



고용노동부



월간 내일

청년도매사 배운슬씨

Contents

일의 온도, 노동 속 사람을 읽다

고용노동부 소식지 「월간 내일」

발행처 고용노동부
발행인 고용노동부 장관
주소 세종특별자치시 한누리대로 422
정부세종청사 11동
전화 044-202-7751
홈페이지 www.moel.go.kr
웹진 www.labor21.kr
기획·제작 경성문화사

고용노동부 소식지 「월간 내일」의 저작권은
고용노동부에 있습니다.

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



월간 내일
웹진 바로보기

36.5도의 일상

삶의 현장에서 기록된 나의 일, 우리의 일



04

일의 온도

나 너 그리고 우리의 노동

08

일터의 열정지수

“출퇴근은 자유롭게, 업무는 책임감 있게”
AI 드론 기업 (주)아리온이 일과 삶의 균형으로
성장하는 방법

14

MOEL 인사이드

변화하는 일의 방식에 대응하는 새로운 사회적 기준
「일하는 사람의 권리에 관한 기본법」

18

시시콜콜 상담소

아이 등굣길, 출근 시간을 늦출 수 있을까요?

내일의 체감온도

정책이 만들어내는 따뜻한 변화



20

함께하는 MOEL

막막했던 시간 끝에서 다시 출발선에 서다
고용센터 상담사와 함께 취업의 방향을 찾은 박예랑 씨

24

현장의 목소리

신규 노동감독관, 현장으로 향하는 첫걸음
땀의 가치를 아는 감독관이 되어주세요

28

공감 1도

사람을 잇고 지역을 움직인다
‘2025 고용서비스상 우수부서’ 부산북부고용복지플러스센터

32

글로벌 통신

평등은 ‘배려’가 아니라 ‘의무’다
각국의 성평등 고용 정책

34

MOEL 뉴스

쉼표의 온기

모든 일하는 사람들을 위한 작은 쉼터



38

내일 인터뷰

구슬땀 어린 노력으로 정직하게
제 몫을 해낸 보람이 진정한 노동의 가치
청년 도배사·작가 배윤슬 씨

42

내일의 일

헤드셋을 쓰면, 박물관이 걸어 나온다
메타버스 박물관 큐레이터

44

두근두근 내일 여행

땀이 빛어낸 발효의 시간 세계절 양조장 기행
술 익는 마을

50

셰프의 레시피

햇양파와 여름 호박, 가지로 부리는 마법
파스타 ‘프리마베라’

52

내일 톨

- 거절을 거절하고 싶은 마음
- 살면서 얻는 지혜들

54

게시판



나 너 그리고 우리의 노동

새 직장에 적응하는 건 쉬운 일이 아니다. 우선 출근길부터 정신을 바짝 차려야 한다. 엉뚱한 길로 갈 수 있기 때문이다. 긴장해서 도착한 새 일터. 업무도 낯설지만, 새로운 사람들 속에서 새로운 질서를 몸에 익히는 일도 쉽지 않다. 저마다 중요시하는 가치와 규율부터 다르다. 끈끈한 전우애를 중시하는 집단이 있는가 하면, 사적 대화를 매우 어색해하는 곳도 있다. 새 직장이 전과 같은 업종이라 하더라도 그곳의 리더나 동료에 따라 분위기는 또 달라지곤 한다. 일도 사람도 분위기도 모두 어려워진다. 그러니 다니고 있는 직장이 정말이지 내게 지옥 같은 곳이 아니라면 굳이 옮기려 하지 말고 되도록 한 곳에서 오래 다니는 것이 좋다. 경제적 여건도 안정되면서 몸과 맘의 건강도 지키는 길이다. 허구한 날 직장을 옮겨 다닌 내가 할 수 있는 조언인지는 잘 모르겠지만 말이다.

직장을 바꾸면 눈에 보이는 세상 또한 살짝 달라진다. 예를 들어 거리의 풍경을 바라볼 때 무엇을 먼저 보게 되나? 택배기사로 일할 때 거리의 풍경에서 가장 먼저 내 눈에 들어오는 것은 아파트 벽면에 쓰인 동 번호였다. 아파트의 동 번호를 이정표로 삼아 배달하는 습관이 몸에 밴 것이다. 솔직히 그 전엔 아파트의 벽면에 동 번호가 쓰여있다는 사실을 아예 인식조차 하지 못했다. 그걸 눈에 담고 사는 사람이 과연 몇이나 되겠나. 배관공으로 일한 이후로는 안팎에 설치된 파이프의 흐름이 먼저 눈에 들어왔다. 요즘은 카페나 식당 같은 곳 천정에 텍스*를 사용치 않고 천정을 보이는 그대로 노출하는 경우가 많다. 이런 곳에선 가만히 앉아 고개를 들고 천정의 배관 흐름을 쳐다보며 음식을 기다리게 된다. 용접 관련된 일을 할 땐 쇠만 보면 용접 포인트가 눈에 띄었다. 철재로 만들어진 모든 물건의 용접 부위가 눈에 들어오는 것이다. 난간손잡이, 옥상으로 오르는 사다리, 의자와 책상의 접합부까지 괜히 눈이 간다. 세탁공장에서 일할 때는 골목 곳곳에 있는 세탁물 수거 체인점이 이상하게 먼저 눈에 띄었고, 축사 정비공으로 일할 당시엔 차를 타고 고속도로를 지날 때마다 원뿔 모양의 사료 탑이 항상 눈에 꽂혔다.

*텍스: 목재나 짚, 수수대 등의 식물성재료를 분쇄하여 섬유화한 뒤, 일정 규격으로 압축시켜 만든 제품

시설관리원으로 일을 하는 지금은 자연스레 건물의 주요 시설들이 먼저 보이기 시작한다. 화장실 변기는 바닥과 잘 연결이 되어 있는지, 수도꼭지는 정상인지, 온수는 잘 나오는지, 형광등과 같은 전등은 상태가 어떤지 이런 것들이 신경이 쓰인다. 이렇듯 새 직장을 얻는 것은, 또 다른 각도로 세상을 바라보기 시작하는 것과 같은 말이다.

그렇게 보면 하나의 노동을 이해하는 것은 하나의 세계를 이해하는 것이 아닐까 생각된다. 우리의 눈은 세상을 2차원의 평면으로 본다고 하더라도, 실상의 세계는 3차원의 세계인 것이다. 세상을 보는 시점을 조금만 옮겨보아도 우리 인식은 원근을 습득하고 깊이를 이해하게 된다. 우리의 일상에서도 마찬가지로 보이지 않을까? 내가 선 자리의 시각만 고집하지 않고, 타인이 선 자리의 시선을 상상해 본다면 어떨까? 같은 세상이지만 또 다른 풍경이 펼쳐지는 즐거움을 느낄 수 있을 것이다. 그리고 덩으로 서로의 처지를 이해하게 되고, 자연스레 친절과 배려를 몸에 익힐 수도 있을 것이다. 나 너 그리고 우리 사이의 원근을 이해하고 관계의 깊이가 더해지는 것이다.

그래서 세상의 다양한 직업에 대해 탐색하고 그 노동에 대하여 알아보는 것은 비단 학교의 진로 교육 시간이나 취업을 앞둔 청년에게만 유용한 것은 아니라고 본다. 서로의 노동을 사유해 보는 작업은 세계의 다양성에 익숙해지는 과정이고, 인류의 바람직한 미래를 구상하기 위한 기초 작업이 아닐까? 너무 거창한가?

바쁜 일상에 시달리다 보면 내 주위의 사람이 실제인가 그림자인가를 구분하지 못하는 경우가 있다. 이런 속에서는 바람직한 공동체가 형성되기 어렵다고 생각한다. 그러한 단절 속에서 인류의 문화와 역사가 과연 올바르게 성장할 수 있을까?

자, 한번 쳐다보자. 지금 당신 옆에서 일하고 있는 누군가를. 그리고 상상해 보자. 그의 삶을. 이토록 재미있고 더군다나 의미 있는 여행이 또 어디 있겠는가.

꿈꾸는 배관공 양성민

양성민 작가는 조선소와 건설 현장, 공장을 오가며 일용직과 단기계약직으로 일하고 있다. 배관기능사, 용접기능사, 특수용접기능사 자격증이 있지만 현장에서는 대부분 보조공으로 뛰었다. 최근 <인생여전>을 발간했으며, 자전적 기록 <꿈꾸는 배관공>이 제32회 전태일문학상 르포 부문에 선정됐다.



“출퇴근은 자유롭게, 업무는 책임감 있게”

AI 드론 기업 (주)아리온이 일과 삶의 균형으로 성장하는 방법

rhythm

빠르게 변하는 기술 산업에서는 흔히 ‘속도’와 ‘성과’가 먼저 이야기된다. 특히 AI와 드론처럼 변화 주기가 짧은 산업일수록 조직은 더 치열하게 움직인다. 하지만 (주)아리온은 조금 다른 질문을 던졌다. “오래 일하는 것이 정말 좋은 성과로 이어지는가?”

2015년 두 명의 청년 창업으로 시작한 (주)아리온은 현재 50명 규모의 AI 기반 드론·무인이동체 기업으로 성장했다. 그리고 그 성장의 중심에는 ‘일 잘하는 방식’을 다시 설계한 조직문화가 있었다. 2025년 대한민국 일·생활 균형 우수기업으로 선정된 이유도 여기에 있다.

글 김혜영 사진 김근호





**“자율적으로 일할 수 있어야
오래 성장할 수 있습니다”**

(주)아리온의 조직문화는 '자율'이라는 단어로 설명된다. 하지만 그 자율은 단순히 자유로운 분위기를 뜻하지 않는다. 류윤지 부사장은 회사의 문화를 이렇게 설명했다.

“저희는 처음부터 ‘오래 앉아 있는 사람’이 일을 잘한다고 생각하지 않았어요. 공부도 마찬가지잖아요. 책상에 오래 앉아 있다고 해서 무조건 성과가 좋아지는 건 아니니까요. 결국 중요한 건 각자가 맡은 역할과 목표를 얼마나 정확히 이해하고 책임감 있게 움직이느냐라고 생각했습니다.”

(주)아리온은 현재 오전 8시~10시 사이 자율 출근, 오후 5시~7시 사이 자율 퇴근 방식을 운영하고 있다. 직원들은 정해진 시간 안에서 자유롭게 일정을 조율하고, 하루 8시간 근무만 채우면 된다. 흥미로운 점은 이 제도가 ‘유형처럼’ 도입된 것이 아니라는 점이다. (주)아리온은 이미 유연근무제 제도화 이전부터 자율 출퇴근 문화를 운영해 왔다.

“나중에 정부 유연근무제 지원사업을 검토했는데, 오히려 기존 제도보다 저희 방식이 더 자유로운 거예요. 그런데 제도상으로는 출근 시간을 미리 정해야 해서 직원들에게 물어봤더니 다들 ‘지금 방식이 더 좋다’고 하더라고요. 이미 삶의 리듬이 그렇게 자리 잡혀 있었던 거죠.”

이 문화는 특히 젊은 직원들에게 큰 호응을 얻고 있다. 아이를 어린이집에 데려다주고 출근하는 직원도 있고, 병원이나 은행 업무를 처리한 뒤 출근하는 경우도 자연스럽게.

류 부사장은 “직장인이 가장 힘든 것 중 하나가 ‘정해진 시간 안에 반드시 맞춰야 한다’는 압박일 수 있다”며 “그 시간을 조금 더 유연하게 쓸 수 있다는 점이 직원들에게는 굉장히 중요한 만족으로 이어지는 것 같다”고 말했다.

**자율은 자유로운 분위기가 아니다
각자의 역할과 목표를 정확하게
이해하고 책임지는 것이다**



자유로운 조직, 더 강한 책임감

물론 자율만으로 조직이 굴러가지는 않는다. (주)아리온은 오히려 ‘자율’을수록 책임감은 더 분명해야 한다고 말한다.

“저희는 정말 자유로운 편이에요. 대신 본인이 맡은 업무에 대해서는 굉장히 책임감을 갖고 일합니다. 자율만 있고 책임이 없으면 회사가 유지될 수 없겠죠. 결국 지금까지 계속 성장할 수 있었던 건 각자가 자신의 역할을 정확히 이해하고 있었기 때문이라고 생각합니다.”

실제로 (주)아리온에서는 직원들이 정시가 되면 눈치 보지 않고 퇴근한다. 하지만 프로젝트가 시작되면 부서 구분 없이 서로 돕는 문화도 자연스럽게 형성돼 있다.

“어느 한 부서가 바쁘면 다른 팀 직원들이 우르르 가서 같이 도와줘요. 프로젝트가 끝나면

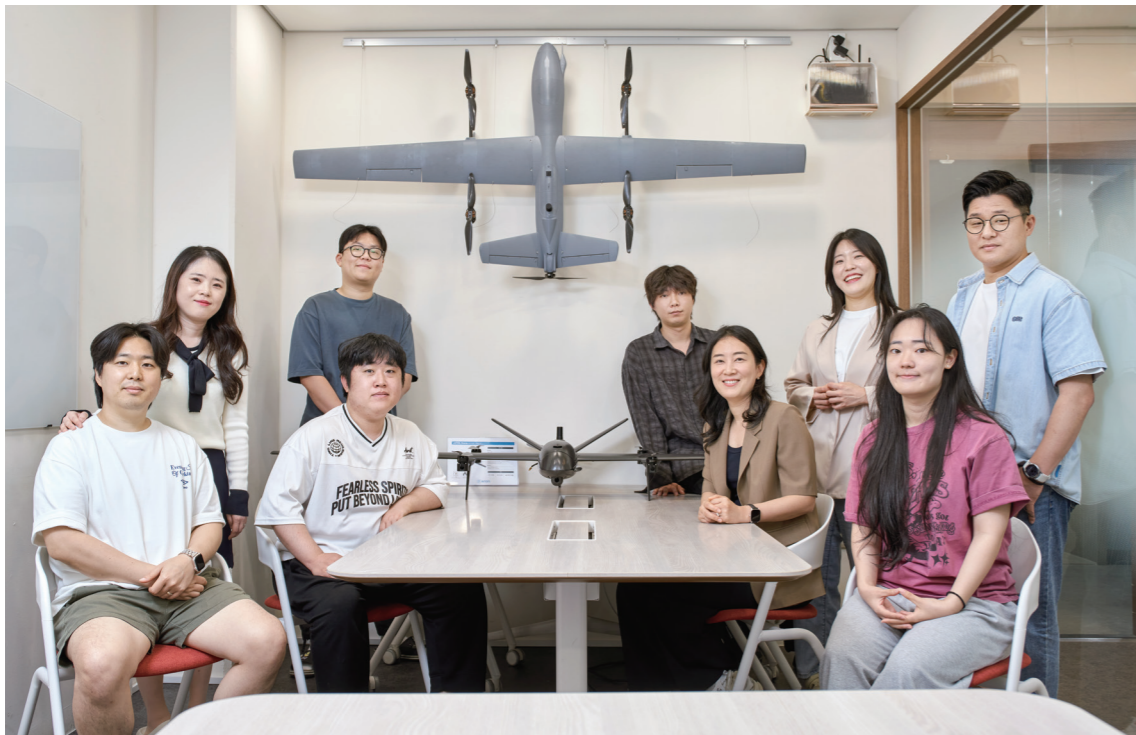
또 서로 ‘고생했다’고 인사를 합니다. 그게 억지로 만든 문화가 아니라 자연스럽게 자리 잡혀 있다는 게 저희 회사의 가장 큰 장점인 것 같아요.”

이러한 분위기는 직원들의 회사에 대한 애정으로도 이어진다. 류 부사장은 최근 기억에 남는 사례로, 드론 테스트를 위해 부산에 내려갔던 연구원들의 이야기를 꺼냈다.

“원래 영업팀 직원들이 아니었는데, 현장에서 먼저 회사 기술 이야기를 꺼내고 새로운 기회를 만들어 온 적이 있었어요. 저는 그걸 보면서 느꼈죠. 회사에 대한 애정이 없으면 그런 행동은 자연스럽게 나오기 어렵거든요. 결국 직원들이 회사를 좋아하고 자랑스럽게 생각한다는 의미라고 생각했습니다.”

이러한 문화는 숫자로도 이어졌다. (주)아리온의





지난해 퇴사율은 0%였다. 류 부사장은 “처음에는 그 수치가 그렇게 특별한 건가 싶었는데, 외부 기관과 이야기하면서 그 의미를 알게 됐다”며 “직원들이 계속 함께하고 싶어 하는 회사라는 점에서 굉장히 의미 있게 받아들이고 있다”고 말했다.

직원의 삶을 이해하는 회사가 오래 간다

(주)아리온의 일·생활 균형은 단순히 출퇴근 제도에만 머물지 않는다. 직원들의 실제 생활 방식과 필요를 조직 안으로 끌어들이려는 시도가 계속 이어지고 있다. 대표적인 사례가 연간 자기개발비 지원 제도다. 직원들은 연 60만 원 범위 안에서 운동, 어학, 취미 활동 등 다양한 분야에 자유롭게 비용을 사용할 수 있다. 이영주 인사팀장은 “결국 직원들이 오래 즐겁게 일하려면 회사 밖의 삶도 중요할 수밖에 없다”며 “직원들이 실제로 무엇을 필요로 하는지 계속 듣고 반영하려고 한다”고 말했다. 실제로 직원들의 의견은 조직 운영에도 빠르게 반영되는 편이다. 최근에는 직원 제안으로 생성형 AI 기반 업무 시스템이 전사적으로 도입됐다. “처음에는 몇몇 직원들이 개인적으로 AI 에이전트를 써보기 시작했어요. 그러다 ‘업무적으로도 적극 활용하면 좋겠다’는 의견이 나왔고, 지금은 회사 차원에서 전 직원 계정을 지원하고 있습니다. 교육도 함께 진행하고 있고요. 업무 효율도 굉장히 좋아졌습니다.” (주)아리온은 직원들의 의견이 단순히 ‘건의사항’으로 끝나지 않도록 하는 것도 중요하게 생각한다. 의견이 실제 변화로 이어져야 구성원들도 조직에 더 적극적으로 참여하게 된다는 것이다.

“회사에서 가장 경계하는 건 직원들이 ‘말해봐자 안 바뀐다’고 느끼는 상황이에요. 그래서 가능한 직원들 의견을 많이 반영하려고 합니다.



직원이 충분히 회복하고 삶을 유지할 수 있어야, 좋은 아이디어도 회사의 성장도 가능하다

물론 조율은 필요하지만, 조직이 계속 건강하게 성장하려면 구성원들이 함께 회사를 만들어간다는 감각이 중요하다고 생각합니다.”

(주)아리온은 최근 기존의 사명 ‘무지개연구소’를 ‘아리온’으로 변경하면서 새로운 도약을 준비하고 있다. AI 드론·무인기동체 기술 기업으로서의 성장도 중요하지만, 그만큼 ‘사람이 오래 일하고 싶은 회사’를 만드는 일 역시 중요한 목표다. 류윤지 부사장은 마지막으로 이렇게 말했다.

“결국 지속 가능한 성장은 사람에게서 나온다고 생각합니다. 직원이 충분히 회복하고, 삶을 유지할 수 있어야 좋은 아이디어도 나오고 회사도 계속 성장할 수 있으니까요. 저희는 앞으로도 단순한 복지를 넘어, 직원들이 정말 오래 함께 가고 싶은 회사를 만들어가고 싶습니다.”

변화하는 일의 방식에 대응하는 새로운 사회적 기준 「일하는 사람의 권리에 관한 기본법」

플랫폼·프리랜서·특수형태근로 등 일의 방식이 다양해진 시대,
계약의 형태와 관계없이 모든 일하는 사람의 권리를 지키기 위한 새로운 사회적 약속,
「일하는 사람의 권리에 관한 기본법」(이하 ‘일하는 사람 권리 기본법’)을 살펴본다.

자료 고용노동부



플랫폼 앱이 여는 하루, 달라진 노동의 모습

새벽 배송으로 하루를 시작하는 택배 종사자, 여러 기업의 프로젝트를 오가며 일하는 프리랜서 개발자, 누군가의 일상을 돌보는 가사 종사자까지. 이제 노동은 더 이상 하나의 사업장, 하나의 계약안에 서만 이루어지지 않는다. 매일 오가는 거리와 누군가의 집이 일터가 되고, 플랫폼 앱을 켜는 순간 하루의 일이 시작되기도 한다.

이처럼 디지털 전환과 플랫폼 경제의 확산은 노동시장에도 커다란 변화를 가져오고 있다. 국제노동기구(ILO)도 2019년 「ILO 100주년 선언」을 통해 ‘세계의 노동은 기술 혁신 등으로 인한 거대한 전환(transformative change)을 겪고 있다고 진단한 바 있다.

반면 국내의 법과 제도는 이러한 변화를 충분히 반영하지 못하고 있는 것이 사실이다. 기존 법과 제도는 정해진 장소와 시간 안에서 하나의 계약을 통해 일하는 전통적인 노동형태를 중심으로 설계되어 있기 때문이다. 그 결과 특수형태근로종사자, 플랫폼 노동자, 프리랜서 등 새로운 형태의 노동은 제도적 보호의 사각지대에 놓여 있다. 이들이 권리 밖 노동이라 지칭되는 이유다.

왜 지금 「일하는 사람 권리 기본법」인가

대한민국 헌법은 모든 국민의 일할 권리, 행복할 권리, 부당한 차별을 받지 않을 권리 등을 보장하고 있다. 그럼에도 현실에서는 계약 방식이나 종사 형태에 따라 보호 수준에 차이가 발생해왔고, 최근의 노동시장 변화와 맞물려 새로운 사각지대가 발생하고 있다.

이러한 문제 인식 속에서 논의되고 있는 것이 「일하는 사람 권리 기본법」이다. 이 법은 노동시장의 변화와 관계없이 일하는 사람이라면 모두가 기본적인 노동권을 보장받을 수 있도록 하자는 취지에서 출발했다. 「일하는 사람 권리 기본법」은 일하는 사람 누구나 누려야 할 기본 권리를 명문화하고, 이를 실현하기 위한 국가와 사업주의 책무 및 지원 근거를 마련하는 데 의의가 있다. 예측할 수 없는 변화 속에서 모든 일하는 사람에게 필요한 최소한의 질서를 세우기 위한 사회적 약속인 것이다.

현장의 우려와 제도 설계의 과제

한편 「일하는 사람 권리 기본법」을 둘러싼 다양한 우려가 있는 것도 사실이다. 일부에서는 기본법의 실효성에 의문을 제기하기도 하고, 다른 한편에서는 향후 법 시행 과정에서 생길 수 있는 기업이나 소상공인의 부담을 우려하기도 한다. 정부는 이러한 현장의 목소리를 경청하면서, 제도의 실효성과 수용성을 함께 높여나갈 계획이다.

우선 실효성 측면에서는 노동관계법 전반에 대한 모법(母法)으로서의 성격을 가지는 기본법의 입법 취지에 따라, 법 시행 이후 고용·산재보험 및 산업안전보건법 적용 확대 등 후속 법률 개정을 추진해 나갈 예정이다. 아울러, 기본법을 근거로 특수형태근로종사자, 플랫폼 종사자, 프리랜서 등을 대상으로 노동권의 보장을 위한 상담·교육, 미수금 회수 지원, 복지사업 등도 확대 추진할 계획이다. 현장 안착 측면에서는 관계부처와 협력하여 플랫폼 기업, 소상공인 등 현장에서 필요로 하는 사업장 지원 정책도 추진해 나갈 계획이다.

관련 법안들이 아직 국회에 계류 중인 만큼, 기본법을 둘러싼 현장의 의견을 지속적으로 청취하며 현장성 있는 법·제도가 만들어질 수 있도록 국회에서 법안에 대한 심도 있는 논의가 이루어지기를 기대한다.

모든 노동의 가치가 존중받는 사회로

‘일’은 단순한 소득 활동을 넘어 인간이 삶을 영위하고 사회와 관계를 맺도록 하는 가장 본질적인 활동 중 하나다. 그렇기에 사회 구조와 경제 상황, 기술 변화는 언제나 노동의 형태와 방식에 직간접적인 영향을 미쳐 왔다.

그러나 일의 형태가 달라진다고 해서 노동의 가치와 일하는 사람의 존엄까지 달라질 수는 없다. 국제 사회 역시 국제노동기구(ILO)를 중심으로 플랫폼 경제에서의 양질의 일자리, 공정한 계약관계, 최소한의 노동조건 등에 관한 논의를 활발히 진행해 나가고 있으며, 주요 국가들도 변화하는 노동시장에 대응하기 위한 제도 개선에 나서고 있다.

다양한 형태의 노동이 공존하는 시대에, 모든 일하는 사람이 최소한의 권리와 존중 속에서 일할 수 있도록 하는 새로운 제도적 기반 마련은 이제 더 이상 미룰 수 없는 과제가 되고 있다. 대한민국의 「일하는 사람 권리 기본법」이 모든 일하는 사람의 존엄과 행복을 이끄는 전 세계적인 선도사례로 자리 잡을 수 있도록 정부뿐 아니라 모든 사회적 주체들의 노력이 간절하다.

「일하는 사람 권리 기본법안」 주요 내용

목적 및 대상

- 목적: 헌법에 따른 모든 일하는 사람의 권리 보장을 통해 행복하고 인간다운 생활을 향유하도록 함
- 대상: 계약 형식과 관계없이 ‘모든 일하는 사람’ + 일하는 사람으로부터 노무를 제공받는 ‘사업자(플랫폼 사업자 포함)’

일하는 사람의 권리

- 일하는 사람 관련 헌법이 보장하는 권리 구체화
 - 불합리한 차별을 받지 않을 권리
 - 안전·건강하게 일할 권리
 - 공정한 계약체결 및 적정보수를 보장받을 권리
 - 사회보장제도를 향유할 권리
 - 일-개인생활의 조화를 향유할 권리
 - 직업능력개발 관련 교육·훈련을 받을 권리
 - 본인의 일·경력 정보에 관한 권리
 - 단체 결성 및 가입할 권리

분쟁 지원 및 행정조치

- 계약 체결, 보수 지급 관련 분쟁에 대해 노동위원회 내 분쟁조정위원회 신설을 통해 직접 분쟁 조정
- 성희롱·괴롭힘 피해에 대해서는 법률 구제 절차 및 상담·협의 등 지원
- 분쟁조정 신청 등을 이유로 불이익한 조치를 한 경우 과태료 부과

재정사업 및 지원체계

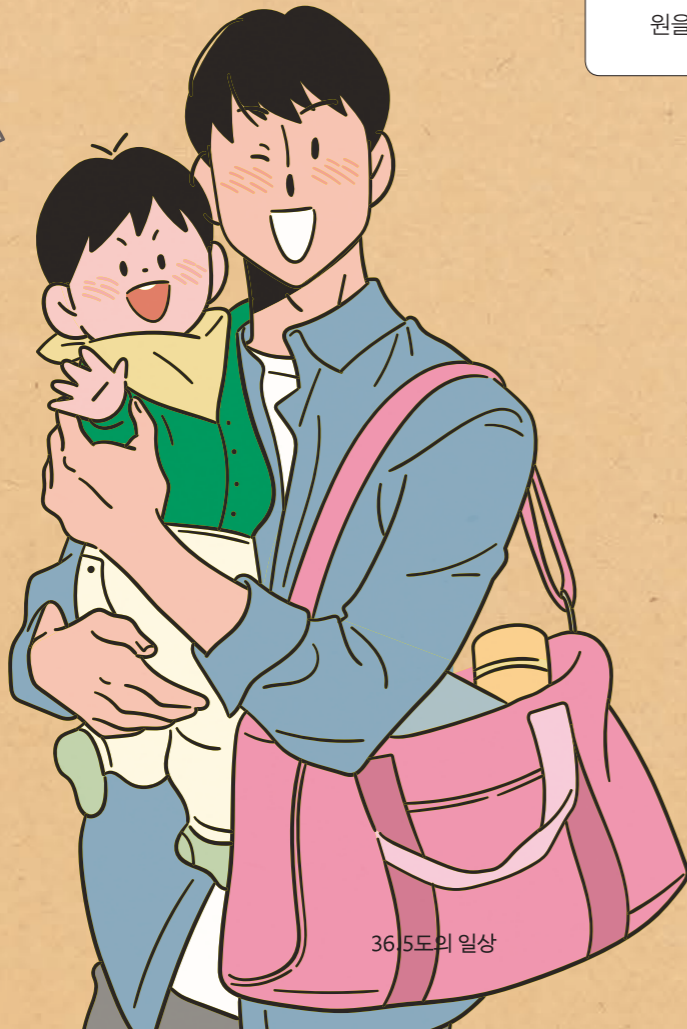
- 경력 관리, 표준계약서 보급 등 일하는 사람의 권리 보장을 위한 재정사업 실시
- 휴게시설 설치, 생계비 대출, 직업 훈련 등 일하는 사람의 복지 증진을 위한 재정사업 실시
- 재단 신설, 공제회 지원 등 기본법의 현장 작동을 위한 지원체계 구축

※ 법안의 세부적인 내용은 추후 국회 논의과정에서 변경될 수 있습니다.

아이 등굣길, 출근 시간을 늦출 수 있을까요?

‘육아기 10시 출근제’는 단순한 근무시간 조정을 넘어, 일하는 부모의 일과 육아를 함께 지탱해주는 든든한 지원군 역할을 한다. 육아기 10시 출근제도에서 자주 묻는 핵심 질문들을 모아 정리했다.

글 편집실



Q 초등학교 1학년 아이가 있는 직장인입니다. ‘육아기 10시 출근제’라는 게 새로 생겼다고 들었는데, 어떤 제도인가요?

A 육아기 10시 출근제는 2026년 1월 1일부터 새롭게 시행된 사업주 지원제도입니다. 만 12세 또는 초등학교 6학년 이하 자녀를 둔 노동자가 자녀 등하교를 함께할 수 있도록 임금 삭감 없이 1일 1시간 근로시간 단축을 허용한 사업주에게 최대 1년, 월 30만 원을 지원합니다.



자세한 내용은 QR을 스캔해 보세요!

Q 회사가 의무적으로 이 제도를 도입해야 하나요? 신청하면 무조건 허용해 주는 건가요?

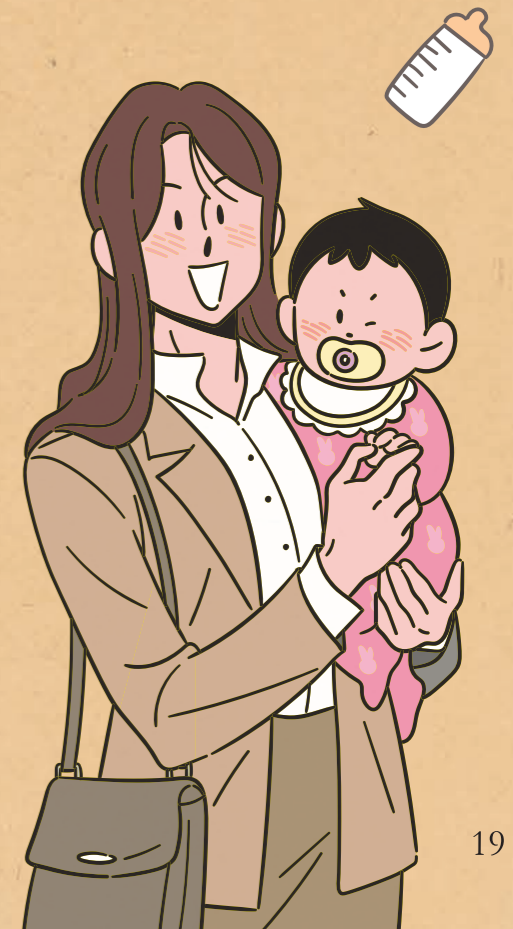
A 사업주에게 법적 의무를 부여하는 제도가 아닙니다. 육아기 10시 출근제는 일·생활 균형 문화를 확산하고 장시간 노동을 개선하기 위해 사업주가 자율적으로 근로시간 단축을 허용하는 경우, 장려금을 지원하는 사업입니다. 자율적으로 단축제도 도입을 결정하면, 근로시간·활용기간 등에 대해 노동자와 사업주가 합의 후 사용 가능합니다. 취업규칙·인사규정 등에 단축제도 도입, 근로계약서 변경, 근태 기록 관리 등의 제출이 필요합니다.

Q 하루 1시간이라고 했는데, 꼭 출근을 1시간 늦게 해야 하나요? 퇴근을 1시간 일찍 하거나, 출퇴근을 30분씩 나눠도 되나요?

A 모두 가능합니다. 제도 명칭은 ‘10시 출근제’이지만, 실제 운영은 출근 1시간 늦추기, 퇴근 1시간 앞당기기, 또는 출퇴근을 각 30분씩 나누어 총 1시간 단축하는 방식 모두 인정됩니다. 핵심 요건은 ‘하루 1시간 근무시간 단축’이며, 기존 주 35~40시간 근무자가 주 30시간 이상~35시간 이하로 단축하면 됩니다. 각 가정의 육아 일정에 맞추어 가장 적합한 방식을 선택하면 됩니다.

Q 아이가 2명이면, 총 2년을 지원받을 수 있나요?

A 지원은 자녀 수가 아니라 ‘노동자 1인당’ 기준으로 산정됩니다. 자녀 수와 상관없이 1명의 노동자에 대해 최대 1년만 지원되며, 워라밸일자리장려금(소정 근로시간 단축)을 활용한 이력이 있다면 그 기간까지 합산하여 1년 한도가 적용됩니다. 다만, 법정 제도인 ‘육아기 근로시간 단축’은 자녀별로 별도 사용이 가능합니다(단, 10시 출근제와 동일 기간 중복 지원은 불가하며, 중복 시 하나만 선택해야 합니다).



막막했던 시간 끝에서 다시 출발선에 서다

고용센터 상담사와 함께 취업의 방향을 찾은 박예랑 씨

낮설고 막막했던 취업 준비의 시간 끝에 박예랑 씨는 새로운 출발선에 섰다.
국민취업지원제도를 통해 김주아 상담사와 함께 취업을 준비한 그는
지금 경남 창원외의 제조업체 (주)동우정공에서 생산관리자로 근무하고 있다.
글 김혜영 사진 김근호

“하나씩 알아가는 게 재미있어요”

취업한 지 한 달 반. 아직은 모든 것이 처음이다. 하지만 박예랑 씨는 요즘 회사에 출근하는 시간이 꽤 즐겁다고 말했다.

“아직까지도 다는 잘 모르겠어요. 그런데 하나씩 알아가는 게 재미있어요”

현재 그는 (주)동우정공에서 릴리프 밸브 생산과 관련된 생산관리 업무를 맡고 있다. 업무 자체도 처음이지만, ‘회사 생활’이라는 경험 자체가 처음에 가까웠다. 올해로 서른. 늦은 나이에 사회생활을 새롭게 시작한다는 부담도 없지 않았다.

“나이가 보면 조금 늦은 시작일 수도 있는데, 그래도 배우는 과정 자체가 재미있다고 느껴져요” 무엇보다 회사 분위기가 마음에 들었다고 했다.

“직원분들도 그렇고 회사 분위기 자체가 되게 좋아요. 시스템도 유연한 느낌이고, 사람들도 잘 대해주시고요. 그래서 적응도 조금 빠르게 하고 있는 것 같아요”

창원고용복지플러스센터 김주아 상담사 역시 현재 회사를 추천했던 이유를 설명했다.

“규모가 아주 큰 회사는 아니지만 업계에서 꾸준히 운영돼 온 기업이었어요. 저는 청년들에게 회사를 추천할 때 단순히 채용 공고만 보지 않거든요. 직원들이 오래 근무하는지, 조직 분위기는 어떤지, 복지는 어떤지까지 같이 봐요.” 특히 김 상담사는 오랜 취업지원 경험을 바탕으로 ‘안정적으로 오래 다닐 수 있는 환경’인지 중요하게 살폈다고 말했다.

“예랑 씨는 이전에 강사 활동도 했고, 안정적인 일도 오래 경험했던 친구였어요. 그래서 무엇보다 안정적으로 꾸준히 일할 수 있는 환경이 중요하다고 생각했죠.”

막막했던 취업 준비, 함께여서 든든했어요

처음부터 취업이 순조로웠던 것은 아니다. 예랑 씨는 이전까지 예체능 관련 활동과 강사 일을 해왔고, 제조업 분야는 2년 전 몇 개월 근무해





본 게 다였고, 취업은 거의 처음이었다. 채용 공고 볼 때마다 벅처럼 느껴지는 순간도 많았다. 그러던 중 인터넷을 통해 국민취업지원제도를 알게 됐다. 하지만 센터를 직접 찾아가는 일 역시 쉽지는 않았다. 그러나 센터에서 처음 만난 김주아 상담사의 인상은 아직도 기억에 남는다고 했다.

“든든해 보였어요. 엄청 꼼꼼하셨거든요.”

김 상담사는 심리적으로 어려움을 겪고 있던 예랑 씨와의 상담을 공개 공간이 아닌 별도의 상담실에서 진행했다. 단순히 취업 정보만 전달하는 방식이 아니라, 청년 한 사람의 이야기를 충분히 듣는 과정이 먼저 필요하다고 생각했기 때문이다.

“청년마다 상황이 정말 다르거든요. 먼저 청년들의 고민과 어려운 상황에 대해 충분히 이야기를 듣는 걸 중요하게 생각해요.”

상담은 일주일에 한 번씩 이어졌다. 상황에 따라 전화 상담도 병행했다. 예랑 씨는 새로운 직업 선택과 자신에게 맞는 회사와 직무에 대한 고민이 많았다.

“예전에 강사 활동을 하면서 생활이 불규칙하다 보니 이제는 좀 더 안정적인 직장을 갖고 싶다는 생각이 컸어요. 그런데 일반 회사나 직무에 대한 정보가 많지 않아서 어떤 일이 저와 잘 맞는지 고민이 많았던 것 같아요.”

고민이 많았던 만큼 그는 하나씩 취업 준비를 이어갔다. 상담사와 진로상담을 하며 적합한 직무 방향을 찾았고, 자격증 자격증을 준비했다. 또 자기소개서 작성법과 면접 준비도 차근차근 배워나갔다.

“이력서 쓰는 법도 사실 잘 몰랐어요. 교육을 듣고 입사지원 컨설팅을 받으면서 ‘아, 이렇게 준비하는 거구나’를 처음 알게 됐죠.”

김 상담사는 창원 지역 제조업 특성과 예랑 씨의 성향을 함께 고려해 방향을 잡아갔다.

“처음에는 예랑씨가 취업시장 정보 자체를 거의 몰랐어요. 그래서 관내에 어떤 업종의 회사가 있고 어떤 회사가 안정적인지, 어떤 직무가 본인에게 잘 맞고 적합할지 다양한 검사 도구를 활용하며 계속 함께 이야기했죠.”

결정적인 기회는 고용센터 채용행사였다. 김 상담사는 (주)동우정공 인사 담당자와 직접 소통해 예랑 씨에게 행사 참여를 권유했고, 평소 관심 있던 생산관리직 면접 기회에 맞춰 지원 준비를 도왔다. 이력서와 자기소개서도 직무에 맞게 새로 다듬어, 처음으로 완성도 있는 입사지원서를 작성할 수 있도록 지도했다.

예랑 씨는 이러한 과정들을 지나며, 처음보다 조금씩 생각이 달라졌다고 말했다.

“부족한 것만 계속 생각하면 기회를 놓치게 되더라고요. 안 하면 바뀌는 게 없으니까요. 실패를 해야 또 배우는 거고요.”

김 상담사 역시 그 변화를 느꼈다고 했다.

“처음에는 구직활동 자체를 주저했지만, 준비하면서 ‘한번 해보겠다’는 의지가 보였어요. 저는 그 변화가 가장 기억에 남아요.”

“부러지지 않고 오래 가고 싶어요”

예랑 씨는 앞으로의 목표를 묻자 잠시 고민한 뒤 이렇게 말했다.

“부러지지 않는 게 목표예요.”

힘든 순간이 와도 무너지지 않고, 유연하게 오래 가는 사람이 되고 싶다는 의미였다.

“너무 베테기만 하기보다는 힘들 땐 잠깐 쉬고, 다시 힘내서 오래 가고 싶어요.”

김 상담사는 그 말을 듣고 공감을 하며 고개를 끄덕였다.

“예랑 씨는 힘든 상황이 와도 다시 받아들이고 가보려는 마음이 있는 친구예요. 저는 그게 정

말 중요한 힘이라고 생각해요.”

그래서 지금도 그는 예랑 씨에게 “혼자 고민하지 말라”는 말을 자주 한다.

“취업은 끝이 아니라 시작이거든요. 회사 안에서 적응하고 사람들과 관계를 만들어가는 게 무엇보다 중요해요. 힘든 일이 생기면 혼자 끙끙 앓지 말고 편하게 이야기했으면 좋겠어요.”

예랑 씨 역시 취업을 고민하는 청년들에게 꼭 전하고 싶은 말이 있다고 했다.

“처음에는 누구나 서툴고 미숙한 게 당연한 것 같아요. 그런데 겁먹고 안 움직이면 결국 바뀌는 게 없더라고요. 일단 어떤 것이든 시작해보고, 그다음에 생각해 봐도 늦지 않다고 말해주고 싶어요.”

“취업은 혼자 하는 싸움이 아니라, 함께 만들어가는 과정이었어요. 곁에서 같이 봐주는 사람이 있어서 끝까지 갈 수 있었습니다.”



신규 노동감독관, 현장으로 향하는 첫걸음 땀의 가치를 아는 감독관이 되어주세요

새내기 감독관의 첫 발걸음이 시작됐다. 김영훈 고용노동부 장관은 5월 7일과 8일, 이틀에 걸쳐 신규 감독관 전원을 만나 현장으로 나아가는 첫걸음을 함께 다졌다.

글 송승이



2026. 5. 7. 신규 노동감독관과의 대화



“노동 현장 최일선에서 국민과 직접 소통하는 노동감독관의
열정과 노력이, 우리 고용노동부의 심장 박동입니다.”

신규 직원, 현장형 감독관으로 거듭난다

고용노동부는 5월 7일과 8일과 양일간 신규 임용된 직원들과 대화의 시간을 가졌다. 이번에 임용된 490명은 노동 분야 210명과 산업안전 분야 280명으로 구성되어 있다. 고용노동부가 추진 중인 ‘노동감독관 대규모 확충 계획’의 결실이다. 정부는 2028년까지 중앙·지방의 노동감독관 인력을 기존 3천 명 규모에서 8천 명까지 단계적으로 확대한다는 청사진을 그리고 있으며, 그 일환으로 7급 수시공채를 통해 이번 490명을 선발했다. 이들은 지난 5월 4일부터 약 3개월에 걸친 직무교육에 돌입했다. 노동감독관은 기본학교 4주(기초소양·근로기준법)와 수사학교 8주(형사소송법·실무 실습)로 이어지는 12주 과정을, 산업안전감독관은 기초소양·법령입문·감독

학교·수사학교·보수학교·중대재해처벌법 수사 등 11주 과정을 밟는다. 특히, 단순 이론 수업이 아닌 실전형 교육으로 전면 개편된 것이 특징이다. 올해부터는 전태일기념관 견학 일정도 정규 과정에 포함되어 노동감독관으로서의 사명감을 함께 새기도록 했다.

공정하고 신속하게, 그리고 따뜻하게

5월 7일 서울대학교 시흥캠퍼스 강당에 김영훈 장관이 들어섰다. ‘신규 감독관과 함께 만드는 우리 고용노동부’를 주제로 한 특강의 시작이었다. 장관은 예비 감독관들에게 세 가지 자세를 당부했다. “노동 현장 최일선에서 국민과 직접 소통하는 노동감독관의 열정과 노력이 우리 고용노동부의 심장 박동입니다. 일하는 사람의 기본적인

권리를 보호하고, 노동자의 소중한 생명과 안전을 지키기 위해 공정하고 신속한 법 집행과 일하는 사람들의 땀의 가치에 공감하는 자세로 최선을 다해 주십시오.”

김 장관은 또한 “여러분이 노동감독관으로서 자부심을 갖고 업무에 몰입할 수 있도록 직무 교육, 인사제도, 근무 환경을 대폭 개선해 나가겠습니다”며 감독관들이 자긍심을 갖고 업무에 몰입할 수 있는 환경을 만들겠다고 약속했다. 실제로 고용노동부는 ‘일잘러 조직문화’ 형성을 위해 베테랑 감독관들로 구성된 「감독역량강화TF」를 통한 직무교육 과정 전면 개편하고, 연공서열이 아닌 역량·성과 중심의 특별승진(7급→6급, 6급→5급)을 확대하고, ‘불필요한 일 줄이기 프로젝트’와 포상 제도 전면 개편을 추진 중이다.

일하는 사람들의 땀과 마음을 읽어내는 사람

다음 날인 5월 8일, 장관의 발걸음은 충남 천안 재능교육연수원으로 이어졌다. 산업안전 분야 신규 감독관 280명이 있는 자리였다. 산업현장의 안전을 책임질 신규 감독관들에게 장관은 진심을 담아 메시지를 전했다. 중대재해가 끊이지 않는 현실 속에서, 산업안전감독관 한 사람 한 사람의 어깨에 노동자의 생명이 달려 있음을 강조했다. 7월 말 현장 배치를 앞둔 만큼, 교육 동안 실무 역량을 최대한 끌어올려 달라는 당부도 잊지 않았다.

장관과의 대화 후 한 예비 감독관은 “단순히 법을 집행하는 사람이 아니라, 일터에서 일하는 사람들의 땀과 마음을 읽어내는 사람이 되

노동의 가치



2026. 5. 8. 신규 산업안전감독관과의 대화

고용노동부가 여러분의 새로운 시작을 응원합니다.

일자: 2026. 5. 8.(금) 고용노동부



2026. 5. 8. 신규 산업안전감독관과의 대화

“공정하고 신속한 법 집행, 그리고 땀의 가치에 공감하는 자세로 최선을 다해 주십시오.”

어야 한다는 말씀이 가장 깊이 와닿았다”고 소회를 전했다. 또 다른 예비 감독관은 “교육이 끝나고 일선 관서에 배치되면, 오늘 강당에서 다짐한 마음을 한순간도 잊지 않겠다”며 결의를 다졌다.

현장의 버팀목으로, 노동자의 곁에 서다

오는 7월 말이면 예비 감독관들은 전국 지방관서로 흩어져 본격적인 감독 업무를 시작한다. 이들이 마주할 현장은 결코 녹록지 않다. 임금 체불, 부당 해고, 산업재해, 중대재해처벌법

수사에 이르기까지 감독관의 손길을 기다리는 일이 산적해 있다. 그러나 3개월간 땀과 긴장을 함께 나눈 동기들이 곁에 있고, 현장을 끝까지 뒷받침하겠다는 고용노동부의 의지도 든든한 힘이 된다.

이번에 임용된 노동감독관과 산업안전감독관들은 한목소리로 각오를 밝혔다. 임금 체불로 잠 못 이루는 노동자 곁에, 위험한 작업환경 앞에 가장 먼저 서겠다고. 권리를 빼앗긴 곳에서는 노동감독관이, 안전이 무너진 현장에서는 산업안전감독관이 버팀목이 되겠다고.

5월 별 아래 새긴 그 다짐이, 전국 곳곳의 일터에서 하나씩 현실이 되어가기를 기대한다.

사람을 잇고 지역을 움직인다

'2025 고용서비스상 우수부서' 부산북부고용복지플러스센터

좋은 고용서비스는 제도를 전달하는 데서 멈추지 않는다. 지역의 현실을 정확히 읽고, 사람의 사정을 세심하게 살피며, 필요한 기관과 자원을 제때 연결할 때 비로소 힘을 발휘한다. 부산북부고용복지플러스센터(이하 부산북부고용센터)는 그 점을 누구보다 분명하게 보여준 곳이다. 2025년 고용서비스상 우수부서 수상은 그 결실 가운데 하나일 뿐이다. 이들이 지역 안에서 쌓아 올린 협업의 구조와 현장 중심의 실천은 이미 부산 북부권 고용서비스의 방향을 바꾸고 있다.

글 차유미 사진 오충근

지역의 문제를 정면으로 읽고, 해법을 현장에서 찾다

부산북부고용센터가 마주한 지역의 고용 현실은 결코 단순하지 않았다. 강서구를 중심으로 산업단지가 밀집해 있고 제조업 비중도 높은 편이지만, 현장에서는 오랜 기간 만성적인 구인난이 이어졌다. 조선·자동차 등 기계 부품 업종의 인력 수요는 꾸준한데, 산업단지가 주거지와 멀리 떨어져 있어 접근성이 낮고 청년층의 수도권 유출까지 겹치면서 기업들은 적합한 인력을 찾는 데 큰 어려움을 겪어야 했다. 부산북부고용센터는 이를 단순한 인력 매칭으로 보지 않았다. 지역 산업 구조와 생활 여건, 청년의 인식, 기업의 채용 환경이 한데 얽힌 복합적인 문제로 받아들였다. 그래서 해법도 현장에서 시작됐다. 부산조선해양기자재 공업협동조합 등 지역 산업단지와 함께 수요 조사와 사업설명회를 진행하며 기업의 목소리

를 먼저 듣고, 지역과 산업의 특성에 맞는 양질의 일자리를 발굴하는 데 힘을 모았다. 문제를 책상 위에서만 다루지 않고 산업단지와 기업 현장으로 들어가 답을 찾았다는 점에서, 부산북부고용센터의 출발은 처음부터 남달랐다.

북부넷브릿지, 흠어진 지원을 하나의 길로 잇다

이 같은 문제의식 위에서 탄생한 것이 바로 북부넷브릿지다. 부산북부고용센터는 지역의 고용 현안을 풀기 위해서는 한 기관의 힘만으로는 부족하다고 판단했고, 지방자치단체와 대학, 특성화고, 훈련기관, 산업인력공단, 민간위탁기관 등 25개 유관기관을 하나의 네트워크로 묶어냈다. 중요한 것은 단순히 참여 기관의 수가 아니라, 서로를 연결하는 방식이었다. 오프라인 간담회로 각 기관의 역할을 조율하고, 온라인 소통망을 통해 사업 일정과 지원 가능

부산북부 고용복지 플러스 센터



서비스를 실시간으로 공유하면서 기관별로 흩어져 있던 고용서비스를 하나의 흐름으로 엮어냈다. 여기에 지역 우수기업과 지청 내 각과 직원들까지 함께하는 통합 워크숍을 열어 우수사례를 나누고 협업 방안을 모색하면서, 북부넷브릿지는 형식적인 협의체가 아니라 실제로 움직이는 지원체계로 자리 잡았다. 구직자는 자신에게 필요한 서비스를 더 빠르고 정확하게 안내받을 수 있었고, 기업은 필요한 지원을 더 적시에 연결받을 수 있게 됐다. 권경숙 소장은 “센터의 기능만으로는 부족했습니다. 지역 취업지원 유관기관이 모두 참여하는 네트워크를 구축하고 서비스 연계를 추진하는 것이 급선무라고 판단했습니다”라고 말했다. 행정의 경계를 낮추고 지역의 자원을 촘촘히 있는 일, 부산북부고용센터는 그 과정을 통해 고용서비스의 언어 자체를 바꾸고 있었다.

우수한 성과의 배경에는 '함께 일하는 문화'가 있었다
 부산북부고용센터의 강점은 화려한 수상 실적만으로는 다 설명되지 않는다. 물론 2025년 고용서비스상 우수부서 수상은 상징적이다. 여기에 더해 구직자 및 기업 도약보장패키지 공모전에서 대상과 우수상을 받았고, 일자리 수요데이에서도 최우수기관으로 선정되며 고용서비스 전반에서 고른 성과를 보여줬다. 그러나 더 주목할 대목은 그 성과가 만들어진 방식이다. 센터 내부에서는 팀과 팀 사이의 벽을 낮추고, 각자 맡은 업무를 넘어 서로의 과제를 함께 풀어내는 협업 문화가 자연스럽게 자리 잡았다. 취업지원총괄팀 전승례 팀장은 “센터 직원들이 함께해서 이루어내야겠다는 열정이 있었습니다. 구성원 한 사람 한 사람이 모두 자기 자리에서 최선을 다해줬고, 팀 간 상호 협



북부넷브릿지는 하나의 사업명이 아니라, 지역이 필요한 순간에 사람과 기관, 정책과 현장을 연결하는 부산북부고용센터의 일하는 방식이다

업을 통해 센터 전체가 하나가 되고 있다는 것을 느낄 수 있었습니다”라고 말했다. 이러한 협업은 센터 내부에만 머물지 않았다. 지청 내 노동 감독부서와 산업안전 부서와도 월별 일정과 행사 정보를 공유하고, 업무별 연계와 통합 컨설팅을 추진하면서 보다 입체적인 원스톱 서비스를 만들어냈다. 그 결과 현장에서는 부서 간 칸막이보다 문제 해결의 속도와 완성도가 더 크게 체감되기 시작했고, 기업과 구직자가 느끼는 서비스의 밀도 역시 한층 높아졌다.

청년과 기업, 그리고 지역의 내일을 함께 설계하다

부산북부고용센터가 더욱 돋보이는 이유는 현재의 성과에 머물지 않고 지역의 다음 장면까지 준비하고 있다는 데 있다. 이들은 청년고용

정책 홍보 서포터즈를 운영하며 청년을 단순한 정책 수혜자가 아니라 지역 고용정책의 적극적인 참여자로 세웠고, 대학일자리센터와의 협업을 통해 디지털 콘텐츠와 캠페인, 경진대회 같은 청년 친화적 방식으로 정책의 체감도를 높였다. 동시에 부산권 해양산업 특화 고용센터 컨소시엄에도 참여하며 조선업, 보관·창고업, 운송서비스업, 해운·항만 물류 관련 서비스업 등 지역 특화산업에 대한 지원 기반을 넓혀가고 있다. 결국 북부넷브릿지는 하나의 사업명이 아니라, 지역이 필요한 순간에 사람과 기관, 정책과 현장을 연결하는 부산북부고용센터의 일하는 방식이라 할 만하다. 한 지역의 고용 문제를 풀어나가는 일은 결국 사람을 이해하고, 기관을 움직이며, 신뢰를 쌓아 가는 과정이라는 사실을 이들은 묵묵히 증명해 왔다. 부산북부고용센터의 우수함은 상을 받은 부서라는 사실에만 있지 않다. 지역의 어려움을 외면하지 않고 사람을 중심에 두며, 함께 해결하는 길을 꾸준히 넓혀 왔다는 데 있다. 따뜻한 행정이 현장을 어떻게 바꾸는지, 그 가장 살아 있는 답이 지금 부산 북부에서 쓰이고 있다.



평등은 ‘배려’가 아니라 ‘의무’다

각국의 성평등 고용 정책

우리나라는 OECD 성별임금격차가 29.3% (2023년 기준)로 가장 높은 수준이다. 반면 지구촌 곳곳에서는 법·제도의 힘으로 격차를 실질적으로 좁힌 나라들이 늘고 있다. 정책 방식은 달라도, 공통된 방향은 하나다. 기업과 남성에게 의무를 부과하는 것.

자료출처 한국보건사회연구원, 한국노동연구원, BBC, 한겨레, KBS 등



아이슬란드, 기업이 직접 동일임금을 증명하라

아이슬란드는 세계경제포럼(WEF) 성격차지수에서 15년 연속 1위를 기록하고 있다. 그 핵심에는 2018년 1월 시행된 동일임금 인증제(Equal Pay Certification)가 있다. 상시 노동자 25인 이상 사업장은 정부가 개발한 표준(IST 85)에 따라, 동일가치노동에 대해 성별 임금 차이가 없다는 사실을 외부 인증기관을 통해 사용자가 직접 증명해야 한다. 인증은 3년마다 갱신해야 하며, 미취득 사업장에는 벌금이 부과된다. 공공기관과 민간기업 모두에 동일하게 적용된다는 점에서 세계 최초의 구속력 있는 모델로 평가받는다. 아이슬란드의 성별임금격차는 현재 약 9%로, OECD 평균(약 12%)을 밑돈다. 법 시행 전 성별 임금격차가 약 14~16%에 달했던 것과 비교하면 뚜렷한 개선이다. UN 인권 전문가들은 이 법을 두고 기업이 여성의 인권을 존중하도록 국가가 혁신적 도구를 활용한 사례라고 평가했다.

노르웨이, 이사회에 여성 40% 미달이면 회사 해산

노르웨이는 민간기업의 의사결정 구조 자체를 법으로 바꿨다. 2003년 입법된 이사회 여성 할당제는 상장기업 이사회 의 최소 40%를 여성으로 구성하도록 의무화했고, 2008년 전면 시행됐다. 가장 인상적인 부분은 제재 수위다. 기한 내 미준수 기업에 대해 강제 해산을 명령할 수 있다. 그 결과, 2002년 5%에 불과했던 상장기업 여성 이사 비율은 2008년 40%를 넘어섰다. 프랑스, 독일, 이탈리아, 스페인, 벨기에 등 유럽 다수 국가가 이 모델을 뒤따랐고, EU는 2026년부터 대형 상장사에 비슷한 기준을 의무화하는 지침을 발표시켰다.

노르웨이 정부는 여기서 멈추지 않았다. 2023년 6월, 중견 민간기업까지 40% 할당제를 단계적으로 확대하는 법안을 발표했다. 정부는 민간기업 이사회 의 여성 대표성 개선 속도가 너무 느리다는 것을 이유로 들었다.

일본, 가산점이 부여되는 인증제도

일본의 접근법은 앞서 다른 나라와 조금 다르다. 강제 할당 대신 정보 공개 의무화와 인증 인센티브를 결합한 연성 규제(soft law) 방식이다.

2016년 시행된 여성활약추진법에 따라 상시 고용 101인 이상 사업장은 여성 채용률, 관리직 비율, 근속연수 남녀 격차 등을 수치로 공표해야 한다. 우수 기업에는 ‘에루보시(えるぼし)’ 인증이 수여되며, 공공 조달 입찰에서 가산점과 금융 혜택을 받는다. 2025년에는 여성 건강 지원 프로그램을 갖춘 기업에 부여하는 ‘에루보시 플러스’ 제도도 신설됐다.

그러나 법 시행 10년이 지난 현재, OECD 데이터 기준 일본의 성별임금격차는 약 22%로 OECD 평균(약 12%)의 두 배에 달한다. WEF의 2024년 성격차지수에서 일본은 146개국 중 118위다. 이런 점에서 강제력이 약한 정책의 한계를 보여준다는 지적도 있다.



스웨덴, 아버지가 안 쓰면 사라지는 육아휴직

채용·승진 단계에서 여성 차별이 사라지지 않는 이유를 스웨덴은 다르게 진단했다. 남성이 가사·돌봄을 함께 분담하지 않기 때문이라고 봤다. 스웨덴의 부모는 자녀 1명당 총 480일의 유급 부모육아휴직을 나눠 쓸 수 있다. 이 중 각 부모에게 90일씩은 양도가 불가능하다. 다른 쪽 부모에게 넘기지 못하고 쓰지 않으면 그대로 소멸하는 구조, 이른바 ‘아빠의 달(Pappamånad)’ 제도다. 1995년 30일로 시작된 부모별 비이전 할당은 2002년 60일, 2016년 90일로 꾸준히 늘었다. 도입 이전에는 부모휴직을 쓰는 아버지 비율이 전체의 44%에 그쳤지만, 제도 도입 직후 77%로 급등했다. OECD는 스웨덴과 아이슬란드에서 아빠 할당제 도입 후 남성의 부모휴직 사용 일수가 두 배로 늘었다고 분석했다. 현재 스웨덴에서는 10명 중 9명의 아버지가 부모휴직을 사용한다.

기업 입장에서 ‘남성도 여차피 수개월은 자리를 비운다’는 전제가 생기면, 출산을 이유로 여성을 채용·승진에서 불이익 주는 인센티브 자체가 줄어들 것이라는 것이 이 정책의 구조적 효과다.

1

고용노동부, 플라스틱·섬유업계 고용위기 대응 지원 강화

고용노동부는 5월 21일 플라스틱·섬유업계와 비상고용노동상황점검회의를 열고 중동전쟁 장기화에 따른 고용 영향을 점검했다. 업계는 원자재 가격 급등과 수출 감소, 물류비 상승 등으로 경영 부담이 커지고 있으며 고용 감소도 이어지고 있다고 호소했다. 정부는 고용유지지원금 요건 완화와 특별고용지원업종 지정 검토, 청년 채용 지원 확대 등 대응책을 추진하기로 했다. 권창준 고용노동부 차관은 “작은 위기 징후도 선제적으로 포착해 고용 불안이 확산되기 전에 면밀히 대응하겠다”라고 밝혔다.



2

산업전환 고용안정 기본계획 의견수렴

고용노동부는 5월 15일 서울비즈니스센터에서 노·사·청년·전문가 등이 참석한 가운데 산업전환 고용안정 기본계획 관련 의견수렴 회의를 개최했다. 한국노총·민주노총·경총·대한상의·중기중앙회와 청년단체가 참여해 산업전환에 따른 일자리 대응 방안을 논의했다. 고용노동부는 지난해 11월부터 전문가 포럼을 운영하며 일자리 전망, 고용안전망, 직업훈련, 기업지원 등 정책과제를 구체화해 왔다. 정부는 이번 논의 결과를 바탕으로 추가 의견수렴과 관계부처 협의를 거쳐 오는 6월 산업전환 고용안정 기본계획을 발표할 예정이다.



3

정부·배달플랫폼, 배달종사자 안전 강화 협약 체결

고용노동부는 5월 15일 서울지방고용노동청에서 배달플랫폼 기업 8곳과 국토교통부·경찰청이 참여한 가운데 배달 종사자 보호 강화를 위한 협약을 체결했다. 이번 협약은 음식 배달을 넘어 소화물 배달 종사자 전체로 보호 범위를 확대하고, 폭염·한파 대응을 위한 쉼터 확충과 생수·냉난방용품 지원, 무리한 배달을 유발하지 않는 플랫폼 운영 등을 담았다. 김영훈 고용노동부 장관은 “정부와 기업이 함께 협력해 배달 종사자가 건강하고 안전하게 일할 수 있는 환경을 만들어 가겠다”라고 밝혔다.



4

재취업지원서비스 제도 개편 추진

고용노동부는 5월 14일 서울 마포구 (주)디에이치엘코리아에서 현장간담회를 열고 중장년 재취업 지원 강화를 위한 재취업지원서비스 제도 개편 방안을 발표했다. 간담회에는 기업 인사담당자와 중장년 재직자, 전문가 등이 참석해 제도 개선 방향과 현장 의견을 논의했다. 현행 제도는 1,000인 이상 기업에만 적용돼 중견·중소기업은 제외되고 참여율과 공공고용서비스 연계가 부족하다는 지적을 받아왔다. 디에이치엘코리아는 재무설계·직업훈련 지원 등 적극적인 재취업 프로그램 운영 사례를 공유했다.



5

포괄임금 오남용 릴레이 감독 착수

고용노동부는 포괄임금제를 악용한 '공짜노동' 근절을 위해 5월 14일부터 연말까지 산업단지를 대상으로 권역별 릴레이 감독에 착수한다. 감독은 익명신고센터 제보와 법 위반 의심 사업장을 중심으로 매달 권역별로 진행되며, 첫 대상은 구로·가산디지털단지다. 정부는 강압적 야근, 장시간 노동, 출퇴근 기록 조작 등 사례를 집중 점검하고 이동형 홍보버스와 블라인드 앱 배너 등을 통해 익명신고센터 홍보도 강화한다. 김영훈 장관은 "청년과 취약계층의 노동 가치를 훼손하는 공짜노동을 끝까지 추적해 엄단하겠다"라고 밝혔다.



6

폭염 대비 노동자 건강보호 대책 시행

고용노동부는 여름철 폭염을 '기후 재난'으로 보고 5월 15일부터 9월 30일까지 폭염 대비 노동자 건강보호 대책을 시행한다. 정부는 체감온도 33°C 이상 시 2시간마다 20분 이상 휴식 부여 등 법정 보호조치 이행 여부를 집중 점검하고, 폭염 취약사업장 1,000곳에 대한 불시 감독에 나선다. 또 폭염 단계별 작업중지 권고를 강화하고 건설·물류·조선업 등 취약 업종별 맞춤형 관리도 추진한다. 김영훈 장관은 "폭염은 노동자의 생명과 직결되는 만큼 '2시간마다 20분 휴식'과 '38°C 이상 옥외작업 중지' 원칙이 철저히 지켜지도록 하겠다"라고 밝혔다.



7

청년뉴딜·직접일자리 추진 강화

정부는 5월 13일 관계부처 합동 일자리전담반 회의를 열고 4월 고용동향과 청년뉴딜 추진 상황 등을 점검했다. 4월 취업자 수는 전년 대비 7만4천 명 증가했지만 증가 폭은 둔화됐고, 건설·제조업 감소와 내수 위축 영향으로 서비스업 고용 증가세도 축소됐다. 정부는 청년·고령층 등 취약계층 지원 강화를 위해 K-뉴딜 아카데미와 청년도약 부트캠프 등 청년뉴딜 사업을 본격 추진하고, 직접일자리 사업도 확대할 계획이다. 권창준 고용노동부 차관은 "AI 확산과 산업전환에 대응해 산업전환 고용안정 기본계획을 상반기 중 마련하겠다"라고 밝혔다.



8

노사관계 현안 점검을 위한 전국 기관장 회의 개최

고용노동부는 5월 7일 전국 기관장 회의를 열고 삼성전자 파업 예고에 따른 노사관계 현안과 개정 노조법 2·3조의 현장 안착 방안을 논의했다. 김영훈 장관은 삼성전자 노동자들의 헌신과 정당한 권리를 존중한다면서도 협력업체와 지역사회의 기여 역시 중요하다고 강조하며 노사 간 진정성 있는 대화를 촉구했다. 회의에서는 삼성전자 등 주요 사업장의 교섭 상황과 지방관서의 지원 활동을 점검하고, 개정 노조법 시행 이후 원청 대상 교섭 요구와 현장 적용 상황도 함께 논의했다. 고용노동부는 노사 간 자율적 대화를 지속 지원할 계획이다.



구슬땀 어린 노력으로 정직하게 제 몫을 해낸 보람이 진정한 노동의 가치

청년 도배사·작가 배윤슬 씨

공들인 손길로 새로운 벽지를 엮는다. 풀 먹인 자리마다 부드럽게 쓸어
재차 가다듬으면 삭막했던 벽이 마치 갓 세안한 얼굴인 양 맑고 환해진다.
이른 나이에 건설 현장에서 작업하기 시작해 어느새 활동 7년 차인 청년 도배사이자
작가 배윤슬 씨가 구슬땀 어린 노동에서 가치와 보람을 찾을 수 있었던 이유다.

글 오민영 사진 오충근

활동 7년 차에 비로소 깊이 들여다보기 시작한 도배라는 업(業)

우리나라에 도배사가 한둘이 아니라지만, '청
년 도배사'라고 하면 자연스럽게 그를 떠올리기
마련이다. 바로 지난 2021년 tvN 예능 프로그
램 <유 퀴즈 온 더 블록>에 출연해 널리 주목
받은 배윤슬 씨다. 당시 활동 2년 차였던 윤슬
씨가 화제를 모은 배경에는 연세대학교 졸업
이라는 학력뿐 아니라 이른 나이에 과감히 기
술직을 선택한 시도가 있었다.

그로부터 5년이 지난 현재, 역량은 더욱 강화
했고 활약 중인 범위는 한층 넓어졌다. 아파트
신축 현장에서 동반장을 맡아 수백 세대의 마
감을 책임지면서 내공이 깊어진 데다 2025년
5월엔 개인사업자 등록까지 마친, 어엿한 대표
로 거듭났다.

“초창기엔 기술자로서 바로 서기 위한 과정에

몰두했다면 지금은 도배라는 업(業) 자체를 깊
이 있게 들여다보고자 해요. 함께하는 도배사
간 상호작용이나 분위기, 거래 업체와의 관계
등을 고민하며 주위를 살필 정도로 성장한 셈
이에요.(웃음)”

20~30대 직원 6명과 한 팀으로 서울·경기 지
역 현장을 누빈다고 전한 윤슬 씨는 언제나 정
직과 성실성이 최우선이다. 기술과 수익 측면
에서 더 뛰어난 업체가 있겠지만, 모든 절차에
있어서 항상 올바르게, 제대로 작업하려 한다
는 자부심이 자못 아름답다.

SNS로 공유한 청년 도배사의 일상이 자아낸 공감대

사실 윤슬 씨를 알린 매체는 TV나 라디오와
같은 방송보다도 SNS가 먼저였다. 기존에 해
오던 사회복지사를 그만두고 2019년 10월 도





자신의 길을 단단히 걸어가는 한 청년의 뒷모습이, 같은 시대를 살아가는 또 다른 청년들에게 다정한 용기가 된다

배사라는 직업에 처음 도전했을 땐, 도무지 참고할 수 있는 콘텐츠가 없어 백지와 같은 상태로 무작정 뛰어들었다.

“한마디로 전혀 모르는 채 신축 아파트 건설 현장에 들어섰는데 제겐 신세계더라고요.(웃음) 이전엔 접해보지 못한 현장이 그저 신기해서 인스타그램에 일기처럼 일상을 올렸어요. 작업 시 옷차림부터 일당, 오늘 해낸 작업 등을 솔직하게 기록하던 중에 다소 호응이 뒤따라 출판사에서 출판 제의까지 왔죠.”

솔직 담백하게 공개한 일상은 2021년 저서 <청년 도배사 이야기>로 세상에 나왔다. 동시에, 그를 중심으로 누구나 선망하는 직업이 아닌 진정으로 하고 싶은 일을 찾자 하는 청년 세대의 공감대가 형성했다. 그리고, 5년이 지난 오늘날 도배사를 비롯한 기술직에 관한 사회적 시각과 가치관은 과거와는 상당히 달라졌다. 이러한 변화에 관해 윤슬 씨는 겸허한 태도를 견지한다.

“제가 어떤 영향을 주었다기보다는 세상이 신속하게 바뀌면서 다양한 분야가 새로이 주목 받거나 사라지는 가운데 평생 직업은 없다는 인식이 공감을 얻었다고 생각해요. 저와 같이 일하는 팀엔 나이 차이가 10살이나 나는 어린 친구가 있는데 무슨 작업이든 열심히 하는 열정에 오히려 제가 신선한 자극을 많이 받아요. 더 잘해야겠다는 열의를 북돋우기도 하고요.”

체력 못지않게 중요한 요소는 흔들리지 않는 각오

그런데 수많은 직업 중 어째서 도배사였을까. 한곳에 머무르기보다는 여러 현장에서 기술을 펼치고 싶었다고 밝힌 윤슬 씨는 인테리어 현장직에 관심이 있었다고 한다. 해당 영역의 주요 업종인 목공, 페인트, 도배, 필름 등을 고심하다가 상대적으로 기운이 부치거나 작업 건수가 별로 없는 분야는 제외하다 보니 도배로 정했다는 후문이다. 이사하면 도배는 새로 해야 하기에 일거리 또한 적지 않다는 데 용기를 얻을 수 있었다고 덧붙이는 그의 입가에 밝은 미소가 떠오른다.

물론 현장 기술직인 만큼 작업은 고되다. 그런데 또 다른 난관이 있으니, 어떤 상황에서도 흔들리지 않을 각오가 필수다. 다른 직업 역시 마찬가지겠지만, 도배사를 하고 싶다면 반드시 고민해야 할 사항이다.

“처음 배우는 시기엔 현장에서 나오는 폐기물 수거부터 해야 하죠. 벽지 붙이고 잘 메우는 등의 기술은 시간이 지나면서 서서히 익혀나갑니다. 그러나 계속해서 청소만 하다 보면 지치는데 보수가 의외로 적고 ‘대체 여기서 뭐 하고 있나?’ 싶은 회의감이 들 수 있어요.”
분명한 다짐이 있어서라기보다는 단지 현실에서 벗어나기 위해 기술직을 고려하는 청년층에게 그의 가감 없는 조언은 비록 맛이 쓸지라도 더없이 좋은 약이라 할 수 있다. 조언을 듣고 일어난 청년 가운데 윤슬 씨와 함께 일하며 서로 지지해 주는 도배사로 성장한 사례 또한 있기에 더욱 그렇다.

역량과 노하우를 널리 나누고 싶은 진심

베테랑 도배사이자 작가이면서 청년을 위한 강연에도 나서고 있는 배운슬 씨의 활동 범주는 나날이 확장하고 있다. 도배사로서 현장에서 보내는 시간은 보람을 느끼는 데서 나아가



노동의 가치를 체감할 수 있는 기회이다. 열심히 일한 만큼 자신의 생계가 문제없이 이어질 수 있도록 뒷받침하는 근간이면서, 나아가 사회에 제공하는 값진 근로이기도 하다.

“단지 도배뿐 아니라 사업과 강의, 집필 등이다 매한가지예요. 어디선가 필요로 해서 제게 시간과 비용을 들였다면 가진 역량 안에서 가장 좋은 성과를 내야 마땅하잖아요. 그렇기에 언제나 초심으로 한결같이 진정성을 담아 활동하고자 합니다.”

앞으로의 계획을 묻자, 윤슬 씨는 삶에 있어 목표가 늘 원하는 대로 이뤄지진 않은 듯하다며 웃음 짓는다. 사회복지사에서 도배사로 업을 전환하던 시기나 사업을 시작할 때 역시 그랬다. 다만 나름의 명확한 열의는 있다.

“도배를 평생 할지는 모르지만, 분명한 점은 어떤 업에 있던 제가 가진 역량과 노하우를 주위, 그리고 사회와 나누고 싶어요. 사업하면서는 일자리를 창출하고 꾸준히 기술을 전수해야죠. 현장이 알고 싶은 청년 세대에게 앞서 겪은 경험을 전하며 선순환에 이바지하려 합니다.”



metaverse

헤드셋을 쓰면, 박물관이 걸어 나온다

메타버스 박물관 큐레이터



헤드셋을 쓰는 순간, 관람객은 런던의 대영박물관 한복판에 서 있다. 옆으로 한 걸음 옮기면 파리 루브르의 모나리자가 액자 밖으로 걸어 나오고, 또 한 걸음 더 가면 천 년 전 고구려 무덤의 벽화가 사방에서 살아 움직인다. 박물관이 더 이상 '건물'이 아니라 '경험'이 되는 시대. 그 변화의 한복판에 새로운 이름의 직업이 있다. 바로 메타버스 박물관 큐레이터다.

자료출처 국립중앙박물관

액자 밖으로 걸어 나온 모나리자

전통적인 큐레이터는 동선과 조명을 두고 고민한다. 어느 벽에 무엇을 걸지, 캡션의 문장은 몇 줄이 적당한지, 다음 작품으로 넘어가는 호흡은 어느 정도여야 하는지. 메타버스 큐레이터의 책상 위에는 비슷한 고민이 놓이되 재료가 달라진다. 벽 대신 좌표, 조명 대신 셰이더, 동선 대신 인터랙션이다.

영국의 대영박물관(The British Museum)은 '버추얼 비짓(Virtual Visits)' 프로그램으로 60개가 넘는 갤러리를 구글 스트리트 뷰 기반 가상 공간에 풀어놓았다. 책상에 앉아 이집트관과 그리스관 사이를 오가는 일이 더 이상 비유가 아니다.

프랑스의 루브르박물관(Louvre Museum)은 2019년 박물관 사상 첫 VR 콘텐츠 <우리 너머의 모나리자(Mona Lisa: Beyond the Glass)>를 공개했다. 큐레이터들이 10년에 걸쳐 쌓은 연구가 8분짜리 체험으로 압축됐다. 우리 너머에서는 닿지 않던 거리가 가상 공간에서는 손끝만큼 가까워진 셈이다.

반가사유상이 마주 보는 가상의 정원

국내 박물관의 발걸음도 빠르다. 국립중앙박물관은 2020년 5월 '디지털 실감 영상관'을 열었다. 8K 해상도로 펼쳐지는 <강산무진도> 파노라마, 안악 3호 무덤·덕흥리 무덤·강서대묘를 사방 영상으로 재현한 고구려관이 대표적이다.

천 년 전 벽화가 사방에서 살아 움직이는 광경은 도록 사진으로는 결코 전해지지 않는 종류의 감각이다.

같은 박물관이 제페토(ZEPETO)에 연 '힐링 동산'에서는 국보 금동반가사유상 두 점이 함께 놓여 있다. 실제 전시실에서는 별도의 공간에 모셔진 두 유물이 가상의 정원에서 야 비로소 서로를 마주 보게 된 풍경이다. 국립민속박물관 역시 상설전시관 3 '한국인의 일생'을 제페토 안 '네 컷 사진관'으로 옮겨, 출생과 관혼상제의 의례를 게임의

문법으로 다시 썼다. 사진 한 장을 남기려고 청소년 관람객들이 전시를 '플레이'하기 시작한 것은 이 직업이 다루는 변화의 작은 단면이다.



제페토 힐링동산

기술 이후에도 변하지 않는 큐레이터의 시선

가상 공간은 현실의 물리 법칙에서 자유롭다. 사라진 도시를 다시 세울 수도, 박제된 동물을 다시 걷게 할 수도, 관람객을 그림 안쪽으로 데려갈 수도 있다. 다만 자유로움이 곧 좋은 전시를 만들어주지는 않는다. 가능성이 많아질수록, 무엇을 빼고 무엇을 남길지 판단하는 안목이 중요해진다. 그래서 메타버스 큐레이터에게 요구되는 자질은 의외로 균형감각에 가깝다. 미술사와 역사학의 깊이 위에 3D 모델링, 인터랙션 설계, 디지털 스토리텔링이 얹히고, 그 위에 다시 '사람'이라는 오래된 질문이 놓인다. 플랫폼은 자주 바뀌고 기술은 빠르게 낡지만, 어떤 이야기를 어떤 결로 전할지 결정하는 시선만큼은 좀처럼 낡지 않는다.

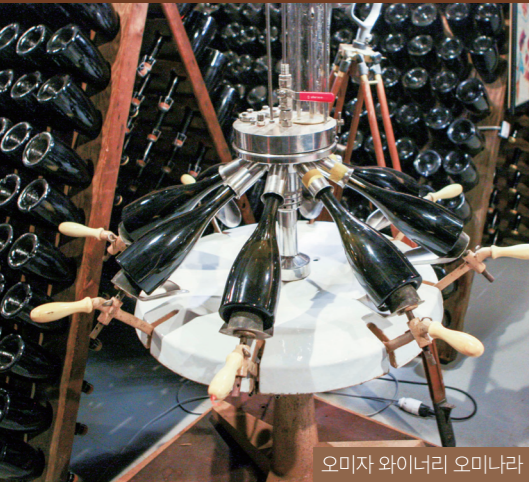
땀이 빗어낸 발효의 시간
사계절 양조장 기행

술 익는 마을



누룩 한 줌, 쌀 한 뒷박, 그리고 기다림. 술은 본래 곡식을 거둔 농부의 거친 손과,
 향아리 곁을 떠나지 못한 장인의 새벽잠을 먹고 자란다. 한 잔의 막걸리 속에는 모내기철의 허리 통증과 추수기의 환호가,
 한 모금의 와인 속에는 한여름 띄약벌과 한겨울의 정적이 함께 녹아 있다. 노동이 술이 되고,
 술이 다시 노동을 위로하는 오래된 순환. 그 발효의 시간을 따라가 본다.

글 편집실 사진 제공 한국관광공사(김지호, 이범수)



오미자 와인너리 오미나라



오미자 와인너리 오미나라

**오미(五味)가 발효된 산중 와인너리,
경북 문경 오미나라**

문경새재 초입, 백두대간이 한 차례 숨을 고르는 자리에 오미나라가 있다. 단맛·신맛·쓴맛·짠맛·매운맛을 한 알에 품은 오미자는 일교차 큰 해발 300~500m 산간분지를 좋아한다. 문경이 국내 오미자 생산량의 절반 가까이 차지하는 이유다.

2008년 세계 최초의 오미자 와인너리로 문을 연 이곳은 정통 샴페인 공법으로 만든 스파클링 와인 '오미로제 걸'을 비롯해 한국 와인의 새로운 좌표를 제시해왔다.



전통주 박물관 산사원

**가양주(家釀酒)의 향수가 흐르는 곳,
경기 포천 산사원**

포천의 물맛은 예부터 술 빛는 이들의 사랑을 받았다. 한복정맥 자락에서 흘러내린 연수(軟水)는 발효 미생물에게 더없이 너그러운 환경을 제공한다. 배상면주가가 운영하는 산사원은 이 지역의 수질을 바탕으로 한국 전통주의 어제와 오늘을 한자리에 풀어놓은 복합문화공간이다.

야외 정원 '세월랑(歲月廊)'에 가지런히 도열한 술 향아리들은 그 자체로 장관이다. 전통술 박물관에서는 소줏고리와 웅기 술독 너머로 가양주의 계보를 따라가볼 수 있고, 입장료 4천 원으로 15종 이상의 배상면주가 술을 시음할 수 있어 애주가들 사이에선 '성지'로 통한다. 산사춘과 느린마을 막걸리는 물론, 계절마다 바뀌는 칵테일도 한 잔씩 맛볼 수 있다. 가양주 빚기 체험은 직접 쌀과 누룩을 버무려 빚은 술을 병에 담아 가져갈 수 있어 가족 단위 방문객에게 특히 인기가 높다.

산사원 야외정원



2025년에는 참발효어워즈에서 ‘오미로제 연’이 한국와인 부문 대상을 수상하며 그 가치를 다시금 인정받았고, 프랑스 대통령 만찬 건배주로도 올랐다. 와이너리 투어는 발효실·증류실·오크통 숙성고를 차례로 거치며, 베이직 코스 5천 원(시음 1잔 포함)·스페셜 코스 1만 원(시음 다종)·나만의 기념주 만들기 3만 원으로 세분화돼 있어 취향대로 고를 수 있다.

페터널이 빚어낸 시간의 와인, 경북 청도 와인터널

경부선 옛 철길이 멈춰 선 자리, 1905년에 개통된 송금터널이 다시 깨어난 곳이 청도 와인

터널이다. 122년 세월을 견뎌낸 화강암 아치 안으로 들어서면 한여름에도 15도 안팎의 서늘한 공기가 발끝을 감싼다. 굴착 노동자들의 곡괭이 자국이 그대로 남은 벽면을 따라 오크통과 와인병이 도열한 풍경은, 노동의 흔적이 어떻게 또 다른 노동의 결실을 품게 되는지를 말없이 보여준다.

이곳을 채우는 술은 ‘씨 없는 반시’로 유명한 청도산 감으로 빚은 감와인이다. 세계 최초의 감 발효주로 알려진 청도감와인(쵸이) 2006년부터 이 터널을 숙성고로 활용하면서, 폐선 부지는 연 100만 명이 찾는 명소로 거듭났다. 터널 안쪽으로는 시음 바와 포토존, 와인 카페가



대한민국 술테마 박물관



대한민국 술테마 박물관

“곡식은 흥의 노래고,
술은 그 노래를 품은 사람의 시(詩)다.
잔을 드는 짧은 순간만큼은,
노동도 세월도 고개를 숙인다.”

이어지고, 드라이·스위트·아이스와인까지 종류별로 한 잔씩 맛볼 수 있다. 연중무휴로 운영되며, 청도역에서 차로 10분 거리라 대중교통 여행자에게도 너그러운 코스다.

술의 역사가 잠든 수장고, 전북 완주 대한민국 술테마 박물관

여러 가지의 술을 한자리에서 즐길 방법도 있다. 경각산과 구이저수지가 마주 보는 자리, 물방울이 퍼져나가는 형상을 모티브로 한 박물관 한 채가 들어서 있다. 2015년 개관한 대한민국 술테마 박물관은 전국에서 유일하게 ‘술’을 주제로 삼은 국공립 박물관으로, 무려 5만여 점에 이르는 유물을 품고 있다. 전시실에 들어서면 태곳적 토기 술잔부터 지역마다 형태가 다른 소줏고리, 사라진 양조장의 간판과 라벨까지 한국인이 마셔온 술의 궤적이 시간순으로 펼쳐진다. 단순한 진열을 넘어 누룩방·발효실을 재현한 디오라마가 노동의 풍경까지 되살린다. 성인 관람객을 위해서는 막걸리 빚기, 하우스맥주·와인·칵테일 만들기 같은 체험이 운영되고, 어린이 대상 술병 꾸미기 프로그램도 선착순 무료로 진행된다.



와인터널

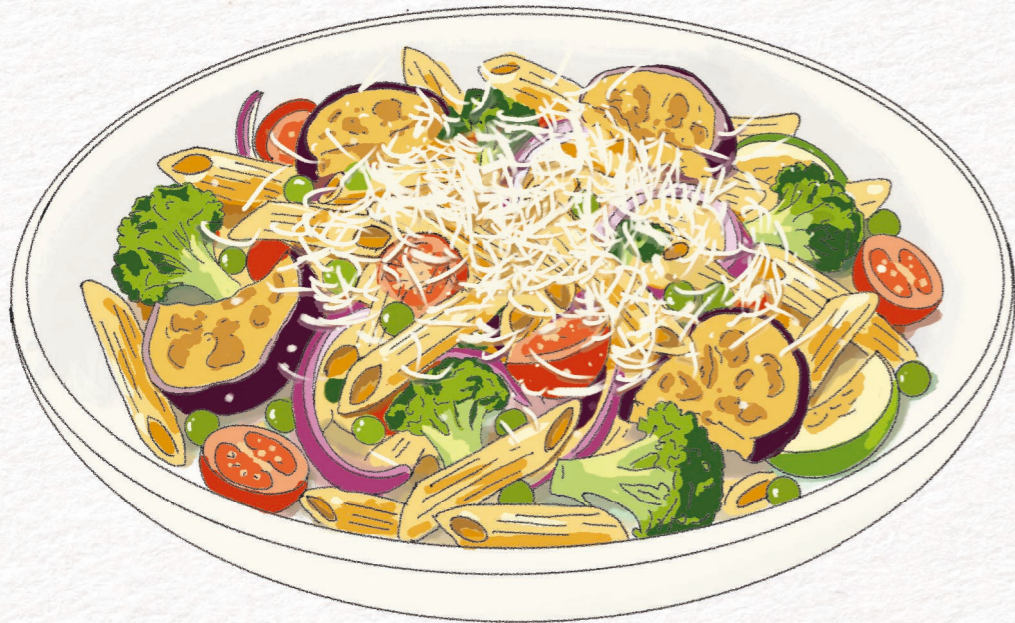


와인터널



햇양파와 여름 호박, 가지로 부리는 마법

파스타 '프리마베라'



초여름의 식탁 위, 채소만으로도 한 접시가 충분히 화려해진다. 거창한 재료 없이 계절을 통째로 담아내는 한 그릇. 그중에서도 푸르른 계절이 찾아오면 꼭 찾게 되는 녀석이 있다. 바로 파스타 '프리마베라' 되시겠다.

글과 레시피 레이먼 김 일러스트 냉무

파스타라고 하면 머릿속 그림은 대개 비슷하다. 토마토 소스가 보글보글, 크림이 진득하게, 고기와 해산물이 푸짐하게, 거기에 치즈와 버섯까지 한가득. 그야말로 '메인 요리'의 위엄이다. 하지만 의외로 단순한 식재료 몇 가지만으로 근사하게 완성되는 파스타도 세상엔 참 많다. 오일 베이스만 봐도 그렇다. 마늘과 고추로 맛을 낸 '알리오 올리오', 토마토와 마늘, 올리브 오일이 전부인 '포모도로', 버터와 후추 단 두 가지로 승부 보는 '카초 에 페페'까지. 재료라고 해봐야 한두 가지, 그것도 고기나 비싼 채소보다 훨씬 저렴하게 만드는 파스타가 수두룩하다. 프리마베라는 이탈리아어로 '봄 파스타'라는 뜻이지만, 재밌게도 정작 이태리와는 별 인연이 없다. 1970년대 미국인 요리사가 캐나다 노바스코샤 지방에서 만들었다는 설이 가장 유력하

다. 이름값 하느라 햇양파, 어린 호박, 가지, 브로콜리처럼 봄에 막 얼굴을 내미는 채소들을 듬뿍 넣어 만든다. '크림도 아니고 토마토도 아니고, 비싼 치즈나 송로버섯도 없이 채소만 들어간 오일 파스타라면... 좀 부실하지 않나? 채식주의자용 아닌가?' 이렇게 생각했다면, 잠시만. 이 파스타를 만들기 전에 채소의 '맛'을 한번 곰곰이 떠올려 보자. 이야기가 완전히 달라진다. 고기에는 감칠맛, 멋진 식감, 짭조름하고 고소한 풍미가 있다. 그런데 채소는

어떤가. 짠맛과 고소함은 기본이고, 단맛, 신맛, 매운맛, 거기에 딱 건넬 만한 기분 좋은 쓴맛까지 다 품고 있다. 게다가 초여름의 싱그러움은 보너스다. 그런데 왜 6월, 초여름에 '봄 파스타'를 권하느냐고? 한국의 초여름이 마침 노바스코샤의 봄 날씨와 꼭 닮았기 때문이다. 햇양파가 막 수확되고, 하우스가 아닌 노지에서 여름 호박이 열리기 시작하고, 점점 뜨거워지는 햇볕 덕에 가지가 제대로 맛을 내는 바로 지금. 한국에서 프리마베라를 즐기기에 딱 좋다. 오늘은 무심히 스쳐 지나가던 흔한 채소들로 계절을 한번 음미해 보면 어떨까. 여담 하나. "산골짜기에 쌓였던 눈이 녹고 꽃소식 전해주소"로 시작하는, 오페라 <Cavalleria Rusticana>의 전주곡 합창에 한국어 가사를 붙인 '목동의 노래' 혹은 '봄 노래'를 틀어놓고 프리마베라를 만들어 보자. 식탁 위로 초여름이 담백하고 달달하게 찾아올 테니.



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

파스타 프리마베라

계량 1 큰술 = 15g 1 작은술 = 5g 1 컵 = 250ml

재료

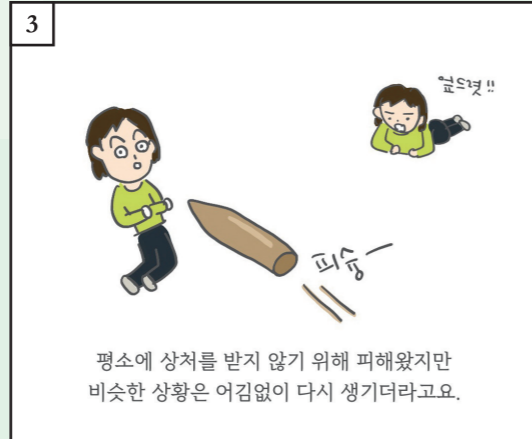
숫 파스타(펜네, 파르팔레, 푸실리 등) 150g 엑스트라 버진 올리브 오일 4큰술, 마늘 2알, 애호박 ½개, 브로콜리 ½개, 방울토마토 12개, 햇양파 1개, 완두콩 ½컵, 레몬 ½개, 바질 12장, 파르미지아노 레지아노 치즈, 소금, 후추

이렇게 만들어요!

- 1 큰 냄비에 소금물을 넉넉히 끓여 파스타를 포장지 시간대로 삶고, 알 덴테(Al dente, 이에 닿을 때 속심이 살짝 덜 익은 상태)로 건진다.
- 2 물기를 뺀 파스타에 올리브 오일 2큰술을 둘러 서로 들러붙지 않게 둔다.
- 3 완두콩은 끓는 소금물에 5분쯤 삶아 익혀 둔다.
- 4 프라이팬에 남은 올리브 오일 2큰술을 두르고 중불로 달군 뒤, 마늘을 살짝 볶아 향을 낸다. 얇게 썬 채소를 모두 넣고 소금, 후추로 간한 다음 부드러워질 때까지 볶다가, 마지막에 잘게 썬 바질을 더한다.
- 5 팬에 삶아 둔 파스타와 완두콩을 넣어 채소와 살살 버무린 뒤, 그릇에 담고 레몬즙을 짜 뿌리고 치즈를 속속 갈아 올리면 완성!

거절할 거절하고 싶은 마음

글. 그림 할리오니(@HALIONI)



살면서 얻는 지혜들



독자 후기

「월간 내일」은 독자 여러분의 관심과 참여로 함께 만듭니다.
 매호 「월간 내일」을 읽고 느낀 점을 남겨주세요.
 소중한 의견을 보내주시는 분 중
 추첨을 통해 소정의 상품을 보내드립니다.



[MOEL 인사이트]



이번에 '근로자의 날'이 '노동절'로 명칭이 바뀌었다는 소식을 듣고 정말 기쁘고 뿌듯한 마음이 듭니다. 63년 만에 노동의 가치를 다시 찾고, 그 의미를 온전히 담게 되었다니, 우리 사회가 한 걸음 더 나아간 것 같아요. 앞으로도 노동의 존중과 가치를 더욱 확고히 할 수 있는 계기가 되길 바랍니다.

- 박순화 독자

[공감 1도]



이정욱 노동감독관님의 이야기를 읽고 정말 감동받았습니다. 그의 헌신과 노력 덕분에 노동자들이 자신의 권리를 찾을 수 있게 되었다니, 정말 대단한 일입니다. 특히 임금체불 문제를 해결하기 위해 힘쓰는 모습이 인상적이었어요. 앞으로도 노동자들이 일하고 돈 때이지 않고, 더 나은 노동 환경에서 일할 수 있기를 바랍니다.

- 장인선 독자

[두근두근 내일여행]



대한민국의 실리콘밸리 판교를 새롭게 알게 되었네요. 공중 공공보행도로로 연결된 네 건물, 크린타워 전망대, 화랑공원 등을 산책하며 문화관광해설사의 깊이 있는 설명도 함께하면 좋을 것 같습니다. 도시를 여행하는 새로운 방법을 알게 돼서 좋습니다.

- 이민정 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 6월호를 읽고 독자 퀴즈에 응시해 보세요!
 정답자 중 추첨을 통해 커피 쿠폰을 보내드립니다.
 독자 여러분의 많은 참여를 바랍니다.

? 계약의 형태와 관계없이 모든 일하는 사람의 기본 권리를 보장하는 이 법안은 무엇일까요?

- ① 근로기준법 개정안
- ② 플랫폼 노동자 보호법
- ③ 일하는 사람의 권리에 관한 기본법
- ④ 특수형태근로종사자 보호법

HINT. 플랫폼 노동자도, 프리랜서도, 방문 교사도 계약서 형식과 상관없이 '모든 일하는 사람'이 대상입니다.(14~17p 참고)

? 자녀 돌봄을 위해 하루 1시간 근로시간 단축을 허용한 사업주에게 정부가 월 30만 원을 지원하는 2026년 시행 제도는?

- ① 육아휴직 지원금
- ② 육아기 10시 출근제
- ③ 가족돌봄휴가제
- ④ 유연근무 장려금

HINT. 만 12세 또는 초등학교 6학년 이하 자녀를 둔 노동자가 자녀 등하교 등 돌봄 시간을 확보할 수 있도록 근로시간을 1시간 단축하는 지원제도입니다.(18~19p 참고)



참여방법 | 이벤트는 QR코드를 통해 응모하실 수 있습니다.

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

※ 참여기간	5월호 당첨자 축하드립니다!		
2026년 6월 19일(금)까지	장○선(2883)	안○연(2416)	최○미(0030)
※ 당첨자에게 별도로 연락드립니다.	이○이(2321)	이○식(3823)	이○아(7902)
	사○호(8252)	최○희(1278)	심○윤(7627)