

사람 중심의 디지털 전환을 위한 정책과제

이문호_위크인 조직혁신연구소 소장
임운택_계명대 교수
이호창_노사발전재단 본부장

목 차

1. 들어가며
2. 디지털 전환을 둘러싼 국내외 현황: 국가 산업전략을 중심으로
3. 국내 정책적 문제점
 - 가. 산업정책
 - 나. 고용정책
 - 다. 노동정책
4. 정책적 과제
 - 가. 산업정책
 - 나. 고용정책
 - 다. 노동정책

요약

이른바 ‘4차 산업혁명’이라 불리는 ‘디지털 전환’은 노동의 세계를 양적, 질적으로 크게 변화시키고 있다. 최근 코로나 사태는 재택 또는 모바일 근무를 급속히 증가시켰고, 팬데믹에 취약한 노동집약적 사업장에서는 자동화가 확대되는 등 디지털화는 더욱 가속화되고 있다. 지금까지 기술은 주로 이윤추구의 도구로 사용되어 노동의 질적 향상에 큰 기여를 하지 못했다. 이제 디지털 시대에는 이윤 중심에서 사람 중심으로 기술활용 방식을 바꾸어야 한다. 사람 중심의 디지털 전환이란 고용보장과 흥미로운 직무, 충분하고 공정한 보상과 시간 주권, 그리고 환경친화적인 일자리를 창출하는 것을 말한다. 이를 실현하기 위해서는 노동의 참여가 반드시 제도적으로 보장되어야 한다. 이러한 관점에서 본 이슈 페이퍼는 사람 중심의 디지털 전환을 위한 산업정책, 고용정책 및 노동정책적 과제를 제언한다.

먼저 산업 정책적 관점에서 ICT 기술을 활용한 제조업의 고도화와 E-Commerce를 매개로 경제의 디지털화는 자본주의의 구조적 위기를 돌파하기 위해 촉진되었으며, 코로나 19 발발 이후 주요국가는 경제 활성화를 위해 적극적 산업정책으로 채택되어 추진 중이다. 디지털 전환과 그린뉴딜 정책은 디지털 플랫폼 기업이 생산과 소비모델을 주도하고, 생산양식과 소비문화, 임금, 고용 및 노사관계에 지대한 영향을 미치고 있다는 점에서 노조의 적극적 개입 없는 국가 주도의 산업정책은 고용 및 노동정책의 파국을 피할 수 없는 위험을 내포하고 있다. 정부는 <한국판 종합뉴딜>의 이름 아래 디지털 전환과 그린뉴딜 정책을 추진하고 있으나 대부분 대기업 위주의 지원정책에 치중하고 있으며, 이러한 상황이 지속되면 노동시장의 양극화는 물론, 노동의 유연화, 탈경계화는 보다 심화될 것이다. 따라서 디지털 전환, 그린뉴딜을 앞세운 국가주도의 산업정책에 대한 노조의 보다 적극적인 산업정책적 개입이 필요하다. 이와 관련하여 자본주의 전환의 시기에 필요한 노조의 과제를 제시해 보고자 한다. 첫째, 노조는 산업정책적 개입으로 신자유주의 시절에 어설프게 언급된 괜찮은 일자리(decent work)가 아닌 좋은 일자리(good work)를 만들어내야 한다. 둘째, 좋은 일자리는 자본주의 전환 속에서 지속가능한 생태친화적 일자리여야 한다. 디지털전환과 그린뉴딜 국면에서 생태친화적 일자리는 미래의 일자리로 미래 산업의 전망과 새로운 일자리 수요에 대한 예측, 교육훈련에 대한 노조의 개입은 산업정책 개입의 핵심 요소이다. 마지막으로 좋은 일자리 창출을 위한 노조의 산업정책적 개입은 참여적 민주주의의 틀 내에서 가능하다. 일자리에서 노동권 보장은 물론 노동자의 적극적 권리(정보권, 업무의 자기결정권, 구상과 실행의 극복, 직장내 공동결정권, 초기업적 교섭권, 등)와 같은 참여민주주의의적 요소의 보장과 확장은 필수적이다.

고용정책적인 관점에서는 전체적으로 사람중심의 고용정책적 방향을 제시하는 새로운 패러다임이 필요하다. 이는 사회적 관점(고용안정/노동과 삶의 질), 경제적 관점(생산성/경쟁력) 및 환경적 관점(기후/생태계 보전)을 아우르는 것이라야 하며, 이로 부터 개별 정책이 수립되어야 한다.

디지털 전환은 노동시장의 변화를 가져온다. 이에 대응하기 위해서는 노동자의 고

용능력을 키워야 한다. 산업과 직무의 변화를 지속적으로 파악하고 다양한 기관 및 기업들이 연계하여 교육·훈련 프로그램을 개발, 제공해야 한다. 또한 근무방식의 시·공간적 유연화는 디지털 전환이 가져오는 가장 큰 변화 중의 하나다. 노동자들에게 자율적 선택권(장소 및 시간 주권)을 높여 디지털 기술이 주는 유연성을 일과 생활의 조화를 높이는 기회로 활용한다.

디지털 전환은 모바일 노동, 플랫폼 노동 등 새로운 형태의 노동을 만든다. 모바일 노동 시 근무시간 계산을 의무화하여 무급 연장근무가 발생하지 않도록 한다. 더불어 모바일 노동의 산업 안전과 사고 시 책임 소재에 대한 명확한 규정이 마련되어야 한다. 또한 플랫폼 노동을 보호하는 사회적 안전망을 갖춰 디지털 전환이 새로운 불안정 노동을 양산하지 않도록 한다. 디지털 전환으로 빅데이터가 많이 활용된다. 사업모델 개발과 프로세스의 최적화에는 도움이 되지만 구성원들의 감시·통제가 가능해진다. 따라서 데이터의 수집 범위와 활용 목적에 대해 분명한 규정이 있어야 한다.

이 모든 조치들은 노동의 참여가 있어야 효과가 나타난다. 노동배제적 디지털 전환은 사람이 아닌 이윤 중심으로 흘러가기 쉽다. 때문에 신기술 도입 시 회사는 사전에 노조 또는 노사협의회에 전달하고 고용과 직무에 미치는 영향을 공동으로 검토, 합의하는 과정을 거치도록 한다.

마지막으로 노동정책적 관점에서 사람중심의 디지털 전환을 위한 몇가지 중요한 점을 짚어 보고자 한다. 디지털 전환과 관련된 정책 및 제도를 수립할 때는 반드시 노조의 참여가 보장되어야 한다. 노조의 참여는 중앙, 산업, 지역, 사업장 등 중층적 수준에서 이루어져야 하며, 관련 협의회나 위원회는 노사정 또는 노사민정 동수로 구성되어야 한다. 「근로자의 참여 및 협력증진에 관한 법률」 개정을 통해 사업장에서 디지털 전환과 관련해 노조/노사협의회와 충분한 정보공유 및 협의를 이루어질 수 있도록 조치하고, 디지털 전환과 관련된 정책 수립에 앞서 고용 및 노동에 대한 사전영향평가가 의무화되어야 한다. 개인정보가 함부로 수집·활용되지 않도록 정보보호를 위한 제도적 방안을 강구하고 디지털 전환을 통해 확보되는 경영 및 생산 정보가 노동자와 공유되도록 지원해야 한다. 디지털 전환이 노사정 모두에게 긍정적 효과를 내기 위해서는 ‘노동참여적’ 일터혁신정책과 결합될 필요가 있다. 일터혁신정책과 사업 전 과정에 노조의 실질적 참여를 보장하고, 노조가 거버넌스에 참여하는 ‘일터혁신종합지원센터’를 구축·운영해야 한다. ‘사람 중심’의 스마트공장 구축을 위해 통합적 접근·추진체계를 마련하고, 고용 및 근로조건의 구체적인 개선 효과를 반드시 포함시켜 평가해야 한다. 디지털 전환 시 산업안전 및 노동자 건강권은 철저히 보장되어야 한다. 산업안전 및 노동자 건강 영향평가를 의무화하고, 작업부담과 직무스트레스 경감방안을 마련해야 한다. 정부는 노조의 디지털 직무역량 제고를 지원함으로써 노조의 참여와 협력을 촉진할 필요가 있다. 이를 위해 디지털 전환 지원을 위한 노조학습기금을 조성하고 노조 전문가(디지털학습위원, 탄소중립학습위원 등)가 양성될 수 있도록 지원해야 한다. 디지털 전환 수혜기업들로부터 ‘디지털 전환 보상(연대)기금’을 조성해 피해 노동자 및 취약계층에 대한 경제적 보상과 고용·훈련지원을 해야 한다.

1. 들어가며

○ 이른바 ‘4차 산업혁명’이라 불리는 ‘디지털 전환’은 우리의 일상과 노동의 세계를 크게 변화시키고 있음.

- 인공지능, 빅데이터, 3D 프린터, 인터넷과 스마트폰 및 수많은 앱과 센서 등 각종 디지털 기술들이 노동세계로 들어오면서 기존의 생산과정과 작업방식을 근본적으로 바꾸어 놓고 있음.

- 최근의 코로나 사태는 비대면 사이버 공간에서의 접촉을 증가시켜 디지털 전환을 더욱 가속화시키고 있음.

- 재택 또는 모바일 근무가 급속히 늘어났고, 노동집약적 사업장에서는 자동화 추진 경향이 강하게 나타나고 있으며, 사물인터넷을 활용한 무인 운반시스템 구축으로 물류 영역에도 큰 변화가 일어나고 있음.

○ 산업혁명이 생산성과 경제성장에는 지대한 영향을 미쳤지만 노동에 미친 영향에는 명암이 존재함.

- 증기기관의 발명과 생산의 기계화가 처음으로 일어나는 산업혁명 초기(1차 산업혁명)에는 공장에서 쫓겨난 노동자들이 기계를 파괴하는 ‘러다이트’ 운동이 일어났음.

- 19세기 말/20세기 초 컨베이어시스템의 등장과 함께 일어난 2차 산업혁명의 어두운 그림자는 찰리 채플린의 ‘모던 타임즈’에 잘 나타나 있음. 대량생산-대량소비의 ‘포디즘’이라 불리는 이 시대는 노동의 질적 저하(탈숙련화)와 기술적 종속 및 조직적 통제를 가져옴.

- 컴퓨터와 자동화 기술이 본격적으로 도입되는 1960년대 말/70년대 초(3차 산업혁명) 이후에는 노동의 양극화가 일어남. 신기술이 도입되면서 한편으로는 힘든 노동은 없어지고 더 많은 지식과 숙련을 요구하는 새로운 일자리가 증가하지만, 다른 한편으로 자동화 기기에서 작업하는 저숙련 로딩 노동자가 발생하고 컨베이어시스템의 단순반복작업은 더욱 강화되는 이중적인 현상이 나타남.

○ 그렇다면 4차 산업혁명이라 일컫는 디지털 전환은 어떠할까? 지금까지의 논의를 종합해보면 디지털 전환에 대한 평가는 모순적으로 보임.

- 고용의 양적인 측면에서 보면 기술이 인간의 노동을 대체해 고용위기가 도래할 것이라고 주장하는 쪽이 있는가 하면, 기술혁신은 새로운 산업을 창출해 일자리가 오히려 늘어날 것이라고 주장하는 쪽도 있음 .

- 질적인 측면에서 보면 한 편에서는 디지털 전환이 더 많은 자율성과 더 높은 역량을 요구하는 고숙련 일자리를 만들 것이라고 전망하는가 하면, 반대로 인간의 노동은 기술혁신으로 점점 더 단순해지거나 기계시스템에 봉사하는 저숙련 노동자로 전락할 것이라는 비관적인 전망을 내놓기도 함.

○ 어떤 시나리오가 맞아떨어질까? 우리의 손에 달려 있음.

- 기술혁신에 대한 모순적 평가가 나온다는 것은 그만큼 기술혁신에는 양면성이 존재한다는 것을 말해주며, 이 중 어느 방향으로 흘러갈지는 기술이 결정하는 것이 아니라 우리의 손에 달려 있음.

- 그동안 기술과 노동의 관계가 우호적이지 못했던 것은 기술이 사람을 위해 활용되지 않고 이윤추구의 도구로 활용되었기 때문임.

- 따라서 사람 중심의 디지털 전환을 위한 정책개발이 중요함. 기술 중심적 사고에서 벗어나 사람을 중심에 두어야 한다는 분명한 목적의식을 갖고 기술활용방식을 발전시키지 않으면 지금까지 역사에서 보는 바와 같이 노동은 기술시스템에 하나의 부속물에 지나지 않게 될 것임.

○ 사람중심의 디지털 전환이란 기술 안에 내재된 기회와 리스크의 양면성 중 기회 요소는 살리고 리스크 요소는 제거하여 노동의 인간화를 실현하는 것임.

- 고용은 보장되고 직무는 창의적이고 흥미로운 내용으로 채워지며, 삶의 질 향상에 기여할 수 있는 충분하고 공정한 보상과 시간주권, 그리고 탈탄소화와 환경친화적인 일자리를 설계한다는 것임.

- 이를 실현하기 위해 노동의 참여는 반드시 제도적으로 보장되어야 함.

○ 이러한 관점에서 본 이슈 페이지는 다음과 같이 구성함

- 다음 2장에서는 디지털 전환의 국제적 동향을 살펴본 후, 3장에서는 한국의 정책적 실태를 산업정책, 고용정책 및 노동정책으로 나누어 문제점 중심으로 검토함.

- 이를 바탕으로 4장에서 사람 중심의 디지털 전환을 위한 정책과제를 제언함.

2. 디지털 전환을 둘러싼 국내외 현황: 국가 산업전략을 중심으로

○ 디지털 전환의 정치경제학적 배경

- 1960년대 이후 자본주의의 구조적 위기는 유효수요부족 위기이며, 2007/08년 대침체 이후 실물경제와 화폐경제의 분리 심화: 느슨한 화폐정책(저금리)은 더 큰 부채 불균형과 자산/소득격차를 초래
- 글로벌 채무 규모의 증가: 코로나19 발발 이전 글로벌 채무 규모가 세계 생산의 280%(1천6백8십조 달러 - 대략 18조5천9백억 원 -)에서 2019년 말에 이 비중은 322%(2천5백5십조 달러)에 도달: 이러한 상황은 실물경제 투자의 제한과 금융시장의 활성화 심화
- 경제의 성장정책 없이 자본주의 경제의 위기 극복은 불가능하고 격심해지고 있는 국제경쟁과 금융화의 맥락 속에서 국가산업정책의 중요성 증대
- 소위 4차 산업혁명으로 진행되는 ‘디지털 전환’(Digital Transformation)과 ‘그린 뉴딜’(Green New Deal)은 코로나19 이전에 주요국가의 핵심산업정책으로 채택되었으며, 코로나19 상황에서 경기회복 및 산업구조전환 전략으로 가속화(한국은 ‘한국판 뉴딜 종합계획’으로 구체화)

○ 경제의 디지털화의 핵심 요체

- ICT기술을 활용한 제조업의 고도화를 핵심으로 하는 4차 산업혁명은 산업구조 전환이지만, 이러한 산업구조 전환은 자본주의 축적체제의 변화를 예고하며, 이는 ‘경제의 디지털화’를 예고
- ‘경제의 디지털화’는 기본적으로 CT, AI, VR/AR, IoT 등의 기술발전에 의해 가능해졌지만 대침체 이후 금융시장 자본주의 아래서 실물경제와 화폐자본의 분리, 실물자본의 성장과 고용창출의 분리가 심화되면서 초래된 자본주의의 구조적 위기라는 배경에서 광범위하게 추진됨.
- 핵심주체: E-Commerce를 매개로 한 경제의 디지털화는 합리적 소비모델을 통해 수요 저장소를 채굴하려는 자본주의의 전략의 일환으로 애플, 구글, 아마존, 페이스북, 마이크로소프트와 같은 디지털 기업¹⁾이 주도하며, 국내에서도 네이버, 다음은 물론 쿠팡, 인터파크 등의 디지털 플랫폼 기업이 소비모델을 주도하면서 생산양식과 소비문화, 임금, 고용 및 노사관계에 지대한 영향을 미침.
- 플랫폼 기업을 앞세워 유효수요(소비)를 촉진시키는 디지털 자본주의는 최종소비자의 욕구가 다양화되고 상품주기가 짧아지는 현실에 조용하여 제조업의 ‘디지털 전환’(digital transformation)을 통해 린생산양식(lean production)에서 꿈꿔왔던 다품종 맞춤형 주문생산을 현실화

1) 2018년 말 세계 최고의 시장가치 10대 기업순위는 애플, 아마존, 구글, 마이크로소프트, 페이스북, 알리바바, 버크셔 헤서웨이, 텐텐스 홀딩, JP 모르간, 엑슨모빌, 순인데, 상위 6개는 디지털 기업, 이하 3개는 금융기업, 마지막 엑슨모빌이 유일하게 제조업 기업으로 올라갔다(임운택, 2018: 3). 동시기에 한국의 10대 기업에는 디지털 하드웨어를 생산하는 삼성과 SK 하이닉스가 1, 2위, 그리고 전형적인 디지털 기업인 네이버가 3위에 랭크되었다.

○ 국가별 디지털 전환 전략과 가속화되고 있는 국가간 경쟁

- ‘산업 4.0’(독일), ‘첨단제조파트너십 → 디지털 현대화’(미국), ‘일본재생전략 → 디지털 어젠다 2030’ (일본), ‘7대성장산업 + 제조2025전략’(중국) 등 주요국가들에서 디지털 전환을 주도하는 다양한 전략이 산업정책으로 채택되어 실행중임.
- 산업의 현대화 과정을 촉진하는 이러한 산업정책은 국가의 적극적인 지원 아래서만 성공할 수 있으므로 포스트 코로나 시대의 진정한 위험은 최고의 기술적 지위와 국제적 표준 규칙을 설정하기 위해 진행되고 있는 국가 간 경쟁의 심화임.
- 디지털 전환의 경우, 미국 플랫폼 기업(아마존, MS, 구글 등)의 클라우드 서비스 독점으로부터 독립하여 경쟁하기 위해 2020년부터 독일 주도로 유럽연합군이 참여하는 가이아 X(Gaia X) 프로젝트가 본격적으로 가동되고 있음. 한편, 중국도 이미 2015년에 기술독립을 선언한 ‘제조 2025’(made in China 2025)로 맞불을 놓고 있음. 독일의 ‘산업 4.0’을 철저하게 분석한 후 미국, 독일, 일본, 한국의 하이테크 기술에 더는 의존하지 않고 ‘자급자족’을 하겠다는 제조 2025는 아직까지 그 성과가 압도적이지는 않으나 이미 미국의 외교협회(Council on Foreign Affairs)가 중국의 제조 2025를 “미국 기술지배력에 대한 심각한 위협”(Laski, 2018)으로 간주할 만큼 경쟁을 고조시키고 있는 상황임.
- 기후변화를 둘러싼 ‘그린뉴딜’의 경우도 마찬가지로, 그린기술의 경제적, 기술적 선두지위를 둘러싼 국제경쟁의 심화되고 있으며, 기후 온난화의 원인을 극복하는 효과적 조치들이 지역간 이해관계와 기술 표준화를 둘러싸고 오히려 글로벌 협력을 방해하고 있음.
- 한국은 코로나 19 타개책으로 ‘한국판 종합뉴딜’(2020년 7월 14일 제7차 비상경제회의) 제시하면서, 비로소 경제의 디지털화가 국가산업의 중추적 지위를 획득
- 국가별로 디지털 전환을 주도하는 방식에서 차이는 존재하지만, 대체로 디지털 전환과 그린뉴딜 성장을 위한 인프라 구축과 이를 주도하는 핵심 인재양성(교육과 훈련)에 주력하고 있음.
- 디지털전환과 그린뉴딜 성장을 둘러싼 각축은 ‘표준화’ 선점 전략(탄소배출로 이어져 향후 무역장벽으로 이어질 공산이 큼. 실제로 WTO는 이전의 다자주의(Multilateralism) 원칙을 포기하고, 최근 참여자들에게만 선별적 혜택을 주는 ‘복수 다자주의’(Plurilateralism)를 추구하고 있으며, 미-중-유럽 간의 경쟁이 심화될수록 특정국가와 지역경제불록에 반대하는 보호무역조치가 선택적으로 적용될 우려가 커지고 있음.
- 정부는 디지털·그린뉴딜 등 신산업분야의 무역기술장벽(TBT)에 대응하기 위해 2021.6.24. ‘신산업분야 TBT 대응협의회’를 발족하여 글로벌 기술규제가 신설 또는 강화될 것으로 예상되는 사이버 보안, 드론·로봇, AI, 5G·6G 융합, 에코디자인, 그린 에너지, 미래차 등 7개분야 전문가 중심 협의회 구성. 생산과 고용에 직간접적으로 연계되는 활동이므로 노동계는 최소한 정보권 요청이 필요함.

3. 국내 정책적 문제점

가. 산업정책

○ 한국판 종합뉴딜의 개요와 의의

- 2025년까지 총사업비 160조(국비 114.1조원)을 투자하여, 일자리 190.1만 개를 창출하겠다는 한국판 뉴딜 정책은 코로나19 위기로 인한 경기회복을 염두에 둔 것이기도 하지만, 기본적으로는 금융시장에 집중되고 있는 경제 패러다임을 산업정책 중심으로 전환하면서 수요를 진작하고, 그 수단으로 일자리를 창출해 내는 것이 핵심(<표 1> 참조)
- <표 1>에서 보듯, 가장 큰 예산은 디지털 생태계 구축>저탄소·분산형 에너지 확산(즉, 신재생에너지 확산)>고용사회안전망 투자에 집중되고 있음.

<표 1> 한국판 종합뉴딜 분야별 세부과제 투자계획 및 일자리 효과

단위: 국비(조원), 일자리(만개)

구분	분야	'20추-'22	'20추-'25	일자리
디지털 뉴딜	총계	49	114.1	190.1
	합계	18.6	44.8	90.3
	D.N.A. 생태계 강화	18.6	31.9	56.7
	교육인프라 디지털 전환	0.6	0.8	0.9
	비대면 산업육성	1.1	2.1	13.4
	SOC 디지털화	4.4	10.0	19.3
그린 뉴딜	합계	19.6	42.7	65.9
	도시·공간·생활 인프라 녹색전환	6.1	12.1	38.7
	저탄소·분산형 에너지 확산	10.3	24.3	20.9
	녹색산업 혁신 생태계 구축	3.2	6.3	6.3
고용사회 안전망/사람투자	합계	10.8	26.6	33.9
	고용사회안전망	9.3	22.6	15.9
	사람투자	1.5	4.0	18.0

출처: 관계부처 합동(2020.7.14.)

- 국가의 산업정책으로서 ‘한국판 종합뉴딜’의 의의는 “일자리를 지키고 내수를 뒷받침하기 위한 버팀목이 없을 경우 소득감소→수요위축→대량실업의 악순환”(관계부처 합동, 2020: 1)이 우려된다는 정부의 발표문에 압축적으로 표현되어 있음.
- 실제로 정부의 한국판 뉴딜 종합계획이 발표된 후 과거 정권 후반기에 무슨 정책을 내놓도 시큰둥하던 태도와는 달리 국내 자본/기업의 반응은 매우 호의적²⁾인 것으로 나타남. 삼성, 현대자동차, SK 등 국내 굴지의 대자본은 물론 IT업계와 유통업체까지 단순 리서비스를 넘어서 정부정책에 적극적으로 호응하고 있음.

2) 2020년 7월 14일 한국판 뉴딜 국민보고대회에는 정의선 현대자동차그룹 수석부회장, 한성숙 네이버대표를 비롯 경총, 대한상회가 참여했다. 정부회의에 기업대표와 기업단체들이 형식적으로 참여하는 것은 관례지만, 이번 행사에 참여한 두 세계 인사들이 적극적으로 자신들의 이해관계를 대변하였다는 점에서 국가의 산업정책과 자본의 동반 여정은 중단기적으로는 지속될 전망이다.

- 신자유주의가 정점에 있던 시기와는 달리 더 많은 공공투자가 현재는 민간투자에 해로운 것(소위 '크라우딩 아웃'(Crowding Out) 효과)으로 간주되지 않으며, 오히려 보완적인 것으로 이해되고 있음³⁾. 다시 말해서 공공투자가 민간자본 투자의 생산성을 높이고, 증가된 사적 투자활동의 전제조건이 될 것이라는 기대가 시장에서 형성되고 있으며, 한국판 뉴딜 종합계획에 이어 '한국판 뉴딜펀드'가 제시된 것은 이와 무관하지 않은 것으로 보임.

○ 한국판 종합뉴딜의 한계와 노조의 산업정책적 개입 필요성

- 한국판 뉴딜은 이제 막 걸음을 내디딘 산업정책으로 종합적인 평가를 하기에는 아직 시기상조임. 발표 당시 초안에서는 디지털뉴딜과 그린뉴딜만 강조되고, 추가로 휴먼뉴딜(문대통령은 한국판 뉴딜 발표 1주년 행사에서 고용안전망 및 사회안정망 강화를 골자로 하는 휴먼 뉴딜을 강조하고, 총사업비도 기존의 160조에서 220조로 확대하여 이를 '한국판 뉴딜 2.0'이라고 선언)을 보완하는 등 정책의 틀을 만들어가는 과정이므로 당장 이 정책의 전반적인 성과를 바로 예측하기 쉽지 않음.
- 한국판 종합뉴딜이 가지는 가장 큰 의미는 신자유주의가 정점에 있던 시절과 달리 국가가 다시 적극적으로 산업정책을 주도한다는 점임⁴⁾. 그러나 이것이 곧 1970/80년대의 발전국가로의 회귀를 의미하는 것은 아님. 경제회복에 있어서 시장 행위자의 혁신역량(투자 및 경쟁력)을 강조하면서도 자본은 연구개발(R&D)이나 인프라 구축에 있어서 국가의 공적 투자에 더 많은 개입(디지털 댐, 5G 구축, AI 융합, 등)을 요구하고 있다는 점에서 차별화됨.
- 동시에 이러한 국가의 투자전략이 과거 유럽의 전통적 복지국가 모델의 케인즈주의로의 회귀를 의미하는 것 또한 아님. 고용사회안전망과 사람투자 전략의 예산 규모와 전략이 적극적이고 예방적이라기보다는 여전히 디지털 전환의 낙오자들을 대상으로 한 보충적 성격을 뛰어넘지 못하고 있으며, 전반적으로 사람투자라는 수식어에도 불구하고 산업정책(투자)와 고용연계 전략은 부재함.
- 디지털 전환과정에서 고용과 노사관계에 미치는 영향을 감안해 볼 때 노조의 무관심은 우려스러운 상황임. 노조의 무관심은 한편으로 노조가 사업장에서 자신들의 일자리를 제외하고 자동화를 용인했거나(일반적 현황), 다른 한편으로는 Frey and Osborne(2013)의 과장된 보고서의 영향으로 자동화, 로봇화, AI 삼종세트에 기반을 둔 노동의 디지털화가 알고리즘의 활용으로 단순 반복적인 일자리를 소멸시키리라는 극단적 전망(따라서 향후 노동시장은 고숙련 노동과 저숙련 노동으로 양극화될 것이라는 전망: 일레로 브린올프슨·맥아피, 2014; Autor, 2015; World Bank,

3) 코로나 발발 이전인 2019년 11월에 김용범 기재부 차관 조차 "(전세계적인) 마이너스 금리현상은 크라우드링 효과의 사망선고에 다름 아니다"며 사상최대의 국채발행이 시장에서 별 문제없이 소화될 수 있다고 하면서, 공공투자의 필요성을 강조한 바 있다(서울경제, 2019.11.17.).

4) '한국판 종합뉴딜은 5년 예산으로 기획된 것으로 내년도 대선 이후 정권이 바뀌어 '뉴딜'이라는 네이밍은 바뀔지 몰라도 산업정책의 근간은 그대로 갈 공산이 크다. 다년 짜리 산업정책과 고용정책이 각 부처 사업에서도 발주되고 있고, 실제로 다른 대안이 별로 존재하지도 않기 때문이다.

2016)에 대한 두려움때문인 것으로 판단됨.

- 그러나 기술혁명으로 일자리가 소멸할 것이라는 논쟁은 사실 1970년대 자동화 논쟁부터 1990년대 IT기술 혁명의 시대까지 주기적으로 반복된 것으로 기술발전이 일자리를 소멸하고 극단적인 노동시장의 양극화가 초래된다는 전망은 통계적으로 입증된 바도 없으며 다소 성급한 진단임. 기술혁명이 1980년대 이래로 꾸준히 노동시장의 양극화를 초래했다는 브린올프슨과 맥아피(2014)의 주장은 신자유주의 시대의 탈규제 전략을 은폐하거나 그에 대한 무지에서 비롯된 것으로, 기술이 노동시장 변화의 유일하고 직접적인 요인이라고 보는 주장은 근거가 박약함.
- 새로운 형태의 디지털 기술을 활용한 작업 및 생산공정은 정교한 기술의 사용으로부터 발생하는 복잡성의 증대로 연구개발, 마케팅, 하위 공정과정에서의 인간의 노동과 결합하지 않으면 성공할 수 없음. 다시 말해 자동화 단계나 IT 기술혁명의 시대에서와 마찬가지로 사람과 기술의 결합 없이 디지털 전환은 불가능함. 이를 반영한 디지털전환 전략이 독일의 산업 4.0-노동4.0 전략임.
- 자본주의의 디지털 전환은 이미 코로나19 이전부터 시작되었지만, 정부의 한국판 종합뉴딜 정책은 전 산업에 걸쳐 광범위하고 지속적인 영향력을 행사하게 될 것임. 이미 전 세계에서 자동화 비율이 가장 높은 나라인 한국에서 노조의 정책적 개입 없이 노동의 디지털화가 촉진되면 조직화되지 않은 노동자의 상당수는 지속적인 자동화, 로봇화의 위협에 무방비 상태로 노출될 위험이 농후하며, 이는 노동시장의 양극화를 더 강화하게 될 것임. 그뿐만 아니라 디지털 기술을 활용한 더 높은 수준의 노동의 유연화와 탈경계화가 산업사회의 산업재해만큼 심각한 노동자의 변아웃 현상을 초래할 것은 자명함.
- 지금까지 국내 제조업의 노조는 디지털 전환을 최소화하고 기존의 일자리를 지키면서, 도급·용역·사내하청·소사장제를 묵인하는 소극적 전략으로 대처해 왔음. 그러다 보니 제조업에서 자동화 비율은 높아지고, 청년들의 신규채용은 중단되는 심각한 상황이 발생하고 있음. 제조업 노동자와 노조의 고령화 현상은 이미 새로운 사실이 아님에도 그에 대한 뾰족한 대책은 제대로 논의조차 되지 않고 있는 실정임. 기존의 조직화된 노동자의 고용유지를 위해 디지털 전환을 지금처럼 방지할 경우 제조기업은 향후 10년 내에 노조없는 비정규 일자리 천국이 될 가능성이 농후한 상황임. 따라서 노조의 산업정책적 개입은 대단히 중요한 과제라고 할 수 있음.

나. 고용정책

○ 고용정책이란?

- 고용정책이란 노동시장의 수요와 공급 간 균형을 맞추려는 정책으로, 이를 통해 실업률을 낮추고 고용률을 높이려는데 목적이 있음.
- 일반적으로 ‘노동시장 정책’과 별다른 구분 없이 사용되고 있으며, 정책적 성격상

사회정책과 밀접하게 관련되어 있음.

- 정책 시행의 주요 주체자는 중앙정부나 지자체 및 노사가 될 수 있으나, 여기서는 디지털 전환과 관련된 현 정부(중앙 및 지방)의 고용정책적 방향에 국한하여 다음과 같은 세 가지 문제점을 지적하고자 함.

○ 첫째, 고용정책이 산업정책과 선순화적으로 연결되지 않고 있음.

- 이는 부처 간 협력이 잘 안되고 ‘칸막이’ 문화가 팽배한 한국 관료제의 전반적인 고질적 문제이기도 한데, 특히 지금과 같이 급격한 변화의 시기에는 더욱 큰 문제가 됨.

- 예컨대 디지털 전환을 위한 스마트공장(중기부) 또는 미래형 자동차 추진정책(산자부) 등은 고용정책(노동부)과 연계되지 않으면 성공하기 어려움. 양적, 질적으로 산업변화에 맞는 노동력이 제공되어야 함.

- 조직과 기술적 전환에 조응하는 교육·훈련, 사회적 안전망 등 고용정책이 뒷받침되어야 함. 지금 현장에서 숙련의 미스매치 현상이 일어나고, 고용불안으로 전환에 대한 거부반응이 일어나는 것은 고용정책과 산업정책이 따로 놓고 있는 데서 기인하는 바가 큼.

○ 둘째, 고용정책이 지나치게 양적 일자리 정책으로 치우쳐 있음.

- 고용정책은 일자리 창출도 중요하지만 질적인 측면도 같이 고려해야만 함.

- 현재 중소기업의 노동력 미스매치는 일자리 부족이 아니라 일자리의 질적 문제와 관련이 깊음. 한국의 사회적 기대수준으로 볼 때 지금과 같은 중소기업의 노동조건으로는 인력 수급이 제대로 되지 않음.

- 따라서 디지털 전환이 일의 내용, 임금, 노동시간, 작업환경 개선 등 노동의 질적 향상으로 이어지도록 함으로써 전문인력이 중소기업으로 갈 수 있는 여건을 만들. 즉, 노동조건을 개선해 노동시장의 미스매치를 해소함.

- ‘상생의 지역 일자리’ 또는 ‘한국판 뉴딜’ 등을 보면 아직 일자리의 양적 창출에 초점이 맞춰져 있고, 심지어 상생이라는 이름하에 노동계의 양보를 요구하는 경우도 많아 참여보다는 거부반응을 보이는 곳도 많음.

○ 셋째, 지금까지는 실업자 지원이나 ‘고용위기지역’ 지정 등 문제 발생 이후에 대응하는 수동적 고용정책이 주를 이뤘음.

- 그러나 급격한 변화가 일어나는 디지털 전환의 시대에는 미래를 설계하는 선제적인 정책이 필요함. 사후에 문제를 처리하는 것이 아니라 전환과정에서 문제가 발생하

지 않고 원활한 전환이 이루어지도록 정책적 도움을 주어야 함.

- 이러한 의미에서 작년부터 시행되는 ‘고용안정 선제대응 패키지’ 사업과 현재 논의되는 ‘정의로운 노동전환’ 지원 사업은 바람직한 정책이라 할 수 있음.

- 디지털화와 탈탄소화로 전환 시대에 산업과 고용의 변화를 예측하고 선제적 조치를 취하려는 것으로 이러한 능동적 고용정책은 전환의 사회적 수용성을 높이고 산업고도화와 신산업 발전에 기여할 수 있을 것으로 보임.

- 그러나 문제는 노동의 참여가 이루어지느냐임. 지난날처럼 노동배제적 경향이 지속된다면 사람 중심의 전환이 아니라 다시 이윤과 대기업 위주의 사업모델 중심으로 정책적 논의가 흘러 사회적 양극화와 갈등은 더욱 심화될 것임.

다. 노동정책

○ 디지털 전환이 올바르게 추진되기 위해서는 노동의 참여와 적극적인 노동·고용정책이 뒷받침되어야 함에도 불구하고 문재인 정부의 디지털 전환정책은 여전히 노동이 배제되고 노동정책은 제대로 보이지 않음.

○ 노동이 배제된 디지털 전환정책

- 정부의 디지털 전환정책에서 노동은 배제되거나 형식적인 참여에 머물러 있음.

- 디지털 전환과 관련해 한국노총이 참여했던 대표적인 정부 관련 위원회로는 4차 산업혁명위원회와 경제사회노동위원회의 디지털 전환과 노동의 미래위원회 등이 있었지만,

· 4차산업혁명위원회의 경우, 민간위원 18명 중 IT기업관계자는 6명인 데 반해 노동계는 1명에 불과했고, 권고문 등의 작성에서 노동계의 의견은 무시되었음(한국노총 4차산업혁명위원회 관련 브리핑 참조 2019.11.5.),

· 경제사회노동위원회의 디지털 전환과 노동의 미래위원회에서는 「디지털 전환에 대한 노사정 기본인식과 정책과제에 대한 기본합의」(2019.2.18.) 등이 있었지만, 구두선에 그쳤을 뿐 정책적으로 의미 있게 반영된 것은 없었음,

○ ‘사람 중심의 스마트공장’은 어디에?

- 정부는 “2022년까지 스마트공장 3만개 구축으로 중소기업 제조강국 실현”을 목표로 적극적인 스마트공장 사업을 진행

- 정부는 ‘사람 중심의 스마트공장’의 중요성을 언급하며 노동친화형 스마트공장 시범사업을 전개하기도 했지만,

· 사람 중심의 스마트공장은 제대로 추진된 것이 없고, 일터혁신과 스마트공장은

통합되지 못했고, 노동친화형 스마트공장 시범사업은 형식적으로 운영되다가 사업이 종료

- 사람을 고려하지 않는 기술 중심의 스마트공장 사업은 효과적으로 운영되기 힘들며 고용 및 노사관계에 악영향을 미칠 수 있음

○ 노동의 참여 없는 정부 주도의 일터혁신정책

- 정부는 일터혁신정책을 강화하며 그동안 취약한 영역이었던 작업조직, 산업안전 등을 추진하려는 모습을 보였으나,

- 노동의 참여 없는 정부주도적 사업 진행, 컨설팅 일변도의 사업추진, 스마트공장과 일터혁신의 통합적 접근법의 부재 등의 문제를 드러냄.
- 일터혁신정책에 대한 전략적 사고와 종합적 계획의 부재

○ 노동에 대한 디지털 역량 강화 지원 부족

- 디지털 전환에 대한 노동의 수용성과 참여를 높이기 위해서는 노동의 디지털 역량이 강화될 필요가 있지만, 현재 노동의 디지털 역량은 부족하고 그에 대한 정부의 지원도 미흡

- 노동의 디지털 역량을 강화하기 위해 노조를 중요한 주체로 참여시키는 것이 매우 필요하지만, 노조의 디지털 역량 강화를 위한 정부 지원은 미흡

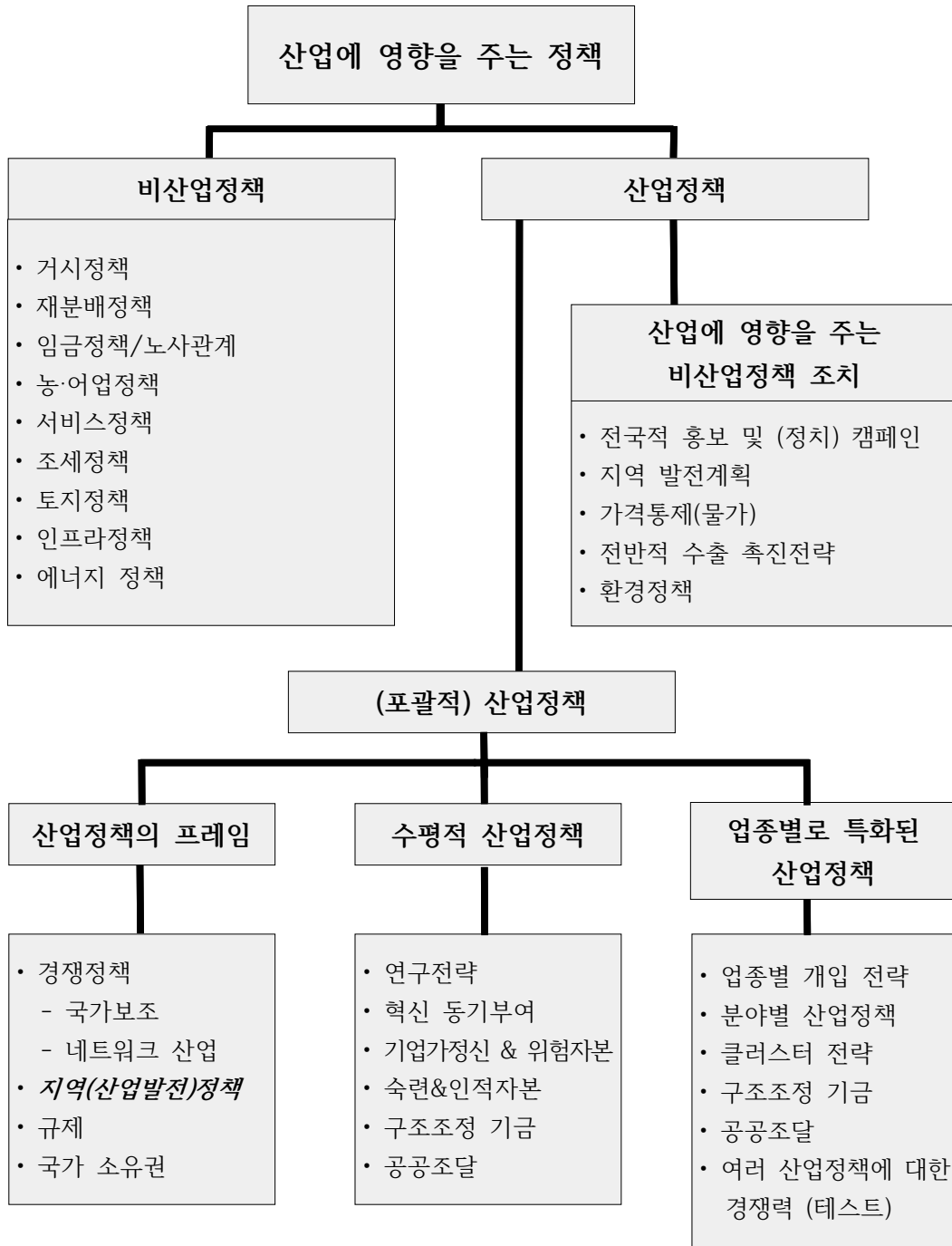
- 노동자의 디지털 역량을 강화하기 위해서는 정부와 사업자의 관련 교육 및 지원이 적극적으로 이루어져야 할 뿐 아니라 노조를 중요한 전달 채널로 사용할 필요
- 노조는 디지털 전환에 대한 노동자의 고민과 불안을 해소하며 노동자에게 필요한 역량을 지원할 수 있는 효과적인 대변기구

4. 정책적 과제

가. 산업정책

- 고용연계형 산업정책을 위한 노조의 과제
 - 팬찮은 일자리(decent Work)가 아닌 '좋은 일자리'(Good Work) 창출을 위한 산업정책적 개입: 좋은 일자리는 노동자가 적절한 숙련을 보유하여 디지털 노동의 종속성을 견제하고, 숙련 수준에 합당한 적절한 임금을 보장받는 일자리로, 높은 수준의 숙련이 요구되는 만큼 디지털화된 노동의 특수성에도 불구하고 사회안전망이 반드시 보장되어야 함.
 - 좋은 일자리는 자본주의 전환 속에서 지속가능한 생태친화적 일자리로, 산업적 전망과 새로운 일자리에 대한 수요예측과 교육훈련에 대한 개입 필요: 신재생에너지 도입, 원전철폐, 전기자동차 전환 등의 다양한 산업적 전망에서 노조는 환경시민단체와의 기술적 적대관계를 끊어내고 자본주의의 생태친화적 전환에 더욱 적극적인 개입이 요구됨. 노조의 적극적 산업정책적 개입없는 디지털 뉴딜과 그린 뉴딜은 자본친화적 투자전략으로 전략할 우려가 큼(RE100 사업의 경우).
 - 산업정책과 참여민주주의의 연계: 좋은 일자리 창출은 노동현장에서 참여 민주주의의 진전 없이는 불가능함. 일자리에서 기본적인 노동권 보장은 물론 노동자의 적극적인 민주적 권리(정보권, 업무의 자기결정권, 구상과 실행의 극복, 등) 보장은 필수적임. 노동세계의 실질적인 민주주의가 오늘날 일자리에서만 유지되기 어려우므로 일자리에서의 민주주의가 경제민주주의로의 확대는 필수적임.
- 산업정책 개입의 공간과 역할:
 - 중앙정부에서 산업정책적 개입 공간

[그림 1] < 산업 관련 정책의 분류 >

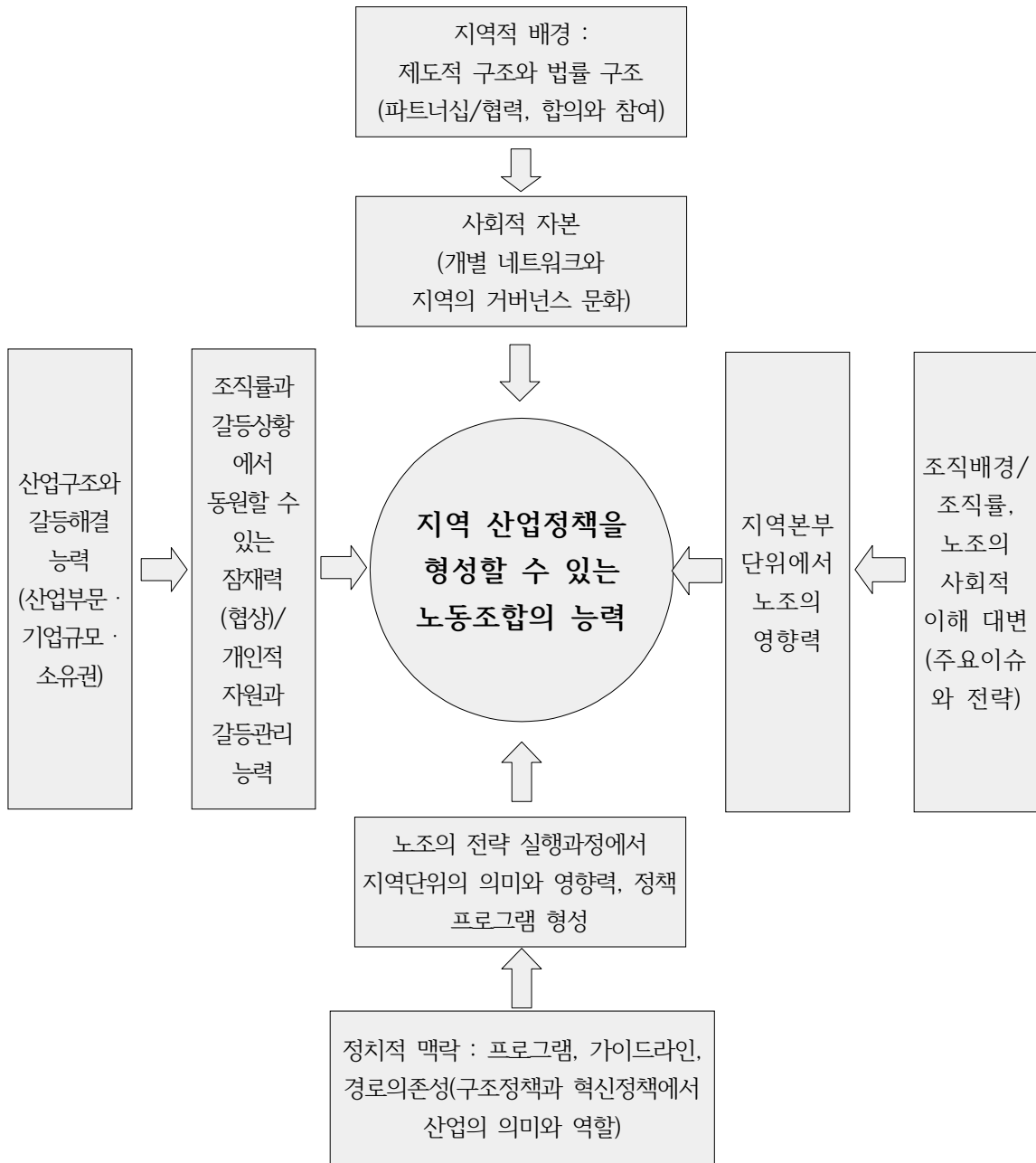


- (그림 1)에서 보듯 정부의 산업정책은 다양한 방식으로 결정되고 있으므로 산업정책을 넘어 전반적인 거시경제정책에 대한 이해와 개입이 필요함.
- 이를 위해 고용문제 해결을 염두에 둔 사회적 대화보다는 전반적인 사회경제 패러다임을 바꾸기 위한 정책개입이 필요함. 일례로 코로나 19 이후 고용의제보다는 정부의 비상경제회의에 참석을 요구했어야 함.
- 디지털 전환과 그린뉴딜은 정부 교체 이후에도 네이밍의 변화에도 불구하고 지속될 과제이므로 노조의 초기업적 교섭구조 확립(산별노조)과 (포괄적)산업정책 개입이 시급하게 요구됨.

→ 지역/지자체에서 산업정책적 개입 공간

- 지역차원에서 노조의 산업정책적 개입 공간과 역할은 (그림 2)와 같이 이해할 수 있음.
- 최근 고용정책의 중심이 지역으로 이전하고 있을 뿐만 아니라, 한국판 종합뉴딜에서도 디지털전환과 그린뉴딜의 동력을 지역에 두고 있는 만큼 실질적인 노조의 개입공간은 지역이 되어야 함.
- 그러한 점에서 **지역 산업전략과 고용정책의 연계·조정 거버넌스 구축**에 노조의 적극적 개입이 필요: 아래는 주요 개입 공간
 - (초광역 거버넌스) 지역고용정책의 공간적·정책적 범위로서의 ‘행정구역’과 ‘기능지역’(노동시장권)에 대한 재검토를 통해 ‘행정단위’를 넘어서는 초(超)광역 경제권 단위의 거버넌스 구축
 - (교육-직업훈련) 지역경제의 주력산업 성장과 쇠퇴에 따른 고용전망과 직업훈련을 조정하는 대학과 직업훈련기관의 거버넌스 활성화 추진하고, 지역 대학의 전문성 활용 강화
 - (인적 네트워크) 지역의 주력산업 발전을 뒷받침하는 지역고용정책 개발과 추진을 위한 거버넌스 구축과 인적 네트워크 활성화 방안 마련
 - (재정지원) 수행기관-산업계-지자체-중앙정부의 거버넌스와 해당 기관 담당자 중심의 인적 네트워크 활성화를 재정지원 확대 ⇒ 예산 집행 규제 해소와 실무자 협의체 활성화

[그림 2] < 지역 산업정책 추진 요소>



나. 고용정책

○ 첫째, 전체적으로 미래의 고용정책적 방향을 제시하는 새로운 패러다임이 필요하다.

- 그래야 개별 정책들이 일관된 원칙하에 추진되면서 서로 모순되지 않고 충돌하지 않게 됨.

- 향후 고용정책의 패러다임은 일자리의 양적 측면과 질적 측면을 모두 고려해야 할 것임. 지금까지 고용정책은 주로 양적 측면에 치중해 왔음. 그러나 무조건 일자리만 늘리는 것은 바람직하지 않으며 사회적 수용성도 낮아 수요와 공급의 미스매치가 일어나거나 저숙련 일자리가 증가해 사회적 양극화가 심화됨.

- 또한 미래의 고용정책은 지속가능한 미래를 위한 탈탄소화와 환경친화적 관점이 포함되어야 할 것임. 지구를 파괴하는 일자리를 만들어서는 안 됨. 디지털 전환이 생산성/경쟁력 향상의 경제적 기회 요소를 살리면서도 에너지 전환과 자원 절약을 이끌어 환경친화적 일자리가 만들어지도록 해야 할 것임.

- 전체적으로 새로운 패러다임은 ‘사람 중심’의 디지털 전환으로 이는 경제적 관점(생산성/경쟁력), 사회적 관점(고용안정/노동과 삶의 질) 및 환경적 관점(기후/생태계 보전)을 아우르는 것이라야 하며, 이로부터 개별 정책이 수립되어야 할 것임.

○ 둘째, 고용 변화에 대응하는 노동자의 고용능력 향상이 요구됨

- 디지털 전환의 논의가 시작된 초기 단계에서는 ‘고용위기설’이 큰 반향을 일으켰으나 이후 많은 연구결과들에 의해 설득력을 잃으면서 기술적 대량실업 대신 노동시장의 역동성에 주목하게 됨.

- 없어지는 일자리가 있다면 새로 생기는 직종 또는 신산업이 있어 전체적으로 일자리의 양적 변화는 크지 않을 것이라는 점이 강조되고, 따라서 실업보다는 직무의 질적 변화에 대응하는 고용정책이 강구되어야 한다는 점이 부각 됨.

- 이는 직무 이동을 위한 노동자의 ‘고용능력’을 키우는데 정책적 중점을 두어야 한다는 것이며, 이를 위해서는 무엇보다 교육·훈련이 중요함.

- 디지털 전환 시대의 교육·훈련은 산업변화와 미래의 인력 수요에 대한 정확하고 지속적인 모니터링을 통해 이루어져야 함. 그렇지 않으면 노동시장의 스킬 미스매치로 산업전환이 어려워지고 실업은 늘어날 것임.

- 산업과 직무의 숙련 변화를 구체적으로 파악하고 다양한 민관 교육·훈련 기관 및 기업들과 연계하여 프로그램을 개발해야 함. 더불어 지역 내 또는 지역 간 노동력 이동을 위해 노동시장 정보를 공유하고 이동을 주선하는 기구 설립도 필요할 것으로 보

임.

- 또한 중소기업 노동자들의 학습 동기와 참여를 위해 기업에서는 유급 교육휴가 또는 파트타임제를 도입하고 정부는 '전환지원금'을 마련하여 이들을 제도적으로 지원하는 것이 필요함.

○ 셋째, 근무방식의 유연성에 대한 대응이 필요함.

- 근무방식의 시·공간적 유연화는 디지털 전환이 가져오는 가장 큰 변화 중의 하나임.

- 근무방식의 유연성은 기업과 노동자 모두에게 필요함. 기업은 경영환경 변화에 따른 불확실성에 대비하고, 노동자는 일과 생활의 조화를 위해 필요함.

- 그러나 지금까지의 유연성은 주로 사용자의 이해에 따라 활용되어 비정규직이 늘어나고 장시간 노동과 생활의 불안정성이 높아짐, 때문에 노동계는 유연성에 반대함.

- 그러나 노동자들은 유연성을 반대하기보다는 자기 주도적으로 활용하여 일과 생활의 조화를 높이는 기회로 만들 필요가 있음.

- 예컨대 근무시간과 장소의 선택권을 노동자가 갖도록 하고 특별한 경영상의 문제가 없는 한 이를 인정하는 제도적 규정을 마련함.

- 또한 재택근무 등 사무실 밖에서 근무할 경우 작업 도구나 장비를 회사가 지원하도록 하며, 위험성 평가와 안전사고의 책임, 연결되지 않을 권리 등에 대한 명확한 규정을 만들어 노동자에 불리한 유연성이 되지 않도록 함.

- 전체적으로 노동자의 자율적 선택권(장소 및 시간주권)을 높여 디지털 전환으로 더 많은 유연성의 기회를 일과 생활의 조화에 기여하도록 함.

○ 넷째, 새로운 노동형태에 대한 대응이 요구되고 있음.

- 디지털 전환은 모바일 노동, 플랫폼 노동 등 새로운 노동형태를 만들고 있음.

- 모바일 노동 시 노동시간 계산을 의무화하여 연장근무가 일어나지 않도록 하며, 일어난 경우 연장근로로 인정하여 정당한 보상을 받도록 함.

- 또한 모바일 노동의 산업 안전과 책임 소재에 대한 규정이 마련되어야 할 것임.

- 플랫폼 노동은 노동자도 없고 사용자도 없는 노사관계의 진공 상태로 노동자의 불안정 상태(1인 자영업자)가 지속되는 원인이 되고 있음. 이들의 보호를 위한 사회적 협약이나 사회적 안전망을 갖추도록 정책적 지원 필요. 특히 한국의 경우 플랫폼 노동이 전업인 경우가 많아 사회적 보호의 필요성이 높음.

- '노동자성'에 대한 문제는 노동형태(예컨대 직노동 vs. 웹노동)에 따라 달리 접근하면서 잘못된 분류에 대해 이슈화하고, 자영업자들이 단체를 만들어 사회적 대화에 참

여하여 자신들의 이해관계를 적극 대변하도록 함.

- 이를 통해 디지털 전환이 새로운 불안정 노동을 양산하여 사회적 갈등을 조장하지 않도록 함.

○ 다섯째, 노동자 정보보호가 필요함.

- 디지털 전환의 핵심적 요소 중의 하나는 빅 데이터를 활용하는 것. 그러나 여기에도 양면성 존재

- 한편으로 새로운 사업모델을 개발하고 업무프로세스를 최적화하며, 기업의 실적·품질·성과 관리와 산업 보건안전, 직무능력 향상교육 등에 유용하게 활용될 수 있으나, 다른 한편으로 광범위하고 구성원들을 사소한 부분까지 실시간으로 감시·통제가 가능함. 이러한 기술적 가능성은 실적 압박, 노동강도를 강화하는 수단으로 이용돼 업무 스트레스가 높아질 수 있음.

- 따라서 데이터의 수집 범위와 과정 및 활용 목적에 대해 분명히 하고, 이에 대해 노사가 합의하도록 의무화함.

- 또한 대량의 데이터가 클라우드에 저장됨에 따라 사이버 공격, 해킹 등의 위험성에 노출되어 있음. 이러한 외부에서의 접근을 막고 기업과 노동자의 정보보호를 위한 국가적 조치가 마련되어야 할 것임.

○ 여섯째, 노동의 참여가 보장되어야 함

- 이 모든 조치들은 노동의 참여 없이는 효과가 나타나지 않음. 노동배제적 디지털 전환은 사람 중심이 아닌 이윤 중심으로 흘러 지속가능한 성장은 기대하기 어려울 것임.

- 때문에 신기술 도입 시 노조 또는 노사협의회에 도입 계획을 사전에 전달하여 노동에 미치는 영향을 검토한 후 노사가 합의하는 과정을 의무화할 필요가 있음.

- 또한 노사 공동으로 직무와 숙련의 변화를 지속적으로 모니터링하면서 및 평생 교육·훈련 계획 세우도록 의무화

- 이와 더불어 전환과정에 노동의 참여를 활성화하기 위한 교육, 연구 프로젝트 등 지원(예컨대 독일의 '전환지도')

전환지도(Transformationsatlas)

○ 배경

- 노르트라인-베스트팔렌' 지역의 3개 노조(금속노조/광산·화학·에너지 노조/식품·요식업 노조)와 독일노조총연맹 지역본부의 공동 프로젝트인 '노동 2020'의 일환(2016~20년)
- 주 노동부와 유럽사회기금(ESF) 공동 후원
- 협력기관: 총연맹의 기술상담센터, 컨설팅 회사(Sustain Consult), 두이스부르크-에센 대학의 노동과 숙련연구소(IAQ)

○ 목적

- 디지털 전환이 노동에 미치는 영향을 사업장에서 구체적으로 파악
- 이를 통해 디지털화에 대해 노동자의 이해를 돕고 그 과정에 사업장평의회 적극적 참여와 대응능력 향상

○ 지도작성 과정

- 노사 공동 토론/워크숍을 통해 부서별로 신기술 도입 실태(자동화/디지털화), 고용과 노동조건에 미치는 영향, 새로 요구되는 숙련 파악
- 이를 바탕으로 노동의 관점에서 기회요소와 위험요소를 파악하고 회사의 투자계획/생산기지 계획/인원계획 등이 담겨진 노사의 '미래협약' 추진
- 2019년 금속노조는 전환지도 작성을 전국으로 확대하여 2,000여 개의 사업장 실태 파악. 여기서 회사의 준비가 부족하다는 판단하고 2019년 6월 말 베를린에서 5만 이상의 조합원이 참가한 대규모 집회 개최
- '공정한 전환'이라는 슬로건 아래 사업장의 공동결정 강화와 미래협약의 체결을 촉구함



기회요소와 위험요소 파악



미래협약

(중장기적 투자계획/독일 생산기지 계획/인력 및 교육 계획 등)

다. 노동정책

○ 디지털 전환정책에 대한 노동참여 보장

- 디지털 전환정책은 한국 사회의 미래 발전 방향을 결정하는 중요한 정책이고 고용과 노동에 미치는 영향이 매우 크다는 점에서 **디지털 전환과 관련된 정책 및 제도 수립 시 노조의 참여 보장**

- 디지털 전환에 대해서는 중앙, 산업, 지역, 사업장 등 **중층적 수준에서 노조와의 실질적 협의**가 진행될 필요

- 대통령 직속으로 디지털 전환정책을 종합적으로 검토하고 점검할 위원회(가칭 **디지털 전환정책 검토위원회**)를 구성하고 위원회에 대한 노조의 실질적 참여를 보장

- 디지털 전환과 관련된 각종 위원회를 **노사정 또는 노사민정 동수로 구성·운영**해 노조의 실질적 참여를 보장

- 디지털 전환과 관련된 정책 수립 시, 고용 및 노동에 대한 **사전영향 평가를 의무화**

- 「근로자의 참여 및 협력증진에 관한 법률」 개정을 통해 사업장에서 디지털 전환과 관련해 노조/노사협의회와 충분한 정보공유와 협력이 이루어질 수 있도록 조치

○ 노동자의 정보 접근 및 활용권 보장

- 노동자의 개인정보가 동의 없이 함부로 수집·활용되지 않도록 정보보호를 위한 제도적 방안 강화

- **디지털 전환을 통해 확보되는 경영·생산 정보는 경영자가 독점해서는 안되며 노동자와 공유될 필요**

· 정보가 경영자에게 집중되어 노동자를 통제하는 수단으로 활용되어서는 안 되며 정보의 분산 및 공유를 통해 노동자가 정보를 활용할 수 있도록 할 필요

- 노동자가 경영·생산 정보를 적극적으로 활용할 수 있도록 관련 교육 및 IT기기(태블릿, 스마트글래스 등) 제공

· 노동자가 직무에 권한과 책임을 갖고 생산정보와 IT기기를 적극적으로 활용할 때 디지털 전환의 긍정적 효과 발현

- 2015~2018년까지 4년간 EU의 지원 속에 EU 8개국, 15개 파트너들과 함께 진행되었던 Facts4Workers 프로젝트는 사람 중심의 접근, 사용 가능성, 사용자의 경험, 최신의 정보통신기술 등을 활용해 ‘노동자 중심적 스마트공장 (Worker-Centric Workplaces in Smart Factories)’ 구축을 목표로 혁신 실험을 실시했고, 최신의 정보통신기술을 활용해 노동자에게 필요한 정보와 권한을 줌으로써 (empowerment) 생산성과 직무만족도를 함께 높일 수 있음을 보여줌.

○ 일터혁신 정책 활성화

- 일터혁신은 능력개발, 동기부여, 참여기회 제공을 통해 노동자가 일하는 방식의 변화에 적극적으로 참여할 수 있도록 함으로써 조직성과의 향상과 근로생활의 질의 개선을 함께 도모하는 것

- 디지털 전환이 노사정 모두에게 긍정적 효과를 내기 위해서는 **노동참여적 일터혁신정책과 적극적으로 결합될 필요**

- 일터혁신에 대한 사회적 합의를 추진하고 일터혁신지원 정책과 사업을 강화

- 일터혁신사업의 전략적 추진을 위한 **일터혁신종합지원센터 구축·운영**

· 일터혁신종합지원센터는 컨설팅 지원, 노사역량강화 지원, 지역·업종별 네트워크 구축, 일터혁신플랫폼 운영 등 노동참여적 일터혁신을 위한 종합적인 지원을 담당

· 일터혁신종합지원센터의 거버넌스 구성 및 운영에 노조 참여 보장

- 노동참여적 일터혁신을 촉진하기 위해 노동자의 현장참여 및 경영참여를 정책적으로 지원

- 기존의 정부 주도의 일터혁신정책과 사업을 노사가 적극적으로 참여하고 주도할 수 있도록 재편

- 일터혁신정책과 사업 계획·진행·평가 과정에 노조의 실질적 참여 보장

○ 사람 중심의 스마트공장 구축

- 스마트공장과 일터혁신의 결합, 사람 중심의 스마트공장 추진과 관련된 정책 및 사업의 강화

- 사람 중심의 스마트공장을 위한 **노사정 공동연구 및 사회적 합의**

- 사람 중심의 스마트공장을 위한 **통합적 접근·추진체계** 마련

- 스마트공장 지원에 고용 및 근로조건 개선 효과를 포함시켜 평가

- 제조업뿐 아니라 서비스업에서의 일터혁신과 기술혁신의 결합 강화

○ 산업안전 및 노동자 건강권 보장

- 디지털 전환 시 **산업안전 및 노동자 건강권 보장**

- 디지털 전환 시 산업안전 및 노동자 건강 영향평가 의무화

- IT·로봇기술 등을 활용한 **작업부담 경감 방안 마련**

- 디지털 전환에 따른 직무 스트레스 및 정신건강 지원

○ 노조의 디지털 역량 강화 지원

- 한국 사회의 디지털 전환에 노조가 참여하기 위해서는 노동자 및 노조의 디지털

역량이 강화될 필요

- 정부는 노조의 디지털 직무역량 제고를 지원함으로써 디지털 사회에 대한 노조의 참여와 협력을 촉진할 필요

- 디지털 전환 지원을 위한 노조학습기금 조성

- 디지털 전환·탄소중립 등 새로운 시대적 전략과제와 관련된 노조 전문가(디지털학습위원, 탄소중립학습위원 등) 양성 지원

- 디지털 전환과 관련된 노조의 연구·교육 프로젝트 지원

- 노조 사업 및 업무의 디지털화를 위한 재정지원

<영국 노조학습기금 소개>

○ 영국은 직업훈련에 대한 노조의 참여와 역량강화프로젝트를 지원하는 노조학습기금(union learning fund)을 운영(1998~2021)

○ 노조학습기금은 노조학습위원(union learning representative) 양성 및 훈련, 노동자에 대한 학습기회 제공과 평생학습, 노동자 숙련개발 및 자격취득, 노조의 학습전략 수립 및 실행 등과 관련된 프로젝트를 지원

○ 노조학습위원은 노동자들의 학습수요 제고, 저숙련 및 취약집단에 대한 학습지원, 노동자들의 학습 및 훈련니즈의 분석, 학습 및 훈련에 대한 정보제공 및 조언, 노조학습센터를 통한 학급자 지원 등의 역할을 수행

○ 영국 정부는 노조학습기금에 연간 1,200~1,400만 파운드(190~221억원)를 지원

○ 노조학습기금은 2007년부터 영국노총(TUC)의 학습 및 훈련부서인 유니언런(unionlearn)이 운영·관리

○ 성과평가에 따르면, 노조학습기금은 숙련 및 직업훈련에 대한 노조의 역량 강화 및 참여에 기여하며 노사정 모두에게서 긍정적 평가를 받음

○ 디지털 전환 피해노동자 및 디지털 취약계층 지원

- 디지털 전환 수혜기업들로부터 '디지털 전환 보상(연대)기금' 조성

- 디지털 전환과정에서 피해를 입는 노동자에 대한 경제적 보상·지원

- 피해 노동자 및 취약계층에 대한 양질의 직업교육 및 고용서비스 제공

- 디지털 취약계층에 대한 디지털 리터러시 교육 제공

<참고문헌>

- 관계부처 합동(2020), “『한국판 뉴딜』 종합계획. 관계부처 합동』.(2020.7.14.).
- 브린올프슨, 에릭·앤드루 맥아피(Erik Brynjolffson and Andrew McAfee)(2014), 『제2의 기계시대』. 이한음 옮김. 청림출판.
- 임운택(2018), 『경제의 디지털화와 노동의 미래: 4차 산업혁명시대와 일자리. 독일 산업 4.0을 중심으로』. 집문당.
- 경제사회노동위원회(2019), 『디지털 전환 시대 노동의 미래를 위한 도전과 과제: 노사정 보고서』.
- 황선자·이문호·이호창(2018), 『기술변화와 작업장혁신정책』, 한국노총중앙연구원.
- 브란올프슨·맥아피(2014), 『제2의 기계시대』, 이한음 역, 청림출판.
- 이문호(2020), 『4차 산업혁명을 둘러싼 쟁점들: 노동사회학적 관점에서』, 노동연구(40호, 2020/6월).
- 이문호·박선호·송명진·이준희(2019), 『사람중심의 스마트공장을 위한 사회적 협업모델 연』, 경제사회노동위원회.
- 황선자·이문호·황현일(2020), 『자동차산업 구조변화와 노동조합의 과제』, 한국노총 중앙연구원.
- Dean, A, Stevens, H. Graham, F and Crews, A.(2020), The Future of the Union Learning Fund: An Independent Review with Specific Recommendations for Government, Univ. of Exeter.
- Autor, D.(2015), “Why are there still so many Jobs? The History and Future of Workplace Automation”, Journal of Economic Perspectives, Vol.29, No.3, pp.3-30.
- Frey, C. and M. Osborne.(2013), The Future of Employment: How seceptible are Jobs to Comuterisation? Oxford Martin School.
- World Bank(2016). Digital Dividends. Washington D.C.
- BMAS(2016), Weißbuch „Arbeiten 4.0“, Bundesministerium für Arbeit und Soziales.
- Hilpert, U.(Hg. 2019), Diversities of Innovation, London/Routledge.
- Hoffmann, R./Bogedan, C.(Hg. 2015), Arbeit der Zukunft, Frankfurt am Main.
- Lemb, W.(2021), Perspektiven eines Industriemodells der Zukunft, Marburg.
- 서울경제. 2019. 김용범 기재부 차관 ‘내년도 사상 최대 국채, 부작용 없이 소화 전망’.
<https://www.sedaily.com/NewsView/1VQU0ORNU3> (검색일 2021.12.20.)
- Laskei, Lorand.(2018), “Why Does Everyone Hate Made in China2025?”. Council on Foreign Relations 100.
<https://www.cfr.org/blog/why-does-everyone-hate-made-china-2025>
(검색일2020.9.11.)