

주관 노동 N 이슈

제3호 | 2018.04.23.(월)

4차 산업혁명 시대 노동조합의 역할은?

미래는 예측하는 것이 아니라 상상하는 것이다
운명은 결정되어 있는 것이 아니다
우리가 지금 어떤 선택을 하느냐에 따라
우리의 미래는 크게 달라진다

-미래학자 앨빈 토플러-

황선자 선임연구위원(sjhoang@empas.com)


>>> 이 주의 시선

시와 알파고, 그리고 노동의 인간화

4차 산업혁명이 경제 및 사회 전반의 화두로 부각하고 있습니다. 4차 산업혁명이 불연속적이고 파괴적인 혁신인지 아니면 현재 진행되고 있는 디지털 혁명의 심화인지는 견해가 엇갈리고 있으나, 정보통신기술의 발전에 기초한 기술 및 산업 혁신은 노동시장을 빠르게 변화시키고 있습니다.


우리나라의 경우 인공지능(AI) 바둑 프로그램인 알파고와 이세돌 9단의 대국을 계기로 사회적 관심이 폭발하였습니다. 이후 인공지능이 인간의 노동을 대체하여 인간은 모두 실업자로 전락할지도 모른다는 비관적 예측, 그리고 기술이 미래를 좌우한다는 기술결정주의와 4차 산업혁명이 거스를 수 없는 대세라는 주장이 빠르게 확산되었습니다.

4차 산업혁명이 인류의 미래, 특히 노동에 미치는 영향과 관련하여 비관적 예측과 낙관적 예측이 존재합니다. 제조업에서 자동화를 통한 인력감축, 금융업에서 금융과 IT의 융합에 기초한 핀테크 확산과 대규모 인력감축에서 볼 수 있듯이 그 동안 기술의 도입과 활용 방식은 주로 이윤 추구하고 양적 성장이라는 자본과 경제의 관점에서 추진되어 왔습니다. 기술발전의 혜택이 로봇과 인공지능 등 고도화된 자본을 소유한 소수에게 집중되는 현재



와 같은 시스템에서는 낙관적인 미래를 현실화할 수 없습니다. 고용 불안과 사회적 불평 등이 더욱 심화되는 등 사람·노동·취약계층을 배제하는 경제·사회 구조가 심화될 것입니다.

따라서 노동조합은 정책적 개입을 통해 기술혁신이 자본의 이윤 추구를 위한 도구로만 사용되지 않고, 노동의 인간화와 결합된 공정한 전환이 이루어지도록 해야 합니다. 그동안 대부분의 노조가 기술과 노동의 문제에 대해 거의 관심을 기울이지 않았습니다. 그러나 노조의 주요 교섭의제인 임금·고용·노동조건 등은 점점 더 기술과 밀접하게 연계되어가고 있고, 중요한 영향을 미치고 있습니다. 기술변화가 사람과 노동에게 유리하게 활용되도록 하기 위해 기술변화와 노동의 인간화를 결합시키는 미래의 비전을 세우고 이를 실천할 구체적 전략과 정책을 개발하는 것이 그 어느 때보다 중요한 시점입니다.

이번 주 <노동N이슈>는 보고서 「4차 산업혁명과 노동조합의 과제」 중 ‘4차 산업혁명에 대한 노조간부 인식조사’ 결과를 중심으로 살펴봅니다. 

2018년 4월23일

한국노총중앙연구원

4차 산업혁명에 대한 노동조합의 인식과 대응실태

노동조합, 4차 산업혁명 관련 주요 정책 결정 과정에서 배제

세계 각국은 이미 4차 산업혁명을 이끄는 정보통신기술에 기반한 산업정책을 추진해왔다. 대표적으로 미국의 ‘첨단제조파트너십’ (2011년), 독일의 ‘산업 4.0’ (2012년), 일본의 ‘산업재흥플랜’ (2013년), 중국의 ‘중국제조 2025’ (2015년) 등이 그것이다.

우리나라 역시 2014년 ‘제조업 혁신 3.0’ 전략이 수립되어 주요 정책의 하나로 ‘스마트 공장¹⁾’ 보급, 확산사업이 추진되고 있다. 2016년에는 「제4차 산업혁명에 대응한 지능정보사회 중장기 종합대책」이 수립되었다. 그리고 지난 9월 출범한 대통령 직속 ‘4차산업혁명위원회’의 논의를 거쳐 11월 「혁신성장을 위한 사람 중심의 4차 산업혁명 대응계획」을 확정·발표하였다. 이처럼 고용과 노동조건·노사관계에 심대한 영향을 미칠 것으로 예측되는 정책들이 정부차원에서 수립·추진되고 있지만 노동조합은 관련 정책의 결정과정에서 배제되어 왔다.

4차 산업혁명이 사회적 이슈로 떠오르면서 한국노총 중앙과 산별노조 차원에서 관련 정책 결정과정에 노동자 대표의 참여 보장과 노동의 미래에 대한 선제적 대응을 위한 사회적 대화, 법제도 개선 등을 요구해왔으나 반영되지 않고 있다. 그리고 사업장 차원에서도 업무 및 생산 과정의 자동화, 정보통신기술의 도입으로 인해 고용과 노동조건·노사관계의 불안정성이 높아지고 있으나 대다수의 노동자들(노동조합)이 정책결정 및 추진 과정에 참여하지 못할 뿐 아니라 관련 정보도 제대로 제공받지 못하고 있다. 다른 한편으로는 대다수의 노조들이 전문성 부족 등의 이유로 기업의 신기술 개발·투자·도입 전략에 관심을 기울이지 않고 있는 상황이다.

본 연구에서는 한국노총 산하 제조업 및 금융업 사업장(사업체) 노조간부를 대상으로 2017년 10월23일~11월10일 사이에 실시한 설문조사 결과에 기초하여 노동조합의 4차 산업혁명에 대한 인식 및 대응실태를 파악하고, 정책과제를 도출하였다.²⁾

4차 산업혁명에 대한 노조간부들의 인지도

4차 산업혁명에 대한 노조 간부의 인지도는 상대적으로 높은 수준이다. 4차 산업혁명에 대해 노조간부의 5.1%만 ‘잘 알고 있다’ 고 밝혔으나 57.6%는 ‘어느 정도 알고 있다’ 고 응답했다. 이에 비해 ‘들어봤다’ (36.2%), ‘전혀 모른다’ (0.4%) 고 응답한 노조 간부가 36.6%이다.

노조간부들은 4차 산업혁명이 실질적인 변화라고 인식하고 있는 것으로 조사되었다. ‘많은 변화가 예상되고 차차 준비하면 된다’ (46.6%)는 응답이 가장 많았고, 다음으로 ‘이미 변혁이 시작됐고 투자가 시급하다’ (33.9%), ‘공감하지만 아직은 시기가 조다’ (18.4%), ‘또 하나의 유행에 불과하다’ (0.4%)의 순으로 조사되었다.

4차 산업혁명에 대한 노조간부들의 전망

노조간부들은 4차 산업혁명으로 인해 인간의 일자리 감소(86.8%), 빈부격차 심화(71.0%), 사이버테러 우려(67.6%), 비정규직 증가(65.9%)를 우려하면서 이에 따라 평생교육의 중요성(73.3%)과 복지제도의 중요성(65.5%)이 높아질 것이라고 보았다. 이와 동시에 4차 산업혁명이 경제의 신성장 동력(72.2%)으로 인류에게 혜택을 줄 것(71.2%)으로 기대하는 것으로 나타났다.

<표 1> 노조간부의 4차산업혁명시대에 대한 전망과 동의정도 (단위 : %)

구분	전혀 동의하지 않음	별로 동의하지 않음	대체로 동의함	매우 동의함	무응답	합계
인간의 일자리가 줄어들 것이다	1.1	11.0	61.2	25.6	1.1	100.0
비정규직이 늘어날 것이다.	4.0	29.0	52.1	13.8	1.1	100.0
빈부격차가 심해질 것이다	2.5	25.6	49.4	21.6	0.8	100.0
인류에게 혜택을 줄 것이다	2.1	25.4	57.4	13.8	1.3	100.0
경제의 신성장 동력이 될 것이다	1.9	24.6	58.3	14.0	1.3	100.0
복지제도의 중요성이 커질 것이다	2.8	30.9	45.8	19.7	0.8	100.0
여가시간이 많아 삶의 질이 좋아질 것이다	8.1	49.2	35.0	7.0	0.8	100.0
평생교육훈련의 중요성이 높아질 것이다	1.9	23.7	59.5	13.8	1.1	100.0
인공지능이 지배하는 세상이 될 것이다	9.5	37.5	37.3	14.8	0.8	100.0
사이버 테러가 우려된다	5.9	25.4	47.9	19.7	1.1	100.0

4차 산업혁명이 사업장에 미칠 영향

노조간부들은 4차 산업혁명이 회사가 속한 산업뿐만 아니라 회사경영 전반, 그리고 사업장의 일자리 감소 및 주요 직종의 업무에 영향을 미칠 것으로 보고 있다. 노조간부의 70.3%는 회사가 속한 산업군이 ‘4차 산업혁명’ 도래에 의해 ‘엄청난 영향을 받는다’ (4.0%) 또는 ‘영향을 받을 것이다’ (66.3%)고 보았다. 노조간부의 72.6%는 ‘4차 산업혁명’ 이 회사의 경영 전반에 ‘엄청난 영향을 미친다’ (4.0%) 거나 ‘영향을 미친다’ (68.6%)고 보았다.

<표 2> 4차 산업혁명의 영향 정도 (단위: %)

구분	엄청난 영향을 받는다	영향을 받을 것이다	영향이 없을 것이다	전혀 영향이 없을 것이다	무응답	합계
회사가 속한 산업군	4.0	66.3	26.7	2.3	0.6	100.0
회사의 경영 전반	4.0	68.6	25.0	1.3	1.1	100.0

노조간부의 78.2%가 10년 후 전산화·자동화·인공지능·생명공학 등과 같은 기술적 변화 요인(4차 산업혁명)에 의해 사업장의 일자리가 감소할 것(‘일자리가 많이 감소’ 18.0%, ‘일자리가 다소 감소’ 60.2%)이라고 보았다. 그리고 72.7%는 사업장 주요 직종의 업무가 변화할 것(‘다소 변화’ 61.7%, ‘매우 많이 변화’ 11.0%)이라고 보았다.

실제로 스마트공장 보급·확산 사업에 참여하고 있는 제조업 30개 사업장(6.6%) 가운데 최근 5년간 사업장에서 고용이 증가한 곳은 10.9%에 불과하고, 53.3%에서 고용이 감소한 것으로 나타났다.

이러한 기술적 변화 요인에 의한 작업장 혁신을 성공적으로 수행하기 위해 ‘고용안정’ (90.3%)이 중요하다고 생각하는 노조간부가 가장 많았고, 다음으로 ‘노조 등 근로자 대표의 이해와 적극적인 참여’ (89.0%), ‘최고 경영진의 의지 및 전략적 사고’ (87.5%), ‘현장 생산 서비스 근로자들의 숙련도’ (86.9%), ‘성과 분배의 형평성 제고·특정그룹에 대한 차별 방지’ (85.6%), ‘변화의 필요성에 대한 구성원 개개인의 이해와 적극적인 참여’ (85.2%)의 순으로 중요하다는 응답이 많았다.

<표 3> 10년 후 기술적 변화요인에 의한 사업장의 일자리 변화 (단위 : %)

구분	비율
일자리가 많이 감소할 것이다	18.0
일자리가 다소 감소할 것이다	60.2
변화 없을 것이다	19.1
일자리가 다소 증가할 것이다	2.1
일자리가 많이 증가할 것이다	0.0
무응답	0.6
전체	100.0

<표 4> 10년 후 기술적 변화요인에 의한 사업장 주요직종의 업무 변화 정도 (단위 : %)

전혀 변화하지 않을 것이다	별로 변화하지 않을 것이다	다소 변화할 것이다	매우 많이 변화할 것이다	무응답	전체
0.6	26.3	61.7	11.0	0.4	100.0

<표 5> 기술적 변화요인에 의한 작업장 혁신의 성공적 수행을 위한 요인별 중요성 (단위 : %)

구분	전혀 중요하지 않음	대체로 중요하지 않음	별 영향 없음	대체로 중요함	매우 중요함	무응답	합계
최고 경영진의 의지 및 전략적 사고	0.4	0.8	9.7	43.2	44.3	1.5	100.0
변화의 필요성에 대한 구성원 개개인의 이해와 적극적인 참여	0.0	1.1	12.7	57.2	28.0	1.1	100.0
노조 등 근로자 대표의 이해와 적극적인 참여	0.0	0.6	9.3	55.5	33.5	1.1	100.0
성과 분배의 형평성 제고·특정그룹에 대한 차별 방지	0.0	0.4	12.5	47.9	37.7	1.5	100.0
고용안정	0.2	0.6	7.8	27.1	63.1	1.1	100.0
현장 생산·서비스 근로자들의 숙련도	0.0	1.9	9.7	47.0	39.8	1.5	100.0

기술 관련 의사결정에 대한 노동조합의 참여 정도

기술변화 관련 의사결정에 다수의 노동조합이 참여하지 못하는 것으로 나타났다. 기술변화와 관련하여 노조가 의사결정에 참여하지 못한다는 응답이 61.6%(‘사전통보’ 34.5%, ‘사전통보없이 회사 결정’ 27.1%)에 이르는데 비해, 노조가 의사결정에 참여한다는 응답은 31.8%(노사협의 28.2%, 노사공동결정 3.6%)로 나타났다. 특히 금융 사업장의 경우 사전통보 없는 회사의 결정이 61.1%에 이르러 금융업에서의 기술변화가 기업에 의해 일방적으로 진행되고 있다는 것을 보여준다.

<표 6> 기술변화관련 의사결정에 대한 노동조합 참여정도 (단위: %)

구분	사전통보 없이 회사 결정	사전통보	노사협의	노사 공동결정	해당없음	무응답	합계
제조업	25.8	35.7	28.2	3.5	6.6	0.2	100.0
금융업	61.1	5.6	27.8	5.6	0.0	0.0	100.0
전체	27.1	34.5	28.2	3.6	6.4	0.2	100.0

4차 산업혁명에 대한 노동조합의 준비 정도

대다수 노동조합이 4차 산업혁명에 대한 관심이 높은 데 비해, 준비·대응은 못하고 있는 것으로 나타났다. 노조간부의 74.3%가 노동조합이 4차 산업혁명의 도래에 대해 관심 있다고 응답했고, 11.2%가 관심이 없다고 응답했다. 11.0%는 ‘사업 여건상 불필요’ 하다고 응답했다.

이에 비해 노조간부의 23.1%가 노조가 4차 산업혁명 도래에 대해 ‘철저히 준비·대응하고 있다’ (0.4%) 또는 ‘준비·대응하고 있다’ (22.7%)고 응답했고, 76.5%가 ‘준비·대응 못하고 있다’ (66.5%) 또는 ‘전혀 준비·대응 못하고 있다’ (10.0%)고 응답했다.

노조가 4차 산업혁명을 준비·대응한다고 응답한 노조 간부들을 대상으로 어떻게 준비·대응하고 있는지 조사한 결과, ‘노

사협의회 안건으로 제출' (52.3%)이 가장 많았고, 다음으로 '교육훈련' (41.3%), '노조의 주요 안건으로 선정' (26.6%), '신기술 교섭(단체교섭 안건으로 설정)' (22.0%), '노사공동위원회 구성' (18.3%), '외부 전문가 자문' (14.7%), '노조 내 전담부서 설치' (3.7%)의 순으로 응답 비율이 높게 나타났다.

<표 7> 노조의 4차 산업혁명 도래에 대한 준비 및 대응(중복응답) (단위 :%)

구분	비율
노조의 주요 안건으로 선정	26.6
노조내 전담부서 설치	3.7
신기술교섭(단체교섭 안건으로 설정)	22.0
노사협의회 안건으로 제출	52.3
노사공동위원회 구성	18.3
교육훈련	41.3
외부전문가 자문	14.7
기타	5.5
전체	100.0

노조가 4차 산업혁명에 준비·대응하지 못하고 있다고 응답한 노조간부를 대상으로 그 이유를 조사한 결과, '전문성 부족'이 48.8%로 가장 많았고, 다음으로는 '4차 산업혁명 정보 부족' (39.9%), '제품 특성상 불필요' (37.7%), '대응 인력 부족' (21.9%), '대응 필요성 못 느낌' (11.4%), '회사의 비협조적 태도' (8.9%) 순으로 나타났다.

정부의 정책과제

노조간부들은 제4차 산업혁명(혹은 기술진보)에 대응한 정부정책으로 '기술변화에 따른 고용안정 정책 마련' (81.5%)이 가장 중요하다고 보고 있다. 이어 '기술변화에 따른 노동자 보호법제 마련' (79.2%), '실업대책 및 취약계층을 위한 복지제도 등 사회안전망 강화' (76.1%), '고용친화적 산업·기술정책 마련' (75.2%), '학교교육체계 정비 및 교육훈련화' (71.4%),

‘기술진보의 혜택에 대한 공정한 배분’ (71.0%), ‘이해당사자의 관련 정책 참여 확대 · 강화’ (66.9%), ‘4차 산업혁명 시대에 대비한 실태조사 및 정책연구에 대한 투자 강화’ (66.4%)의 순으로 중요하다는 응답이 많았다.

<표 8> 4차 산업혁명 관련 정부정책의 중요도

(단위 : %)

구분	매우 낮음	낮음	보통	높음	매우 높음	무응답	합계
기술변화에 따른 고용안정 정책 마련	2.1	6.1	9.5	30.9	50.6	0.6	100.0
기술변화에 따른 노동자 보호법제 마련	2.5	7.4	10.0	29.4	49.8	0.8	100.0
학교교육체계 정비 및 교육훈련 강화	1.7	7.0	18.9	44.1	27.3	1.1	100.0
4차 산업혁명시대에 대비한 실태 조사 및 정책연구에 대한 투자 강화	1.3	7.2	24.6	40.3	26.1	0.6	100.0
이해당사자의 관련 정책 참여 확대강화	2.1	6.8	23.3	43.2	23.7	0.8	100.0
실업대책 및 취약계층을 위한 복지제도 등 사회안전망 강화	2.1	8.1	13.1	28.6	47.5	0.6	100.0
고용친화적 산업기술정책 마련	2.5	6.8	14.6	38.8	36.4	0.8	100.0
기술진보의 혜택에 대한 공정한 배분	2.3	8.5	17.6	32.2	38.8	0.6	100.0

노조의 정책과제

노조간부들은 4차 산업혁명(혹은 기술진보)에 대응한 노조의 정책으로 ‘숙련향상을 위한 교육훈련 강화’ (78.6%)가 가장 중요하다고 보고 있다. 이어 ‘노동조합의 개입력을 높이기 위한 정책역량과 전문성 강화’ (76.7%), ‘빠른 기술혁신으로 인한 스트레스로부터 건강보호’ (74.8%), ‘개인정보 보호’ (72.9%), ‘일과 생활의 조화를 위한 규정 마련’ (69.1%), ‘기업, 산업별, 지역별, 중앙차원 교섭체계 구축’ (68.4%), ‘사회적 대화 참여’ (67.4%), ‘플랫폼·모바일 노동에 대한 규정 마련’ (65.2%)의 순으로 중요하다는 응답이 많았다.

시사점과 정책과제

앞에서의 설문조사 결과 분석을 통해 확인된 주요 정책과제와 노조의 역할을 정리하면 다음과 같다. 먼저 4차 산업혁명 관련

정책은 고용 및 교육훈련, 복지정책과 밀접하게 연계되어야 한다는 것이다. 노조간부들의 4차 산업혁명에 대한 인지도는 높은 것으로 나타났다. 그리고 많은 노조간부들이 4차 산업혁명이 경제의 신성장 동력이 되거나 인류에게 혜택을 줄 것이라는 데 동의하면서도 일자리 감소와 비정규직 증가 등 고용불안에 대한 높은 불안감을 표시하고 있고, 이에 대응하여 고용안정 및 교육훈련·복지정책이 중요하다고 보고 있다.


〈표 9〉 4차 산업혁명 관련 노동조합의 정책대응 중요도 (단위: %)

구분	매우 낮음	낮음	보통	높음	매우 높음	무응답	합계
노동조합의 개입력을 높이기 위한 정책역량과 전문성 강화	0.8	3.4	18.6	42.4	34.3	0.4	100.0
속련 향상을 위한 교육훈련 강화	0.6	5.5	14.6	50.4	28.2	0.6	100.0
기업, 산업별, 지역별, 중앙차원 교섭체계 구축	0.4	7.8	22.7	42.4	26.1	0.6	100.0
사회적 대화 참여	0.2	5.3	26.7	42.8	24.6	0.4	100.0
플랫폼모바일 노동에 대한 규정 마련	0.2	5.9	27.5	43.2	22.0	1.1	100.0
일과 생활의 조화를 위한 규정 마련	1.1	6.6	22.9	41.7	27.3	0.4	100.0
개인정보 보호	1.9	4.9	19.9	35.4	37.5	0.4	100.0
빠른 기술혁신으로 인한 스트레스로부터 건강보호	1.5	5.9	17.2	40.0	34.7	0.6	100.0

둘째, 기술변화 관련 주요 의사결정에 노동자 대표의 참여가 보장되어야 한다는 것이다. 4차 산업혁명이나 제조업 혁신정책 등과 관련된 주요 정책결정 과정에 노조 대표가 배제되었을 뿐 아니라 사업장 차원에서도 기술변화 관련 의사결정에 다수의 노동조합이 참여하지 못하는 것으로 나타났다. 대다수 노조간부들은 기술적 변화 요인에 의한 작업장 혁신을 성공적으로 수행하기 위해 고용안정 다음으로 노조 등 근로자 대표의 이해와 적극적인 참여가 중요하다고 보고 있다.

4차 산업혁명이 가져올 위험요소는 낮추고 동시에 주어지는 기회는 잘 활용하면서 우리 사회의 잠재력을 충분히 발휘하기 위해서는 사회의 발전방향에 대한 폭넓은 사회 구성원들의 인식 공유와 참여, 사회적 논의가 필요하다. 4차 산업혁명의 확산 속도와 범위는 기술적 가능성·경제성은 물론 기업·노동자를 비롯한 이해관계자의 인식 및 적응도와 사회 전반의 수용성에 따라 크게 달라지기 때문이다. 앞으로 총연맹과 산업별 및 사업장 차원에서 사회적 대화가 활성화되어야 한다. 그리고 향후 노사

가 정보를 공유하고 노사협의회 공간을 적극적으로 활용하도록 해야 한다. 회사는 신기술 도입과 경영전략의 변화에 대한 정보를 사전에 노조에 제공하고 그에 따른 교육이나 고용문제를 같이 풀어나가야 사회적 갈등과 비용을 줄이면서 기업의 혁신도 성공적으로 이룰 수가 있을 것이다. 이와 함께 노조의 경영참여가 제도화해야 한다. 이를 통해 노사가 중장기적 경영전략에 대한 정보를 사전에 공유하고 긴 시간을 갖고 같이 대책을 강구할 필요가 있다. 이럴 경우 노사가 수용할 수 있는 합리적인 방안들이 모색될 수 있다. 이를 위해서 산업·업종, 그리고 기업차원에서 정보통신기술이 기존 업무분야·일자리에 미친 영향을 조사·분석·평가하는 작업이 선행되어야 한다.

4차 산업혁명 시대 노동의 미래는 노동조합의 역할에 따라 달라진다. 노동조합은 총연맹, 산별 및 지역, 그리고 단위 노조 차원에서 참여와 개입을 통해 기술·산업 혁신이 일방적으로 기업의 이윤추구 목적으로 이용되는 것을 막고 노동의 입지를 확보해야 한다. 기술발전, 기업의 투자전략과 신기술·신설비 도입에 관심을 갖고 적극 개입하여 노동자들이 새로운 사회에 적응할 수 있는 능력을 지속적으로 개발할 수 있는 환경이 조성되도록 하고, 노동자들이 급격한 기술발전에 적응하여 신기술을 이해하고 활용할 수 있도록 교육훈련을 강화해야 한다. 

* 각주1) 스마트공장은 제품의 기획·설계·생산·유통·판매 등 전 생산 과정을 정보통신기술(ICT)로 통합하여 최소 비용과 시간으로 고객맞춤형 제품을 생산하는 진화된 공장을 의미함(산업통상자원부 외, 2016).

* 각주2) 설문지는 한국노총 산하 제조업 및 금융업 사업장 노동조합에 각 1부씩 1,194부가 배포되었고, 분석에 최종적으로 총 472부의 설문지가 사용되었다. 제조업과 금융업을 조사 대상으로 한 이유는 이들 산업이 4차 산업혁명을 주도하는 핵심 기술인 정보통신기술과의 융합을 통해 타 산업과 비교하여 상대적으로 큰 영향을 받을 것으로 예상되거나 현재 영향을 받고 있기 때문이다.

>>> 중앙연구원 신규 보고서

4차 산업혁명과 노동조합의 과제

“미래예측에서 미래준비로.


퍼즐 맞추기나 숨은 그림 찾기 방식의 미래예측에서 벗어나 바람직한 미래를 만들기 위해

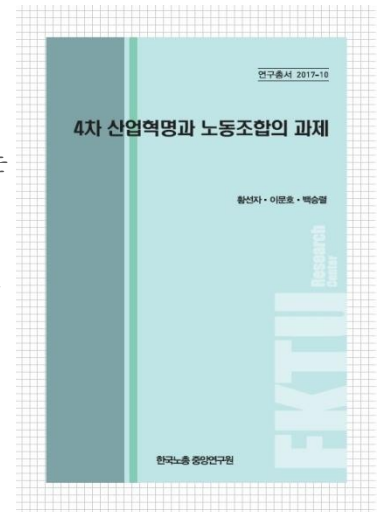
기회 요인을 최대한 활용하고 위협 요인을 예방하는 미래준비로 나아가야 한다.”

한국노총 중앙연구원이 새로 펴낸 <4차 산업혁명과 노동조합의 과제>(연구총서 2017-10, 황선자 · 이문호 · 백승렬) 연구보고서는 4차 산업혁명 혹은 디지털화라 불리는 급격한 기술변화에 대응하여 노조의 역할과 과제를 모색하고 있다. 서론에 이어 제2장에서는 4차 산업혁명 혹은 디지털화가 고용의 양(고용 감소/증가), 노동의 질(숙련 양극화/향상), 작업조직(노동 소외/인간화), 노동조건(일과 생활의 탈경계화/균형)에 미치는 영향에 대한 비판적 예측과 낙관적 예측에 대해 살펴본다.

제3장에서는 외국 노조 및 노동관련 조직들의 기술변화에 대한 입장과 정책을 살펴본다. 먼저 4차 산업혁명 선도국가 중 하나로 꼽히고 있는 독일의 ‘산업 4.0’ 전략의 내용, 이에 대한 독일 노사정의 입장과 그 조율 과정, 노조의 대응을 총연맹, 산별 및 지역, 단위노조 차원에서 살펴본다. 다음으로 OECD 산하의 노동조합자문위원회(OECD TUAC), 국제통합제조산별노련(IndustrialLL), 국제노동기구(ILO), 유럽노총(ETUC) 등 주요 국제 노동관련 조직들의 ‘디지털화’ 혹은 ‘신기술’에 대한 입장과 대응을 살펴본다.

제4장에서는 우리나라 노동조합의 4차 산업혁명에 대한 인식과 대응실태에 대해 살펴본다. 먼저 총연맹과 산별연맹 차원의 대응과 정부의 주요 정책을 살펴보고, 한국노총 산하 제조업 및 금융업 사업장(사업체)을 대상으로 실시한 “4차 산업혁명에 대한 노조간부 인식조사”에 기초하여 노동조합의 기술변화에 대한 인식 및 대응실태를 분석한다. 이어 제조업 4개 사업장과 금융업 1개 사업장의 노사를 대상으로 실시한 심층면접 조사 결과를 소개한다.

마지막으로 제5장에서는 앞서의 분석 내용에 기초하여 4차 산업혁명 정책의 방향과 노동조합의 정책과제를 제시한다 



문의 및 각종 제안
02) 6277-0164

메일링 등록
tokki79@inochong.org