장애인 고용이라는 이슈가 흔히 부딪히기 마련인, 우리 사회의 견고한 고정관념이다. 그래서일까. 지난 2025년 5월 한국장애인고용공단 고용개발원에서 발표한 통계에 따르면 2024년 6월 기준으로 취업 중인 발달장애인은 전체 가운데 30.5%(약 6만 8,000명)에 불과하다. 같은 시기의 대한민국 전체 장애인고용률이 약 40%라는 사실을 떠올려 보면 현저히 낮은 셈이다.

하지만 베어베터와 같은 기업들 덕분에 이러한 고정관념은 변화를 맞이하며 바뀌어 나

가고 있다. ‘곰이 세상을 이롭게 만든다(Bear makes the world better)’라는 의미가 담긴 이곳 사명에서 곰은 움직이고 꼼꼼한 손길을 가진 발달장애인 근로자를 의미한다.

이름으로 알 수 있다시피 베어베터에선 발달장애인 사원이 충분히 해낼 수 있도록 재설계된 직무를 팀으로 구성해 충실히 해내고 있다. 각자 해낼 수 있는 속도 만큼의 업무를 수행하지만, 제품·서비스의 핵심인 품질과 납기를 어기는 법이란 없다. 원활한 사업 운영이 고용 안정성과 직결한다는 데 이진희 대표를 비롯한 모든 사원이 깊이 동감하는 까닭이다. 아울러 발달장애인 특성을 고려한 근무 환경 조성 이 직무 접근성과 업무 집중도를 한층 높이는 데 이바지했다.

**누군가의 가능성은 능력이 아니라,
그것을 믿어주는 환경에서 피어난다**

“발달장애인 사원과 함께 일하기 위해선 발상의 전환이 필요하다고 생각했어요. 따라서 ‘발달장애 때문에 못한다’는 생각을 ‘발달장애인이 할 수 있게 바꿔야 한다’는 생각으로 전환하는 것이죠. 그러려면 먼저 발달장애에 대해 이해하는 문화를 먼저 만들어야죠. 그것에서 출발해서 업무를 어렵지 않게 해낼 수 있게끔 각 과정을 간결하게 바꾸고 세분화했습니다.” 이 대표가 공들여 완성한 체계는 연 매출 159억 원이라는 성과를 창출했다. 더불어 발달장애인 사원에게는 직접 땀 흘려 일한다는 자부심과 가족 간 화목을 선사했다.

원활한 소통이 직무 몰입과 자부심으로

누구나 유난히 출근하기가 버겁고 힘든 날이 있듯이, 발달장애인 사원 역시 그럴 때가 있을 테다. 상대적으로 자신이 어떤 상태인지 명확하게 표현하기 쉽지 않아, 베어베터에선 직원의 행동이 평소와 다르다면 자체 개발한 세 가지 소통 방식으로 적절하게 감정을 헤아려 왔다. 특히 다섯 가지 이미지로 기분을 시각화해 구분하는 마음 확인 가이드는 상당히 효과적이라는 평가를 받았다. 이어서 마음 스트레칭 가이드로 긴장감 완화에 좋은 슈퍼맨 혹은 벽 밀기 자세, 숫자 세기, 심호흡 등 본격적인 개선 방안을 제시하고 있다. 아울러 감정카드도 카드에 그려진 다채로운 표정 중 하나를 선택하게끔 하는 보조도구로, 내적인 혼란을 가라

앉힌다. 이처럼 특성을 이해하는 환경에서 일하는 발달장애인 사원은 각자 맡은 직무에 큰 보람과 행복을 느끼고 있다.

“예를 들어 플라워 팀이 하는 업무 중에서 화환은 일정한 규칙을 훈련하면 상품 제작까지 가능해요. 반면 꽃다발은 꽃 종류부터 상당히





**함께 일하는 세상은
기다려주는 사회에서 시작된다**

많은 데다 색상 조합까지 신경 써야 하는 영역이기에 한계가 있다고 여겼지요. 그런데 전문 플로리스트와 계속해서 같이 작업하면서 즐겁게 기술을 내재화하다 보니 어디 내놓아도 손색없는 수준으로 발전했습니다.”
플라워 팀이 손수 만든 작품 사진을 보여주는 이진희 대표의 입가에 흐뭇한 미소가 어린다. 과연 올해 2월 한재공익재단의 한재선행상을 수상한 그를 위해 정성껏 완성했다는 꽃다발이 자못 화사하다.

‘각자의 속도’를 존중하는 사내 문화 정착
거듭 강조했듯 베어베터는 모든 구성원이 과업을 제때 해낼 수 있도록 독려하는 동시에, 각

자가 해낼 수 있는 속도를 존중한다. 2021년, 창립 10주년을 앞두고 ‘자기만의 속도로 만든다’라는 새로운 슬로건을 선보였다. 이전에는 사원이 어디 가서 실수할 수 있기에 양해를 구하고자 했다면, 지금은 조금 느릴지라도 품질은 자부할 수 있다는 확신이 먼저 든다고 답한 이진희 대표의 얼굴이 밝다.

“2024년 6월에 서울 성수동에서 ‘베베씨의 베이커리’라고 해서 우리 제과팀 중심으로 쿠키 제작 과정을 보여주는 체험형 공간을 팝업으로 진행한 적이 있어요. 당시 사원마다 전하고 싶은 메시지를 쓰도록 했는데 ‘당신의 속도는?’이라는 질문에 한 직원이 ‘4G’라고 답했더라고요. 즉 자기 속도를 이동통신 기술에 비유했는데 사실 다들 5G를 쓰는 세상이지 않아요. 그 가운데 혼자 4G라고 당당히 표현하면서 잘 해낼 수 있다는 자신감을 표현해 재미있고 기억에 오래 남더군요.”

회사 설립 취지이자 미션인 ‘발달장애인이 일하는 사회’는 베어베터가 이루고자 하는 공명한 목표이다.

장애인 고용 기회를 넓혀 나가는 선순환
물론 여전히 갈 길이 멀지만, 희망은 있다. 창업 초창기에 초점을 맞춘 발달장애인 고용은 베어베터의 연계고용 지원을 거쳐 널리 확장하는 중이다. 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제28조에 따르면 상시근로자 50명 이상 고용한 사업주는 전체 근로자의 일정 비율을 장애인으로 구성해야 할 의무가 있다. 또한, 해당 기준 미달 시 장애인 고용부담금 부과라는 책임이 뒤따른다. 단 장애인 표준사업장과 거래시 고용부담금은 거래금액의 최대 50%까지 감면할 수 있다. 베어베터가 장애인 표준사업장으로서 국내 기업과 협업하며 발달장애인이 일할 수 있는 지평을 넓혀 온 배경이다.

“그러나 연계고용이 곧 해답은 아니라고 생각합니다. 베어베터를 발달장애인 사원 290여 명과 같이 잘 이끌어왔듯, 다른 곳 또한 여건을 갖춘다면 장애인 고용의 기회를 활짝 열 수 있어요.” 이진희 대표는 창업 이전에 몸담았던 N사를 필두로 많은 기업에 자회사형 장애인 표준사업장을 설득해 나갔다. 초창기엔 베어베터 사원을 적절하게 이직시키기도 했다. 직장 경험이 있는 직원이라면 긍정적인 경험을 심어줄 수 있다는 판단에서였다.
그 결과 자회사형 장애인 표준사업장인 희망별숲은 발달장애인을 400명 가까이 고용했다. 회사가 100% 출자해 설립했으며 여기서 제조한 제과는 경기도 용인시 기흥구 화성시, 그리고 평택시 사업장 사내 식당에 공급한다. 학교법인 이화학당이 설립한 이수매니지먼트

의 활약 또한 인상적이다. 발달장애인 100여 명이 근무하고 있으며 이화여자대학교 의과대학 부속 목동병원에선 휠체어 수거와 소독, 검체 운반, 주사실 지원 등을 너끈히 해내며 호평 받고 있다.
수도권 내 대기업에서 일자리를 확대해 온 베어베터의 다음 계획은 지역 간 고용 격차 축소다. 지분투자형 장애인 표준사업장인 브라보비버 지점을 2022년 5월 대구에 처음 세운 데 이어 인천시, 경기도, 부산시 등 전국으로 차례대로 출혈해 나가고 있는 이유이다.
“장애인 고용은 단순한 복지 이상의 시너지가 있어요. 인식 개선은 물론 모든 이가 어울려 일하는 사회를 형성하며 더 거대한 선순환을 발휘하죠. 베어베터, 그리고 브라보비버가 이뤄 나갈 결실을 관심 있게 지켜봐 주세요!”



개정 「노동조합 및 노동관계조정법」 시행 노·사관계 대화의 문을 넓히다

원·하청 노동자와 기업이 더 많은 대화를 나눌 수 있도록 길을 넓힌
개정 노동조합법이 3월 10일부터 시행됐다. 정부는 제도의 취지가 현장에서 자연스럽게
뿌리내릴 수 있도록 제도 정비와 현장 지원을 병행하고 있다.

글 편집실



2026. 2. 27. 노조법 2·3조 현장 안착을 위한 공동 브리핑

변화하는 노동환경과 노동조합법의 새로운 방향

노동조합 및 노동관계조정법 개정의 배경에는 변화한 노동시장 구조를 법 제도가 충분히 반영하지 못했던 현실이 있다. 도급·파견·하청 등 다양한 고용 형태가 확대되면서, 근로조건에 영향을 미치는 주체와 법적으로 교섭의 대상이 되는 주체 사이에 차이가 발생해 왔다.

이에 따라 2025년 9월 9일 공포된 개정 법률은 근로계약 당사자에 한정되던 사용자 개념을 확장하여, 근로조건을 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 자까지 포함하도록 했다. 이른바 '계약의 사용자' 개념의 도입을 통해 노동현장의 다양한 관계를 보다 현실적으로 반영하고, 노사 간 교섭 구조를 합리적으로 정비하고자 한 것이다.

이러한 개정은 노동 환경의 변화에 대응하여 법의 적용 범위를 확장하고, 보다 균형 잡힌 노동관계를 형성하기 위한 제도적 발전이라는 의의를 가진다.

원·하청 교섭 확대 등 현장 변화 본격화

개정 노동조합법(이른바 '2·3조') 시행으로 산업현장에서 원청과 하청 노조 간 교섭이 가능해 지는 등 노사관계에 변화가 나타나고 있다. 특히 사용자 범위와 노동쟁의 대상이 넓어지면서, 기존보다 다양한 형태의 교섭이 가능해질 것으로 전망된다. 이번 개정으로 근로조건에 실질적 지배력을 행사하는 경우에도 사용자로 인정됨에 따라 사용자의 범위가 확대됐으며, 정리해고 등도 노동쟁의 대상에 포함됐다. 일부 근로자가 아닌 자가 포함되어 있다고 하더라도 노조의 법적 지위가 부정되지 않도록 제도가 개선되고, 불법행위에 대한 손해배상 책임 역시 행위 기여도 등을 고려하여 제한된 비율만큼 부담하도록 기준이 마련됐다.

구분	주요 내용	기대 효과
사용자 범위 확대	실질적 지배력 인정 시 사용자에 해당	원·하청 교섭 근거 마련
노동쟁의 대상 확대	사업경영상의 결정(정리해고) 등 포함	노사 대화 범위 확대, 보호 강화
단결권 보장 강화	비근로자 포함만으로 노조 지위 부정 불가	노동자 권리 보장 확대
손해배상 책임 기준	기여도 등에 따른 책임비율 제한	합리적 책임 부과

법을 현장으로

법은 조문으로 완성되지 않는다. 고용노동부는 시행령 개정 시 입법예고·재입법예고를 총 2개월 가까이 진행했고, 해석지침은 20일간의 행정예고를 거쳐 확정했다. 3월 4일에는 세종컨벤션센터에서 고용노동부와 노동위원회가 공동 워크숍을 열어 전국 지방고용노동관서 근로감독관과 노동위원회 조사관 등 300여 명에게 개정법의 세부 내용과 현장 적용 방법을 직접 전달했다. 원청사용자·하청노동조합 간의 교섭을 지원하는 '원하청 상생교섭 컨설팅'도 시행과 함께 본격 가동됐다. 노·사 양측의 추천으로 균형 있게 구성된 전문가 컨설팅팀이 교섭 준비 진단부터 의제 조율까지를 지원하고 있으며, 공공부문의 모자(母子) 관계 기관을 중심으로 모범사례 구축이 진행 중이다. 또한, 지방관서에서 현장 노사 교섭지도를 실시하고 있다.



“하청노조와 원청 간의 대화가 가능해야 상생과 협력의 노사관계가 열립니다.”

— 김영훈 고용노동부 장관

대화와 협의를 통한 상생

개정 노조법 시행 이후 산업현장에서는 원청과 하청 노조 간 교섭 가능성이 확대되며 새로운 노사관계의 틀이 점차 형성되고 있다. 정부도 상생교섭 컨설팅과 현장 행정지도를 통해 노사가 제도적 틀 안에서 자율적으로 교섭을 이어갈 수 있도록 지원할 방침이다.

법의 현장 안착과 노사 간 혼선 및 갈등 최소화를 위해서는 노사 간 대화와 협의를 통한 문제 해결이 중요한 요소로 제시되고 있다. 김영훈 고용노동부 장관은 “개정 노동조합법이 현장에서 원활히 작동하도록 판단지원과 상생교섭 지원을 통해 예측가능성을 높여가겠다”며 “노사가 교섭을 통해 자율적으로 해법을 찾을 수 있도록 정부가 끝까지 뒷받침하겠다”고 밝혔다.



2026. 3. 4. 고용노동부·노동위원회 공동 워크숍

‘다시 시작하는 중장년’ 우수사례 한순간도 허투루 쓰지 않는다

이건주 소방안전관리자

정년퇴직 이후, 이건주 씨는 다시 공부를 시작했다. 새벽 시간을 모아 자격증을 준비하고, 새로운 일을 배우며 두 번째 인생을 차근차근 만들어가고 있다. 중장년내일센터와 함께 설계하고, 다시 내디딘 걸음은 누군가에게는 이정표가 되고 있다.

글 차유미 사진 오충근

경력에서 다시 시작하다

한 오피스텔 방재실. 여러 대의 모니터가 켜진 작은 공간에서 이건주 씨의 하루가 시작된다. 그는 이곳에서 시설을 점검하고 위험 요소를 살피며 건물의 안전을 책임지는 소방안전관리자로 근무한다.

은퇴 전, 건설과 에너지 기업에서 30년 넘게 경영관리 업무를 맡았다. 기획과 재무, 회계와 법무, 해외 영업까지 기업의 여러 영역을 경험하며 긴 직장 생활을 보냈다. 정년퇴직은 예정된 일이었지만, 이후의 삶은 막연했다. 그래도 오랜 경력이 있으니 다시 일자리를 찾는 것쯤은 어렵지 않을 것이라 생각했다. 하지만 현실은 달랐다. 이력서를 수십 번 보내도 연락은 오지 않았다. 그때 그는 비로소 알게 됐다. 자신이 익숙했던 직장의 세계와 퇴직 이후의 노동시장은 완전히 다른 곳이라는 사실을. 많은

퇴직자가 그렇듯, 그 역시 처음에는 경력에 기대고 있었다. 그러나 시간이 지나면서 깨달았다. 새로운 길을 찾지 않으면 아무것도 시작되지 않는다는 것을.

현실적 목표를 다시 세우다

이건주 씨가 방향을 바꾸게 된 계기는 중장년 내일센터에서 받은 교육과 상담이었다. 실업 급여를 받으며 참여하게 된 프로그램이었지만, 그 시간은 단순한 구직 활동을 넘어 삶을 다시 설계하는 과정이 됐다. 그는 그곳에서 현실적인 선택을 고민하기 시작했다. 그리고 결국 시설관리 분야라는 새로운 길을 선택했다. 사무직으로 살아온 자신에게는 낯선 분야였다. 기술 자격증도, 관련 경험도 없었다. 처음에는 그저 다른 사람들이 공부하는 모습을 지켜보기만 했다. 기술 자격증은 자신과 상관없는



일이라고 생각했기 때문이다. 그러나 시간이 지나면서 마음이 바뀌었다. 주변 사람들이 하나둘 시험을 준비하고 자격증을 따는 모습을 보며, 자신도 한번 해보자는 생각이 들었다. 그렇게 시작한 공부가 소방안전관리자 자격증이였다. 많은 사람들이 비교적 쉬운 단계부터 시작하지만, 그는 처음부터 1급 자격증에 도전했다. 특별한 확신이 있었던 것은 아니다. 다만 시작할 때는 제대로 해보자는 마음이었다. “소방안전관리자 3급을 준비하려는 저에게 상담사님은 바로 1급을 하라는 조언을 해주시기도 했는데, 그렇게 자신감과 힘을 얻었기에 마지막까지 포기하지 않을 수 있었습니다.” 공부는 쉽지 않았다. 하지만 한번 시작한 일은 끝을 보는 성격이었다. 결국 소방안전관리자

1급과 전기기능사 자격증을 취득했고, 새로운 일자리로 이어졌다. 분당구의 한 오피스텔 관리사무소에서 그를 채용했다. 경력이 없는 분야였지만, 오히려 그 점이 부담되지 않았다. 새로운 일을 배우는 과정 자체가 또 다른 시작이라고 생각했기 때문이다.

모두에게 시간은 같다?

지금 이견주 씨의 하루는 단순하지만 규칙적이다. 새벽에 일어나 공부를 하고, 출근해 시설을 점검하고, 퇴근 후에는 운동을 한다. 그리고 다시 책을 펼친다. 여전히 소방설비와 전기 관련 새로운 자격증 시험을 준비하고 있기 때문이다. 주변 사람들은 묻는다. 왜 아직 그렇게 공부하느냐고 그는 웃으며 답한다. 퇴직 이후



에는 시간이 많아지는데, 그 시간을 어떻게 쓰느냐가 삶을 결정한다고. 시간을 그냥 흘려보내는 것이 아깝다고. 그래서 하루 중 가장 조용한 시간을 자신의 시간으로 만든다. 아침 일찍 카페에 앉아 공부하거나 하루를 정리한다. 이 시간은 그에게 회복의 시간인 셈이다. 그렇게 하루하루의 계획을 목표 목록으로 만들고 하나씩 실현해 가고 있다.

현재 소방설비기사 필기 시험은 이미 합격했고, 4월 말 실기 시험을 앞두고 있다. 그다음 목표는 전기산업기사, 소방설비기계기사다. 책은 이미 사뒀다.

“책을 사놓으면 미안하잖아요. 언젠가는 해야 되겠다는 생각이 들거든요(하하).”

일터에서도 그는 같은 기준으로 움직인다. 시설을 점검하다 보면 청소나 정리 같은 일도 자연스럽게 생긴다. 누군가의 일이기도 하고, 때로는 아무도 하지 않는 일이기도 하다. 해서 굶은일을 망설이지 않는다. 먼지를 치우는 것도 화재 예방의 일부라고 생각하기 때문이다. 작은 위험을 줄이는 것 역시 소방안전관리자의 역할이라고 믿는다. 남을 돕는 일이 아니라 '내 일'이라고 생각하면 어떤 일이든 훨씬 자연스러워진다.

그에게서 삶의 태도를 배운다

이견주 씨는 자신이 밟아온 길이 중장년 재취업의 '성공 공식'이라고 하지 않는다. 오히려 그는 질문을 던진다. “우리는 퇴직 이후의 삶을 어떻게 설계하고 있는가”, “수십 년의 경력이 한순간에 쓸모를 잃는 구조에 대해 개인은 무엇을 할 수 있는가”.

그의 답은 단순했다. 방향을 바꾸고, 새로운 기술을 익히고, 하루를 작은 단위로 채워가는 것. 거창한 해법이 아니라 구체적인 실천이었다.

“경력이 없다고 희망을 버리지 마시고, 끝까지



하루를 작은 단위로 쪼개어 온전히 살아낸다는 것, 그 단순하고도 깊은 태도가 말없는 가르침으로 남는다

도전해 보십시오. 포기와 좌절은 접어두시고 반드시 재취업에 성공하겠다고 다짐하십시오.” 이 말의 무게는 결과를 알고 있기 때문이 아니라, 그가 실제로 수십 번 거절당해 봤기 때문에 할 수 있는 이야기이다. 퇴직 이후 가장 크게 겪은 어려움은 '일자리가 아니라 자존감'이었다는 말처럼, 오랫동안 익숙했던 자리와 역할이 사라지면 자신이 작아진 듯한 느낌이 들 수 있다. 그래서 이견주 씨는 시간을 그냥 흘려보내지 않는다. 공부를 하고, 몸을 움직이고, 작은 습관을 만들어 하루를 채워간다. 지금 그는 현재의 삶에 만족한다. 집과 가까운 일터에서 일하며 새로운 기술을 배우고 있기 때문이다. 앞으로도 자격증 공부를 계속할 생각이다. 더 배우고, 더 익히고, 언젠가는 그 경험을 다른 사람들과 나눌 수 있기를 바라고 있다. 끊임없이 자신을 다독이고 세우는 그에게서 삶을 살아가는 태도를 배운다.

취업부터 산재예방까지 인공지능이 노동행정의 방식 바꾼다

AI 활용 고용서비스

인공지능(AI)은 더 이상 미래 기술이 아니다. 고용노동부 현장에서는 이미 취업을 연결하고, 산업재해를 예측하며, 공무원의 업무 방식까지 바꾸고 있었다. '정보 제공'에 머물던 행정이 '판단과 추천'으로 확장되는 순간, 노동행정의 역할 역시 새롭게 정의되고 있다.

글 편집실



2026. 3. 20. AI 오픈토크

취업은 데이터로 설계된다

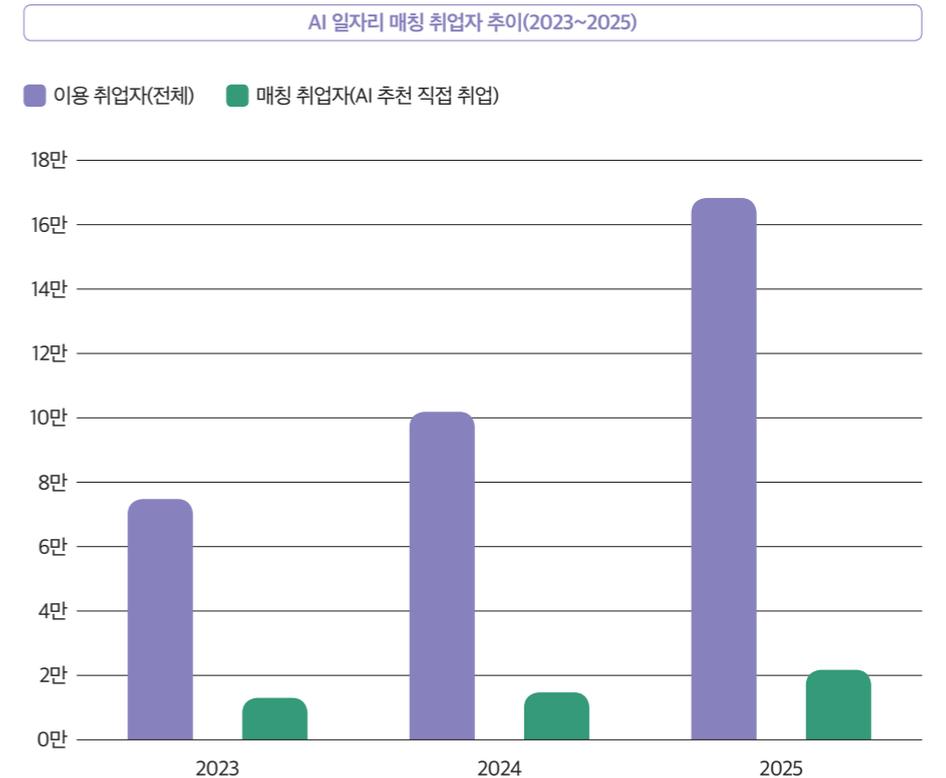
3월 20일 서울 정동1928아트센터에서 열린 '청년과 함께하는 AI 고용서비스 오픈토크'는 조용한 행사였지만 내용은 뜨거웠다. AI 일자리 매칭 서비스를 통해 지난해 전체 취업자는 17만 2천 명으로 전년 대비 66% 늘었다. 이 중 AI가 추천한 일자리에 직접 지원해 취업까지 이어진 매칭 취업자는 2만 1천 명으로, 하루 평균 57명 꼴이다.

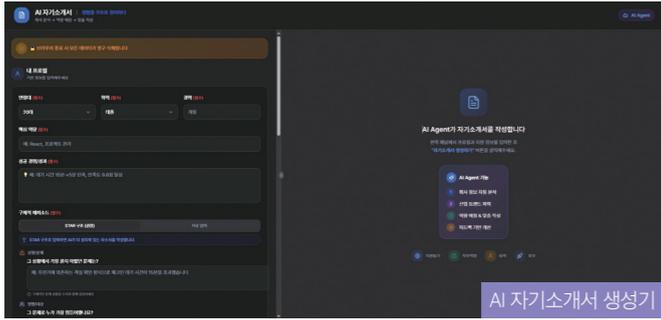
현장에서 드러난 수요는 구체적이었다. 구직자들은 이력서-자기소개서 컨설팅, 경력 설계, 취업계획 수립 등 '준비 과정'에서 AI의 도움을 가장 필요로 했다. 기업은 AI 인재추천과 채용 확률 분석 등 채용 전반을 지원하는 기능을 선

호했다. 수요조사는 2025년 9월 고용24 온라인 설문을 통해 개인 2,319명, 기업 1,255개사가 응답한 결과다.

AI 서비스를 이용한 구직자는 미이용 구직자보다 더 다양한 직종에 지원했고, 취업 후 평균 임금도 253만 원으로 미이용자(249만 원)에 비해 소폭 높게 나타났다. 기업 측 효과도 뚜렷했다. 2025년 9월 도입된 AI 구인공고 작성 서비스를 활용한 공고는 일반 공고보다 평균 입사지원자 수가 41% 많았다.

정부는 이러한 수요를 반영해 AI 경력설계, 이력서 컨설팅, 취업확률 분석 등 기능을 올해 말까지 순차로 확대할 계획이다. 단순한 정보제공을 넘어, 취업 전 과정을 설계하는 커리어 파트너로 AI를 발전시키겠다는 구상이다.





AI 자기소개서 생성기

공무원이 만든 AI, 노동행정을 바꾸다

이에 앞서 3월 13일 서울 명동 온드림소사이어티에서 열린 ‘우리 노동부 AX 세미나’에서는 공무원들이 직접 만든 행정 도구들이 공개됐다. 가장 주목받은 것은 산업재해 예측 AI 모델이었다. 노동행정인공지능혁신과가 AI 코딩 에이전트인 클로드 코드(Claude Code)와 코덱스(Codex)를 활용해 직접 개발한 이 모델은 300만 개 사업장의 산재·감독 이력 데이터를 학습해 사고 위험이 높은 상위 0.6%(1만 9천 개)

사업장을 선별한다. 기존 인간 방식과 비교하면 예측 성능이 52% 향상됐다. 인간이 선별한 사업장에서 2025년 한 해 193만 일의 근로손실일수가 발생한 반면, AI가 선별한 사업장에서는 101만 일 많은 294만 일이 발생한 것으로 나타났다.

이 모델은 단순 위험 예측에 그치지 않는다. 특정 사업장을 선정할 이유를 논리적으로 제시할 수 있는 ‘설명가능한 AI(Explainable AI)’로 설계됐다. 행정의 투명성과 책임성을 함께 확보하기 위한 시도다.

현장 공무원들의 자발적 실험도 이어졌다. 통화 녹음을 자동으로 텍스트로 변환하는 ‘사운드라이터’, 구직자의 경험을 바탕으로 자기소개서를 작성해주는 ‘AI 자기소개서 생성기’ 등이 이미 실무에 적용되고 있었다. 고용노동부는 산재 예측 AI 고도화와 함께 임금체불 위험 사업장을 선제적으로 관리하는 ‘임금체불 예측 AI’ 개발에도 본격 착수한다고 밝혔다. 김영훈 장관이 직접 ‘바이브 코딩’을 시연하며 “공무원 누구나 AI로 소프트웨어를 만들 수 있는 시대”라고 강조한 장면은 행정 패러다임의 변

화를 상징적으로 보여줬다. 또 “모든 직원이 능수능란하게 AI를 활용해 임금체불 사건을 최대한 빨리 해결하고, 산재 취약 사업장에는 족집게처럼 컨설팅과 예산을 지원할 수 있도록 우리 고용노동부의 인공지능 전환에 박차를 가하겠다”고 덧붙였다.

AI는 대체가 아니라 보조

두 행사에서 공개된 사례들이 공통으로 가리키는 방향은 하나다. AI는 사람을 대신하지 않는다. 직무를 찾지 못하던 청년이 AI를 통해 방향을 잡고 자격증을 취득해 취업에 성공한 사례, 감독관이 AI 덕분에 위험 사업장을 더 빠르고

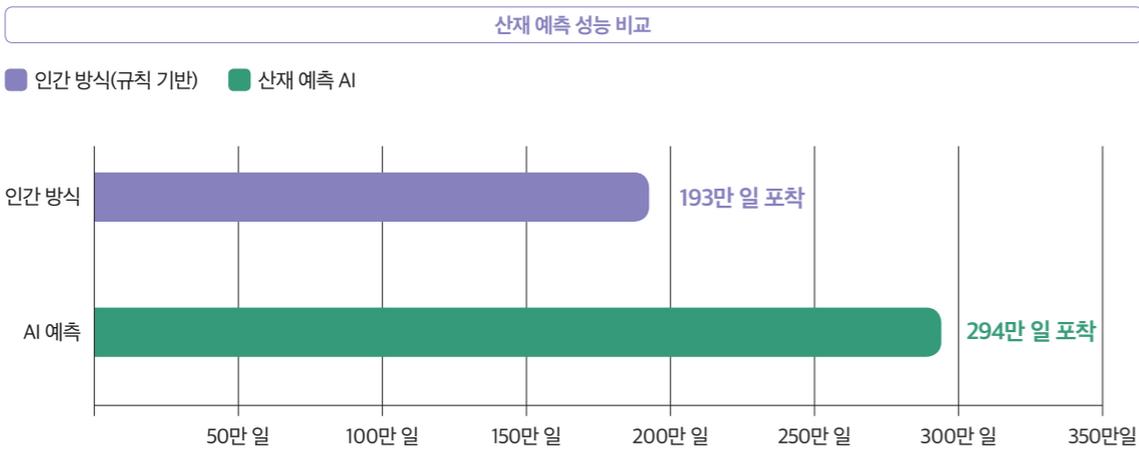
정확하게 가려낼 수 있게 된 사례 모두, 기술이 사람의 판단을 보조하는 구조다.

행정의 역할도 변하고 있다. 정보를 나열하던 방식에서, 데이터를 기반으로 개인에게 맞는 선택을 제시하는 ‘추천형 행정’으로 확장되는 중이다. 다만 AI 활용에 따른 공정성과 투명성, 디지털 접근성 문제는 여전히 해결해야 할 과제다. 산재 예측 AI에 설명가능성을 강조한 것도 이러한 맥락에서 이해할 수 있다.

김영훈 고용노동부 장관은 “AI 고용서비스가 사람을 대체하는 기술이 아니라 취업과 채용을 돕는 똑똑한 커리어 파트너가 되도록 하겠다”고 말했다. 기술은 이미 행정의 도구로 자리 잡기 시작했다.

“AI 고용서비스가 사람을 대체하는 기술이 아니라 취업과 채용을 돕는 똑똑한 커리어 파트너가 되도록 하겠습니다.”

김영훈 고용노동부 장관



*2025년 실제 발생·승인 사고 기준. 총 근로손실일수 1,094만 일 중 1.9만개 사업장 선별 시 포착량



'연결'이 만든 변화, '함께' 푸는 방정식

안양고용센터 기업종합지원팀 방주희 주무관

문제 해결을 뛰어 넘어, 포기하지 않게 만드는 사람. 2025년 '올해의 고용서비스상'을 받은 방주희 주무관은 기업의 곁에서 그 역할을 해왔다. 취업지원, 실업급여, 외국인 고용허가, 직업능력개발을 거쳐 지금은 기업지원 종합서비스를 담당하고 있다. 부서는 바뀌었지만 방향은 이어졌다. 현장과 제도를 연결하는 일이다.

글 차유미 사진 김규남



“구직자와 기업의
능력을 선장 응원합니다.”



데이터로 시작해, 현장에서 완성되는 일
안양고용센터에서 기업지원 종합서비스를 맡고 있는 방주희 주무관은 일을 시작할 때 먼저 데이터를 본다. 산업 구조와 고용 흐름, 인구 구성까지 숫자를 따 라가며 지역의 상태를 읽는다. 그렇게 읽어낸 안양시는 지식산업센터 내 소규모 제조업이 밀집해 있고 산업은 확장되고 있었지만, 청년은 빠져나가고 여성 고용은 충분히 이루어지지 않는 구조였다. 방 주무관은 말한다. “숫자가 먼저 지역을 설명해 줍니다. 그다음은 현장에서 확인해야 합니다.” 기업지원 종합서비스는 이 지점에서 출발한다. 데이터로 방향을 잡고, 현장에서 문제를 구

체화한다. 실제로 현장에서는 행정력 부족으로 컨설팅을 끝까지 이어가지 못하거나, 지원 제도를 알면서도 적용하지 못하는 상황이 반복되고 있었다. “기업 입장에서는 모든 게 처음입니다. 준비가 덜 된 상태에서 여러 번 시도하다가 포기하는 경우도 많습니다.” 방 주무관이 자신의 역할을 ‘현장에서 확인한 간극을 좁히는 일’이라고 설명하는 이유다.

연결은 방식이 아니라 해법이였다
문제를 풀기 위해 선택한 방식은 ‘연결’이었다. 관내 같은 업종의 기업 네 곳을 묶어 연합 컨설팅을 진행했다. 서로 다른 회사였지만 상황은 비슷했다. 행정 인력은 부족했고, 조직 체계

는 미비했으며, 채용에도 어려움을 겪고 있었다. 특히, 두 곳은 이미 정부 지원 컨설팅을 받은 이력이 있었지만, 결과를 실제로 적용하지 못한 채 멈춰 있었다. 그 흔적이 이번 판단의 근거가 됐다. 방 주무관은 ‘혼자서는 포기하기 쉬운 구조’였다고 말했다.

연합 컨설팅이 시작되면서 변화가 나타났다. 한 기업에서 만든 안전관리 매뉴얼이 다른 기업으로 확산됐고, 품질 개선을 위한 TF도 공동으로 운영됐다. 장려금과 채용 정보도 공유되면서 참여 속도는 빨라졌다. 그 결과는 수치로 확인됐다. 생산 공정의 불량률이 전년 대비 20% 감소했고, 신규 채용도 이루어졌다. 방 주무관은 성과를 이렇게 설명했다.

“같이 하면 중간에 멈추지 않습니다. 옆에서 같이 가고 있다는 게 가장 큰 힘이 됩니다.”

이 변화는 단순한 결과 이상의 의미를 남겼다.

기업이 먼저 움직이기 시작한 것이다. 기관을 찾고, 제도를 확인하고, 필요한 지원을 스스로 연결하는 흐름이 만들어졌다.

답을 주는 대신, 찾을 수 있게

현장에서 반복되던 질문은 단순했다. “이건 어디에 물어봐야 하나요?”

안양고용센터 기업종합지원팀은 이 질문을 해결하기 위해 기업지원 AI ‘똑똑easy’를 직접 만들었다. 현장에서 바로 묻고 바로 찾을 수 있도록. 지원제도는 많은데 어디서부터 봐야 할지 모르는 기업들을 위한 도구였다.

AI 하나로 끝나는 이야기가 아니다. 기업지원 종합서비스 자체가 같은 구조로 설계돼 있다. 조직, 안전, 기술, 채용 문제를 따로 나누지 않고 한 흐름으로 연결해 지원한다. 방 주무관은 이를 ‘기업이 스스로 필요한 지원제도를 찾아보고

활용할 수 있도록 돕는 과정’이라고 설명한다.

“한 번 지원하고 끝나는 게 아닙니다. 다음에 무엇을 해야 할지 스스로 판단할 수 있어야 합니다.”

문화가 바뀌어야 숫자가 바뀐다

데이터가 보여준 또 하나의 속제가 있었다. 안양권역 여성 인구 비율은 경기도 평균보다 높지만, 여성 고용률은 그에 미치지 못했다. 기업종합지원팀은 이 간극을 채울 실마리를 일·생활 균형에서 찾았다. 안양시의 여성친화기업 인증 사업, 일생활 균형 조례 제정과 손을 맞잡았다. 단순한 서비스 연계가 아니었다. 기획 단계부터 함께 들어가 고용노동부·사·시의회 3자 협약을 만들었다. 전국 최초였다.

인증 기업들을 그룹으로 묶어 정보를 나누고 사례를 전파하는 자리도 마련했다. 좋은 기업 문화를 만들고 싶은 곳에 앞서간 기업의 이야기가 실질적인 도움이 된다는 걸 알기 때문이다. 2024년 8개사였던 인증 기업은 2025년 11개사로 늘었다.

방 주무관은 기업지원 종합서비스의 핵심은 단순히 하나의 지원사업을 안내하는 게 아니라 기업이 겪는 문제를 함께 보고, 필요한 지원을 연결하는 것이라고 말한다. 그리고 이렇게 덧붙인다. “결국은 기업이 스스로 움직일 수 있어야 합니다.”

2025년 ‘올해의 고용서비스상’ 수상은 그 과정의 결과다. 이 성과는 단기간의 성취가 아니라, 현장에서 쌓아온 연결의 방식이 축적된 결과이기도 하다. 기업지원 종합서비스는 지원을 전달하는 체계일 뿐만 아니라, 기업이 스스로 성장할 수 있는 구조를 만드는 방식이다. 그리고 그 구조는 현장에서의 선택과 연결을 통해 완성된다. 방주희 주무관은 그 구조를 현장에서 설계하고 있다.



기업은 누군가 대신 키워주는 방식으로 성장하지 않는다
연결을 통해 방향을 찾을 때 비로소 지속된다



직원이 행복해야 고객이 온다

일하는 방식을 바꾼 기업들

일터를 바꾸면 사람도 바뀐다고,
어떤 기업들은 믿었다. 그 믿음이 제도가 되고,
제도가 문화가 된 자리에 만족한 사람들이 남았다.
글 차유미 출처 넷플릭스 컬처 데크, 에어비앤비 뉴스룸,
파타고니아 공식 블로그

넷플릭스 신뢰를 규칙보다 먼저 놓다

넷플릭스의 휴가 정책은 딱 두 단어다. “Take vacation(휴가를 떠나라).” 며칠을 써야 하는지, 언제 신청해야 하는지 적혀 있지 않다. 경비 정책도 단 다섯 단어다. “Act in Netflix’s best interests(넷플릭스의 이익을 위해 행동하라).” 복잡한 규정집 대신, 넷플릭스가 직원에게 건네는 것은 스스로 판단할 수 있는 맥락이다. 창업자 리드 헤이스팅스가 정리한 ‘자유와 책임’의 철학은 거기서 출발한다. 출퇴근을 묻지 않지만 성과의 기준은 예리하다. 규칙이 적을수록 탁월한 사람이 더 잘 일할 수 있다는 명제, 그것은 직원을 통제의 대상이 아닌 신뢰의 주체로 바라볼 때 비로소 성립한다.



파타고니아 세계를 사무실로, 삶을 일터로

파타고니아 본사 앞에는 서핑 보드 거치대가 있다. 파도 예보가 좋은 날, 직원들은 실제로 일을 멈추고 바다로 나간다. 창업자 이본 쉬나드가 쓴 책 제목 <나를 해고하지 마세요, 서핑하러 갑니다>는 그래서 문학적 은유가 아니라 실제 운영 방식이다. 파타고니아는 1983년부터 사내 탁아소를 운영해왔고, 출산 휴가는 여성 16주, 남성 12주 유급으로 보장된다. 그 결과 출산 후 직장에 복귀하지 않는 미국 평균과 달리, 파타고니아에서는 지난 5년간 출산 후 복귀율이 100%에 달했다. 환경 활동 중 연행된 직원의 법률 비용도 회사가 부담한다. 좋은 직장이란 복지의 목록이 아니라, 함께 믿는 것의 깊이에서 온다는 것을 파타고니아는 40년째 몸으로 증명하고 있다.

에어비앤비

가치를 공유하는 사람이 오래 머문다

2022년 4월, CEO 브라이언 체스키는 전 직원에게 이메일 한 통을 보냈다. “어디서든 살고 일할 수 있습니다. 이사를 해도 연봉은 바뀌지 않습니다.” 미국 내 어느 주로 이동해도 급여는 그대로이고, 전 세계 170개국에서 나라당 최대 90일씩 원격 근무도 가능하다. 소식이 알려지자 채용 페이지에는 단숨에 80만 명이 몰려들었다. 직원에게는 연간 2,000달러의 여행 크레딧도 주어진다. 쓸 수 있는 곳은 전 세계 에어비앤비 숙소뿐이다. 이유는 단순하다. 직접 예약하고, 체크인하고, 불편을 겪어야 비로소 고객의 눈을 가질 수 있다는 것. ‘제품에 직접 살아라(Live the product)’는 이 제도의 조용한 철학이다.

만족한 사람이 일을 잘한다

넷플릭스는 규칙을 지웠고, 에어비앤비는 공간의 경계를 허물었으며, 파타고니아는 가치를 일터 안으로 들였다. 방식은 달랐지만 세 기업이 도달한 지점은 하나로 겹친다. 직원을 만족시키는 것이 곧 성과를 만드는 일이라는 믿음이다. 이것은 이타심이 아니다. 만족한 사람은 오래 머물고, 깊이 생각하며, 자발적으로 움직인다는 오랜 관찰의 결론이다. 통제가 아닌 신뢰, 규정이 아닌 맥락, 복지가 아닌 가치. 세 기업의 실험이 여전히 유효한 이유는, 그것이 제도의 문제가 아니라 사람을 바라보는 태도의 문제이기 때문이다.



1

청년고용 활성화 위한 '2026 상생 채용박람회' 개최

고용노동부는 2026년 4월 28일부터 29일까지 서울 양재 aT센터에서 관계부처와 경제단체와 함께 '2026 대한민국 상생 채용박람회'를 개최한다. 이번 행사는 청년 취업 지원과 고용시장 활성화를 위해 마련되었으며, 대기업 협력사와 중견·중소기업, 스타트업, 글로벌 기업 등 약 700개 기업이 온·오프라인으로 참여한다. 3월 19일부터 공식 홈페이지를 통해 참가 신청과 온라인 채용 접수가 시작되며, 온라인 채용관은 7월까지 운영된다. 현장에서는 채용상담, 면접, 취업특강, 커피챗 등 다양한 프로그램이 제공되고 참가비는 무료다.



2

국민과 함께하는 산업안전 강화 기관장 회의

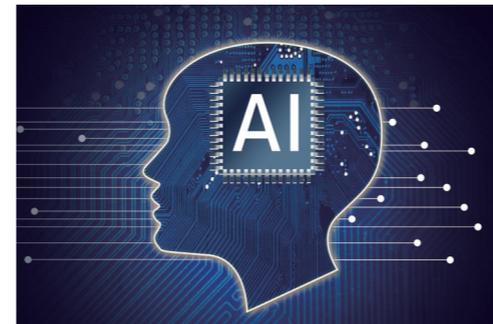
고용노동부는 3월 16일 장관 주재로 산업안전 강화 기관장 회의를 열고 중대재해 예방 대책을 논의했다. 이번 회의는 사고사례 분석과 우수사례 공유를 통해 현장 중심 정책을 마련하기 위해 진행됐다. 특히 회의는 국민이 직접 볼 수 있도록 투명하게 공개됐고, 장관이 국민과 실시간 소통했으며, 현장 산업안전감독관이 직접 발표와 토론에 참여해 현장 의견을 반영했다. 회의에서는 태양광 설치 중 추락, 지게차 충돌 등 주요 사고를 분석하고 작업 동선 분리 등 개선방안을 논의했다. 정부는 소규모 사업장 점검을 강화하고 AI 기반 예방 시스템 도입으로 중대재해 감축을 추진할 계획이다.



3

고용노동 공공데이터·AI 공모전 개최

고용노동부는 한국장애인고용공단, 한국고용정보원과 함께 공공데이터와 인공지능(AI) 활용 확산을 위해 제5회 공모전을 개최하고 3월 16일부터 5월 14일까지 참가 접수를 진행한다. 이번 공모전은 민간의 창의적 아이디어와 혁신 서비스 발굴을 목표로 한다. 공모는 '아이디어 기획'과 '제품·서비스 개발' 두 분야로 나뉘며, 국민 누구나 개인 또는 2~4인 팀으로 참여할 수 있다. 최종 14개 수상작에는 장관상과 함께 최대 400만원의 상금이 수여된다. 고용노동부는 공모전을 통해 공공데이터 활용과 AI 기술에 대한 관심을 높이고, 이를 기반으로 새로운 비즈니스 모델 창출을 촉진할 계획이다.



4

노동감독 강화·임금체불 방지 법안 국회 통과

고용노동부 소관 3개 법률안이 3월 12일 국회 본회의에서 의결되었다. 정부는 노동감독 체계를 정비하고 노동권 보호를 강화하기 위해 '노동감독관 직무집행법'을 제정하고, 근로기준법과 보험료징수법을 함께 개정하였다. 새 법에 따라 감독관 명칭이 변경되고 직무·권한이 통합 규정되며, 일부 감독 권한이 지방자치단체에 위임되어 지역 밀착형 감독이 가능해진다. 또한 도급사업에서 임금과 사업비를 구분 지급하도록 하여 임금체불을 예방하고, 체불 사업주 처벌도 강화된다. 아울러 산재예방 활동 후 중대재해 발생 시 보험료 감면을 환수하도록 해 사업주의 책임을 높였다.

* '노동감독관 직무집행법' 공포 후 8개월 후 시행
 '근로기준법', '고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률' 공포 6개월 후 시행
 (*임금 구분 지급: '27년 1월 1일 시행)



5

중대재해 위험 조선업 사업장 불시 안전점검

고용노동부는 3월 9일 전남 영암 대불산단 조선업 사업장을 대상으로 장관 주도로 불시 안전점검을 실시했다. 이번 점검은 조선업에서 중대재해가 발생하고 외국인·저숙련 노동자가 증가하는 상황에서 안전의식 강화를 위해 추진됐다. 점검 결과 추락방지 미흡, 안전시설 손상, 가스배관 혼용 위험 등 주요 위험요인이 확인되어 즉시 개선이 지시됐다. 정부는 특히 외국인 노동자 대상 맞춤형 안전교육 강화를 강조했으며, 동시에 전국 8개 조선업 밀집 지역에도 일제 점검을 지시했다. 앞으로 원·하청 공동 안전관리와 현장 감독을 강화해 산업재해를 예방할 방침이다.



6

산재-보상-일터복귀 종합지원단 출범

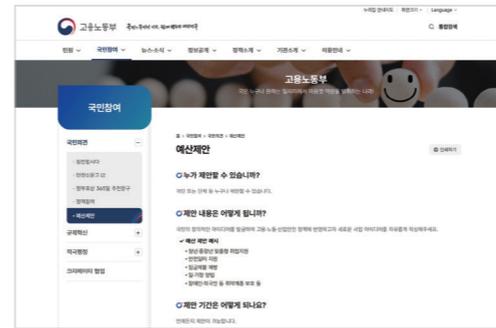
고용노동부는 산재보상 제도 혁신을 위해 '산재-보상-일터복귀 종합지원단'을 출범하고 본격 운영에 착수했다. 지원단은 전문가 협의체로 구성되어 산재보험 전반의 구조 개선과 신속한 보상체계 마련을 목표로 한다. 주요 과제로는 산재보험 적용 대상을 확대하는 '전 국민 산재보험' 추진과, 조사 지연 시 우선 보상하는 '선보장 제도' 도입이 포함된다. 또한 업무상 질병 인정기준 개선, 입증책임 완화, 예방정책 강화 등이 논의된다. 아울러 맞춤형 치료·재활과 심리지원을 통해 산재 노동자의 신속한 일터 복귀를 지원하고, 지속적인 협의체 운영으로 제도 개선을 이어갈 계획이다.



7

2027년도 예산 '국민참여 예산제안 게시판' 운영

고용노동부는 3월 6일부터 누리집에 '국민참여 예산제안 게시판'을 개설하고 2027년도 예산 편성에 국민의 의견을 반영한다. 이번 조치는 국민이 고용·노동·산업안전 분야 예산 아이디어를 직접 제안하도록 해 재정 운용의 투명성과 실효성을 높이기 위해 추진됐다. 접수된 제안은 관계 부서 검토를 거쳐 정부 예산안에 반영될 예정이며, 청년·SI·산업안전 등을 주제로 한 간담회도 병행해 현장 수요를 추가 발굴한다. 정부는 국민 참여를 확대해 정책 품질을 높이고 체감도 높은 예산 편성을 추진할 계획이다.



8

'청년 일자리 정책 타운홀미팅' 개최

고용노동부는 3월 5일 서울지방고용노동청에서 청년·전문가 30여 명과 함께 '청년 일자리 정책 타운홀미팅'을 개최하고 청년 고용 해법을 논의했다. 이번 행사는 청년 체감과 정책 간 격차를 줄이기 위해 마련됐으며, 일자리·노동환경·생활 지원 전반에 대한 의견을 수렴했다. 청년들은 직무역량 인증서 도입, 멘토링 강화, 주거 지원 확대 등을 제안했고, 정부는 이를 검토해 2027년 예산과 정책에 반영할 계획이다. 또한 초기 직장 적응 지원과 노동교육 필요성도 제기되었으며, 정부는 관계부처 협의를 통해 개선 방안을 마련할 방침이다.



더 큰 성장을 위한 선택, 개인이 모여 만드는 무지개

알베르토 몬디 주한이탈리아상공회의소 부회장

2007년, 한 이탈리아 청년이 한국에 왔다. 야근과 주말 등산, 끝없는 회식. 낯선 문화였지만 그는 ‘로마에서 로마의 법을 따르자’라며 묵묵히 적응했다. 20년이 지난 지금, 그는 기꺼이 서로 다른 문화 속에서 오작교가 되고, 발달장애인과 함께 일하며 편견을 깨고, 양국의 교류를 이어가는 일에 도전한다. 최근에는 대통령 주재 국가 관광 전략회의에도 참석하며 정책 논의에도 참여했다. 다양한 경험 속에서 알베르토는 다름을 이해하고, 배우며 끊임없이 발전하고 있다.

글 차은서 사진 박종렬

사람, 문화, 기업 간 오작교 역할을

“처음 한국에서 직장을 구했을 때, ‘워커홀릭’들이라고 생각했어요.(웃음)”

알베르토 몬디 부회장의 첫 마디였다. 맥주 대기업에서 마케팅 업무를 맡았던 그는 거의 매일 9시, 10시, 11시에 퇴근했다. 회식도 많았다. 주말 등산, MT, 체육대회. 업무에 회사 행사까지 이어졌다.

“물론 회사마다 다르지만, 제가 다녔던 회사는 그때 그랬죠. 돌이켜보면 쉽지 않은 환경이었지만, 그 안에서 한국 동료들과 깊이 연결될 수 있었습니다.”

이탈리아 북부 출신인 알베르토 부회장에게는 낯설지 않았다.

“이탈리아 북부도 워커홀릭 문화가 강해요. 조직을 중요시하고, 가족을 중심에 두고, 명절이

면 다 같이 모이는 문화도 정말 비슷해요. 물론 조금 다른 부분도 있었죠.” 하지만 그는 불평하지 않았다.

“로마에서 로마의 법을 따라야 한다는 말이 있잖아요. 최대한 한국 사람처럼 하려고 노력했어요.”

처음엔 어려움이 있었지만 부지런히 한국인들 속에서 일하고, 활동했다. 결국 그 모든 시간은 현재 알베르토 부회장의 자산이 됐다. 주한이탈리아상공회의소와 연을 맺은 것도 이 시기였다. “한국조세재정연구원에서 일하다가 맥주 회사로 옮겨서 바쁘게 일했지만 정말 재미있었고, 그때 동료들과는 지금도 꾸준히 만나고 있어요. 만약 외국인이라고 선을 그었으면 이런 깊은 관계는 못 만들었을 거라고 생각해요.”

시간이 지나면서 직장 문화에도 변화가 찾아





**다양한 문화와 사람을 연결하는
'다리' 역할을 통해 다양성의 가치를 실천하며,
존중과 소통이 가능한 일터가 개인과 조직의
성장을 이끈다**

왔다. '위라벨'이라는 단어가 생기고, 저녁 회식도 점심 회식으로 바뀌어 갔으며, 연차 사용도 자유로워졌다. 조직 내에서도 개인의 가치가 존중받기 시작한 시기였다.

서로 다른 방식이 만날 때, 성과가 만들어진다

그 변화의 감각은 알베르토 부회장의 다음 선택에도 이어졌다. 직장인이자 방송인으로 활발히 활동하던 알베르토 부회장은 MBA 석사과정 중 만난 사람들과 함께 사회적 가치를 지향하는 소셜 벤처기업 '디엘레멘트(D'element)'를 설립한 것이다.

"사회에 도움 되는 일을 하자는 마음이 통한

사람들이었어요. 사회적 기업으로 등록하진 않았어요. 후원금도 일부러 안 받았어요. 열심히 벌어서 좋은 일 하자는 생각이었죠"

발달장애인을 채용하는 비누 회사 '동구밭'에서 제품을 생산하고, 물류회사로는 '두손컴퍼니'라고, 장애인이나 빈곤층, 노숙자를 채용하는 곳과 함께했다. 사회적 가치를 실천하는 활동을 하는 기업이 되고 싶었기 때문이다. 노숙자 급식소 봉사과 해외 기부 등 다양한 나눔 활동을 통해 협력의 시너지와 다양성의 가치를 깊이 깨달았다. 알베르토 부회장은 발달장애인과 함께 일하던 시간을 떠올렸다.

"단순 반복 작업이나 손으로 하는 작업은 오히려 그분들이 더 완벽하게 하세요. 집중력이 정말 뛰어나요. 그런 모습을 보면서 '우리가 편견이 많았구나'라는 생각을 많이 했어요. 그들이 일할 수 있는 환경만 만들면 얼마든지 함께 일할 수 있고, 더 좋은 성과도 기대할 수 있다는 걸 알았죠."

그의 경험에서 비롯된 믿음은 최근 글로벌기업의 팀 문화가 증명한다.

"요즘 글로벌 기업들은 일부러 국적이나 성향이 다른 사람들로 팀을 꾸리는데, 처음에는 비효율적일 수 있어요. 하지만 시간이 지나면 더 좋은 아이디어와 문제 해결력이 나오기 때문에 다양성은 꼭 필요하다고 생각해요."

여기서 그는 기업과 정부의 역할을 동시에 강조한다. 단순한 선의가 아니라 시스템이 갖춰질 때 가능한 일이기 때문이다.

"기업의 의지도 중요하지만, 정부의 지원도 같이 가야 해요. 정책이 있어야 기업도 실행할 수 있고, 기업이 움직여야 정책도 의미가 생기죠." 포용은 한쪽의 노력으로 완성되지 않는다는 것이다. 현장을 움직이는 기업, 기반을 만드는 정책, 그리고 이를 이해하는 사회가 함께 맞물릴 때 비로소 가능해진다.

다양한 색이 모여, 아름다운 무지개를 만들 듯

알베르토 부회장은 다양한 상황 속에서 다리 역할을 해왔다. 방송인으로서 이탈리아와 양국 문화를 소개했고, 외국인 대표와 한국인 직원들 사이에서 중재하는 역할을 맡았다. 벤처기업을 운영할 때는 공동 창업자들과 제휴 기업, 발달장애인 노동자들 사이에서 균형을 잡는 데 집중했다. 현재 주한이탈리아상공회의소에서 그는 이탈리아와 한국 간 기업 네트워크, 문화 교류에 힘쓰고 있다.

"한국이 가지고 있는 좋은 관광지, 상품, 문화를 유럽에 알리고. 반대로 유럽의 문화나 기업, 상품을 한국에 알리는 역할. 제일 재미있고, 노하우도 있고, 계속하고 싶은 일이에요."

그는 경험을 통해 '다름이 만들어내는 힘'을 체감했다. 여러 색이 어우러져 더 깊은 색을 내듯, 사람도 함께할 때 더 빛난다는 걸 그는 일

터에서 배웠다. 그 믿음은 결국 '좋은 일터란 무엇인가'라는 그의 답으로 이어졌다.

"존중받고 목소리를 낼 수 있는 일터, 나다움을 지킬 수 있는 조직. 그게 진짜 좋은 일터라고 생각해요."

그가 말하는 존중은 형식이 아니라 '있는 그대로의 나'를 인정받는 것이다.

"자기 취향이나 생각을 존중받고, 불편한 점이나 아이디어를 자유롭게 말할 수 있어야 한다고 생각해요. 용감하게 자기답게 일하면서 자신의 색깔을 지켜야, 그 다양성이 모여 더 좋은 일터를 만든다고 믿습니다."

조세 연구원, 맥주 대기업, 자동차 회사, 방송인, 벤처 대표, 상공회의소 부회장. 그의 이력은 하나의 무지개처럼 다채롭다. 그리고 그 빛들을 잇는 중심에는 언제나 '사람'과 '다양성'이 있었다.



Carbon Trader

탄소배출권 트레이더 방귀도 사고판다?!



소가 트림을 하고, 자동차가 달리고, 공장에서 연기가 올라온다. 이렇게 공기 중으로 배출되는 온실가스는 지구 온난화의 주요 원인으로 알려져 있다. 그런데 이 온실가스 배출량이 '사고팔 수 있는 상품'이 된다. 전 세계에는 기업들이 배출한 탄소배출권을 사고팔며 거래를 분석하는 전문가가 바로 탄소배출권 트레이더(Carbon Trader)다.

정리 편집실 자료 How CO₂ Trading Works 외

보이지 않는 배출권을 거래하는 사람들

탄소배출권 트레이더는 탄소배출권의 가격을 분석하고 이를 매매하는 전문가다. 탄소배출권은 일정량의 온실가스를 배출할 수 있는 권리를 의미하며, 일반적으로 이산화탄소 1톤(CO₂ 1t)을 기준 단위로 거래된다.

많은 나라에서는 배출권거래제(ETS, Emissions Trading System)를 시행하고 있다. 정부는 기업이 배출할 수 있는 온실가스의 총량을 정하고 배출권을 나눠 준다.

배출량이 기준보다 많으면 배출권을 구매해야 하고, 배출량을 줄이면 남은 배출권을 판매할 수 있다.

탄소배출권 트레이더는 이런 시장에서 가격 변동을 분석하고 거래 전략을 세우며 배출권을 사고파는 역할을 한다.

현실이 된 탄소 거래 시장

탄소 거래는 이미 세계 여러 나라에서 운영되고 있는 제도다. 대표적으로 유럽연합 배출권거래제(EU ETS), 한국 배출권거래제(K-ETS), 중국 국가 탄소시장 등이 있으며, 이 시장에서는 실제로 기업과 금융기관이 배출권을 거래한다. 또한 규제가 아닌 자발적 탄소시장(Voluntary Carbon Market)도 존재한다. 이 시장에서는 기업이나 기관이 탄소 감축 프로젝트에 투자하고 탄소 크레딧을 구매해 배출량을 상쇄하기도 한다.

예를 들어 숲을 조성해 탄소를 흡수하는 산림 프로젝트, 재생에너지 발전 사업, 메탄가스를 줄이는 기술 같은 활동으

로 생성된 탄소 크레딧이 시장에서 거래된다. 탄소배출권 트레이더는 이러한 시장에서 탄소배출권을 거래하거나 투자 전략을 세우는 역할을 한다.

환경과 금융을 동시에 이해해야

탄소배출권 트레이더는 환경 정책과 금융 시장을 동시에 이해해야 하는 직업이다. 탄소 배출량 계산 방식, 국제 기후 정책, 배출권 규제 등을 이해해야 하며 동시에

시장 가격 변동을 분석하는 금융 지식도 필요하다. 환경공학, 에너지공학, 경제학, 경영학, 금융 관련 전공이 도움이 되며 데이터 분석 능력과 글로벌 정책 이해도 중요한 역량으로 꼽힌다. 현재 탄소배출권 트레이더만을 위한 별도의 국가 자격증은 없지만, 환경 정책 전문가나 금융 트레이더들이 이 분야에서 활동하고 있다.



탄소가 새로운 시장이 되는 시대

세계 각국이 탄소중립(Net Zero) 목표를 선언하면서 탄소시장 규모도 빠르게 성장하고 있다. 기업들은 온실가스 배출을 줄여야 하고, 필요한 경우 배출권을 구매해 규제를 충족해야 한다. 이 때문에 탄소배출권 거래는 앞으로도 중요한 경제 활동으로 자리 잡을 가능성이 크다. 탄소배출권 트레이더는 단순히 거래를 하는 사람이 아니다. 보이지 않는 탄소의 가치를 분석하고, 기후 변화 대응과 경제 시스템을 연결하는 새로운 시대의 금융 전문가다.

두근두근 내일여행

벚꽃엔딩

일하느
도시의
봄산책

진해·울산·구로·경주

42

심포의 온기



봄은 빈틈으로 온다. 바쁜 도시일수록 봄은 더 선명하다.
공장 담벼락 너머로 번지는 분홍빛, 호수에 내려앉은 꽃잎, 퇴근길 제방 위의 벚꽃 터널.
산업도시의 일상이 잠깐 숨을 고르는 자리에, 봄이 먼저 와 있다.

글 송승이



진해 여좌천



울산 선암호수공원

산업도시 한복판의 봄 터널
창원 진해국가산업단지 여좌천 벚꽃길

대한민국 대표 벚꽃축제인 진해군항제가 열리는 창원 진해의 여좌천은 산업도시 창원과 함께 봄을 알리는 상징적인 장소다. 진해역에서 평지교까지 약 1.5km 하천을 따라 이어지는 벚꽃 터널이 장관을 이루며, 하천 위 '로망스다리' 일대는 사진 명소로 유명하다. 중공업·방산 산업이 밀집한 진해국가산업단지과 가까워, 거대한 산업현장과 분홍빛 봄 풍경이 묘한 대비를 이룬다. 군항제 기간에는 군악·의장 행사, 야간 조명 등 다양한 프로그램도 펼쳐져 도시 전체가 축제 분위기에 물든다. 저녁 산책을 권한다. 하천을 따라 켜진 불빛이 꽃잎과 석이는 시간, 낮의 소란이 가라앉고 봄만 남는다.

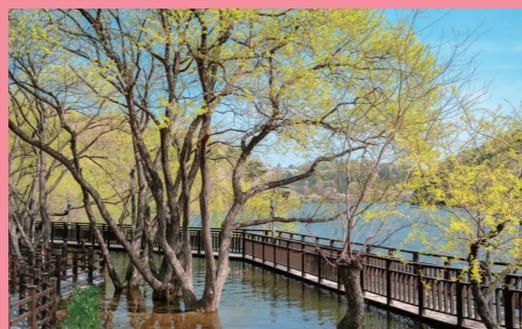
석유화학 공단 옆 호수의 벚꽃
울산 석유화학공단 선암호수공원

울산 남구 선암호수공원은 거대한 석유화학 산업단지와 가까운 곳에 자리한 도심 속 휴식

찰나의 빛으로 피어난
 이 계절의 선물은 오직 지금
 이 순간에만 허락된 귀한 풍경이다
 잠시 걸음을 멈추고 흘날리는
 꽃잎 사이로 숨을 골라보자!



진해 경화역 철길



울산 선암호수공원

공간이다. 산업시설로 둘러싸인 지역이지만 호수와 숲길, 벚꽃이 어우러지며 완전히 다른 풍경을 보여준다. 이곳 벚꽃길은 약 1.9km 길이로 조성돼 있으며 530여 그루 벚나무가 호수 둘레를 따라 장관을 만든다. 공업용수 공급을 위해 만들어졌던 저수지 주변이 공원으로 조성되면서 시민들이 즐기는 대표 산책 공간으로 변했다.

이곳의 봄은 화려하기보다 조용하다. 잔잔한 수면 위로 꽃이 내려앉은 '거울 같은 풍경'이 이 공원의 본질이다. 평탄한 순환로를 따라 걸으면 된다. 목적지 없이 한 바퀴를 돌고 나면, 도시의 무게가 조금 가벼워진다.

디지털 산업지대 옆 봄의 산책로

구로공단·구로디지털단지 **안양천 벚꽃길**

서울 대표 산업지대였던 구로공단, 그리고 오늘날 IT기업이 모인 구로디지털단지 옆에는 길게 이어진 봄 산책길이 있다. 안양천 제방을 따라 조성된 벚꽃길은 서울에서 가장 긴 벚꽃 산책로 가운데 하나로 꼽히며, 제방길을 따라 이어지는 벚나무들이 봄마다 분홍빛 터널을 만든다.



안양 안양천



안양천 벚꽃길



경주 보문관광단지 황룡원 앞

특히 구로·금천 구간에는 수백~천여 그루 왕벚나무가 심겨 있어 도심 직장인들이 점심시간이나 퇴근 후 봄을 느끼기 좋은 공간이다. 계절이 노동의 일상 속에 작은 틈을 내어준다면, 자전거와 산책이 모두 어울리는 곳이다. 산업지대와 벚꽃이 공존한다는 사실이, 이 도시가 품고 있는 따뜻한 여백처럼 느껴진다.

천년 도시의 왕벚꽃 길

경주관광단지 **불국사 왕벚꽃**

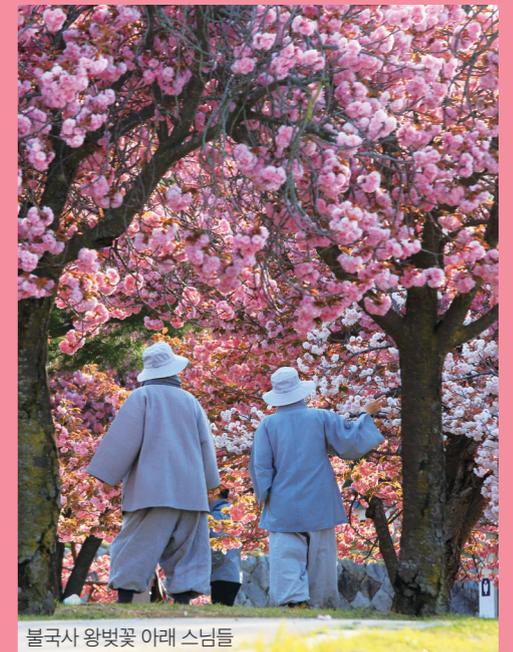
천년 고도 경주는 산업단지 대신 관광산업이 도시의 중심이지만, 봄이 되면 대규모 관광지 일대가 벚꽃으로 물든다. 보문호를 중심으로 조성된 경주관광단지는 호수 둘레를 따라 벚

꽃길이 이어져 경주를 대표하는 봄 명소로 꼽힌다. 특히 불국사 일대는 왕벚나무가 장관을 이루는 곳으로 유명하다. 왕벚꽃은 일반 벚꽃보다 개화가 조금 늦어 보통 3월 말에서 4월 초 사이 꽃을 피우며, 사찰 주변을 화사하게 물들인다. 천년 사찰과 벚꽃이 어우러져 한국적인 봄 풍경을 완성하며 관광객과 시민들이 함께 찾는 산책길이 된다. 봄철에는 관광단지·보문호·불국사를 잇는 벚꽃 드라이브 코스도 인기다.

고즈넉한 정취를 느끼고 싶다면 아침 일찍 찾기를 권한다. 관광객의 발길이 닿기 전, 오래된 돌계단 위로 꽃잎이 지는 풍경은 어떤 수식도 필요 없는 한국의 봄이다. 보문호에서 불국사까지 이어지는 드라이브도 이 계절에만 허락되는 길이다.

봄꽃은
오래 머물지 않아
더 아름답다

손에 쥐지 못한 계절이
가장 오래 마음에 남는다

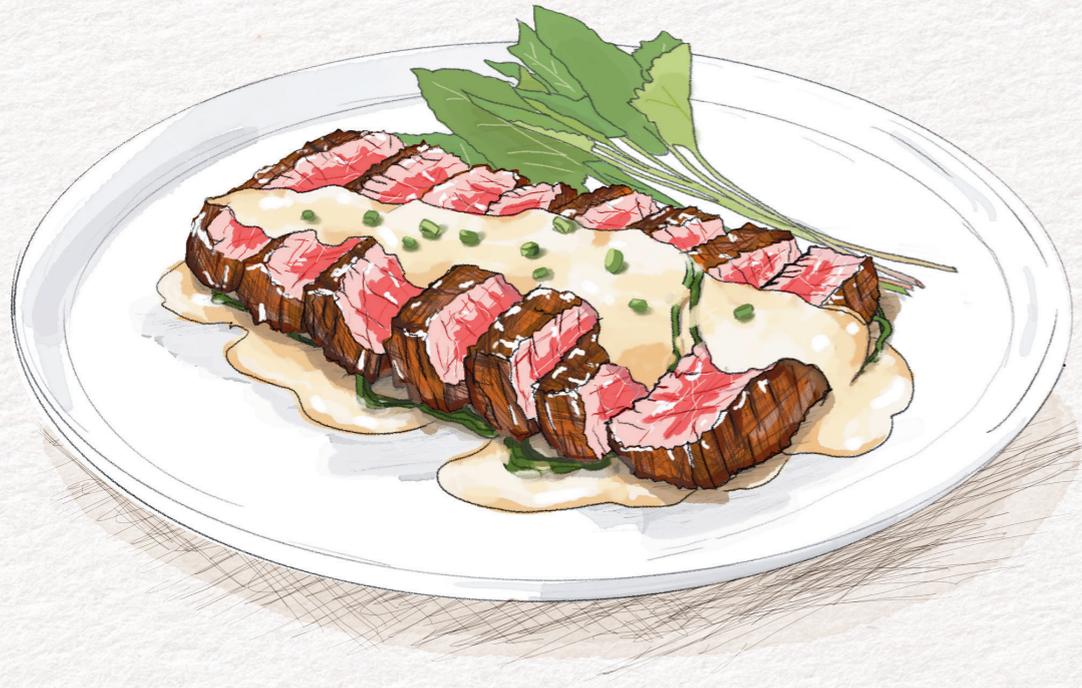


불국사 왕벚꽃 아래 스님들



특별한 그러나 평범한

크림 오브 취나물을 곁들인 스테이크



스테이크는 정말 대단한 음식인가? 절대로 집에서 할 수 없고 요리사들의 손길이 필요한 음식인가? 결론부터 말하면, 스테이크는 대단한 것이 아니다. 취나물이 나오기 시작했다. 싹싹한 봄나물 옆에 스테이크 한 점. 생각보다 잘 어울리고, 생각보다 별거 없다. 두꺼운 고기 한 덩어리면 오늘 저녁이 달라진다.

글과 레시피 레이먼 김 일러스트 냉무

스테이크라고 하면 왠지 좋은 일이나 축하할 때, 큰맘 먹고 레스토랑에서 주문해야 할 것 같은 선입견이 있다. 사실 우리 같은 양식 요리사에게 스테이크는 식당에서 가장 높은 가격을 유지하면서도 이윤을 잘 남겨주는 메뉴이니, 더 힘을 주고 특별함을 강조하게 된다.

스테이크는 소고기뿐 아니라 돼지고기, 생선, 가금류, 심지어 사슴이나 순록으로도 만든다. 하지만 '스테이크'라고 하면 대부분 자연스럽게 소고기를 떠올린다. 그래서 오늘은 소고기 스테이크 이야기를 해보려 한다.

약 30만 년 전 구석기 시대부터 인류는 살아왔지만, 지금처럼 원하는 음식을 마음껏 먹게 된 것은 사실 100년도 채 되지 않는다. 단백질과 지방은 효율적인 에너지원이었지만 구하기 어려웠다. 위험한 사냥 대신 벌레나 조개류를 채집하며 단백질을 보충했을 가능성이 크다.

지금 우리는, 능력만 된다면 그 고기를 마음껏 먹을 수 있는 시대에 살고 있다. 갈비, 불고기, 비프 부르기뇽, 텍사스 BBQ, 아사도까지. 세계 곳곳에서 소고기 요리는 눈부시게 발전했다. 그 중에서도 나에게 가장 위에 있는 요리는 버터 한 덩어리를 얹은 스테이크 한 조각이다. 직관적이고 명확한, 소고기 요리의 왕이라 불릴 만한 음식. 시에게 스테이크를 정의해 보라고 했더니 이렇게 답했다.

“두껍게 썬 고기를 그릴 팬, 오븐 등으로 구워 먹는 요리.” 결국 핵심은 두껍게



레이먼 김은 누구나 쉽게 만들 수 있는 요리로 작은 특별함을 더하고자 한다.

썬 고기다. 보통 최소 2cm, 레스토랑에서는 3cm 이상이어야 스테이크라 부른다. 그렇다면 스테이크는 집에서 불가능한 요리일까? 좋은 고기만 있다면 전혀 그렇지 않다. 발효를 기다릴 필요도 없고, 육수를 오래 낼 필요도 없다. 두꺼운 팬을 뜨겁게 달구고 불을 조금 낮춘 뒤, 고기가 익기를 기다리면 된다.

어려운 점이 있다면 단 하나. 약 15분 동안 팬 옆에 서 있을 체력과 다 구운 뒤 5분 정도 레스팅을 기다릴 인내심 정도다. 게다가 우리는 4~5cm 두께의 돼지 목살도 태우지 않고 구워내는 구이의 민족 아닌가. 그러니 오늘은 특별하게만 느껴졌던 소고기 스테이크를 집에서 구워보자. 그리고 산과 들에 나물이 풍성한 계절이니 시금치 대신 취나물로 크림을 만들어 곁들이면 좋겠다. 장담하건대 세 번만 구워보면 스스로에게 말하게 될 것이다.

“나, 스테이크 좀 굽는데?”

크림 오브 취나물 채끝 스테이크

계량 1 큰술 = 15g 1 작은술 = 5g 1 컵 = 250ml

재료

채끝 등심 200g 2덩어리, 버터 1큰술, 올리브 오일 약간, 소금·후추 약간 (소스: 취나물 450g 버터 1큰술, 양파 1/4개, 마늘 2알, 생크림 100ml, 파르메산 치즈 80g 크림치즈 50g, 육두구(향신료) 약간)

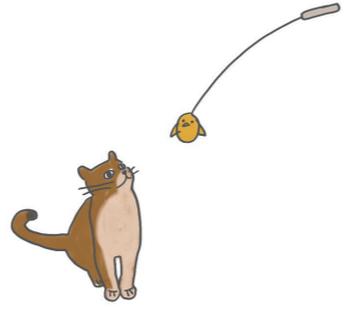
이렇게 만들어요!

- 1 채끝 스테이크에 격자 칼집을 내고 소금·후추·올리브 오일을 발라 5분 정도 둔다.
- 2 취나물은 손질해 소금물에 살짝 데친 뒤 물기를 쥘다.
- 3 팬에 버터를 넣고 다진 양파와 마늘을 볶다가 취나물과 생크림을 넣고 끓인다.
- 4 육두구와 크림치즈, 파르메산 치즈를 넣어 녹이고 소금·후추로 간해 크림 오브 취나물(소스)을 만든다.
- 5 다른 팬을 뜨겁게 달구 올리브 오일을 두르고 스테이크를 중불에서 한 면당 3분씩 굽는다.
- 6 약불로 줄여 버터를 끼얹으며 1분 더 익힌 뒤 꺼내 5분 레스팅한다.
- 7 접시에 크림 취나물을 깔고 그 위에 스테이크를 올려 완성한다.

세 살의 마음은

글. 그림 할리오니(@HALIONI)

1



고양이는 태어날 때부터 죽을 때까지
늘 세 살의 마음으로 살아간다고 합니다.

2



기분이 좋으면 좋은 대로, 화가나면 화가 난 대로
긴장이 될 때면 얼어붙은 마음을 그대로 보여주는
아이같이 단순하고 순수한 태도로 말이지요.

3



내 거진 생각과~
불안한 눈빛과~

우리는 종종 잘하고 싶은 마음에 더 애를 쓰고
이것저것 눈치를 보느라 마음이 복잡해질 때가 있는데요.

4



그럴 때일수록 단순해지는 것이
좋은 결과에 더 가까워졌던 것 같아요.

5



고민이 되는 순간엔, 단순하고 순수한 마음이
정답에 가장 가까운 답이 될 때도 있습니다.

오늘의 기분,
어떤 걸로
선택하시겠습니까?

1



상큼하게 시작해볼까?

오늘 들을 음악을 고르는 일.

2



타인을 대하는 나의 태도.

3



이런 마음으로 살아야지

우연히 읽은 책 속의 한 구절이 와닿아
오늘의 방향을 정하기도 한다.

4



어떤 맛으로 고르시겠어요?

친절과 무관심 중 내가 태도를 고를 수 있고
긍정과 부정 중에도 나의 마음을 고를 수 있다.

5



오늘의 기분을 선택하는 것은
내가 마음먹기에 달렸다.

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.



[글로벌 통신]



‘퇴근 후엔 로그아웃합니다’라는 기사를 관심 있게 읽었습니다. 퇴근 후엔 로그아웃으로 일과 삶의 경계를 분명히 하고 노동자의 진정한 휴식을 보장해야 한다는 말씀에 깊은 공감을 하게 됩니다. 저부터 실천하도록 해야겠습니다. 퇴근 후엔 로그아웃, 연결되지 않을 노동자의 권리를 응원합니다.

- 이준길 독자

[시시콜콜 상담소]



이번 호에서는 [시시콜콜 상담소] 코너의 ‘연차휴가, 궁금한 것 다 모았습니다’ 콘텐츠가 가장 흥미로웠습니다!!! 직장 생활을 하다 보면 연차휴가에 궁금한 점을 한두 개씩 가지게 되는데 입사 첫해부터 퇴사 직전까지, 연차와 관련된 여러 가지 정보들을 알기 쉽게 설명해 주어서 매우 큰 도움이 되었다고 생각합니다.

- 김호철 독자

[내일 인터뷰]



가수 하림 씨의 인터뷰에서 ‘같이 먹고 일 하면서 놀았다네’라는 문장이 참 정겹더군요. 일이라는 것이 단순히 돈을 버는 수단을 넘어, 사람과 사람이 만나고 서로의 삶을 지탱해주는 귀한 시간임을 새삼 깨달았습니다. 노동 속에 담긴 사람 냄새 나는 온기를 기억하며 우리 사회의 모든 일하는 사람이 진심으로 행복했으면 합니다.

- 박부규 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 4월호를 읽고 독자 퀴즈에 응시해 보세요!
 정답자 중 추첨을 통해 커피 쿠폰을 보내드립니다.
 독자 여러분의 많은 참여를 바랍니다.

- 다음 중 개정 노동조합법의 주요 달라진 점이 아닌 것은 무엇입니까?
- ① 사용자의 범위 확대
 - ② 노동쟁의 대상의 확대
 - ③ 손해배상 책임의 개별화
 - ④ 폭력 및 파괴행위에 대한 면책

HINT. 개정안은 정당한 노동조합 활동에 대한 과도한 손해배상 제한을 목적으로 하지만, 불법적인 폭력이나 파괴 행위까지 면책 대상으로 규정하고 있지는 않습니다.(14~17p 참고)

- 청년 취업 지원을 위해 정부와 기업이 함께 개최하는 2026년 대규모 채용 행사는 무엇일까요?
- ① 대한민국 청년 취업 페스티벌
 - ② 미래 일자리 엑스포
 - ③ 대한민국 상생 채용박람회
 - ④ 글로벌 커리어 박람회

HINT. 이 행사는 정부와 기업이 함께 청년 고용 활성화를 위해 서울 aT센터에서 열리며, 이름에 ‘상생’과 ‘채용’이 모두 포함되어 있습니다.(32p 참고)



참여방법 | 이벤트는 QR코드를 통해 응모하실 수 있습니다.

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

※ 참여기간	2026년 4월 20일(월)까지		
※ 당첨자에게엔 별도로 연락드립니다.	강○준(9137)	전○연(7675)	신○범(2275)
	황○정(2145)	강○유(1338)	최○정(1428)
	최○훈(5905)	김○일(2112)	유○의(0937)