



고용노동부



가수 하림

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 바로보기

36.5도의 일상

삶의 현장에서 기록된 나의 일, 우리의 일



04

일의 온도

같이 먹고 일하면서 놀았다네

08

일터의 열정지수

채용은 '미래의 동료'와 마주하는 소중한 기회
(주)제뉴원사이언스의 공정채용 비결

14

MOEL 인사이드

위라벨·생산성·일자리
'세 마리 토끼' 잡는다

18

시시콜콜 상담소

연차휴가, 궁금한 것 다 모았습니다

내일의 체감온도

정책이 만들어내는 따뜻한 변화



20

함께하는 MOEL

"배우면서 일하고, 일하면서 배웠다"
일학습병행 우수사례 개발자 김규태 씨

24

현장의 목소리

사람과 지역이 함께 숨 쉬다

28

공감 1도

개선과 변화로 높이는 일터의 온도
광주지방고용노동청 광역노동기준감독과

32

글로벌 통신

퇴근 후엔 로그아웃합니다
'연결되지 않을 권리'

34

MOEL 뉴스

쉼표의 온기

모든 일하는 사람들을 위한 작은 쉼터



38

내일 인터뷰

노래가 된 댓글, 세상을 바꾼 선의
가수 하림

42

내일의 일

버려지는 에너지를 줌을 사람들
에너지 수확 관리자

44

두근두근 내일 여행

철과 바다가 빛어낸 해양 노동의 현장 거제·통영

50

셰프의 레시피

어머니의 비법이 담긴 봄의 파스타
냉이 바지락 파스타

52

내일 톨

- 방향을 찾는 중입니다
- 인생은 이해보다 해석에 더 가깝다

54

게시판



같이 먹고 일하면서 놀았다네

어머니와 아버님은 평생 농사를 지으시며 살았다. 부모님의 부모님, 그 부모님의 부모님도 농사꾼이셨다. 내가 어머니의 배 속에 있을 때도 어머니는 쉬지 않고 농사일을 하셨다. 어머니의 뱃속에서 겨울을, 봄을, 여름을 보내고 가을이 시작되었을 때 나는 이 세상에 나왔다. 달이 흰하게 뜬 밤이었다. 가을이었으니까 바깥을 것이다. 어머니는 나를 방에 재워놓고 들일을 나가셨다. 나는 혼자 울다 자다 깨어 지치고 배고파 또 울었을 것이다. 어머니들이 돌아오시면 젖을 먹고, 밤이면 어머니는 나를 곁에 두고 감을 깎고, 겨울이면 삼을 삼았다.

그렇게 나는 부모님의 농사일 속에서 자랐다. 내가 걸을 수 있을 때 나는 스스로 마을 앞 징검다리를 건널 줄 알았고, 학교 가기 전부터 부모님의 자잘한 농사일을 거들었다. 학교 갔다 오면 나는 감자를 씻어 놓고, 보리쌀을 갈아놓고, 강에 가서 다슬기를 잡아다 놓았고, 집 안 청소를 다 해 놓고, 잠에서 깨어 우는 동생을 업고 부모님이 일하는 곳으로 젖을 먹이러 다녔다. 어머니가 동생 젖을 먹이는 동안 나는 벼를 베고, 보리를 베고, 콩밭을 매고, 아버님이 따다 떨어뜨린 감을 줍고 알밤을 주웠다. 고학년이 되면서 모내기할 때 못줄을 잡아 주고, 술주전자를 날랐고, 샘에서 일하면서 먹을 물을 길어 왔다. 조금 더 나이가 들었을 때 나는 집에서 감자를 삶아 지게에 지고 들로 나갔다. 겨울이면 동무들과 나무를 하러 산으로 갔고, 방학이 되면 방학 동안 집안 농사일을 도왔다. 소를 돌보고 돼지 밥을 주고 닭을 키웠다. 중학교 고등학교 다닐 때 모내기 철이면 농사일을 돕기 위해 며칠 동안의 농번기 방학을 주었다. 어떤 때는 며칠 동안 비를 맞으며 모내기를 한 적이 있었다. 허리가 끊어지게 아팠다. 여름이면 논에 들어 풀을 뽑았고, 가을이 되어 일요일이면 하루 종일 벼를 베었다. 내가 태어나 자란 마을 학교 선생이 된 나는 일요일과 방학이 되면 집안 농사일을 도왔다. 농약을 해야 하고, 보릴 베야 하고, 벼와 보리를 지게에 짊어져 날랐다. 내 몸은 뺏속까지 농사 노동자였다.

농사는 자연과 인간의 몸과 마음이 하나가 되는 노동이었다. 농사짓는 사람들은 같이 일을 했다. 같이 일을 하다 보면 같이 먹었고, 같이 먹다 보니, 같이 놀았다. 같이 먹고 일하면서 놀던 그 농촌 마을의 노동을 우리는 농촌 공동체라는 이름을 붙여주었다. 공동체라는 사회적인 말은 그렇게 작은 농촌 마을에서 자연스럽게 생겨났다.

농사짓는 사람들은 자연이 하는 말을 알아듣고 자연이 시키는 대로 자연의 순환을 따랐다. 곡식은 그들의 몸과 마음에서 자란 자식이었다. 평생 농사를 짓고 살았던 우리 부모님은 학교에 다니지 않아 평생 책 한 권 읽지 않았다. 농사짓고 사는 사람들은 자연과 마을 공동체 속에서 세상의 이치를 깨달아 사람들과 마음을 맞추며 살았다. 농사는 공부였다. 배우면 배운 대로 써먹었다. 자연이 하는 말을 잘 따랐다. 농사가 곧 예술이었다. 농사짓는 사람들의 평생 옆에 두고 하는 말은, 사람이 그러면, 안된다, 옳다. 사람으로서 도리와 세상의 이치에 어긋나면 안 된다는 것이었다. 사람이 그러면 안 된다고 했다. 남의 일 같지 않다고 했다. 이웃의 슬픔이 곧 나의 슬픔이었다. 사람이 마음을 곱게 써야 한다고 했다. 나는 이 말을 좋아한다. 지금 우리가 사는 세상에 착하고 고운 마음이 얼마나 소중한가, 필요한가. 마을 사람들은 또 마을에서 살아남으면 어디 가서도 살아남는다고 했다. 놀라운 말이다, 모든 일을 하며 있어서 나와 다른 저 사람과 그리고 나와 세상일과 어긋나지 않게 서로 마음을 모으는 일이야말로 모든 노동의 기본이고 그것이 삶의 기초였다.

같이 먹고 일하면서 노는 공동체는 나라가 있어야 하는 근본정신이다. 이 세 가지 일 중에서 하나가 허물어질 때 나라의 근본 질서가 흔들리고, 나라에 사는 사람들은 고달프고 힘들다. 어떤 일이 있어도 ‘인간’을 지키는 일이 곧 노동의 진정한 가치를 지키는 일이다. ‘같이 먹고 일하면서 노’는 일을 개개인 스스로 선택하여 가꾸고 나라가 노동의 가치를 보장하는 나라가 좋은 나라다.

글. 김용택

글쓴이 김용택 시인은 섬진강과 농촌의 자연, 사람들의 소박한 삶을 따뜻하고 쉬운 언어로 노래한 한국의 대표적인 서정시인으로, 시집 <섬진강>, <그 여자네 집>, <사랑이란 이름으로> 등이 있다.



채용은 '미래의 동료'와 마주하는 소중한 기회

[주]제뉴원사이언스의 공정채용 비결

opportunity

구성원의 성장이 곧 회사가 발전하는 근간이다. 우리나라 합성의약품
위탁생산(CMO) 전문 기업 (주)제뉴원사이언스에서 거듭 강조해 온 가치다.

2023년 고용평등 공헌포상 고용노동부 장관 표창과
2024년 대한민국 일자리 으뜸기업 선정, 나아가 2025년 공정채용 우수기업 어워즈
고용노동부 장관상 수상으로 한층 주목받았다.

글 오민영 사진 김경수



**국내 최대 의약품 위탁생산 기업의
'설레는 첫인상'**

첫인상은 신뢰도와 호감을 좌우하는 핵심이라고 할 수 있다. 구직에 나선 지원자라면 누구나 회사에 '잘 보이기 위해' 최선을 다하는 이유일 테다. 반면 채용 과정에서 해당 요소를 염두에 두는 기업은 흔치 않다. 처음 마주하는 순간부터 면접자의 목소리에 귀 기울일 뿐 아니라 피드백을 토대로 지속해서 긍정적인 방향으로 개선해 나가는 제뉴원사이언스가 특별한 이유다.

지난 2020년 11월 창립한 이곳은 합성의약품 위탁생산(CMO) 영역에서 널리 활약을 펼쳐왔다. 한미약품, 유한양행, 종근당, LG화학 등 국내



**지원자를 미래의 동료로 바라보는
공정한 채용이 개인의 성장과 조직의
내일을 함께 만들어 갑니다.**

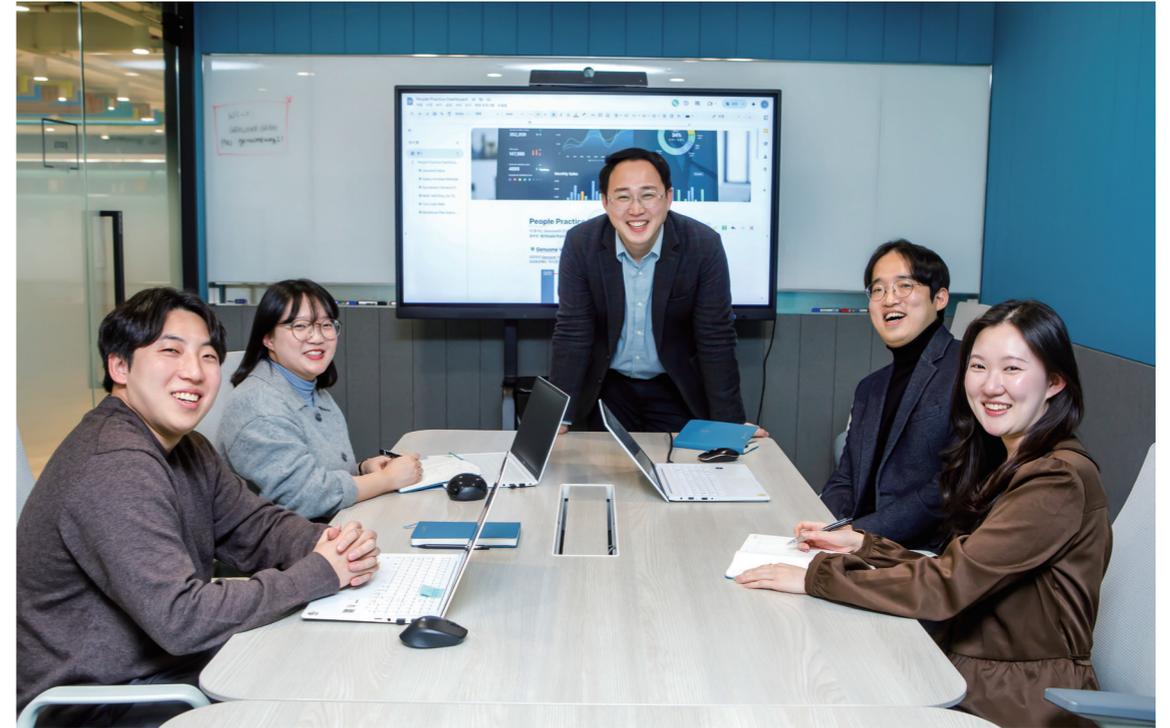
제약기업 80% 이상이 고객사로 함께해 왔으며, 고형제, 연고 크림제, 내용액제, 외용액제, 무균제 등 각종 제형을 개발·생산하는 역량과 선진화된 생산 시설은 독보적인 강점으로 꼽힌다.

서울 본사와 경기 화성 중앙연구소, 세종사업장을 합쳐 임직원은 약 700명이며, 2024년 12월 기준 매출액은 3,136억 원에 달한다. 병원 처방약이나 연고 제조원 표기에서 제뉴원 사이언스란 이름을 어렵지 않게 찾아볼 수 있다고 소개하는 신기준 인사관리팀장의 미소에는 자부심이 묻어난다.

오롯이 직무 역량에 집중하는

공정 채용 원칙

기업의 성장은 구성원에게서 비롯한다는 가치관을 기초로 제뉴원사이언스가 실천하는 인재경영은 채용에서부터 시작한다. 우선 지원자를 '미래의 동료'로 바라보며 긍정적인 분위기 형성과 함께 공정하고 투명한 면접이 이뤄지도록 노력해 왔다. 특히 면접관의 성향이나 편견과 같은 주관이 개입하지 않도록 해마다 리더십 교육 시 구조화한 면접(Structured Interview) 기법을 반복 훈련하는 데는 이러한 의미가 있다. 또한, 면접관을 대상으로 가이드북 제공과 모니터링 시행 등으로 형평성 있는



절차를 운영하고자 한다.

더불어 2024년 4월을 기점으로 면접 이후 지원자에게 회사 채용 과정 중 불편했거나 좋았던 요소에 관해 설문하고, 해당 결과를 대표에게까지 보고해 개선해야 할 사항은 즉시 바꾸고 있다.

“우리 회사는 출범 이래 매년 두 자릿수 성장을 기록하며 470여 명이었던 직원 수를 약 700명으로 대폭 늘렸습니다. 그 과정에서 특정 스펙이 아니라 오롯이 직무역량에 집중하는 공정 채용 원칙을 고수해 왔죠.”

김초롱 인사관리팀 대리는 공정 채용이 제조업계에선 이례적인 남성 55%와 여성 45%라는 성비를 완성한 비결이라고 밝혔다. 덧붙여 고졸부터 석·박사, 신입사원부터 경력직까지

폭넓은 인적 구성을 갖출 수 있었던 노하우라고 전했다.

**조직 적응과 실무 역량 강화를
뒷받침하는 교육**

새로운 구성원이 조직 내에 정착하려면 적응이 필요하다. 따라서 제뉴원사이언스는 단순히 업무를 이해하는 데 그치지 않고 직무 수행에 관한 역량의 단계적 강화가 이뤄지도록 체계성 있는 교육 시스템을 운영하고 있다. 2021년 말부터 중앙연구소를 거점 삼아 시행한 신입사원 교육, 승진자 교육, 리더십 교육 등 직무단계별 프로그램은 그 일환이다.

또, 각 사업장에서 밀착형 현장훈련(OJT) 교육과 우수제조기준(GMP) 교육을 자체 실시해

왔다. 해당 프로그램은 실제 설비와 장비를 활용하는 실습 중심 교육으로, 현장에서 즉각 활용할 수 있게끔 실무 역량을 더하고 있다. 결과적으로 많은 직원이 업무 프로세스는 물론 품질과 안전 기준까지 체득했다. 올해부터는 멘토링 제도를 도입해 더 깊이 있게 보완할 예정이다.

각 부서에선 연간 교육계획 수립 후 부서별 메인 표준운영절차(SOP) 교육 리스트를 중심으로 실무 단계에 발맞춘 교육을 진행하고 있다. 조직문화와 직무역량을 아우르는 교육은 신속한 적응, 나아가 올바른 발전을 지원한다.

HOPE와 함께 모든 구성원이 행복한 상생 문화

2023년부터 조화(Harmony)·기회(Opportunity)·

모성보호(Maternal Protection)·공정(Equity), 즉 HOPE에 기반한 상생 문화를 구현하고 있다.

조화(Harmony) 측면으로는 육아휴직과 가족 돌봄 휴가·휴직을 적극 지원하면서 유연근무제, 근로시간 단축, 거점 오피스 운영 등으로 일과 가정의 양립을 도모한다. 자녀 수에 따른 출산장려금, 자녀학자금, 가족수당, 미취학 자녀수당 등은 안정적인 생활을 뒷받침하며, 하계·동계·창립기념·건강검진 휴가와 생일 반차로 구성된 재충전 제도도 인상적이다.

기회(Opportunity)에 있어선 성별과 상관없이 동등한 성장 여건을 제공한다. 차별 없는 승진·평가·보상 제도를 통해 직급과 성과에 따른 연봉 체계가 철저히 적용되며, 주요 부서의 성비 차이도 크지 않다. 2021년부터 매년 시행하는 조직문화 만족도 조사 '제뉴원 보이스'에서



남녀평등 항목을 별도 모니터링해 지속 개선 중이다.

모성보호(Maternal Protection) 차원에서 e-HR 시스템으로 임신 중인 여성 근로자의 근무 이력을 관리하고, 재택근무 허용, 여직원 휴게실 및 안마의자 설치, 출산 축하 선물 제공 등을 지원한다.

공정(Equity)은 조직의 핵심 원칙으로, 채용 시스템에 전형별 평가와 기록을 구체적으로 관리하고 있다. 경력 단절 여성 중심의 지역사회 고용 확대, 직무 관련 학위·자격증 취득 시 교육비 지원과 축하금 지급 등으로 제도화했다.

공정성에 기반한 인재경영의 백년지대계 구축

제뉴원사이언스의 공정 채용과 인적 관리는 경영진의 확고한 의지가 있었기에 가능했다. 전광현 대표를 포함한 최고 경영진의 울골은 지지를 바탕으로 채용 프로세스 개선 예산과 자원을 확보할 수 있었던 까닭이다.

아울러 이곳은 데이터에 기반한 정교한 채용 시스템으로의 진화를 목표로 매진하고 있다. 채용한 인력이 조직과 화합해 어떤 성과를 창출하는지 그 타당성을 분석해 피드백하기 위해서다.

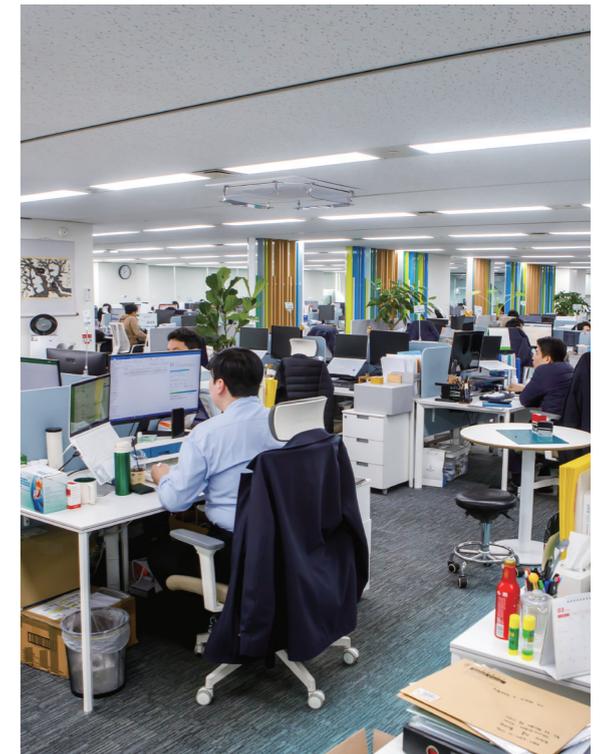
“공정한 채용이 ‘공정한 성장 문화’로 정착하도록 입사 후 조직 적응(On-Boarding)부터 성과 평가, 보상 등에 이르기까지 일관적인 공정을 유지하려 합니다.”

궁극적으로 제약업계를 선도하는 공정 채용의 롤모델 부상이 목표라고 밝힌 신기준 팀장과 김초롱 대리가 자신 있게 미소 짓는다.

인재를 중심에 두고 먼 미래를 내다보는 제뉴원사이언스의 행보가 더없이 눈부신 빛을 발하고 있다.



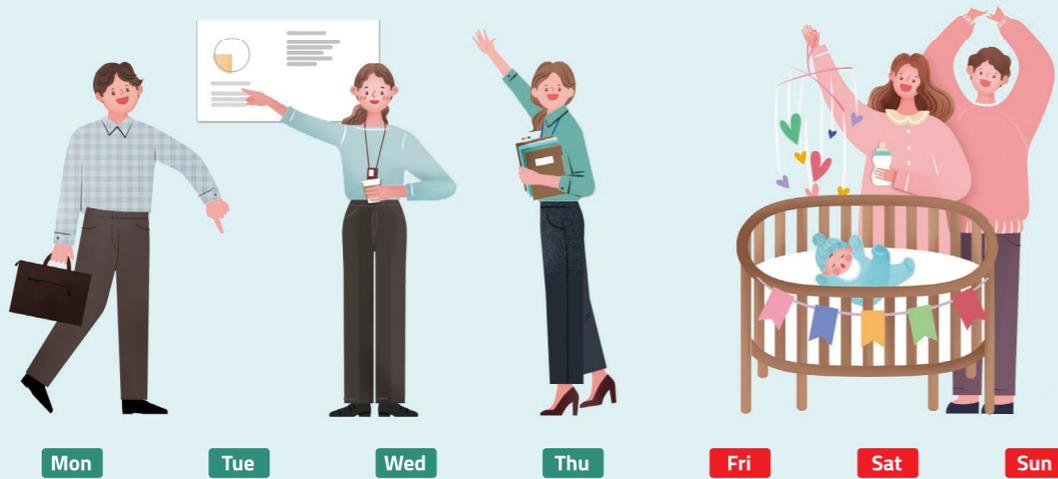
**첫인상의 설렘과 공정한 기회가 모여,
모두가 행복하게 일하는
상생의 문화를 완성해 갑니다.**



워라밸+4.5 프로젝트 본격 가동 워라밸·생산성·일자리 '세 마리 토끼' 잡는다

고용노동부가 중소기업의 자발적 실노동시간 단축을 지원하는 '워라밸+4.5 프로젝트'를 본격 가동하며, 장시간 근로 관행 개선에 나섰다. 일과 삶의 균형 회복은 물론 생산성 향상과 신규 일자리 창출을 동시에 달성하겠다는 목표다.

글 편집실



장시간 노동 벗어나다

긴 노동시간이 사회적 문제로 대두되면서 정부가 본격적인 해법 마련에 나섰다. 2024년 기준 한국 근로자의 연평균 노동시간은 1,865시간으로 OECD 회원국 중 7위를 기록했으며, OECD 평균인 1,736 시간보다 129시간 길다. 장시간 노동은 근로자의 건강권을 위협하고 일과 삶의 균형을 무너뜨릴 뿐만 아니라, 생산성 저하와 핵심 인재 이탈로 이어져 기업 경쟁력마저 떨어뜨린다는 지적이 끊이지 않았다. 이에 정부는 작년 12월 30일 노사정과 함께 '실노동시간 단축을 위한 공동선언'을 발표하고, 그 후속 조치로 올해 '워라밸+4.5 프로젝트'를 신설했다. 20인 이상 우선지원 대상 중소기업이 노사 합의로 임금 감소 없이 주 4.5일제 등 실노동시간을 단축할 경우, 단축 노동자 1인당 월 20~60만 원(신규 채용 시 1인당 월 60~80만 원 추가)을 지원하는 것이 주요 골자다. 지난 1월 28일에는 '실근로시간 단축 지원법'이 발의됐으며, 포괄임금 오남용 방지와 연차휴가 활성화를 위한 근로기준법 개정안도 논의 중이다.

2024년 연평균 근로시간 상위 OECD 국가

(단위: 시간)

순위	국가	연평균 근로시간
1위	콜롬비아*	2,252
2위	멕시코	2,193
3위	코스타리카	2,149
4위	칠레	1,919
5위	그리스	1,898
6위	이스라엘	1,877
7위	한국	1,865
8위	미국	1,796
9위	폴란드	1,785
10위	체코	1,771
	OECD 평균	1,736

*콜롬비아 2023년 기준

자료: OECD

노동시간을 줄여 인재 유출 막다

김영훈 고용노동부 장관은 1월 10일 워라밸+4.5 프로젝트 1호 참여기업인 ㈜재담미디어를 방문해 현장 간담회를 개최했다. 서울 마포구 소재 웹툰 제작사인 ㈜재담미디어는 콘텐츠 제작 업무 특성상 원고 마감 시기에 심야 연장근로가 반복되면서 직원들의 피로 누적과 이직이 증가하자, 핵심 인재 유출을 막기 위해 실노동시간 단축을 결정했다. 회사는 노사협의를 거쳐 1일 소정근로시간을 1시간씩 줄여 주 35시간제(1일 7시간)를 도입하기로 합의했다. 업무 자동화 플랫폼 도입과 집중 근무시간 운영, 표준 작업시간 설정 등을 통해 생산성을 유지하면서도 직원 만족도를 높이고 이직을 줄일 계획이다. 간담회에 참석한 지방 소재 기업 관계자들은 노동시간 단축의 필요성에는 공감하지만, 업무 공백 우려와 인력 총원 부담 등 현실적 어려움을 토로하며 정부 지원을 요청했다.

양적 투입에서 질적 노동으로 전환해야

김 장관은 “장시간 노동이 아니라 독립적으로 사고하고 아이디어를 확산·발전시키는 능력이 오늘날 혁신을 이끄는 힘”이라며 “양적 투입에서 벗어나 질적 노동으로 전환해야 한다”고 강조했다. 그는 “사업 초기임에도 많은 기업이 워라밸+4.5 프로젝트에 문의하고 있는 만큼, 현장과 지속적으로 소통하며 중소기업 중심으로 제도적 지원과 행정적 뒷받침을 아끼지 않겠다”고 밝혔다. 고용노동부는 이번 프로젝트를 통해 일선 기업들이 점진적으로 장시간 근로 관행을 없애고 실노동시간을 줄여나가면서, 일과 삶의 균형 회복은 물론 생산성 향상과 신규 일자리 창출이라는 세 마리 토끼를 모두 잡을 수 있을 것으로 기대하고 있다.

워라밸 +4.5 프로젝트

‘워라밸 +4.5 프로젝트’로 노동자의 일생활 균형과 기업의 성장을 지원합니다.

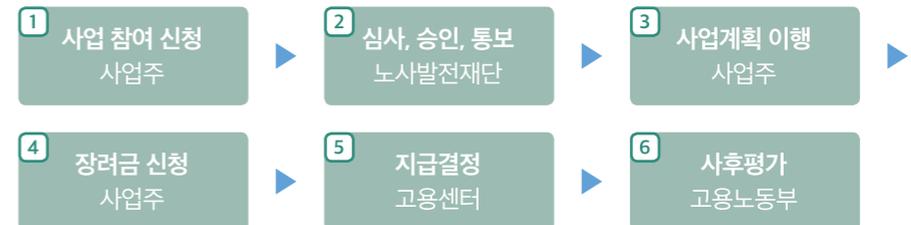
사업개요

노사 합의로 임금 감소 없이 주 4.5일제 도입 등 실노동시간을 단축하여 운영하는 기업을 지원

* (주 4.5일제 도입·운영 사례) 소정근로시간 단축, 소정근로시간 유지 + 출근의무 면제 또는 유급휴무 부여 등

지원대상	20인 이상의 우선지원 대상기업 * 생명·안전 업종, 장시간 노동 사업장, 교대제 개편 추진 기업은 300인 이상 사업장도 지원
지원요건	① 노사 합의 ② 주 4.5일제 도입 등 실노동시간 단축 계획 수립 ③ 출·퇴근 관리 ④ 임금 감소 없이 실노동시간을 단축하여 운영하는 기업
지원내용	도입수준(전면·부분도입), 기업규모(50인 이상·미만)에 따라 노동자 1인당 월 20~60만 원까지 지원(수준 차등) ① 생명·안전 업종 ② 장시간 노동 사업장 ③ 교대제 개편 추진 기업, 비수도권 기업 등은 선정·지원 우대 (월 10만 원 가산) * 주 4.5일제 도입 후, 직전 3개월 대비 평균 노동자 수가 증가한 기업에 신규 채용 1인당 월 60~80만 원을 추가 지원
지원한도	① 20인 이상~50인 미만 → 해당 사업장의 전체 규모 ② 50인 이상의 우선지원 대상기업 → 100명

사업추진 체계



신청 자격 & 방법

자격 노사 합의로 임금 삭감 없는 근로시간 단축을 결정한 사업장
방법 노사발전재단 홈페이지에서 참여 신청 → 고용24에서 장려금 신청

연차휴가, 궁금한 것 다 모았습니다

고용노동부 고객상담센터(국번없이 1350)와 홈페이지(www.moel.go.kr)에서 '민원마당 → 온라인 상담'을 통해 매년 수만 건의 연차 관련 상담이 접수된다. 그중에서도 특히 자주 묻는 질문들만 골라 정리했다. 입사 첫해부터 퇴사 직전까지, 연차와 관련된 모든 궁금증을 풀어본다.

글 편집실



Q 입사한 지 3개월인데, 연차가 하나도 없나요?

A 있습니다. 입사 1년 미만 직원도 매달 1일씩 연차가 발생합니다.

근로기준법 제60조에 따르면, 입사 후 1년이 안 된 직원도 1개월 개근 시마다 1일의 유급휴가를 받을 수 있습니다. 예를 들어 2026년 1월 1일에 입사한 경우 1월 31일까지 개근하면 2월 1일에 1일의 연차가 생기고, 2월 28일까지 개근하면 3월 1일에 또 1일이 생깁니다. 이런 식으로 최대 11일까지 쌓을 수 있습니다.

→ 다만, 이 연차들은 입사일로부터 1년이 되는 날 모두 소멸되니, 그 전에 꼭 사용하세요. 입사 2년 차부터는 전년도 출근율 및 재직근로연수에 따라 연차일 수가 부여됩니다.

Q 퇴사할 때 남은 연차, 꼭 수당으로 받을 수 있나요?

A 네. 퇴사 시점에 남은 연차는 반드시 수당으로 정산해야 합니다.

퇴직하는 근로자에게 미사용 연차수당을 지급하는 것은 사용자의 의무입니다. 수당은 통상임금 또는 평균임금 기준으로 계산되며, 퇴직금과는 별개로 지급됩니다. 1년 미만 근무자도 마찬가지입니다. 예를 들어 6개월 근무 후 퇴사한다면, 그동안 발생한 월차(개근 기준 5일) 중 사용하지 않은 날짜만큼 수당을 받을 수 있습니다.

→ 미사용 연차수당 청구권의 소멸시효는 3년입니다. 퇴사 후에도 청구할 수 있으니, 회사에서 미지급한 경우 고용노동부에 문의하세요.

Q 회사가 '연차 사용 촉진' 공지를 보냈어요. 안 쓰면 수당도 못 받나요?

A 회사가 법정 절차를 제대로 지켰다면, 그렇습니다.

연차 사용 촉진제도는 근로자의 휴식을 보장하기 위해 만들어진 제도입니다. 근로기준법 제61조에 따라 회사는 연차 소멸 6개월 전에 남은 연차를 알려주고 사용을 권고해야 합니다. 근로자가 10일 안에 사용 계획을 제출하지 않으면, 회사는 소멸 2개월 전까지 사용 시기를 지정할 수 있습니다.

1년 미만 근무자의 휴가의 경우, 연차 소멸 3개월 전에 남은 연차를 알려주고 사용을 권고하고, 근로자가 10일 안에 사용 계획을 제출하지 않으면 회사는 소멸 1개월 전까지 사용 시기를 지정할 수 있습니다(서면촉구 이후 발생한 휴가는 소멸 1개월 전에 촉구, 근로자가 10일안에 사용 계획 미제출시 소멸 10일전까지 사용 시기 지정).

→ 중요한 건 '서면'입니다. 구두나 단체 메일로는 안 되고, 개인별로 서면 통보를 받아야 법적으로 인정됩니다. 회사 전산 시스템이나 이메일로 받았다면, 수신 기록을 꼭 보관하세요.

Q 회사가 연차를 회계연도(1월 1일)로 준다는데, 손해 아닌가요?

A 입사일 기준보다 불리하지 않다면 괜찮습니다.

원칙은 입사일 기준입니다. 하지만 노무관리 등의 편의를 위해 회계연도(보통 1월 1일) 기준으로 연차를 부여하는 것도 가능합니다. 다만 퇴사 시점에 입사일 기준으로 재계산했을 때 근로자에게 불리하지 않아야 합니다.

예를 들어 2025년 10월 1일에 입사했다면, 회계연도 기준으로는 2026년 1월 1일에 비례연차(약 4일)를 받게 됩니다. 하지만 퇴사할 때는 입사일(10월 1일) 기준으로 다시 계산해서, 부족한 부분이 있으면 추가로 지급해야 합니다.

→ 회계연도 기준이든 입사일 기준이든, 근로자가 손해 보지 않도록 설계되어 있으니 크게 걱정하지 않아도 됩니다.

“배우면서 일하고, 일하면서 배웠다”

일학습병행으로 현재를 살아가는 개발자 김규태 씨

평일에는 회사에서 일하고, 토요일엔 대학에 간다.
23살 김규태의 일주일이다. 일터에서 배우고, 배운 것을 다시 일로 증명하는 시간들.
그의 성장에는 일학습병행이라는 이름의 시간이 함께 있었다.

글 차유미 사진 오충근

일학습병행, 성장 속도를 바꾸다

김규태 씨는 현재 인공지능 기술을 다루는 ‘하마랩’에서 개발자로 일하고 있다. 방송사 TV 애플리케이션과 모바일 서비스, 산업 현장에 적용되는 프로그램까지, 그는 실제 사용 환경을 전제로 한 개발 업무를 맡고 있다. 회사에서는 인공지능과 소프트웨어 기술을 접목한 다양한 프로젝트가 진행되고 있고, 김규태 씨는 그 안에서 기획된 기능을 코드로 구현한다.

그의 일상은 회사에만 머물지 않는다. 김규태 씨는 일학습병행을 통해 대학 과정을 함께 이수하고 있다. 평일에는 회사에서 실무를 담당하고, 주말에는 학교로 이동해 인공지능과 소프트웨어 이론을 배운다. 학교에서 다룬 내용은 곧바로 업무로 이어지고, 업무 중 마주한 질문은 다시 학습의 출발점이 된다. 그는 이 시간을

‘일과 배움이 분리되지 않는 생활’이라고 말한다. 김규태 씨에게 일학습병행은 새로운 도전이라기보다 이미 익숙한 선택에 가깝다. 단순히 지식을 쌓는 데 그치지 않고, 지금 이 순간에도 현장에서 쓰이는 기술을 다루고 있다는 점에서 그는 이 과정을 ‘경력을 멈추지 않는 학습’이라고 표현한다. 일학습병행은 그에게 제도라 아니라, 현재를 살아가는 하나의 방식이다.

코드는 중학교 때 시작됐다

김규태 씨는 중학교 시절 처음 코딩을 접했다. 특별한 계기가 있었던 것은 아니다. 동아리 활동처럼 자연스럽게 시작한 일이었다. 하지만 그 선택은 오래 이어졌다. 그는 “어쩌다 보니 천직처럼 잘 맞았다”고 말한다. 코딩은 흥미였고, 곧 진로가 됐다.





일학습병행 제도란?
일학습병행은 기업에 소속된 근로자가 현장에서 일하며 동시에 체계적인 교육을 받는 제도다. 학습과 일이 분리되지 않는 구조를 통해 조기 취업과 경력 형성을 동시에 지원하는 것이 목적이다.

디지털 특성화고 진학 역시 같은 흐름 위에 있었다. 고등학교 재학 시절, 그는 학생 신분으로 일학습병행을 처음 경험했다. 학교에서 배우고, 회사에서 실무를 익히는 구조였다. 당시에는 학생이 중심이었다. 배움이 우선이었고, 일은 그 배움을 확인하는 과정에 가까웠다.

졸업 이후에도 그는 멈추지 않았다. 직장인이 된 뒤에도 다시 일학습병행을 선택했다. 이번에는 회사에 소속된 상태에서 대학 과정을 병행하는 형태였다. 그는 이를 두고 “같은 제도지만 체감되는 무게는 전혀 달랐다”고 전한다. 책임은 커졌고, 그만큼 성장의 속도도 빨라졌다.

일하면서 배우는 구조, 배우면서 일하는 시간
김규태 씨가 경험한 일학습병행은 일과 학습이 서로를 보완하는 구조다. 회사에서 쓰는 기술을

바탕으로 학교에서는 이론을 정리하고, 그 이론은 다시 현장에서 검증된다. 회사는 배움의 출발점이 되고, 학교는 그 경험을 정돈하는 역할을 한다.

평일에는 회사에서 근무하고, 토요일에는 학교 수업을 듣는다. 일정은 빡빡하지만, 그는 이런 구조가 오히려 자신에게 잘 맞는다고 말한다. “누군가 계속 이끌어주는 환경이 있어야 더 집중할 수 있다”는 것이 그의 생각이다. 그래서 묵묵히 오늘도 목표를 잃지 않고 꾸준히 앞으로 나아가고 있다.

회사에는 현장교사가 배정돼 있다. 학교에서 다루는 내용과 실무를 연결하는 역할이다. 이론 수업은 짧게 진행되고, 이후에는 실제 업무처럼 과제가 이어진다. 김규태 씨는 “회사에서 일하다 보면, 그 자체가 수업이 된다”고 말한다.

프로젝트와 자격증, 그리고 목표

김규태 씨는 지금까지 여러 프로젝트에 참여했다. 방송사 애플리케이션과 모바일 서비스, 구인·구직 플랫폼 개발까지. 그는 테스트 시나리오를 작성하고, 사용 과정에서 드러난 불편함을 개선하며 프로젝트에 참여했다. 작은 수정과 보완이 쌓여 경험이 됐다.

자격증 역시 그 과정의 일부였다. 정보처리기사, 소프트웨어 개발 관련 일학습병행 자격, AWS 자격증까지. 그는 “시간이 허락하는 만큼 다음 단계를 준비해 왔다”고 말한다. 현재의 목표는 기술사다. 장기적으로는 CTO가 되는 것을 그리고 있다.

그의 계획은 개인의 성공에만 머물지 않는다. 서른 즈음에는 기술 책임자의 자리에 서고, 마흔이 되면 자신의 경험을 나누는 사람이 되고 싶다. 강연을 다니며 후배들에게 자신만의 선택의 기준을 전해주고 싶다는 생각도 함께다. “저처럼 방향을 몰라 고민하는 사람이 덜 헤맬 으면 좋겠다”는 말에는 그가 걸어온 시간이 담겨 있다.

제도가 아니라 사람의 이야기

김규태 씨는 일학습병행 우수사례로 선정돼 독일과 스위스를 방문했다. 제도가 처음 시작된 현장에서 본 풍경은 인상 깊었다. 그곳에서는 대학 진학보다 ‘일하며 성장하는 경로’가 자연스럽게 받아들여지고 있었다. 그는 한국 사회 역시 다양한 선택이 더 자연스러워져야 한다고 말한다.

그의 회사 이야기도 같은 맥락에서 나온다. 평균 연령이 젊고, 새로운 시도를 제안하면 “한 번 해보라”며 기회를 주는 분위기. 역량이 있다면 믿고 맡기는 문화다. 김규태 씨는 이를 ‘도전할 수 있는 환경’이라고 표현했다.

회사가 일학습병행을 운영하는 이유 역시 인재의 성장과 장기적인 발전을 바라보기 때문이라고 느꼈다.

김규태 씨의 이야기는 제도 설명으로 끝나지 않는다. 일학습병행은 그에게 정책이 아니라 삶의 리듬이었다. 배우고, 적용하고, 다시 배우는 과정 속에서 그는 자신의 경로를 만들어 왔다. 지금도 그는 현장에서 코드를 짜며 다음 단계를 준비하고 있다. 이 경로가 또 다른 누군가에게 하나의 선택지가 되기를 바라면서.

그에게 일학습병행은 단순히 제도가 아니라 경력을 멈추지 않는 학습이자 현재를 살아가는 방식이다.



사람과 지역이 함께 숨 쉰다

조선업 르네상스 타운홀미팅 개최

고용노동부가 울산에서 조선업 타운홀미팅을 열고 산업 회복을 넘어 지역과 사람이 함께 살아가는 '사람의 르네상스'를 강조했다. 김영훈 장관은 원·하청 상생, 청년 유입, 지역 일자리 선순환을 핵심 과제로 제시했다.

글 편집실



2026. 2. 9. 조선업 르네상스, 함께 만드는 좋은 일자리 타운홀미팅

현장에서 답을 찾다 “조선업 회복의 핵심은 사람”

고용노동부는 2월 울산 동구청에서 '조선업 르네상스, 함께 만드는 좋은 일자리' 타운홀미팅을 개최했다. 조선소 노동자와 협력업체 관계자, 마이스터고 학생, 지역 소상공인 등 100여 명이 참석한 가운데 조선업 부활을 지속가능한 지역발전으로 연결하는 방안을 논의했다. 이날 행사는 지난달 이재명 대통령의 울산 타운홀미팅 후속 조치로 마련됐다. K-조선의 부활이 일시적 성과에 그치지 않고 원하청 상생, 청년 일자리 창출, 지역 경제 활성화로 이어져야 한다는 취지다.

김영훈 고용노동부 장관은 “K-조선이 세계 시장에서 1위를 달리고 있지만, 진정한 르네상스는 수주량만으로 평가할 수 없다”며 “노동자들이 정당한 대우와 안전을 보장받고, 청년들이 울산과 거제로 다시 모여들며, 조선소의 활기가 지역 상권까지 전해질 때 비로소 '사람의 르네상스'라 할 수 있다”고 말했다.

협력사 노동자 처우개선 본격화

조선업계에서 원하청 상생을 위한 변화가 나타나고 있다. 한화오션은 지난해 협력사 근로자 1만 5천 명에게 원청과 동일 비율로 성과급을 지급했고, 삼성중공업도 올해 1월부터 협력사 근속연수별 차등 성과급 제도를 시행 중이다. 현장에서는 협력사 노동자들의 저임금과 열악한 근무환경 개선이 시급하다는 목소리가 나왔다. 한 조선소 하청업체 노동자는 “원청과 협력사 간 임금 격차가 여전히 크다”며 “처우가 개선돼야 숙련 인력이 현장에 남을 수 있다”고 말했다.

정부는 올해 국비 104억 원 규모의 '조선업 상생협력 패키지'를 신설했다. 지자체와 원하청이 공동으로 설계하는 협력사 공제사업, 임금·복지 격차 완화를 위한 채용장려금, 정주조건 개선, 안전보건관리 강화 지원 등이 포함된다.

수주량이 아니라
사람이 돌아오는 것,
공장이 아니라
골목상권이 살아나는 것.
진정한 조선업
르네상스는
'사람의 르네상스'다.





원하청 상생, 청년 일자리, 지역경제 선순환.
조선업의 미래는 세 가지 가치가 함께 숨 쉴 때 지속가능하다.

청년 일자리 확대와 지역 정착 지원

조선업의 지속가능한 발전을 위해서는 청년 인력 유입이 핵심이다. 참석한 마이스터고 학생들은 조선업에 대한 관심은 높지만 주거비 부담과 생활 인프라 부족이 고민이라고 전했다.

한 학생은 “조선소 일자리는 매력적이지만 기숙사나 저렴한 주거 지원이 부족해 걱정”이라며 “직업훈련도 현장 실무와 연계되면 더 도움이 될 것”이라고 제안했다.

정부는 부산에 해양산업 특화 고용센터를 신규 지정하고, 원청과 지역대학이 함께하는 공동훈련센터를 운영해 현장 맞춤형 인력을

양성한다는 계획이다. 청년들의 정주여건 개선을 위한 주거 및 생활 지원 방안도 마련 중이다.

지역상권 활성화까지 연결돼야

조선업 활성화가 지역경제로 이어지려면 내국인 노동자 고용 확대가 필요하다는 의견도 제기됐다. 울산 지역 소상공인은 “조선소가 바쁠 때 골목상권도 살아야 하는데, 외국인 노동자 비중이 높아지면서 지역 소비가 예전만 못하다”며 “내국인 고용이 늘어나 지역경제 선순환이 가능하다”고 말했다.

김 장관은 “조선업과 지역경제의 지속가능한 발전을 위해서는 중앙·지방정부와 현장 노사가 함께 노력해야 한다”며 “현장에서 제기된



2월 9일
타운홀미팅
바로보기

의견들을 일자리 정책에 적극 반영하겠다”고 밝혔다.

이날 타운홀미팅은 ‘고용노동부 공식 유튜브 채널’과 ‘김영훈 TV’를 통해 전체 생중계됐으며, 70분 넘게 진행된 참석자들과의 대화는 정책 설명을 넘어 현장의 목소리를 직접 듣는 소통의 장이 됐다.

안전한 일터가 지속 가능한 산업을 만든다

이 같은 논의는 최근 고용노동부가 추진 중인 지역 안전정책과도 맞닿아 있다. 고용노동부는 지난 1월 30일 부산·경남·전남 등 8개 지방정부와 ‘지역 중대재해 예방 사각지대 해소 사업’ 업무협약을 체결하고, 2년간 총 143억 원 규모의 국비를 투입해 소규모 사업장과 사고다발 업종에 대한 집중 지원에 나섰다. 특히 조선업과 뿌리산업 등 지역 주력 산업을 특화 지원 대상으로 포함해, 공동안전

관리자 지원과 위험성평가 기반 설비 개선, 외국인 노동자 안전교육 강화 등을 추진할 계획이다. 중앙정부와 지방정부가 함께 촘촘한 예방체계를 구축해 ‘작은 사업장 위험격차’를 줄이겠다는 취지다.

산업 르네상스를 넘어 ‘사람의 르네상스’로

결국 조선업의 미래는 수주 실적이 아니라 현장에 남는 사람, 그리고 지역에 뿌리내리는 일자리의 질에 달려 있다. 좋은 일자리가 만들어질 때 청년이 돌아오고, 숙련 인력이 축적되며, 지역 상권도 살아난다. 울산에서 시작된 이번 논의는 산업 르네상스를 넘어 ‘사람의 르네상스’로 나아가기 위한 출발점이라는 점에서 의미가 있다. 울산에서 시작된 이번 소통이 조선업 전반으로 확산돼, ‘좋은 일자리’가 산업 르네상스의 실질적 성과로 자리 잡기를 기대한다.



개선과 변화로 높이는 일터의 온도

광주지방고용노동청 광역노동기준감독과

느리지만 확실한 변화. 노동환경은 그렇게 조금씩 성장해 가고 있다. 그 중심엔 현장과 행정 사이에서 끊임없이 균형을 찾는 근로감독관이 있다. 광주지방고용노동청 광역노동기준감독과(이하 광주청)는 '적발'이 아닌 '개선'을, '처벌'이 아닌 '변화'를 선택하며 일터의 온도를 높이며 2025년 올해의 근로감독부서로 선정됐다.

글 차은서 사진 오충근

지역 특성 고려한 현장밀착형 감독

“전국의 모든 근로감독관들이 저마다의 현장에서 정말 밤낮으로 고생하고 있다는 걸 누구보다 잘 알고 있습니다. 단순히 실적이 좋아서 선정된 것이 아니라, 저희가 일관되게 추진해 온 방향성 자체를 인정받은 것 같아서 그 점이 더 의미 있게 다가왔습니다. 특히 광주청이 노동감독의 기준을 세웠다는 평가를 받아 매우 기쁜 마음입니다.” 박봉섭 광역노동기준감독과의 소감이다.

‘올해의 근로감독부서’는 고용노동부가 매년 노동 사건 해결, 근로감독, 노사협력 세 분야에서 탁월한 성과를 거둔 감독부서를 선발하는 제도다. 사회적 이슈에 대한 특별근로감독 실시, 체불사건 수사 등 부서 전체의 노력으로 노동자 권익보호에 이바지한 부서가 선정된다.

지난 2025년에는 5개 부서가 「올해의 근로감독부서」로 함께 선정됐으며, 광주청 광역노동기준감독과도 명예로운 이름을 올렸다. 광주청 광역노동기준감독과는 지역 특성에 적합한 감독계획을 수립해, 실질적 도움을 주는 협업 감독을 한 공로를 인정받았다.

박봉섭 과장은 “광주 지역은 제조업, 특히 자동차 부품 및 연관 산업의 비중이 높아 원·하청 구조가 복잡한 사업장이 많은 특징이 있습니다. 저희는 이런 사업장이 가지고 있는 구조적인 문제를 파악했고, 맞춤형 감독 계획을 수립했습니다”라고 설명한다.

광주 지역 내 자동차 부품 제조업체의 경우 원청의 입찰 경쟁으로 도급비는 계속해서 낮아지는 문제를 겪고 있었다. 도급 단가의 하락은 곧 직원들의 임금을 비롯해 노동환경의 악화로





이어졌다. 광주청은 이런 구조적 문제를 사전에 파악하고, 관계 기관과 협력해 기업 지원, 일터 혁신 컨설팅, 취업 알선 등을 연계하며 노동 환경이 살아날 수 있도록 조치했다. 지난해 지역특성에 맞는 취약업종 40개 사업장에 대해 감독을 실시해 194건의 위반을 확인하고, 불법파견 업체 8곳을 형사 입건했으며, 체불 임금 10억여 원을 전액 청산시켰다.

개선과 변화를 위한 실질적 감독

‘적발 위주가 아닌 실질적 도움을 주는 감독’. 이 목표를 실천하기 위한 광주청의 노력은 하루아침에 완성된 것이 아니다.

“현장에서 반복적으로 같은 위반이 발생하는 걸 보면서, 이건 단순히 법을 몰라서가 아니라는 걸 느꼈습니다. 적발하고 처벌하는 것만으로는 근본적인 개선을 기대하기 어렵다고 판단

했습니다.”

이 같은 문제의식은 광주청의 기반이 됐다. 감독 대상을 선정할 때부터 광주 지역의 노동시장 데이터를 분석하고, 산재예방지도과·지역협력과·지방고용센터 등 다양한 유관 부서와 사전 협의를 9회 이상 거쳤다. 언론 동향을 수시로 모니터링하고, 감독 착수 전에는 해당 사업장에 대한 내사 보고서를 42회나 작성했다. ‘감독을 나가는 일’이 아니라 ‘감독을 준비하는 일’부터 이미 현장 밀착형으로 진행되고 있던 것이다.

“감독 이후에는 원청인 기아·현대차와 협력사가 함께 참여하는 간담회를 열어, 도급비 현실화 문제나 물가 상승률 반영 방안 같은 구조적 해결책을 함께 논의했습니다.”

이렇듯 적극적인 사후 조치는 관습으로 굳어진 일터에 던진 작은 돌멩이 하나와도 같았다. 간담회 이후 원청 기업은 상생을 위한 지원을 확대하겠다는 입장을 밝혔다.

상시로 현장을 주시하고, 부서 간 소통이 활발하게 이뤄진 덕이었을까. 나주 외국인 노동자 폭행 사건 대응에서도 광주청의 노력이 빛을 발했다. 2025년 7월 벽돌 공장 내 외국인 근로자에 대한 폭행 및 직장 내 괴롭힘이 언론에 보도되자, 광주청은 즉시 감독팀을 구성해 현장에 투입했다. 폭행 가해자는 기소 의견으로 송치됐고, 체불 임금 청산과 고용 허가 취소까지 연계 조치했다.

감독 실효성 높이는 소통과 사후관리

‘노동자의 권리 구제’는 광주청의 최우선 가치다. 지난해 광주청은 임금 체불 기업을 다수 적발했지만 이들을 처벌하는 것보다 노동자들이 밀린 임금을 받을 수 있는 방법을 먼저 마련했다. 이흥민 감독관은 “정말 사정이 어려워서

임금을 체불한 기업이 있었습니다. 단순히 처벌로 끝나면 기업도 노동자도 힘들 뿐이라고 생각했죠. 지역 검찰과 협업해 체불 임금의 지급 기한을 연장하고, 노동자들이 모두 임금을 받을 수 있도록 조치했습니다”라며 당시를 회상했다.

‘법적 판단과 현장 현실 사이의 간극을 조율하는 것’은 마음처럼 쉽지 않은 일이다. 이흥민 근로감독관은 그럴 때마다 더 좋은 해결법을 찾기 위해 부서원들과 머리를 맞댄다.

“현장 특성상 법을 현실적으로 이행하기가 어려운 상황이 분명히 존재합니다. 사업장의 사정을 이해하면서도 위반 사항은 지적하지 않을 수가 없죠. 이 간극을 어떻게 좁히느냐가 감독관으로서 가장 고민되는 부분입니다. 저희는 팀 내 사례 공유와 내부 토론을 통해 판

단의 일관성과 공정성을 유지하려 노력하고 있고, 복잡한 사안은 본부에 문의해 판단 기준을 함께 세우고 있습니다.”

광주청은 올해 ‘실질적 도움을 주는 감독’을 한층 더 강화해 노동 약자를 보호하는 환경을 만드는 데 집중할 계획이다.

정기 점검 위주가 아니라, 신고 사건 부서와 상시 협력 체계를 구축해 상습 체불이나 법 위반 징후가 포착된 사업장에는 즉각적인 전수조사 감독을 할 계획입니다. 또 최근 급증하는 개인 사업자로 위장해 노동법 보호 밖에 놓인 노동자들을 집중적으로 발굴할 것입니다.

기업 처벌보다 근본적인 변화를 선택한 광주청 광역노동기준감독과. 그들이 지나간 자리에서 더 공정하고 따뜻한 일터로의 변화가 시작되고 있다.



세계 각국에서는 ‘연결되지 않을 권리’를 법적으로 보장하려는 움직임이 활발하다. “퇴근 후 저를 찾지 마세요”라는 요구는 더 이상 개인의 휴식을 위한 이기적인 주장만은 아니다. 이는 일과 삶의 경계를 분명히 하고, 노동의 가치를 다시 묻는 세계적인 흐름이다.

글 차유미

Logout

퇴근 후엔 로그아웃합니다
‘연결되지 않을 권리’



프랑스·포르투갈, ‘연결 차단’을 법적 의무로 명시

이 흐름의 출발은 프랑스다. 프랑스는 2017년 노동법을 개정해 50인 이상 사업장에서 노사가 ‘연결 차단’ 방식을 협상하도록 의무화했다. 구체적인 방법은 법이 정하지 않는다. 대신 기업과 노동자가 각자의 현실에 맞게 “어떻게 연결을 끊을 것인지”를 정하도록 했다. 실제로 퇴근 후에도 업무 대응을 강요받던 한 직원이 법원에서 보상 판결을 받으면서, 제도의 실효성도 확인됐다. 일부 기업은 야간 메일 서버 차단이나 휴가 중 이메일 자동 삭제 같은 시스템을 도입하며 기술적 해법을 선택했다.

포르투갈은 한 걸음 더 나아갔다. 2021년부터 고용주가 근무 시간 외에 근로자에게 연락하는 행위 자체를 위법으로 규정하고, 위반 시 벌금을 부과한다. 재택근무 확산으로 집이 ‘24시간 사무실’이 되는 현실을 법으로 차단하겠다는 취지다.

‘시스템’으로 원천 봉쇄하는 독일 기업들

법적 강제 없이도 기업 차원의 대응이 이뤄진 사례도 있다. 독일의 자동차 제조사들이 대표적이다. 폭스바겐은 2012년부터 퇴근 후 회사 이메일 연동을 중단하는 시스템을 단체협약으로 운영해왔다. 다임러는 ‘휴가 중 메일 삭제’ 소프트웨어를 만들었다. 휴가 중인 직원에게 온 메일은 자동으로 삭제되고, 발신자에게는 대체 연락처가 안내된다. 기술로 아예 연결 가능성 자체를 차단한 것이다.

2023년 이후 유럽 밖으로 확산

이 같은 흐름은 2023년 이후 유럽을 넘어 빠르게 확산되고 있다. 룩셈부르크와 벨기에는 기업 차원의 연결 차단 정책 수립을 의무화했고, 콜롬비아는 ‘노동 단절권’을 모든 근로자의 기본 인권으로 선언했다. 슬로베니아는 유예기간을 두고 제도 정착을 준비 중이며, 호주는 아시아-태평양 지역 최초로 일정 규모 이상 사업장에 연결 차단권을 도입했다.

해외 주요국 ‘연결되지 않을 권리’ 도입 현황

국가	시행 연도	핵심 내용	비고
프랑스	2017년	50인 이상 기업 노사 협의 의무화	세계 최초 법제화
포르투갈	2021년	업무 외 시간 연락 금지 법제화	위반 시 과태료 부과
벨기에	2022년	공무원 대상 연락 거부권 도입	민간 기업 확대 추진 중
호주	2024년	불합리한 연락 거부권 및 불이익 금지	최신 입법 사례



특히 호주는 직급, 대기 수당 여부, 돌봄 책임 등 다양한 요소를 고려해 ‘연락 거부’의 합리성을 판단하도록 설계했다.

디지털 휴식, 시혜 아닌 권리다

각국 제도는 디테일에서 차이가 난다. 법적 구속력이 있느냐 없느냐. 모든 근로자에게 적용되느냐, 원격근무자에게만 적용되느냐. 위반 시 벌금을 물리느냐, 노사 협의만 의무화하느냐.

하지만 방향은 같다. 디지털 기기가 삶을 침범하는 속도만큼, 법적 보호도 따라가야 한다는 것. 침표 없이 달리는 ‘상시 연결’ 사회에서, 멈출 권리를 제도화하는 실험이 전 세계에서 진행 중이다.

이는 ‘연결되지 않을 권리’가 복지 차원의 혜택이 아니라, 노동자의 정신 건강과 지속 가능한 성장을 위한 필수 권리라는 사회적 합의를 반영한 것이다.

1

사망사고 반복 기업에 영업이익 5% 과징금

연간 3명 이상 사망사고를 반복한 기업에 영업이익의 5%를 과징금으로 부과하는 산업안전보건법 개정안이 국회 기후에너지환경노동위원회를 통과했다. 개정안은 안전·보건조치 위반으로 다수 사망사고를 낸 사업주에 과징금을 부과하고, 재원은 산재보험기금에 귀속하도록 했다. 건설업은 사망사고로 2회 이상 영업정지 후 재차 위반 시 등록말소 요청이 가능하다. 산업안전보건관리비 계상 의무는 도급인 등으로 확대되고, 폭염·한파는 공사기간 연장 사유에 포함된다. 노동자와 하청은 급박한 위험 우려 시 작업중지를 요구할 수 있다. 정부는 '안전한 일터위원회' 설치, 신고포상금, 국선대리인 제도도 도입해 산재 근절을 추진한다.



2

중상해 예방 컨설팅 신설

고용노동부와 안전보건공단은 2월 19일부터 소규모·고위험 사업장을 대상으로 '안전보건관리체계 구축 컨설팅' 신청을 받는다. 정부는 전문가 방문을 통해 위험성 평가를 실시하고 개선책을 마련해 산업재해를 줄이는 방침이다. 최근 2년간 4만2,906개 사업장을 분석한 결과, 컨설팅 이후 사고 사망자는 70.4%, 90일 초과 중상해 재해자는 35.1% 감소했다. 올해는 지원 대상을 3만5천 곳으로 확대하고 제도를 개편했다. 중상해 발생 8천 곳에는 원인 분석과 재발방지 대책을 신속 지원한다. 개선이 필요한 사업장에는 최대 3천만 원의 안전설비 구입비를 연계 지원한다. 특히 2천 곳에는 사후 이행 점검도 실시한다. 컨설팅은 무료다.



3

노동계·경영계 정례 협의체 출범 노사정 사회적 대화 확대 추진

고용노동부는 2월 11일 민주노총에 이어 24일 한국경영자총협회와 부대표급 운영협의체를 잇달아 출범시키며 노동계와 경영계를 아우르는 정례 소통 체계를 구축했다. 협의체는 매월 실무회의와 분기별 부대표급 회의, 분과 협의체로 운영되며 주요 노동 현안에 대한 의견 교환을 통해 정책의 현장 적합성과 수용성을 높이는 것을 목표로 한다. 민주노총은 산업전환과 인공지능 확산에 따른 고용안정과 노동권 보장, 사회안전망 강화를 강조했다. 경총은 저성장고 고용 약화에 대응하기 위해 근로시간 유연화 등 구조개혁 필요성을 제기했다. 정부는 협의체 논의를 노사정 사회적 대화로 확대해 노동시장 이중구조 해소와 일자리 창출을 추진하겠다고 밝혔다.



4

'일하는 사람 권리 기본법' 공개 토론회

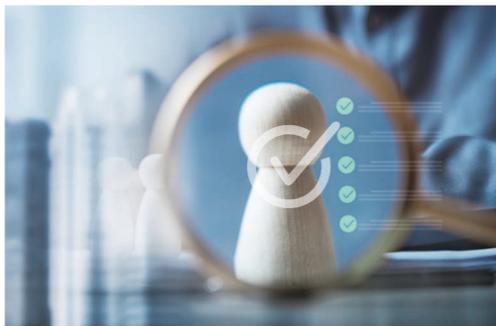
고용노동부는 한국노동법학회와 2월 10일 서울 은행회관에서 '일하는 사람 권리 기본법'과 '근로자 추정제도' 입법을 위한 공개 토론회를 열었다. 정부는 기술 변화와 고용형태 다변화에 대응해 노동 보호의 제도적 공백을 보완하겠다는 입장이다. 토론회에서는 법안의 법리적 타당성과 현장 수용성을 중심으로 논의가 진행됐다. 발제자들은 고용형태와 무관한 보편적 권리 보장을 위해 기본법 제정이 필요하며, 실질적 근로자 보호를 위해 근로자성 입증 구조를 개선해야 한다고 제안했다. 김영훈 장관은 관련 법안의 국회 논의 과정에서 현장 의견이 충분히 반영되도록 지원하겠다고 밝혔다.



5

중장년고용네트워크 전국 확대

고용노동부는 2월 10일 '2026년 중장년고용네트워크 1차 워크숍'을 열고 전국 확대 추진 방향을 공유했다. 정부는 고용센터와 중장년내일센터를 중심으로 지역 맞춤형 중장년 일자리 지원을 강화한다. 중장년고용네트워크는 지자체·폴리텍·여성새일센터 등과 협력해 기업과 구직자에게 '사례관리형' 서비스를 제공하는 협의체다. 지난해 15개 센터 시범 운영에 이어 올해는 전국 40개 내외로 확대했다. 서울관악·인천북부·구미센터는 지역 산업에 맞춘 맞춤형 취업지원과 기업 컨설팅을 추진한다. 정부는 생애경력설계, 직무훈련, 취업알선, 장려금을 묶은 '중장년내일이음패키지'도 확대할 계획이다.



6

민간 장애인의무고용률 3.5%로 단계 상향

정부는 2월 10일 국무회의에서 고용노동부 소관 '장애인고용촉진 및 직업재활법 시행령' 개정안을 의결했다. 민간기업 장애인의무고용률을 현행 3.1%에서 2027년 3.3%, 2029년 3.5%로 단계 상향해 장애인 일자리를 확대한다. 장애인 고용수준은 34.0%로 전체(63.8%)보다 낮다. 공공부문은 이미 3.8%까지 올랐으나 민간은 2019년 이후 동결됐다. 정부는 기업 부담 완화를 위해 연체금 일할 부과, 자회사형 표준사업장 규제 개선, 고용 컨설팅 확대 등을 병행한다. 연세대학교, 한화생명금융서비스, 교보문고 사례처럼 신규 직무 개발과 장려금 지원을 통해 민간 참여를 높일 방침이다.



7

산업재해 예방 유공자를 찾습니다

고용노동부는 '2026년도 산업재해 예방 유공 포상' 계획을 공고하고 2월 9일부터 3월 5일까지 후보자 신청을 받는다. 정부는 산업안전보건 분야 종사자 중 산재 예방에 기여한 유공자를 발굴해 포상할 방침이다. 올해 포상 규모는 훈장 4점, 포장 4점, 대통령표창 7점, 국무총리표창 10점, 장관표창 100점 등이다. 발주·도급 과정의 안전책임 이행, 기초안전수칙 준수, 상생·협력 노력을 중점 심사한다. 신청은 관할 지방고용노동관서에서 3월 5일까지 접수하며, 심사를 거쳐 7월 6일 산업안전보건의 날에 수여한다. 장관은 현장 유공자 발굴을 강조했다.



8

설 명절 임금체불·산재 집중 점검

고용노동부는 2월 5일 설 명절 대비 확대간부회의를 열고 임금체불 청산과 산재 예방, 지역 고용위기 대응을 집중 점검했다. 정부는 취약 사업장 체불 전수조사와 고액 체불 청산을 강화하고, 3대 기초안전수칙 준수와 한랭질환 예방을 지도하며 연휴 기간 24시간 비상체계를 운영한다. 최근 국회 통과 민생법안의 현장 집행도 서두른다. 아울러 석유화학·철강 등 업황 부진에 대응해 여수시와 광주 광산구의 고용위기 지정 연장을 우선 검토하고, 450억 원을 1분기 내 집행한다. 정부는 '지역고용활성화법' 제정도 추진한다.



노래가 된 댓글, 세상을 바꾼 선의

가수 하림

댓글 하나가 노래가 되고, 노래 하나가 법이 됐다. 하림은 그 흐름의 한가운데 서 있었지만, 정작 자신은 “노래를 한 게 아니라 그곳에 노래가 가 있었던 것”이라고 말한다. 미안함이 쌓여 각오가 되고, 각오가 쌓여 선의가 된 한 예술가의 이야기.

글 하경현 경향신문 기자 사진 오종근

댓글 하나가 법이 되기까지

2020년 가수 하림이 인터넷 댓글로 만들어진 시에 곡을 붙인 노래 <그 쇠물 쓰지 마라>는 우리가 흔히 알고 있는 노동운동의 범주를 비약적으로 넓힌 시도로 알려졌다. 2010년 충남 당진의 철강업체에서 20대 청년이 사망한 사고로 비롯된 기사에 누리꾼이 댓글을 달고, 나중에 노래가 됐다. 이 시는 책이 되고, 연극이 되고, 다큐멘터리 영화가 됐다. 어느 예술 장르가 그렇듯 하림의 노래도 챌린지의 형태로 퍼져나갔는데, 당시 경기도지사, 국회의원, 가수 호란 등이 이어 불렀다. 결국 중대재해처벌법 입법의 시초가 된 노래로 꼽힌다.

여러 이름을 품고 사는 사람

이렇듯 노래는 모두의 가슴을 동시에 울리고,

그 울림은 다시 빠른 시간에 되돌아오는 큰 영향력을 갖고 있다. 그러나 그 노래의 시초가 된 하림의 시작은 소박하고 단출했다. 그 어딘가에서 노동활동가로도 소개되고 있기도 한 하림은 복잡한 직업군을 한 몸에 담고 있는 예술가다. 그는 작곡가이며 프로듀서이고, 노래를 짓고 부르는 가수이기도 하다. 거기에 연주자이자 공연 기획자이며 얼마 전까지는 교수이기도 했다. 그리고 이 모든 요소들을 조합하고 통솔하는 문화기획자라고 부르기도 한다. “고용노동부와는 2023년에 만났어요. 당시에는 여러 직업을 가진 ‘N잡러’의 위치에서 만났던 것 같은데요. ‘그 쇠물 쓰지 마라’ 챌린지 이후 여러 매체와 인터뷰했던 기억이 나요. 지금은 몇 개 정리된 상태고요. 또 새로운 직업을 찾아가며 중년의 프리랜서로 지내고 있습니다.”



떠도는 자들의 노래가 닿은 곳

이제 그에게 '그 쇠물 쓰지 마라'의 열기는 조금은 예전 일이 됐고, 최근에는 '우리는 사랑하는 사람을 위해 일하고 있습니다'(이하 우사일), '하림의 사계절 문학책장', '여우락 페스티벌', '할머니의 바다' 등 다채로운 프로젝트를 이어가고 있다. 그런 그가 어떻게 노동과 산업 안전의 이야기를 하게 됐을까.

"예술가는 자신의 작업을 닦아간다고 하잖아요. 저도 어떻게 하다 보니 월드뮤직을 하게 됐는데요. 유랑하는 사람들, 난민들, 세상의 약자들을 많이 만나게 돼요. 서울 성북동 라파엘의 료센터에서 열린 '국경 없는 음악회'에도 참여하다 한국의 노동자를 위한 노래를 해줬으면 하는 바람으로 <그 쇠물 쓰지 마라>의 가사를 처음 접하게 됐죠"

그는 '내가 노래를 하는 게 아닌, 그곳에 노래가 있었기 때문'이라고 말한다.



미안함이 쌓여 노래가 되던 밤

택배 노동자의 죽음, 해고 노동자의 고공농성, 그리고 2023년 초등학교 교사의 비극까지 하림에게 노동현장은 점점 외면할 수 없는 공간이 됐다.

"열악한 곳에서 공연한 후 택배 노동자분들이 돌아가신 일이 있었는데, 얼른 손을 빼면서 '나중에 이야기하시죠'라고 했지만 미안한 마음이 드는 거였어요. 점점 그런 부분이 미안하기 시작했어요."

그 미안함은 결국 각오로 이어졌고, 감춰놓은 노래를 꺼내 부르기 시작한 지 이제 3년이 흘렀다. "제 재능이 많은 사람을 돕거나 살리거나 위로할 수 있으면 좋겠다"는 생각이, 그를 움직이는 가장 단순하고 강한 동력이다.

선의란, 그것을 끝내 놓지 않는 일

그는 예술가 역시도 노동을 한다고 생각한다. "음악이 어떤 일을 하는지 진지하게 탐구해야 하지 않나 싶어요. 일의 가치를 이윤으로만 깎아내리는 사람들에 맞서, 마음속 선의를 지키는 일. 이것이 결국 노동운동이란 결론에 닿았습니다."

따라서 그에게는 새로운 프로젝트가 새로운 앨범이고, 2004년부터 멈춘 정규 앨범 작업은 더는 없을 것이라고 뜻을 밝혔다. '할머니의 바다' 프로젝트와 함께 나아가는 그의 마지막 바람은 소박하다.

"이 인터뷰를 통해 많은 분의 일상에 제 생각이 조금이나마 스며들기를 바랍니다. 제가 만든 노래들이 이 인터뷰와 함께 여러분의 마음에 깊이 닿기를 소망합니다."

더 자세한 이야기는 고용노동부 웹진 '월간 내일'에서 확인하세요!



우리는 모두 사랑하는 사람을 위해 일합니다 ❤

0:18 ▬ -3:52

⋮ ⏮ ⏪ ⏩ ⏭

우리는 모두 다 일을 하는 사람입니다.
우리는 모두 똑같이 소중한 사람입니다.
우리는 모두 다 누군가의 가족입니다.

우리는 모두 사랑하는 사람을 위해 일합니다.

내가 일하다 다치면
엄마 가슴 무너지고요
집에 못 돌아 가면은
가족은 어떡합니까

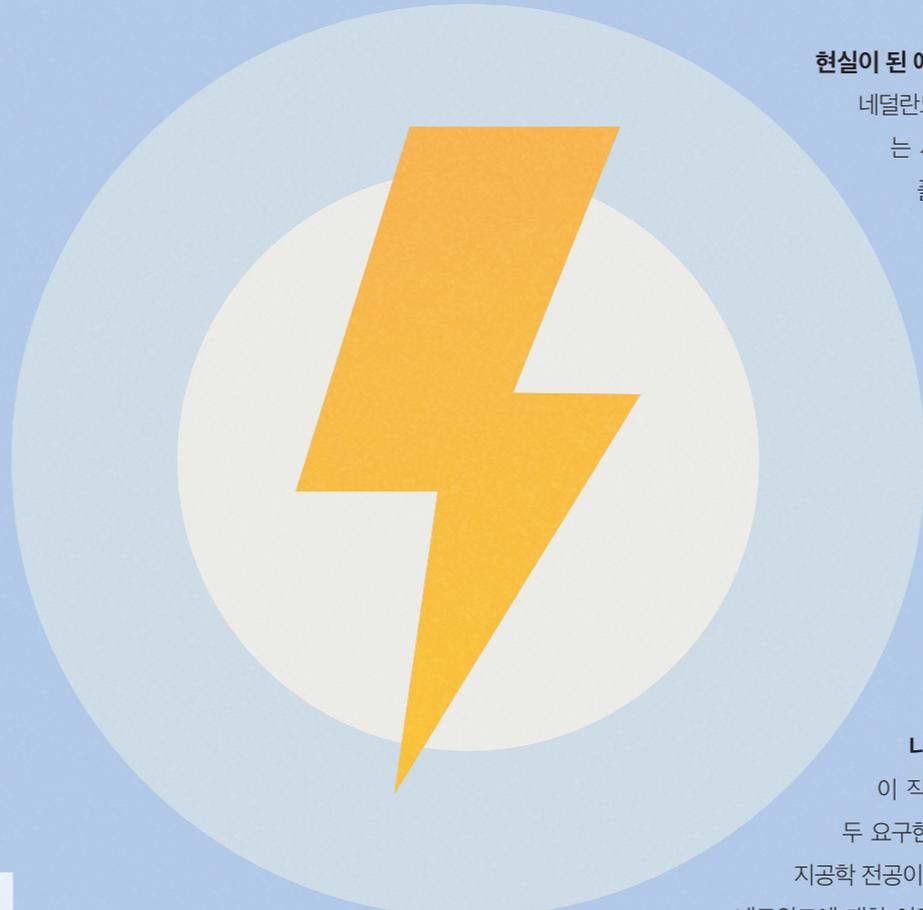
우리는 모두 다 일을 하는 사람입니다.
우리는 모두 사랑하는 사람을 위해 일합니다.

에너지 수확 관리자

버려지는 에너지를 줍는 사람들

당신이 걷는 매 순간, 공장에서 새어 나오는 열기, 허공을 떠도는 와이파이 신호. 이 모든 것이 전기가 될 수 있다면? 에너지 하베스팅(Energy Harvesting) 기술은 주변 환경에 흩어진 미세 에너지를 포착해 전력으로 바꾼다. 그리고 이 기술을 설계하고 운영하는 에너지 수확 관리자가 탄소중립 시대의 핵심 직업으로 떠오르고 있다.

정리 편집실 자료 IDTechEx 보고서, Energy Harvesting 직무 분석



보이지 않는 전기를 설계하는 사람들

에너지 수확 관리자는 특정 환경에서 버려지는 에너지를 분석하고, 이를 최적으로 회수할 수 있는 시스템을 기획·운영한다. 진동, 열, 빛, 전자기파 등 다양한 에너지를 파악하고, 압전 소자나 열전 변환기 같은 하베스팅 장치를 설계한다. 전력 관리 시스템을 최적화하고 IoT 기기와 연동해 에너지 자립형 네트워크를 구축하는 것이 핵심이다.

현실이 된 에너지 수확

네덜란드 로테르담의 클럽 '와트(WATT)'에는 춤추는 사람들의 발걸음으로 전기를 만드는 댄스 플로어가 설치되어 있다. 각 모듈은 최대 25 와트의 전력을 생성한다. 국내에서도 보도블록에 압전 소자를 삽입해 가로등 전원을 보조하는 실험이 진행 중이다. 공장의 폐열은 열전 소자를 통해 전기로 전환된다. 체온과 외부 온도 차만으로 작동하는 스마트워치도 개발됐다. 독일 디자이너 데니스 지겔은 전자기장 수확기를 개발해 커피머신, 휴대전화, 고압선 근처의 전자기파를 모아 배터리를 충전하는 시스템을 선보였다.

나노부터 네트워크까지

이 직업은 공학 지식과 시스템 설계 역량을 모두 요구한다. 전자공학, 신소재공학, 기계공학, 에너지공학 전공이 유리하며, 전력 변환 기술과 나노 소재, IoT 네트워크에 대한 이해가 필수다. 에너지 하베스팅 분야의 직무는 연구개발, 시스템 엔지니어링, 제품 설계 등으로 다양하며, 전기공학과 재생에너지 원리에 대한 전문성이 중요하다.

현재 에너지 수확 전용 자격증은 없지만, 신재생에너지발전설비기사, 에너지관리기사, 전기기사 등이 실무 진입에 도움이 된다.

배터리 없는 세상의 건축가

세계적인 기술 시장 분석기관인 IDTechEx 조사에 따르면 열전 에너지 하베스팅 시장은 2026년까지 10억 달러 이상 규모로 성장할 것으로 예상된다. 전체 에너지 하베스팅 시스템 시장은 2025년 6억 1,000만 달러에서 2030년 9억 5,000만 달러로, 연평균 9.1% 성장할 것으로 전망된다.

초연결 시대가 오면 수조 개의 IoT 센서가 설치된다. 이 모든 기기의 배터리를 교체하는 것은 현실적으로 불가능하다. 결국 스스로 에너지를 만드는 자립형 기기가 필수가 되고, 이를 설계하고 관리하는 전문가의 가치는 급상승할 것이다. 에너지 수확 관리자는 단순히 전기를 만드는 사람이 아니다. 세상에 존재하는 모든 움직임을 가치로 바꾸는 기술자다.



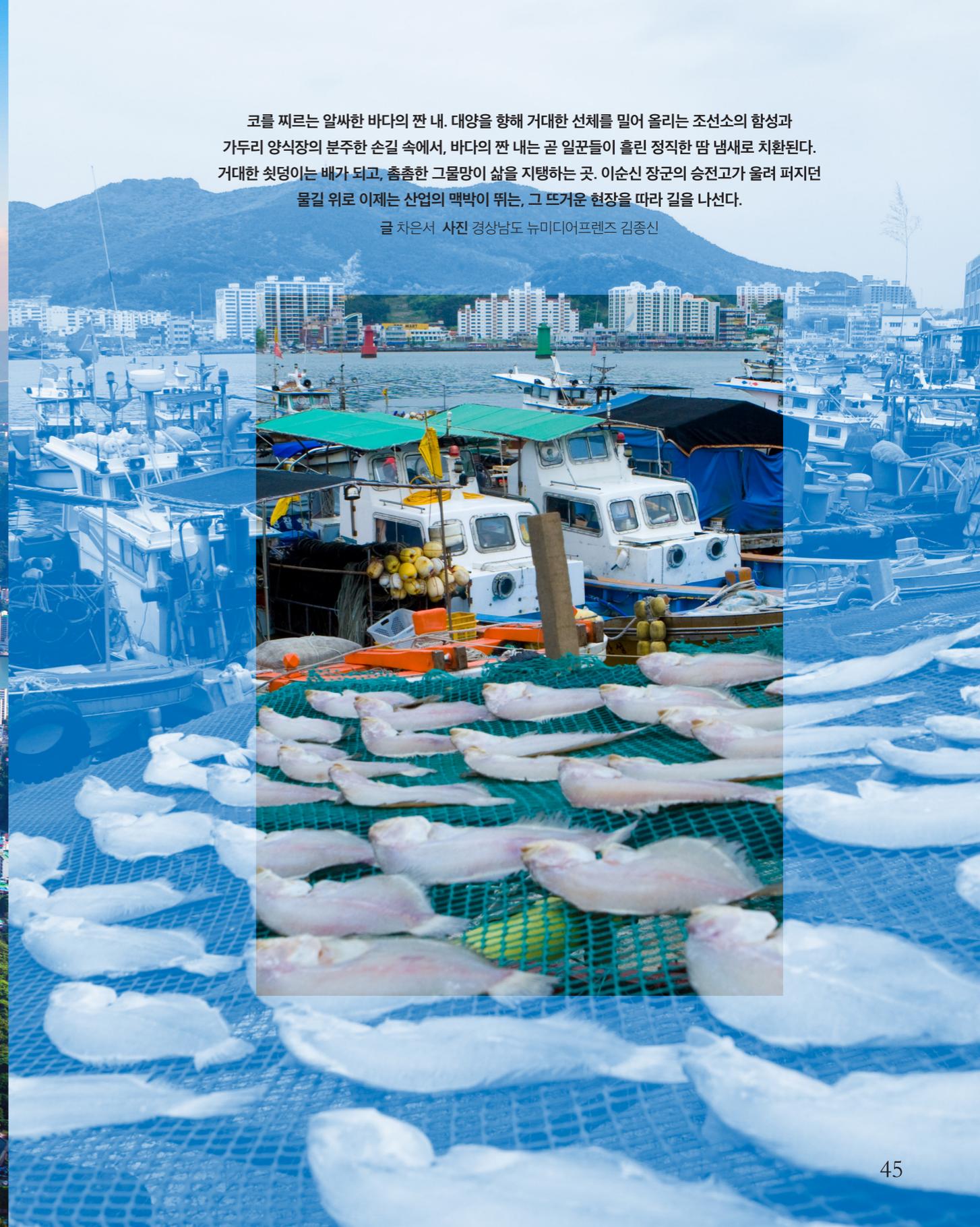
철과 바다가 빛어낸 해양 노동의 현장



거제 · 동영

코를 찌르는 알싸한 바다의 짠 내. 대양을 향해 거대한 선체를 밀어 올리는 조선소의 함성과
가두리 양식장의 분주한 손길 속에서, 바다의 짠 내는 곧 일꾼들이 흘린 정직한 땀 냄새로 치환된다.
거대한 쇳덩이는 배가 되고, 촘촘한 그물망이 삶을 지탱하는 곳. 이순신 장군의 승전고가 울려 퍼지던
물길 위로 이제는 산업의 맥박이 뛰는, 그 뜨거운 현장을 따라 길을 나선다.

글 차은서 사진 경상남도 뉴미디어프렌즈 김종신





파도의 기억에서 미래의 물결로

거제조선해양문화관

여행은 아는 만큼 보이고, 보이는 만큼 마음이 머문다. 거제 지세포해안로에 자리한 조선해양문화관은 거대한 조선소가 도시의 지형을 바꾼 이 지역의 언어를 배우기에 더없이 좋은 곳이다. 선박의 역사부터 설계, 용접, 도장, 진수에 이르기까지 하나의 배가 탄생하기 위해 거쳐야 하는 고단하지만 송고한 공정이 파노라마처럼 펼쳐진다.



전시관 내부에서는 선박의 탄생 과정을 따라가듯 동선이 구성돼 있다. 선박의 역사와 구조, 설계에서 용접과 도장, 진수에 이르기까지. 하나의 배가 완성되는 과정이 단계적으로 펼쳐진다. 높게만 느껴지던 조선소의 벽이 낮아지는 순간이다. 복잡한 기술 용어보다는 모형과 영상 중심의 설명이 이어져, 조선 산업에 익숙하지 않은 방문자도 자연스럽게 이해할 수 있다. 체험 공간도 눈에 띈다. 선박 통신 장치 조작, 노 젓기 체험 등은 아이부터 성인까지 참여할 수 있어 가족 여행 코스로도 적합하다. 바로 옆 어촌민속전시관으로 발걸음을 옮기면 전통 어구와 어업 방식의 변천사가 이어진다. 현대 조선 산업과 전통 어업이 하나의 바다를 공유해왔음을 자연스럽게 연결 짓는다. 전시관을 나서 해안로를 따라 걷는 순간, 유리 너머로 보던 바다가 현실의 풍경으로 이어진다.

승전의 바다에서 산업의 바다로

옥포대첩기념공원

임진왜란 당시 이순신 장군이 첫 승전고를 울렸던 옥포 앞바다는 이제 세계를 누비는 초대형

LNG선과 해양플랜트가 태어나는 기지로 변모했다. 1592년 임진왜란 당시, 이순신 장군은 이곳 옥포 앞바다에서 왜선을 격파하며 전세를 뒤집는 전환점을 만들었다. 옥포대첩기념공원은 바로 그 역사적 현장을 기리기 위해 조성된 공간이다.

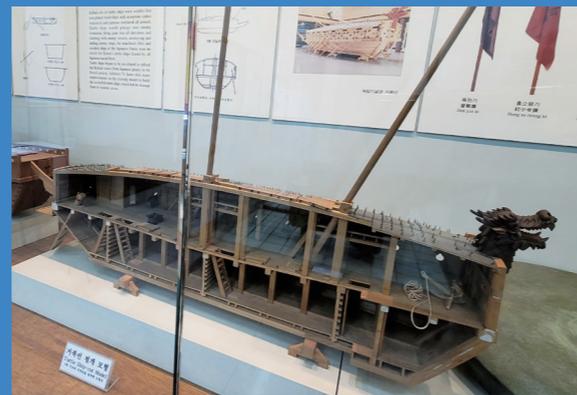
공원 입구에서부터 역사의 무게감이 느껴진다. 돌계단을 따라 오르는 길은 급하지 않은 경사로 이어져, 걷는 내내 호흡을 가다듬을 수 있다. 길 양옆으로는 소나무와 동백나무가 그늘을 드리우고, 바람이 불 때마다 나뭇잎 사이로 바다 냄새가 스며든다. 산책로 중간중간 설치된 안내판에는 옥포해전의 전개 과정과 전술이 상세히 기록돼 있다. 당시 이순신 장군이 이끈 판옥선 함대가 어떻게 왜선을 포위하고 격파했는지, 그 치밀한 작전이 손에 잡힐 듯 생생하게 전해진다.

발걸음을 옮길수록 시야가 서서히 열린다. 팔각정 형태의 정자, 옥포루에 이른다. 옥포루에 올라 난간에 기대 보면, 사방으로 펼쳐진 풍경이 시간을 가로지른다. 이순신 장군의 승전지였던 푸른 수면 너머로, 오늘날에는 초대형 선박을 건조하는 조선소의 크레인과 독이 늘어서 있다. 다시 찾아온 조선업의 호황기를 증명하듯 분주히 움직이는 현장의 활기가 멀리서도 느껴진다.

옥포루 아래로 내려오면 작은 전시관이 자리한다. 내부에는 당시 사용된 화포와 무기의 복제품, 전투 상황을 재현한 디오라마가 전시돼 있다. 특히 옥포해전을 입체적으로 보여주는 영상물은 짧지만 몰입도가 높아, 역사적 맥락을 이해하는 데 큰 도움이 된다. 전시관을 나와 다시 바다를 바라본다. 국가를 지켜낸 전란의 바다가 오늘날 우리 경제를 지탱하는 산업의 바다로 치열하게 이어지고 있다.



그물을 던지는 어부의 손과 배를 짊어는 장인의 손이 함께 빛어낸 거제와 통영은, 바다를 밭으로 삼아 살아온 사람들의 숨결이 파도처럼 커켜이 쌓여 있다.



하늘을 넘어 바다를 잇다 통영케이블카

거제를 뒤로하고 통영의 품으로 향한다. 미륵산 정상까지 이어지는 통영케이블카는 통영항과 다도해를 가장 입체적으로 조망할 수 있는 이동 수단이다. 케이블카에 몸을 실으면, 통영항의 절경이 발 아래로 흐른다. 정박해 있던 어선들이 장난감처럼 보이기 시작하고, 골목길 사이로 오가던 사람들의 모습도 희미해진다. 케이블카가 중간 지점을 지날 무렵이면 시야는 극적으로 확장된다. 통영 구시가지의 지붕들이 빼곡히 모여 있고, 그 너머로 한산도와 옥지도를 비롯한 크고 작은 섬들이 떠 있다. 섬들

사이로 촘촘하게 놓인 가두리 양식장과 분주히 오가는 어선들까지 입체적으로 드러난다. 케이블카 상공에서 바라본 바다는 정교하게 설계된 거대한 작업장과 같다. 양식장에서 삶을 일구는 어민들의 손길과 연안 물류선의 궤적이 겹치며, 바다의 스카이라인을 만들어낸다.

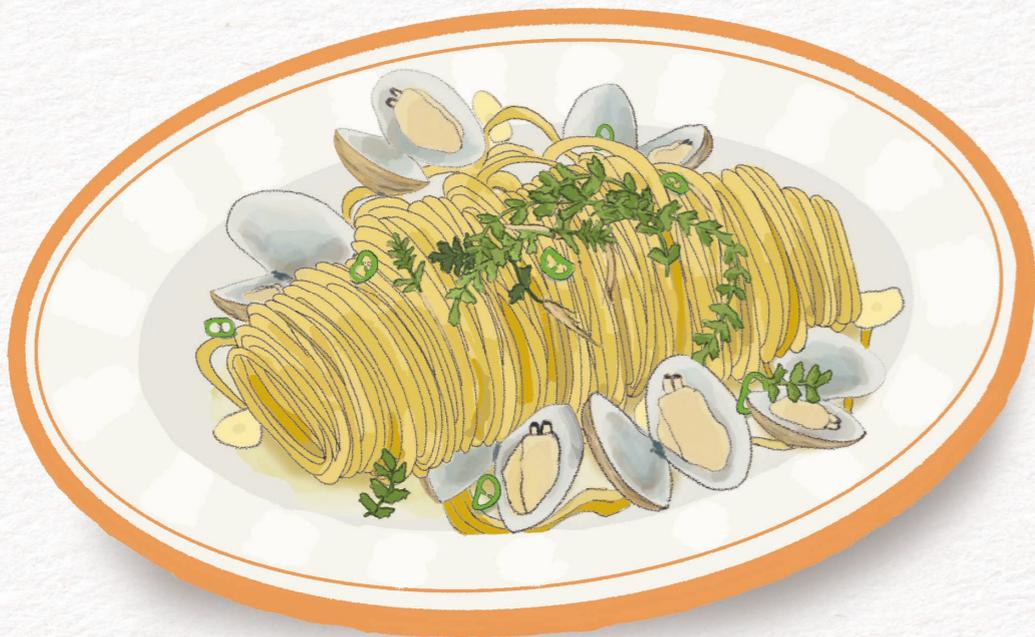
케이블카는 10여 분의 운행 끝에 미륵산 정상에 닿는다. 전망대 주변으로는 스카이워크 전망대가 조성돼 있어, 각도를 달리하며 한려해상의 비경을 한눈에 조망할 수 있다. 바람이 불 때마다 섬과 섬 사이로 물결이 일렁이고, 그 위로 햇빛이 부서진다. 바람을 타고 남해가 가까워진다. 바다의 짠 내가 미륵산까지 넘실거린다.





어머니의 비법이 담긴 봄의 파스타

냉이 바지락 파스타



외식처럼 감각적이지만, 집밥처럼 계절을 담은 요리. 파스타라서 어렵게 느껴지지만, 재료를 알면 의외로 단순한 요리다. 퇴근 후에도, 주말 오후에도 큰 부담 없이 만들어 한 접시로 봄을 나눠 보는 건 어떨까. 셰프 레이먼 김이 제안하는 계절의 파스타, 냉이와 바지락이 만나 완성되는 '냉이 바지락 파스타'.

글과 레시피 레이먼 김 일러스트 냉무

어렸을 적 어머니는 두릅을 살짝 데쳐 초장과 함께 내어주시고, 산나물은 들기름이나 참기름에 고소하게 무쳐 식탁에 올리셨다. 무엇보다 겨울 내내 비슷했던 된장찌개나 국에 달래나 냉이를 넣어 봄이 왔음을 알려주셨다. 하지만 요리사가 되기 전의 나는 두릅의 씹쓸함이 낯설었고, 시금치도 겨우 먹던 편식쟁이에게 산나물은 쉽지 않은 음식이었다. 그럼에도 두부가 듬뿍 들어 있고 매콤하면서도 은은한 단맛이 들던 냉이 된장국만큼은 일주일에 다섯 번을 먹어도 군소리 없이 비웠던 기억이 있다. 시간이 흘러 냉이나 산나물로 계절을 느끼기 어려운 캐나다에서 요리를 직업으로 하게 되었고, 다시 한국으로 돌아와 처음 맛은 봄에 어머니의 냉이 된장국이 문득 떠올랐다. 함께 일하던 동료들을 위해 스태프 밀로 그 국을 끓이

기로 했다. 냉이 뿌리의 흙을 살살 긁어내고 잎을 다듬어 모시조개로 육수를 내 집된장과 두부를 넣어 끓였다. 시원하고 향긋했지만 어머니의 맛과는 달랐다. 결국 전화를 걸어 이유를 묻자, 어머니는 웃으며 조개는 바지락을 써야 한다고 하셨다. 그래, 그 봄날의 냉이 된장국 속 조개는 모시조개가 아니라 바지락이었다. 바지락은 2~3월, 아직 찬 기운이 남은

모래와 자갈 섞인 갯벌에서 캐 때 가장 시원하다고 한다. 살은 작지만 단단한 식감에서 나오는 거친 감칠맛은, 부드럽고 맑은 모시조개와는 전혀 다른 매력이 있다. 들과 산, 자투리땅에서도 뿌리부터 봄을 알리는 냉이와, 차가운 갯벌에서 단단히 자라 단맛과 감칠맛으로 계절을 전하는 바지락. 아직도 나는 어머니의 냉이 된장국 맛을 온전히 재현하지 못하지만, 이 두 재료의 조합만큼은 여전히 깊이 사랑하고 있다. 집집마다 냉이와 바지락으로 된장국이나 된장찌개를 끓이는 법이 있으실 테니, 오늘은 이 두 가지 멋진 조합으로 파스타를 만드는 레시피를 올려본다. 그리고 혹시 나중이라도 이 파스타를 함께 먹은 딸, 아들들이 그때 그 봄의 '냉이와 바지락 파스타' 레시피를 물어올 수도 있을 테니 꼭 한번 해보시는 것을 권한다.



글과 레시피를 전한 레이먼 김은 28년째 요리사로 살아온 남편이자 아빠다. 누구나 쉽게 만들 수 있는 요리로 당신의 식탁에 작은 특별함을 더하고자 한다.

냉이 바지락 파스타

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

재료

건파스타(롱 파스타) 180g
바지락 20알, 냉이 120g
마늘 4알, 청양고추 1개,
올리브오일 4큰술
화이트 와인 약간, 면수
1컵, 멸치액젓 1큰술, 버터
2큰술, 소금, 후추 약간

이렇게 만들어요!

- 1 냉이는 줄기와 뿌리의 흙을 칼로 긁어내고 깨끗이 씻은 후 반으로 잘라둔다.
- 2 바지락은 소금물에 넣어 어두운 곳에서 30분 이상 해감한다.
- 3 물 2리터, 소금 2큰술을 넣고 끓인 뒤 파스타를 삶는다. 살짝 덜 익혀 건져낸다.
- 4 팬에 버터 1큰술과 냉이를 넣고 숨이 죽도록 볶은 후 건져 다른 그릇에 담아둔다.
- 5 같은 팬에 올리브오일과 마늘 슬라이스를 볶다가 바지락, 화이트 와인, 멸치액젓을 넣고 뚜껑을 덮어 바지락이 입을 벌릴 때까지 익힌다.
- 6 바지락을 건져두고 팬에 면, 청양고추, 면수를 넣는다. 중불로 낮춰 저어가며 면수가 에멀전 되도록 만들고 소금, 후추로 간한다.
- 7 마지막으로 냉이, 바지락, 버터 1큰술을 넣고 섞어 그릇에 담는다.

방향을 찾는 중입니다

글. 그림 할리오니(@HALIONI)

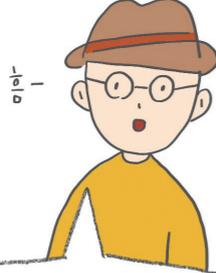
1



작가님은 책을 많이 쓰셨는데
어떻게 그렇게 쓰실 수 있었나요?

좋아하는 작가님의 강의를 들은 적이 있다.
누군가가 질문을 했다.

2



“흐름이었던 것 같아요. 전 책이 다음 책을 부르고
또 그 다음 책을 쓰게 되고,
내 삶을 열심히 살았더니 여기까지 흘러왔어요.”

3



내가 지금 멈춰있다는 생각이 든다면
그건 마냥 정지된 상태는 아닐 것이다.
제자리에서 방향을 찾는 중인지도 모른다.

4



작가님도 종종 만나게 되는 갈림길에서
때에 맞는 최선을 반복하며 지금에 이르렀을 것이다.

5



그렇게 스스로를 믿고 가다 보면
원하던 방향에 조금씩 가까워질 것이라 믿는다.

인생은 이해보다 해석에 더 가깝다

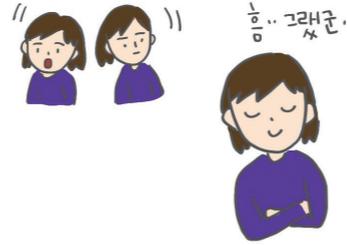
1



왜 그렇게 돼지?
우가 원인일까?

인생은 이해보다 각자의 해석에 더 가깝다는
생각을 한 적이 있다.

2



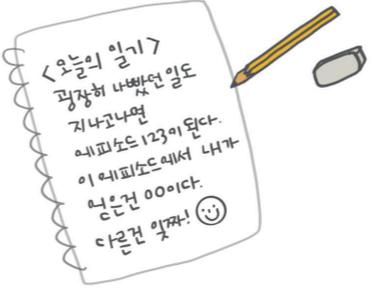
되 돌아보니 이해가 되어서 괜찮아졌던 일보다
내가 어떻게 받아들였는지에 따라
의미가 달라진 일이 종종 있었기 때문이다.

3



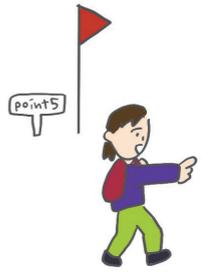
같은 사건도 누군가에게는 상처로 남고
누군가에게는 방향이 된다.
해석의 방향으로 내가 움직이는 것이다.

4



어쩌면 사는 일은
해석을 선택하는 과정인지도 모르겠다.

5



어떤 일이 나에게 상처가 될 것인지,
내가 가는 방향의 기준이 될 것인지
선택하는 것은 나의 몫이다.

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.



[시시콜콜 상담소]



'실노동시간 단축'에 대한 내용이 인상적이었습니다. 단순히 시간만 줄이는 게 아니라 포괄임금제 오남용, 퇴근 후 연락 금지 등 실질적인 변화를 논의한다는 점이 든든했습니다. 특히 시범사업 소식은 막막했던 직장 생활에 큰 희망이 되었습니다. 삶의 질과 업무 효율이 공존하는 건강한 노동 문화가 정착되길 기대해 봅니다.

- 고유미 독자

[공감 1도]



김해고용센터 홍여진 팀장님을 통해 오늘보다 밝은 내일을 향해 달려가는 청년 고용정책의 미래를 볼 수 있어 흐뭇했습니다. 현장을 찾아가 청년들의 눈높이에서 그들이 무엇을 원하는지 생생히 공감하며 다양한 고용서비스를 펼치는 기사 속 주인공들이 참으로 민음직스럽고 든든하기만 합니다.

- 조석현 독자

[일터의 열정지수]



주 35시간 근무제를 모범적으로 시행하는 기업 애플노트의 사례 관심 있게 보았습니다. 근무 시간보다는 성과와 결과에 집중하여 업무 효율성을 극대화하고, 일과 가정의 양립을 도모할 수 있으며 특히나 양육 자녀 근로자나 자기 계발을 원하는 직장인들에게 좋은 동기부여를 제공하고 있지 않나 생각되네요.

- 최태민 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 3월호를 읽고 독자 퀴즈에 응시해 보세요!
 정답자 중 추첨을 통해 커피 쿠폰을 보내드립니다.
 독자 여러분의 많은 참여를 바랍니다.



위라벨+4.5 프로젝트를 통해 달성하고자 하는 목표 노동시간은?

- ① OECD 평균인 연 1,700시간대 ② 연 1,500시간대
- ③ 연 1,900시간대 ④ 연 2,000시간대

HINT. 현재 한국은 1,865시간으로 OECD 평균보다 129시간 더 길어요.

정부는 다른 선진국들의 평균 수준까지 줄이는 것을 목표로 하고 있습니다!



위라벨+4.5 프로젝트의 지원 대상은?

- ① 10인 이상 모든 기업 ② 20인 이상 우선지원 대상 중소기업
- ③ 50인 이상 중견기업 ④ 대기업만 해당

HINT. 경영상 부담으로 장시간 근로환경에서 벗어나기 어려운 중소기업을 지원하는 제도예요. 근로자 수가 10명? 20명? 50명? 이상인 기업이 대상일까요?



참여방법 | 이벤트는 QR코드를 통해 응모하실 수 있습니다.

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

※ 참여기간
 2026년 3월 18일(수)까지
 ※ 당첨자에게 별도로
 연락드립니다.

2월호 당첨자 축하드립니다!

박○희(0977)	전○주(6083)	박○은(4621)
박○주(2661)	왕○은(2756)	이○아(3879)
이○호(2076)	이○우(1865)	정○진(6091)