

| 3개 합의 도출, 주요 내용과 의미는 |

디지털 전환과 노동의 미래 위원회 「디지털 전환에 대한 노사정 기본인식과 정책 과제에 관한 기본 합의문(안)」의 의의와 향후 과제

강금봉 전문위원

1. 논의 배경과 경과

이미 급속하게 발전하고 있는 사물인터넷, 로봇, 인공지능, 클라우드, 빅데이터에 의한 기술변화는 향후 산업구조에 급격한 변화를 가져올 것으로 예상된다. 이미 제조업 현장에서는 디지털 기반의 자동화를 통해 인력감축이 진행되고 있고, 서비스업에서도 플랫폼 기반의 다양한 고용형태가 발생하고 있다. 새로운 기술변화는 이미 시작되었고, 각 선진국에서도 이미 오래전부터 국가 차원의 전략을 마련하면서 산업경쟁력을 강화하기 위한 여러 노력을 해오고 있다.

디지털 전환은 경제사회 전반에 큰 영향을 미쳐 기회와 위기를 동시에 가져올 것이다. 특히 기존의 법과 제도로는 대응하기 어려운 불안정성의 위험이 증가할 수 있다는 우려가 제기되고 있어 노사정의 공동 대응 마련이 절실히 필요하다.



〈일자리 변화 전망 및 조사〉

출처	추정
Frey and Osborne, 2015	미국 노동자 47%가 자동화에 의해 일자리를 잃을 위험이 있다.
Chang and Phu, 2016	아세안-5: 향후 20년 동안 일자리의 56%가 자동화될 위험이 있다.
Mckinsey Global Institute, 2017	기계에 의해 완전히 대체되는 직종은 전체의 5% 미만이나 전체 직종의 약 60% 정도는 자동화 가능한 일자리를 30% 정도 포함한다.
OECD, 2016	OECD 국가의 평균 약 9% 일자리가 자동화될 위험이 있다. 상당수 일자리(50%~70%)는 완전히 자동화되지 않으나 많은 업무가 자동화되면서 업무수행방식을 변화시킬 것이다.
세계은행, 2016	개도국 일자리 3분의 2가 자동화될 위험에 있다.
세계경제포럼, 2018	기업의 약 50%가 2022년까지 자동화로 인해 정규직 인력이 감소할 것이라 예상한다.
한국은행 조사(한국은행 지역 경제조사, 2018)	4차 산업혁명이 고용에 미칠 영향에 대해 기업 59%가 '고용 감소'를, 15.4%는 '고용 증가'를, 25.6%는 고용변화가 거의 없을 것으로 응답
OECD, Automation, Skills and Training, 2018.9	한국의 경우, 직무 자동화 노출도는 OECD 평균(45%)을 하회, 그러나, 자동화로 대체될 가능성이 높은 직업(70%) 비중은 OECD 평균을 상회

ILO에서도 2017년에 「일의 미래 세계위원회」를 발족하여 기술변화에 따른 일의 미래에 대해 논의하여 최근에 ‘더 나은 노동의 미래’ 보고서를 발행했다. 네덜란드 사회경제위원회(SER)의 「Workgroup Future Of Work」 위원회, 덴마크의 「산업 4.0 위원회(Industry 4.0 Commission)」, 독일 「노동 4.0」 등 많은 국가와 국제기구 등이 미래의 변화에 대한 대응방안을 논의하고 있다.

특히 독일은 2011년 제조업의 스마트화를 기치로 Industry 4.0을 발표하고 디지털 경제의 변화에 대응해 왔다. 2016년에는 노동계, 재계, 학계, 시민사회 등 모든 사회주체가 참여하여 디지털의 전환이 노동 등 사회 전반에 미치는 영향을 고민하는 사회적 대화(노동 4.0)를 진행하였다. 디지털 전환을 지속 가능한 경제성장과 사회문제 해결의 핵심과제로 인식하고 민·관이 함께 국가적 현안으로 대응방안을 적극적으로 모색하고 있다. 그러나 국내에서는 디지털 전환 또는 4차 산업혁명은 정부 주도나 전문가 중심으로만 논의가 진행되어 노사정이 어떻게 대응해야 하는지 세부적인 논의도 부족하고, 구체적인 대안 마련은 시작조차 못하는 실정이다.

이러한 배경에서 디지털 전환과 노동의 미래위원회는 노사정이 함께 사회적 대화로 디지털 전환을 준비하고 대응하기 위해 '18.7.20. 발족하였다. 위원회는 발족 이후 우선적으로 디지털 전환의 개념과 산업 및 기업의 적용 실태, 해외의 대응 실태, 노·사·정의 준비 정도와 대응과제를 논의했다. 논의 과정에서 노사정이 새로운 기술 변화에 대한 기본적인 인식을 토대로 공동의 대응 방향과 주요 과제를 명확히 할 필요성이 제기 되었다. 곧이어 그간 논의를 토대로 디지털 전환의 의미와 경제·사회·노동 미칠 영향, 노사정의 준비 정도와 주요 과제, 노사정 협력의 필요성과 공동 과제를 담은 기본 합의문을 마련하기로 하였다.

이에 작년 말 이후 네 차례의 전체회의와 간사단 회의를 개최하여 노사정 간의 합의문에 대해 많은 이견을 조율하였다. 이러한 합의문을 작성하는 과정은 노사 간의 인식과 이견을 명확히 하고 구체화하는 과정이었다. 위원회에서는 합의문에 대해 논의한 지 4개월이 되는 '19.2.11. 전체회의에서 합의문을 최종 검토하였고, 일부 정부위원의 인사교체로 이후 간사단 회의에서 최종 합의를 위임받아 2.18. 간사단 회의에서 「디지털 전환에 대한 노사정 기본인식과 정책에 관한 기본합의」에 최종 합의하였다.

2. 합의문의 주요 내용

「디지털 전환에 대한 노사정 기본인식과 정책 과제에 관한 기본 합의문(안)」은 크게 다음과 같은 내용으로 구성되어 있다.

첫째, 디지털 전환이 경제사회와 노동에 미칠 기회와 위기에 대한 내용을 담고 있다. 디지털 전환은 '시장 거래 체계와 산업 생태계'를 변화시켜 일자리와 일하는 내용과 방식에 많은 영향을 주어 일자리의 양과 질, 근로시간, 고용형태, 직무 내용에 영향을 미쳐 다양한 신규일 자리를 창출할 수 있지만, 동시에 기존 산업에서 일자리를 변화 또는 감소시키는 등 경제사회 전반에 기회와 위기를 동시에 가져오는 등 기존의 법과 제도로는 대응하기 어려운 위험과 불확실성을 증가시킬 수 있다는 점에 인식을 함께하였다.

둘째, 디지털 전환에 관한 노사정 공동 대응의 중요성과 방향이 담겨 있다. 디지털 전환의 과정에서 과거와 같이 모방 추격형 전략만을 추구한다면 세계와의 경쟁에서 밀려 노사정 모두에게 큰 위기로 다가올 수밖에 없으므로, 노사정 주체들 각자의 역할과 상생의 해법을 중장기적으로 마련하는 것이 절실히 필요하다는 데에 공감하였다.

셋째, 디지털 전환을 바라보는 노사정의 시각과 우선적인 과제의 차이점을 담고 있다. 경영계는 급변하는 대외 시장 및 경제 환경에 빠르고 유연하게 대응하고, 글로벌 무대에서 경쟁력을 갖추는 방향으로 디지털 전환이 이루어지기를 원하고 있다. 반면 노동계는 디지털 전환이 기술과 기업만이 주도하지 않고 노사가 협력하여 고용 안정과 노동의 권리와 일자리의 질을 제고하는 방향으로 전개되기를 원한다. 정부는 새로운 성장동력 확보와 일자리 창출을 위한 방안으로 디지털 전환을 활용하고자 한다. 그러므로 사업장 차원의 노사 관계에서는 새로운 기술의 도입과정에서 노사협업, 인력 조정, 기존 인력의 업무 재배치, 직무 재훈련, 새로운 생산/업무여건에서의 노동강도 또는 업무부담, 그리고 작업자와 기계설비의 상호관계 등의 쟁점 이슈들을 협력적으로 해결하는 방안이 필요할 것이다.

넷째, 디지털 전환에 대한 논의와 준비에 대한 문제 인식의 내용을 담고 있다. 여전히 디지털 전환으로 인해 발생하는 사회 전반적 변화에 대한 우리 사회의 인식수준이 상이하여 디지털

털 전환을 산업·기술 영역에만 한정해서 바라보는 시각에 머물러 있다. 산업현장에서 기업과 노동조합은 디지털 전환에 대응하는 적절한 방안을 마련하지 못하고 있고, 플랫폼 경제 등의 신산업 출현으로 발생할 수 있는 사회적 갈등을 해소하기 위한 정책 마련이 부족한 상황이다. 또한, 디지털 전환을 주도적으로 이끌기 위한 공통의 목표나 비전, 추진과제가 명확하지 않다는 문제점에 인식을 함께하였다.

다섯째는 디지털 전환이 가져올 영향과 현재의 문제 인식을 바탕으로 디지털 전환에 대응하기 위한 노사정의 공동 과제를 도출하였다. 세부적으로 노사정이 함께 중장기적으로 논의하며 대안적 방안을 마련할 의제로는 국가·산업·지역·기업 등 다차원적 노사정 협업 모델 모색, 평생직업교육 혁신 방안 강구, 일자리 이동 지원과 사회안전망 강화, 디지털 플랫폼 이해 당사자 간의 상생 모색, 지능화 신산업 육성과 기존 산업의 디지털화 등에 공동 대응, 노사정의 융합적 공동조사연구 체계를 구축하는 방안이다.

3. 합의의 의의

이번 합의문이 가지는 의미를 정리하면 다음과 같다.

첫째, 4차 산업혁명 또는 디지털 전환을 둘러싼 기술변화에 대해 노사정이 공동으로 대응이 필요하다는 점을 공감한 것에 큰 의미가 있다. 과거 정부는 두 차례 4차 산업혁명 관련 정책을 발표하였다. 그러나 이러한 정책은 정부 주도로 이루어져 노사정 등 경제사회주체들 전반의 공감대 형성이 부족하여 이후 구체적인 사업의 성과로 이어지지 않았다고 지적되었다. 이번 합의문에는 디지털 전환의 정부 주도만이 아닌, 노사정과 다양한 경제사회주체가 함께 공동으로 대응하겠다는 것을 명확히 하였고, 성공적인 디지털 전환 여부는 노사정의 협력 정도에 따라 달라질 수 있음을 공감하였다.

둘째, 디지털 전환의 정책 과정에 노동의 참여가 필요함을 강조하고 있다. 과거 기술변화가 노동자에게 영향을 미칠 것이 분명함에도, 노동자의 참여를 통한 정책 개입이 제한적이었다. 그러므로 국내는 아직 노사정이 함께 기술변화에 대해 논의조차 제대로 이루지 않은 상황

에서 이번 합의는 4차 산업혁명 또는 디지털 전환이 가져올 노동환경의 변화에 대응하기 위해 과거 정부와 기업 주도에서 노동의 참여가 필수적임을 강조하고 있다.

셋째, 기술혁신과 사회혁신이 결합한 디지털 전환의 방향성을 담았다는 것에 의의가 있다. 이번 합의문에는 기술결정론적 시각에만 머물지 않고, 새로운 혁신의 유형을 창출하여 경쟁력을 강화하면서도 사회 혁신을 통해 양극화 해소와 사회구성원 모두에게 공동의 이익을 가져오는 방안 마련이 필요하다는 것에 인식을 같이하여 기술혁신과 사회혁신의 동반되는 디지털 전환이 필요함을 공감하였다는 것이 중요한 지점이다.

〈우리가 원하는 일의 미래: 주요 원칙(The future of work we want: the main principles, 네델란드 경제사회위원회(SER)) 중 일부

우리의 사회 경제적 정책 목표는 경제성장 이상의 것을 포함한다. 즉, 사회적 진보(웰빙과 사회적 통합)와 좋은 삶의 질 환경을 포괄한다. 우리의 목표는 균형 있고 지속 가능한 경제 성장, 노동 참여율의 지속가능한 제고, 그리고 합리적인 소득 분배를 달성하는 것이어야 한다. 이러한 목표들은 번영의 증가가 “모든 사람에게 의해서, 모든 사람을 위한 것”이라는 이상으로 표현한다.

기존 및 신규 고용 모두 ILO 정의를 따르는 양질의 일자리에 따른다.

“그것은 생산적이고 공정한 수입을 제공하는 일을 위한 기회를 포함, 직장에서의 안정과 가족을 위한 사회적 보호, 더 나은 개인의 발전과 사회적 통합, 사람들이 관심과 애로를 표현할 수 있는 자유, 그들의 삶에 영향을 미치는 결정에 참여와 조직, 여성과 남성 간 평등, 기회의 평등”

이 외에 양질의 일자리는, 가능한 한 많은 사람이 일하고, 발전의 분배에 참여할 수 있는 포용적 노동시장을 만드는 것이다.

넷째, 신산업과 기존 산업의 디지털 전환 과정에 경제사회주체와의 참여와 노사정의 협력 모델을 마련한다는 데 의의를 가진다. 4차 산업혁명에서 필수적인 기술 혁신을 위해 융합을 가로막는 칸막이 규제의 완화는 경제사회주체 간의 사회적 신뢰가 결여된 상황에서는 이해 당사자 간 사회적 갈등을 유발하여 신산업의 출현이 늦어지거나, 가로막힐 수 있다. 그러므로 합의문에는 인공지능, 데이터 등 지능화 신산업 육성과 함께 기존 제조현장에 디지털 기술을 접목한 스마트공장의 효과적인 도입 등 세부 영역(제조, 의료, 금융, 도시 등) 전략 방향을 노사정 등 다양한 경제사회주체들이 함께 마련하기로 하였다. 새로운 산업이 육성되기 위해서는 노사정 등 다양한 사회구성원들과 함께 새로운 기술과 산업의 출현으로 야기될 수 있는 부정적인 요인을 최소화하고 긍정적으로 작용할 수 있도록 논의가 필요하다. 또한, 기존 산업의 제조업을 중심으로 스마트 공장 등 신기술 도입을 노사협력으로 추진하여 생산성 향상과 일자리 질 제고, 근로조건 향상을 위한 성공 모델을 발굴하고 확산할 필요가 있음을 인식하였다.

다섯째, 기술변화에 따라 발생할 수 있는 사회적 위험과 갈등을 해소하는 방안을 마련하겠다는 점에 의의가 있다. 기술변화와 산업구조 변화에 따른 실업의 증가와 새롭게 등장하는 디지털 기반 플랫폼에서 기존 노동법과 사회안전망으로는 보호되지 않은 불안정한 일자리가 증가할 경우 새로운 사회적 위험이 대두할 수 있다. 특히 기존 기성 시장은 규제를 받지만, 디지털 공유경제는 사용을 규제하기 위한 적절한 조치가 부재하여 산업 간 갈등을 유발할 수 있다. 특히 디지털 공유 서비스로 기존 산업이 몰락할 수 있다는 우려로 기존 사업자의 반발하여 신산업 출현으로 사회적 갈등이 증폭될 수 있다. 또한, 기술 변화에 적절히 대응하지 못한 실업자 및 잠재적 실업자의 발생을 최소화하기 위한 사전 예방적인 조치와 산업의 구조적 변화에 따른 원활한 일자리 이동을 위한 고용서비스, 사회안전망, 일자리 전환의 세부 방안을 마련하기로 하였다.

여섯째, 다차원적인 사회적 대화를 통해 디지털 전환의 대응 필요성을 강조한 것에 의의가 있다. ILO 일의 미래 세계위원회가 발간한 '일의 미래 보고서'에서는 삶의 질을 개선하고, 노동자 개인 선택의 폭을 넓히며, 남녀 격차를 완화하고, 전 세계적인 불평등으로 인한 피해를 최소화하는 등 노동자를 보호할 기회는 우리가 손을 놓고 있는 한 저절로 찾아오지 않기에, 이러한 변화에 대해 대처하기 위해서 '특단의 대책'이 요구된다. 특히 이러한 새로운 길로 나아가기 위해서는 정부뿐만 아니라 노사 단체의 노력이 필요하고, 노동자가 경제 발전에 기여한

것에 대한 보상으로 경제 발전의 혜택을 공정히 지급받고 권리를 존중받으며 위협으로부터 보호받도록 하기 위해서는 사회적 합의를 강화할 필요가 있음을 강조하고 있다. 이번 합의문에서는 변화하는 산업 및 고용 구조에 대비하기 위해 다양한 차원의 노사정 협업 모델을 모색하고, 일하는 방식 등 일터의 혁신을 추진하는 방안을 중층적 사회적 대화를 통해 함께 모색하기로 하였다. 노사정과 사회구성원들이 산업별, 지역별 등 다양한 차원에서 사회적 대화를 통해 변화하는 기술환경에 대해 공감대를 형성하고, 부정적인 요인을 최소화하기 위한 공동의 대응 방안과 모델을 개발할 필요가 있음을 공감하였다. 향후 디지털 전환에 대응하기 위해 중층적 사회적 대화를 활성화하기 위한 다양한 지원체계 방안 마련이 필요할 것이다.

4. 합의문 이후의 향후 과제

이번 합의문에는 여러 가지 의미가 있지만, 여전히 부족한 부분도 있다. 노사정이 함께 추구할 노동의 미래에 대한 비전을 담지 못하고 있다. 기술변화의 새로운 환경에 맞추어 적응하도록 하는 것 이상으로 노동의 존엄성과 자유성 확대, 다양한 위협으로부터의 안전과 안정 강화, 균등한 기회 강화, 참여 증진이 이루어지는 노동의 미래에 대해서는 의미를 담지 못하였다. 그리고 노동시장의 공정성 기반이 되는 제도적 역량과 노동 관련 제도를 위한 투자에 대해서도 담지 못하고 있다. 여전히 노사 간에는 좋은 일자리와 안정의 의미 간에 차이가 존재한다. 또한, 성평등, 저출산과 고령화 문제 등 기존의 문제들을 디지털 전환으로 통해 어떻게 해결할지에 대한 내용은 담지 못했다. 디지털 전환은 우리에게 기존의 문제와 새롭게 대두하게 될 과제를 해결하는 방향으로 전개될 필요가 있다. 그러므로 디지털 전환이 산업경쟁력 강화의 수준을 넘어서 우리 사회가 직면하고 있는 현안을 어떻게 동시에 해결하면서 전개해 나갈지 구체적인 방안이 필요할 것이다.

위원회에는 이번 합의가 디지털 전환에 대한 노사정 기본인식과 정책 과제에 관한 기본 합의 수준에서 이루어져, 합의문의 내용을 사회적 대화를 통해 어떻게 구체화하여 실현해야 할지 주요 과제가 놓여 있다. 위원회는 1기가 종료하는 올해 7월까지 디지털 플랫폼 기반 일자리 종사자 보호 방안과 스마트 공장을 중심으로 일터혁신의 사회적 합의 모델 마련을 중심으로 논의하고, 기본합의문을 토대로 위원회 1기가 만료되는 7월까지 디지털 전환에 따른 노

동의 미래를 준비하는 기본 방향과 정책 과제를 담은 녹서를 발간할 예정이다.

디지털 전환을 노사정이 함께 준비하고, 대응하는 것 이상의 적극적인 대처로 새롭게 부여 될 기회를 강화하고, 기존에 안고 있는 불평등의 과제를 해결하는 방향으로 미래의 노동을 전개해가기 위해서는 1~2년 안에 해결할 수 없을 것이다. 이번의 합의문은 이러한 여정의 시작 점에 불과할 수 있다. 그러므로 다양한 영역과 차원에서 많은 주체들이 참여해서 “특단의 조치(decisive)”를 사회적 대화를 통해 시작해야 할 것이다.

디지털 전환에 대한 노사정 기본인식과 정책 과제에 관한 기본 합의(안)

2018년 7월 20일 발족한 경제사회노동위원회 디지털 전환과 노동의 미래위원회(이하, 위원회)는 5개월간 디지털 전환의 개념과 산업 및 기업의 적응 실태, 해외의 대응 실태, 노사정의 준비 정도와 대응 과제에 대해 논의하였다.

4차 산업혁명 또는 디지털 전환은 전 세계적으로 진행 중인 기술·산업·사회의 변화이며, 다양한 주체들의 능동적 대응이 요구되는 미래를 향한 시대의 큰 물결이다. 과거 정부 주도나 학자 중심으로 진행되었던 디지털 전환에 대한 논의에 노사정이 함께 참여하여, 디지털 전환에 따른 노동의 변화에 대해 공동으로 대응 방향을 모색하게 된 것에 큰 의미가 있다.

디지털 전환은 ‘보다 빠르고 어느 곳이나 연결된 네트워크’와 ‘이를 통해 수집되는 대규모의 정보’, ‘이를 처리할 수 있는 강력한 컴퓨팅 능력’을 기반으로 ‘시장 거래 체계와 산업 생태계’를 변화시켜 일자리와 일하는 내용과 방식에 많은 영향을 줄 것으로 예상된다.

이러한 디지털 전환은 다양한 신규일 자리를 창출할 수 있지만, 기존 산업에서 일자리를 변화 또는 감소시켜 경제사회 전반에 기회와 위기를 동시에 가져올 것으로 전망된다. 특히 기존의 법과 제도로는 대응하기 어려운 위험과 불확실성이 증가할 수 있다는 우려가 제기되고 있어 많은 국가가 이를 극복하기 위한 다양한 방안을 적극적으로 모색하고 있다.

우리나라가 디지털 전환의 과정에서 과거와 같이 모방 추격형 전략만을 추구한다면 세계와의 경쟁에서 밀려 노사정 모두에게 큰 위기로 다가올 수밖에 없다. 이에 노사정은 빠른 혁신 선도형 전략으로 기술의 변화를 주도하고 새로운 혁신의 유형을 창출하여 경쟁력을 강화하면서도 사회 혁신을 통해 양

극화 해소와 사회구성원 모두에게 공동의 이익을 가져오는 방안 마련이 필요하다는 것에 인식을 같이 하였다. 또한, 성공적인 디지털 전환 여부는 노사정의 협력 정도에 따라 달라질 수 있음을 공감하였다.

경영계는 급변하는 대외 시장 및 경제 환경에 빠르고 유연하게 대응하고, 글로벌 무대에서 경쟁력을 갖추는 방향으로 디지털 전환이 이루어지기를 원하며, 노동계는 디지털 전환이 기술과 기업만이 주도하지 않고 노사가 협력하여 고용 안정과 노동의 권리와 일자리의 질을 제고하는 방향으로 전개되기를 원한다. 정부는 새로운 성장동력 확보와 일자리 창출을 위한 방안으로 디지털 전환을 활용하고자 한다. 이러한 노사정 각각 주체들의 인식을 토대로 각자의 역할과 상생의 해법을 중장기적으로 마련하는 것이 절실하다.

우리는 최고의 ICT 인프라를 보유하고도 디지털 전환의 혁신적인 흐름에 제대로 대응하지 못하고 있다는 것에 인식을 함께하며 디지털 전환에 관한 대응에 다음과 같은 문제점이 있음을 공감하였다.

- 첫째, 디지털 전환으로 인해 발생하는 사회 전반적 변화에 대한 우리 사회의 인식수준이 상이하여 디지털 전환을 산업·기술 영역에만 한정해서 바라보는 시각에 머물러 있다.
- 둘째, 산업현장에서 기업과 노동조합은 디지털 전환에 대응하는 적절한 방안을 마련하지 못하고 있다.
- 셋째, 산업간 융합, 플랫폼 경제 등의 신산업 출현으로 발생할 수 있는 사회적 갈등을 해소하기 위한 정책 마련이 부족하다.
- 넷째, 디지털 전환을 주도적으로 이끌기 위한 공통의 목표나 비전, 추진과제가 명확하지 않은 설정이다.

이에 위원회는 위와 같은 문제점에 대한 인식을 토대로 디지털 전환에 대응하기 위해 다음과 같은 중장기적 공동의 과제를 추진하기로 합의한다.

1. 변화하는 산업 및 고용 구조에 대비하기 위해 국가, 산업, 지역, 기업 등 다양한 차원의 노사정 협업 모델을 모색하고, 일하는 방식 등 일터의 혁신을 추진하는 방안을 중층적 사회적 대화를 통해 함께 모색한다.
2. 변화하는 직무와 숙련에 대응하기 위해 전 국민의 지속적 역량개발을 위한 평생직업교육 혁신 방안을 강구하고, 근로자의 인적자원개발을 확대하기 위해 재교육을 강화한다.
3. 디지털 전환에 있어 소외계층이 발생하지 않도록 일자리 이동지원과 사회안전망을 강화하여 디지털화로 인한 부작용을 최소화할 수 있도록 제도적 안전장치를 마련한다.
4. 디지털 플랫폼의 확산으로 발생할 수 있는 이해 당사자 간 갈등을 해소하고 기술혁신과 사회적 책

임이 조화되는 방안을 모색한다.

5. 디지털 전환의 국가적 목표와 비전을 설정하여 일관되고 지속적인 정책을 실현하고 인공지능, 데이터 등 지능화 신산업 육성과 함께 기존 제조현장에 디지털 기술을 접목한 스마트공장의 효과적인 도입 등 세부 영역(제조, 의료, 금융, 도시 등) 전략 방향을 노사정 등 다양한 경제사회주체들이 함께 마련한다.
6. 디지털 전환이 우리 사회의 경제, 산업, 노동에 미치는 영향과 대응 방안을 마련하기 위해 노사정의 융합적 공동 조사·연구 체계를 마련하도록 한다. 위원회는 1기가 만료되는 7월까지 디지털 전환에 따른 노동의 미래를 준비하는 기본 방향과 정책 과제를 담은 녹서를 발간할 것이다
위원회는 1기가 만료되는 7월까지 디지털 전환에 따른 노동의 미래를 준비하는 기본 방향과 정책 과제를 담은 녹서를 발간할 것이다.

2019. 2. 18.

경제사회노동위원회

디지털 전환과 노동의 미래 위원회