

2026 지선 대응,

지방정부 노동정책 의미와 개입전략 과제

김 종 진

일하는시민연구소장유니온센터 이사장

22대 국회 사회권 불평등 완화 자문위원

1-1 문제인식 - 지방정부 노동정책?

- **첫째**, 우리나라 지방정부(광역시, 기초)가 일자리 정책만이 아닌, 노동정책은 어떤 의미이며, 중앙정부 노동정책(고용노동부 중심)과 어떤 제도와 실질적인 권한 등의 차이가 있는가?

- **둘째**, 국내외 지방정부 노동정책은 어떤 수준이며, 진보적인 지자체 도시에서 어떤 정책과 사업들이 추진되었고, 한국의 지방정부 노동정책 제도화 수준 및 주요 특징은 무엇인가?

- **셋째**, 향후 (광역시, 기초) 지방정부 노동정책이 보편적 노동기본권 향상을 위해, 노동조합은 어떤 구상과 실행을 검토할 것인지, 26년 노동조합의 개입 전략과 과제를 탐색적 차원에서 검토!

1-1. 17개 광역 시도의 노동시장 현황&특징

✓ 6개월 이상 장기 실업자 충남, 광주, 대전, 충남 ; 유희인력 강원 비율 상위

	경제활동인구		고용		실업		6개월이상 장기 실업자		유희인력	
	빈도(천명)	참가율(%)	빈도(천명)	고용률(%)	빈도(천명)	실업률(%)	빈도(천명)	비율(%)	빈도(천명)	비율(%)
전국	29,578	65.0	28,693	63.0	885	3.0	29	3.3	2,777	17.4
서울	5,448	64.3	5,252	62.0	196	3.6	9	4.5	543	17.9
부산	1,738	59.5	1,688	57.8	50	2.9	1	1.2	211	17.8
대구	1,268	60.5	1,227	58.5	41	3.2	2	3.8	143	17.2
인천	1,742	65.5	1,682	63.2	61	3.5	1	1.6	163	17.7
광주	809	63.2	787	61.5	22	2.7	1	6.8	85	18.1
대전	817	62.8	792	60.9	25	3.0	1	5.0	69	14.4
울산	593	62.0	571	59.7	22	3.7	0	2.2	68	18.6
세종	213	66.1	210	65.2	3	1.4	0	4.6	13	11.9
경기	7,960	66.1	7,713	64.0	248	3.1	6	2.5	678	16.6
강원	884	66.5	863	64.9	21	2.4	1	2.6	88	19.8
충북	988	68.6	968	67.2	20	2.0	0	0.3	67	14.8
충남	1,322	67.9	1,280	65.8	41	3.1	3	7.2	99	15.8
전북	1,024	66.1	998	64.4	26	2.6	0	1.2	97	18.4
전남	1,041	68.4	1,016	66.8	25	2.4	1	2.6	86	17.9
경북	1,507	65.9	1,471	64.4	35	2.4	1	2.4	145	18.6
경남	1,814	64.1	1,775	62.7	39	2.2	2	4.4	192	18.9
제주	410	71.0	400	69.2	10	2.5	0	3.3	31	18.2

자료: MDS, 「지역별고용조사C형 상반기, 각년도」 원자료. 유희인력은 비경제활동인구 중 '쉬었음' 응답자; 비율은 비경제활동인구 100% 기준

1-2 17개 광역시도 노동시장 현황&특징 - 권리박 노동자

✓ 특징 : 비정규 10.6만명(39%), 5인 미만 12.7만명(38.6%), 프리랜서 3.4만명

	부업활동자		비정규직		5인미만		경력보유단절여성			프리랜서,1인자영업	
	빈도(천명)	비율(%)	빈도(천명)	비율(%)	빈도(천명)	비율(%)	34세이하	34-54세	계	프리랜서	자영업자
전국	306	14	8,459	38.2	7,704	30.3	272	1,125	1,397	1,920	4,268
서울	64	14	1,673	38.3	1,435	24.7	35	185	220	317	611
부산	15	1.1	572	42.3	509	32.7	15	65	80	104	231
대구	7	0.8	353	37.9	358	34.8	10	59	69	83	191
인천	11	0.8	551	39.0	389	31.0	18	63	81	99	172
광주	6	1.0	232	38.5	216	31.9	10	34	45	76	118
대전	9	1.4	247	39.5	209	29.5	8	39	47	63	97
울산	4	0.9	170	35.9	143	25.9	6	32	38	20	75
세종	4	2.3	48	27.7	42	26.2	4	13	18	12	23
경기	69	1.1	2,175	34.9	1,902	30.7	77	346	424	435	948
강원	10	1.7	298	47.5	264	35.8	10	23	33	114	174
충북	9	1.3	274	40.1	250	29.6	10	35	45	85	174
충남	13	1.4	336	36.7	342	31.1	15	53	67	72	243
전북	13	2.0	285	42.5	293	36.8	10	22	32	82	182
전남	25	3.8	288	46.2	301	33.9	9	26	35	104	258
경북	15	1.7	376	40.3	419	33.2	14	44	58	101	368
경남	20	1.6	476	38.0	498	32.2	17	78	95	120	325
제주	11	4.0	106	39.0	127	38.6	2	9	11	34	78

주:1)비정규직=한시적·시간제·비전형노동자,비율은각년도별임금노동자100%기준(KOSIS「경제활동인구조사근로형태별부가조사, 시도비정규직노동자규모, 각년도」 원자료)

2)경력단절여성=15-54세기혼(유배우+사별+이혼)여성중미취업상태이면서,일을그만둔이유가개인가족적이유(결혼+임산출산+자녀교육+가족돌봄)·육아인경우

3)프리랜서=자영업자중자신이프리랜서로 일한다는 자기인식 응답(한국산업안전보건연구원「근로환경조사, 7차(2023년)」 원자료(최종가중치 적용)재분석)

2-1. 문제인식 - 지방정부 노동정책 수립 변화 흐름

지방정부 노동행정 및 노동정책 새로운 변화

- ✓ '노동행정' : 해방 이후 국가 및 국가기구 영역
- 지방 정부(광역&기초) 권한 부재, 일부 노조 설립
신청·노동쟁의 예방과 신속 공정 해결
노력(제10조, 제49조)과 노사민정협의회 설치 및
활성화 협력(제2조, 제3조) 수준
- ✓ 지방정부 행정조직 : '경제', '산업', '기업', '투자'
관련 부서만 존재 → '노동' 관련 부서는 1991년
지방자치(민선 1기) 이후 부재(* 일자리 국한)
- 서울, 광주, 충남, 경기, 부산, 인천, 경남, 제주 등
노동정책 기본계획 수립 후 정책, 사업 진행(*17개
광역 이외, 220여곳 기초 지자체 대부분 부재)

지방정부 5개년 노동정책 기본계획 시행

- ✓ 지방정부 지역 차원 노동정책 수립 통해
'공공부문의 모범사용자 역할' 강화 흐름
- 민간부문과 취약노동 및 '사각지대 해소' 정책 수립
필요(객관적 실태조사 → 지역 특성 반영)
- ✓ 과거 민선 5-8기 시기, 노동정책 제도화 - 조례,
행정조직, 정책, 지원조직, 거버넌스 → 지자체
노동정책 수립 추진 근거 조례 제정
- '근로기준법상' 협소한 근로자 개념 탈피 → 특고,
플랫폼노동, 프리랜서 등 정책 포괄, 확대 흐름
- 지자체 정책 : 기존 과제 + 개선 과제 + 신규 과제
- 좋은 일자리(decent work), 지역 내 사회 연대 등

예시) 서울시, 경기도 노동행정 조직 비교

- ① 행정조직 : 서울 노동정책과(팀: 6개, 33명), 경기 노동국(노동정책과 31명, 노동권익과 20명, 노동안전과 17명)
- ② 노동정책 : 지역 노동단체 지원&협력사업, 플랫폼노동&프리랜서 등 최근 현황 반영 움직임 포착

2-2. 지방정부 노동행정 권한 부재 – 지방정부 권한 위임 시작

‘지역 노동정책’ 지향 목표

- ✓ 사회적 불평등(social inequality)
- ✓ 차별과 배제(discrimination and exclusion)

주요 국가 노동기준 권한

	USA / EU		South Korea	
	labor laws	labor standards	labor laws	labor standards
중앙 Central government's administration	yes	yes	yes	yes
지방 Local governments administration	yes	yes	no	no

‘지방정부’ 노동문제 권한

- ✓ 노동조합 및 노동관계 조정법
 - ① 제10조 노동조합 설립(2개 이상 기초 단위)
 - ② 제49조 노동쟁의 예방과 신속 공정 해결 노력
- ✓ 노사관계발전지원에 관한 법률
 - ① 제2조 지역 노사민정협의회 설치 구성 정의
 - ② 제3조 노사민정 활성화 협력 노력 책무

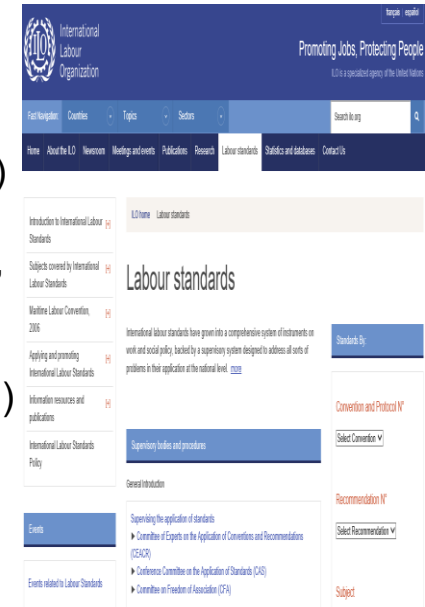
2-3. 지방정부 노동정책 수립 원칙 기준 - 선언, 법률, 조례

영역	국제노동기구 세계인권선언	헌법과 노동법률	중앙정부 (고용노동부)	지방정부
내용	<p>세계인권선언문</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 2조 차별 문제 ○ 3조 안전 문제 ○ 20조 단체 권리 ○ 22조 사회보장 ○ 23조 일할 권리 ○ 24조 휴식여가권 ○ 기타 <p>ILO 선언, 역할</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 인간다운 삶 ○ 노동입법수준 발전·향상 ○ 노동조건과 생활수준 보장개선 ○ 미래의 일 모색 	<p>헌법적 권리</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 32조 근로권리 ○ 33조 노동권 ○ 34조 사회보장 <p>노사관계 영역</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 개별적 노사관계 ○ 집단적 노사관계 	<p>근로기준법, 산업안전보건법, 노동조합 및 노동관계조정법, 사회보장법 일가정양립과 남녀고용평등법 등</p> <ul style="list-style-type: none"> - 노동기본권 신장 및 노동자 권리 보장(헌법32조) - 노동조합 설립 및 활동, 노사관계 법·제도 개선 등(헌법 33조) - 노동자 안전과 건강, 사회보험, 육아돌봄 등 일과 삶의 균형 등 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 노동정책 관련 조례 - 광역, 기초 ○ 노동행정조직 - 노동 국/과/팀 신설 ○ 중간지원조직 - 노동센터 약 80여 곳 ○ 지역 노동협의체 - 노사민정협의회 - 노동자권익위원회 - 각 의제별 위원회

3-1. 지방정부 노동정책 수립 원칙 기준 – 국제기구 기준

1. 지방정부 노동정책 모색 지향 기준, 원칙

- ① 국제규약, 헌법 등 노동인권 기준(세계인권선언, ILO, 헌법 32조, 33조, 34조)
- ② 노동인권, ‘좋은 일자리’(decent work) 기준 → ILO, EU, OECD 등 ‘고용의 질’
- ③ 보편적 노동인권 → 취약집단 고용개선(저임금, 고용불안, 안전망 배제 집단)
- ④ 지방정부 노동정책(조례, 노동정책, 행정기구, 지원조직) 방향



2. 지방정부 노동행정 구축, 노동 정책 모색

- ✓ 제도 설계(rule setting) → 조례 (예산)
 - ✓ 모범 사용자(model employer) → 정책, 사업
 - ✓ 평가감독(monitring) → 이행 점검, 사후관리
 - ✓ 지원조직(labour center) → 노동자 지원 기관
 - ✓ 거버넌스 (governance) → 노동조직 주체 참여
 - ✓ 사회적 대화 (social dialogue) → 지역사회 구성원
- 노동정책 약화 ‘방향 & 의제’ 모색 필요 → 민선 9기 노동정책 예산&사업 최저기준 필요
 - 조례 변화 반영 및 기본계획 실행력 담보 → 변화하는 고용노동 시장 상황 흐름 반영 필요



3-2. 해외 지방정부 노동정책 사례 - 일반, 의제, 조직

1. 정책 논의 배경

최근 10년 사이 국내 지방정부 노동정책 & 기본계획 수립 → 주요 지자체 노동정책 수립 확장 및 정책

2. 해외 지자체 개요

독일 베를린, 브레멘, 스웨덴 예테보리, 이탈리아 보첸, 영국 런던, 프랑스 파리 등 해외 지역에서는 현재 우리나라 노동정책과 유사한 지자체 노동정책과 사업들 진행

일반적 노동정책	의제별 노동정책	보호&지원 조직
<ul style="list-style-type: none"> • 독일 뮌헨, 함부르크 → 취약계층, 이주노동 • 독일 브레멘, 미국 위스콘신 → 지역 일자리 창출 → 좋은 일자리 프로젝트 • 영국 런던, 독일 베를린, 이탈리아 밀라노 등 → 지역 좋은 일자리 	<ul style="list-style-type: none"> • 미국, 영국 각 지역 → 생활임금 • 네덜란드 위트레흐트 → 기본소득 • 독일 브레멘, 볼스부르크 • 이탈리아 보첸, 프랑스 파리 • 스웨덴 예테보리 → 노동시간 단축 & 일자리 나누기 • 미국 피츠버그, 샌 안토니오 → 유급상병휴가 • 미국 캘리포니아, 이탈리아 볼로냐, 미국 뉴욕주 → 플랫폼노동, 프리랜서(미국 뉴욕) • 캐나다 퀘벡, 스위스 취리히 → 성별임금(차별) 	<p style="text-align: center;">3.8 "21% 교통할인 카드 "</p>  <ul style="list-style-type: none"> • 오스트리아, 독일 → 노동자회의소 • 영국, 스웨덴 → 민중의 집 • 미국 → 노동자센터 

3-3. 지방정부 노동정책 수립 원칙 기준 - 좋은 일자리 Decent work

		국제노동기구(ILO)	유럽연합(EU)	한국 지자체
고용 기회		고용기회 (철폐되어야 할 노동)	본질적인 일자리 질 노동시장 접근 가능성과 통합	공공부문 일자리(시도, 시구, 산하기관 등) 민간부문 일자리 창출&협약
고용 안정성		일자리 안정성	유연성과 안정성	고용안정성 → 상시지속 업무 비정규직 정규직화
능력 개발		없음	숙련, 평생교육, 경력개발	교육훈련개발 → 유급 교육훈련, 디지털화&숙련형성
소득 불평등		적절한 소득과 생산적 노동	직접적 비교지표 無 → 업무성과, 노동생산성 지표	최저임금 현실화 → 생활임금제 통한 소득 향상
노동 조건	노동 시간	적절한 노동시간	-	적정 노동시간 → 노동시간 단축 시범사업 등
	작업 환경	안전한 작업환경	직장보건과 안전	작업장 안전과 보건 → 노동안전(산업안전), 감정노동, 괴롭힘
고용평등		고용상의 공정성 처우	양성평등 다양성과 비차별	평등대우 원칙 확대 → 차별침해(차별조사관, 성별임금 공시제)
일과 가정 양립		일과 가정의 양립	작업조직 및 일과 생활 균형	일과 삶의 균형(WLB) → 노동 친화적 일터 실현
참여 발언		사회적 대화와 작업장 노사관계	사회적 대화와 노동자 참여	사회적 대화, 노조 조직률 향상 → 노동이사제, 노동조합 지원
사회 보장		사회보장	-	취약집단 사회보장 → 사회보험지원, 비정규/특고(유급휴가, 병가)

3-4. 지방정부 노동정책 수립 원칙 방향 - 자치법규 조례 제정

주요 조례 특징

- ✓ 공공부문 지방정부 모범사용자(model employer) 역할과 필요성 강조 → 정책, 사업 추진 근거
- ✓ 전통적 조례(노사민정, 근로자복지, 관급공사 체불 등), 지자체 신규(노동권익, 감정노동, 노동이사, 생활임금, 산업노동안전, 프리랜서/플랫폼 등) 구분 → 노동정책 새로운 방향 '정의로운 전환', 'AI'

	노동정책 유관 조례	서울	부산	인천	대전	대구	광주	울산	세종	경기
1	*노동자 권익 보호 및 증진 관련 조례	○	○	○	○	○	○	○	○	○
2	감정노동종사자의 권리보호 등에 관한 조례	○	○	○	○	○	○	○	○	○
3	청소년 노동인권 보호 및 증진 조례	○	○	○	○		○			○
4	근로자복지시설 설치 및 운영에 관한 조례	○	○	○	○	○		○	○	○
5	노동이사제 운영에 관한 조례	○	○	○	○		○	○		○
6	비정규직의 무기계약직 혹은 권익보호 지원 조례	○	○	○		○	○		○	○
7	체불임금 없는 관급공사 운영을 위한 조례	○	○	○	○	○	○	○	○	
8	생활임금 조례	○	○	○	○	○	○	○	○	○
9	노사민정협의회 설치 및 운영 조례	○	○	○	○	○	○	○	○	○
10	노사관계 발전 지원 등에 관한 조례	○			○		○			○
11	비정규직, 특고 등 유급병가 관련 조례	○			○			○		○
12	프리랜서 권익보호 관련 조례	○	○		○		○	○		○
13	노동안전보건 관련 조례	○								○
14	직장 내 괴롭힘 관련 조례	○	○	○				○	○	
15	성별임금공시제 관련 조례	○	○	○						○

[참조1] 서울시 노동정책 추진 흐름 - 단계적, 의제별 진행

서울시 노동정책 추진 경과(민선, 5-6)



서울시민은 능력에 따라 직업을 가지고 일할 수 있는 권리를 가진다. 서울시는 노동기본권을 보장하고 고용 안정 및 증진과 적정한 임금 보장을 위해 노력한다.

- **서울시민 권리선언**(2011.10.19.)

서울시 노동 및 일자리정책 조례

- ① 서울특별시 노동자 권리보호 및 증진을 위한 조례(2014.3.20)
- ② 서울특별시 생활임금 조례(2015.1.2)
- ③ 서울특별시 감정노동 종사자 권리보호 등에 관한 조례(2016.1.7)
- ④ 서울특별시 노동자이사제 운영에 관한 조례(2016.10.29)
- ⑤ 서울특별시 산업재해 예방 및 노동안전보건 지원 조례(2019.1.9)
- ⑥ 서울시 직장 내 괴롭힘 금지에 관한 조례(2020.1.9)

- 그외 조례 : 서울시 일자리 조례(일자리정책과), 청년기본조례(청년정책과), 프리랜서 조례(공정경제과) 등 유관 부서
- 민간위탁 정규직화 : 120다산콜재단 설립 정규직화(430명), 수도권검침 시설공단 편집 정규직화(460명)
- 별도 재단 정규직화 : 사회서비스원 설립('19.3 출범, 약 500여명 시작), tbs교통방송재단('19-'20, 프리랜서/파견 약 200여명)

[참조2] 지방정부 노동행정 특징 - 전담 조직, 전달체계(센터), 산하기관, 민간위탁

서울시 행정 조직 - 노동정책 1개 부서

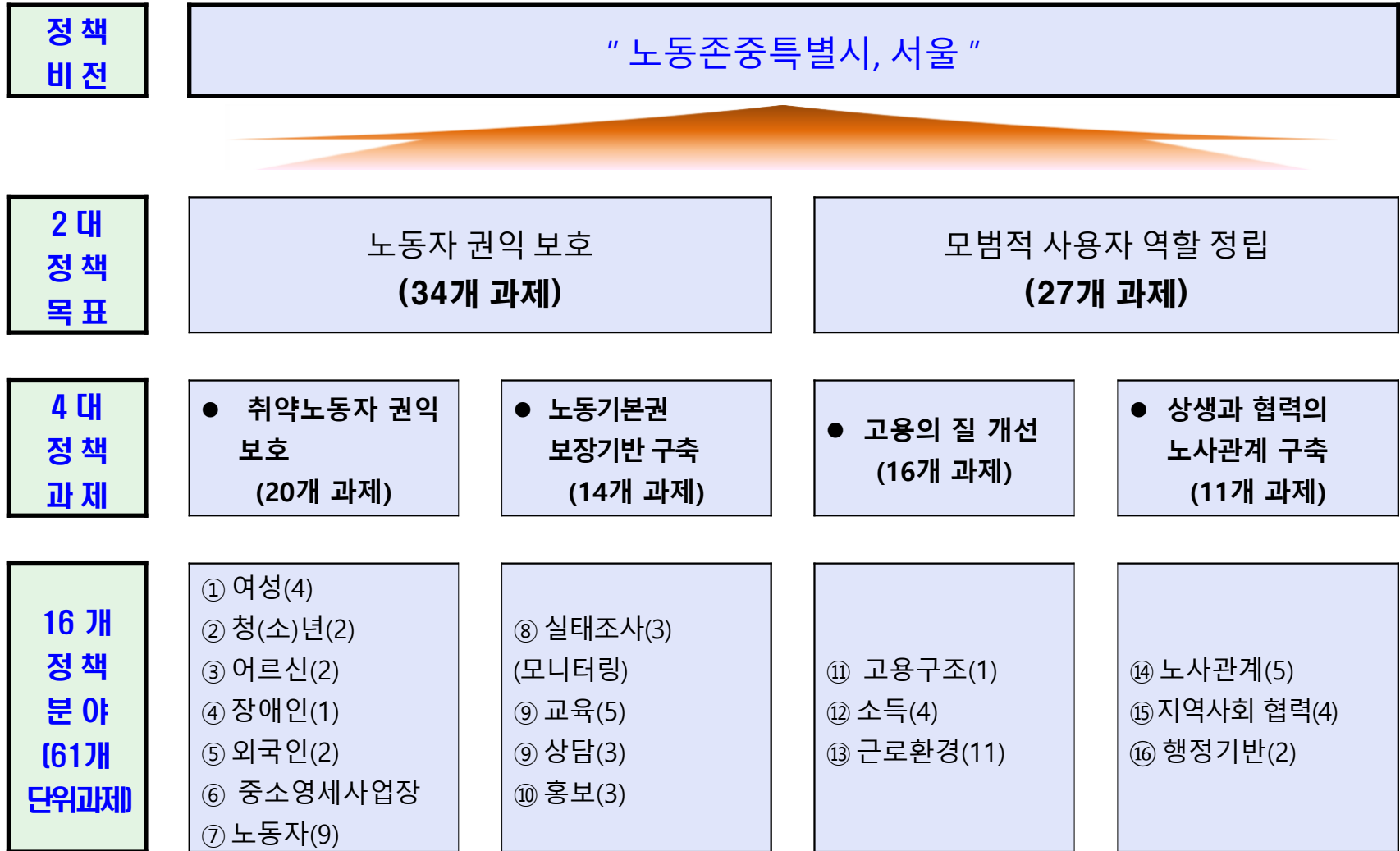


경기도 행정 조직 - 노동정책 3개 부서



- 지자체 집단적 노사관계 검토 : 산하기관 (투자, 출연기관) → 예시) 서울시투자출연기관노사정협의회 (2000.8)
- 243개 지자체 민간위탁 개선 : 1개 기초 지자체 당 평균 80개 - 120여개 내외 운영 (직접고용 & 고용의 질 개선)

[참조4] 서울특별시 노동정책 기본계획(2015) - 국내 지방정부 최초 정책 틀 구성



* 서울시 : 노동정책 기본계획 5년 주기 설정(일부 지자체 3년), 매년 이행계획 및 성과 평가, 위원회 심의자문의 걸



1 노동권익 침해 제로

예방부터 구제까지 원스톱 해결



- 노동권리보호관 운영
- 마을노무사 운영
- 아르바이트 권리지원이 운영
- 서울노동아카데미 운영

2 사각지대 해소

정당한 권리가 존중받는 일터



- 이동노동자 쉼터 확대 조성
- 직장맘, 외국인근로자 등 권익보호 확대
- 감정노동자에 대한 체계적인 종합지원 추진

3 생활임금 확대 적용

16 / 25

생존이 아닌 생활을 보장



- 전국 최초로 민간위탁에 생활임금 단계적 적용
- 市 용역근로자에게 생활임금 보장 검토
- 민간기업과의 MOU 체결, 캠페인 개최 등 민간 확산
- 민간기업 인센티브 지원을 통해 생활임금 적용 확대

4 비정규직 정규직화

마음 놓고 일할 수 있는 차별없는 일터



- 서울시 비정규직 정규직화 1단계 완료
- 정규직화 2단계 추진, 지속 정규직화 업무 발굴 전환
- 비정규직 차별 근절을 위한 근무여건 개선
- 자치구 및 민간위탁 사업장 정규직화 추진
- 정규직화 민간부문 확산

5 노동시간 단축

아군은 줄이고 일자리는 늘려요



- 서울신용보증재단, 서울의료원 대상 노동시간 단축 추진
- 신규 일자리 창출 위해 노동시간 단축모델 확산

6 근로자 이사제 도입

노사가 상생·협업하는 문화정립



- 근로자 이사제 도입을 통해 공개업 투명경영 및 사회적 책임 강화
- * 근로자 이사제란? 노동조합에서 이사를 선임, 이사회에 피견하는 제도

7 정책 네트워크 구축

일하는 당신 곁에 서울시가 함께해요

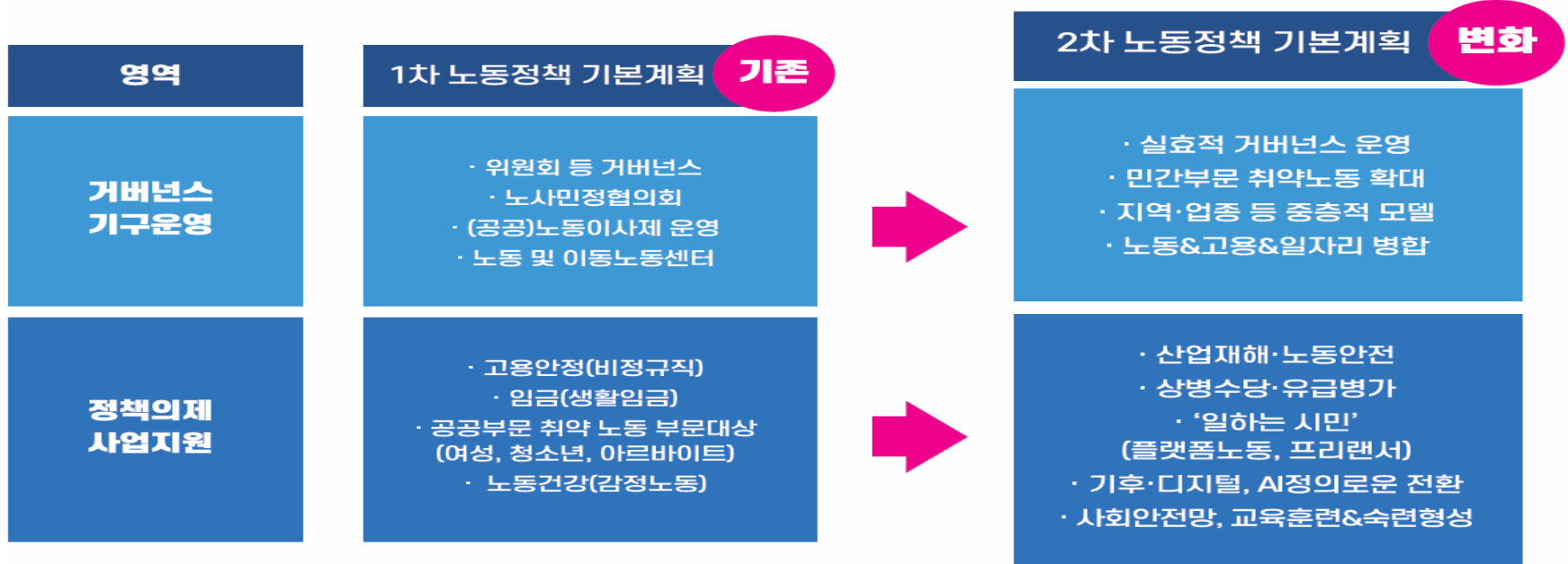


- 노동권익센터 독립 재단화 및 노동복지센터 연차별 확충
- 상생 발전을 위한 노사민정 협력 체계 강화

[참조5] 서울시 국민의 힘 오세훈 집권 기간 - 노동기본권 퇴행적 사례들

<p>가. 취약 및 돌봄, 인권 퇴행</p> <p>중증장애인 권리중심 일자리 사업 폐지, 탈시설조례 폐지 조례 퀴어퍼레이드 광장 사용 금지, 찾동 등 돌봄정책 축소 변경 서울시립대 반값등록금 폐지</p>	<p>나. 공공기관 및 중간지원조직 축소 폐지</p> <p>혁신, 마을, 노동, 청년 등 주요 중간지원조직 축소통폐합, 예산 삭감 서울시 tbs 폐국, 서울시사회서비스원 폐원 용산국제업무지구 · 서울항 · 리버버스 등 랜드마크 건설 강변북로, 은평새길, 영동대로 지화화/지하공간 등 난개발과 환경 파괴</p>
<p>다. 헌법 32조와 33조 퇴행</p> <p><헌법 32조 노동조건 퇴행> 노동시장 격차 해소 퇴보(생활임금 축소/소극적 추진), 노인 일자리 최저 임금 차등 적용 건의 결의(서울시의회) 청소년노동인권조례 폐지, 성별임금공시제도 및 차별시정제도 축소폐지, 감정노동, 괴롭힘 정책 축소 변화하는 노동정책(기후위기와 정의로운 전환, AI 노동 대응 부재)</p> <p><헌법 33조 노동3권 퇴행> 시내버스 필수업무 지정(노조법 42조) 개정 건의 교통안전 인력 축소 등 구조조정 저항 서울교통공사 노조 탄압 서울시노사민정협의회, 서울시투자출연기관노동조합협의회 축소</p>	<p>라. 시민 및 이해당사자 참여 축소</p> <p><시민 및 이해당사자 배제> 시민참여 및 노동자 참여 거버넌스 후퇴 참여예산제조례 개정 시민참여 축소 보수적 시민사회 및 전문가 중심 운영</p> <p><노동 이해당사자 배제> 노동자 경영참여 모델 축소(노동이사제 100인 이상 → 300인 이상) 노동조합 사회적 대화 상실</p>

4-1. 주요 지방정부 노동정책 방향 기본계획 수립, 변화



<지방정부 집행부 & 의회 지속 가능한 노동정책 개입 영역>

1. 노동정책 제도화 및 지속 가능한 노동환경 모색 (조례, 정책, 사업, 지원 등)

→ 사업&예산 축소 방지 '최소 기준선 수립' (조례) ; 전달체계 사업 축소 방지 등

2. 노동정책 정책 이행 & 전달 체계 확장 모색 (광역 → 기초)

→ 시군구 노동정책 제도화 수립 & 권역별 노동시장 반영 – 취약층 지원 조력, 협력(지역 센터)

3. 중앙정부 정책 변화 따른 지방정부 대응 과제

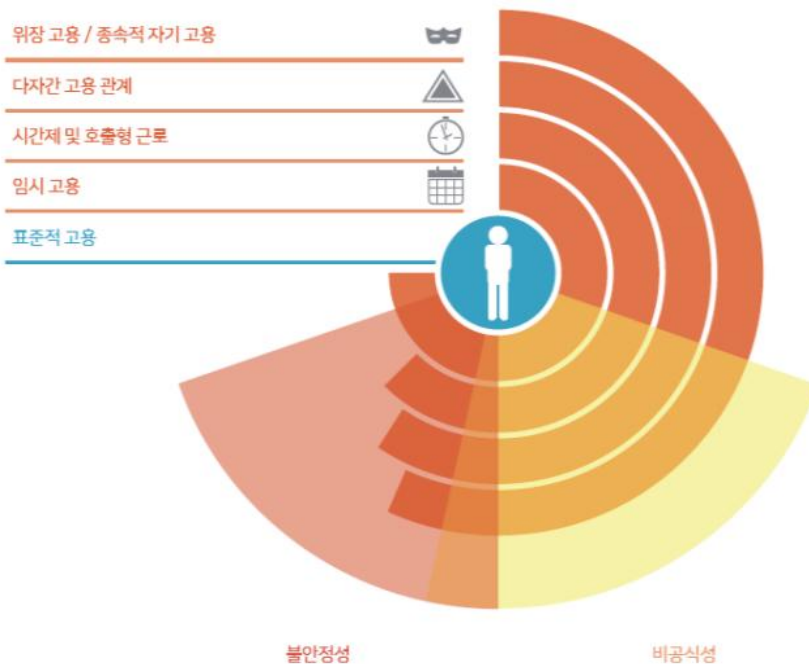
→ 노조법 2조와 3조 (원하청 교섭 문제), 근로감독 지방정부 일부 위임, 공공부문 적정임금제 ('26년 2월 조사)

지역 취약노동자 지원 사업(노동센터 등), 동일노동 동일임금, 지역고용활성화법 제정 (고용심의, 사회적 대화) 등

4-2. 국제적 고용노동시장 변화 – 다면 노동시장으로 확대

- ✓ 현상 : 사회경제, 산업구조 변화+기술발전 → 일의 방식 해체 → **비표준적 계약**과 **고용**관계
- ✓ 쟁점 : 기존 법적지위 상실(사회적 배제), 노사관계 & 산업안전 법률 무의미 ‘오아시스 아닌, 신기루’
- 변화 : 디지털경제와 전환, AI 확장 과정 노동 파편화 가속화 (일자리 상실 & 좋은 일자리 축소)

고용 털어버리기 (Shedding employment)



ILO(2016). Non-Standard Employment Around the World: Understanding Challenges, Shaping Prospects, Geneva.

비즈니스 모델 다면시장 (multi-sided markets)

- 일자리&노동변화 : 프레카리아트 ‘하등취업’ 형태(영국: 0시간 계약, 독일 미니잡) → ICT 모바일&플랫폼노동 등 ‘작업장 없는 일터’ [예] 온라인 소개팅 도우미, 동물 매개 채료사 등
- 플랫폼 자본주의 : ‘디지털 부딪가’(일감 찾는 가상이민), 플랫폼노동화, 데이터 공장 등
- 디지털화된 삶, 노동 문제 : 임금소득 정책 → 비임금소득 정책 동시 전략(주거, 의료, 교통 등), 공적&준공적 이전소득 정책 결합

4-3. 국제적 고용노동시장 변화 – 다면 노동시장으로 확대

새로운 고용형태' 유형

(Eurofound, 2020)

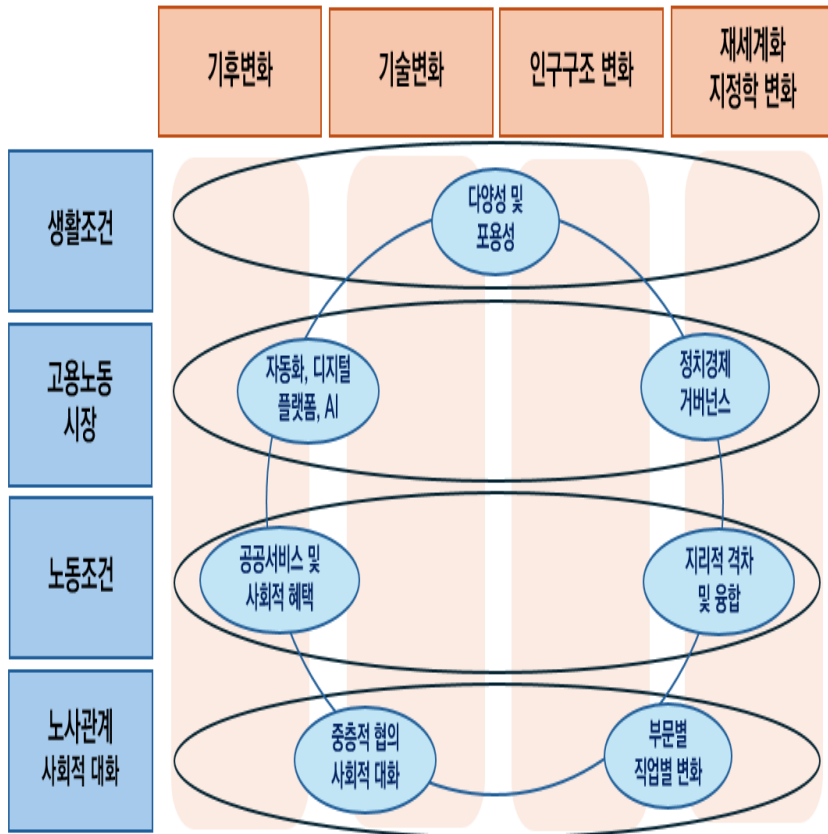
- ✓ **공통적** 현상 : 거래비용 감소, 신규 일자리 창출, 보수를 하나/또는 여러 곳에서 수령
- ✓ **부정적** 현상 : 비전형 노동, 위장된 고용, 인간 극단적 상품화, 보이지 않는 노동(invisible workers), 제로아워 계약(zero-hour contract), 복수 사용자(기존 단체교섭 대상 불분명)

구분	정의(특성)	주요 분야	특징	한국
ICT기반 이동식 노동 (ICT-based mobile work)	· 태블릿·노트북 이용 · 사업장 외부 작업	· ICT분야 · 전문·과학 분야 · 부동산, 금융	· 높은 유연성, 자율성 · 장시간 근무와 적은 휴식시간	· 원격근무 → 서비스산업
플랫폼 노동 (Platform work)	· 온라인 플랫폼, 앱(App) 매개	· 운송(택시·배달) · 가사서비스 · 사무, 데이터입력	· 노동시장 접근성 ↑ · 높은 유연성 · 낮은 급여와 낮은 자율성 · 모호한 고용관계	· 클라우드 워커 → 서비스산업
캐주얼 노동 (Casual work)	· 불안정·단속적 노동 · 불명확한 작업량 (0시간 계약 등)	· 농업, 관광, 간병, 소매, 오락, 방송	· 간소한 채용절차 · 높은 일생활 균형 · 낮은 급여와 약한 사회보장	· 일용직 → 전 산업
직원 공유 (Employee sharing)	· 다수사용자+노동자 1명 · 공동 고용·관리	· 회계, 관리, 상담, 관광, 공예, 무역, 제조, 금속	· 고용·소득 안정, 노동법 보호 · 높은 작업강도/스트레스 · 불규칙한 근무시간	· 파견노동 → 금융(서비스)
일자리 공유 (Job sharing)	· 하나의 일자리+복수 노동자(주로 2인)	· 유통, 교육, 돌봄, 금융, 행정	· 높은 일생활 균형 · 경력개발 가능성 · 높은 작업강도/스트레스	· 시간제 파트타임
바우처기반 노동 (Voucher-based work)	· 바우처를 통한 노무제공(근로계약x)	· 가사서비스 · 농수산업·임업	· 높은 유연성, 자율성 · 최저임금 보장 · 고용·소득 불안정 · 경력개발 곤란	· 공공근로 · 바우처 (사회서비스) -아이돌봄,간병 등
협력적 고용 (Collaborative employment)	· 종사자간 협력체계(협동조합 등) · 작업 공간 공유	-	· 높은 일생활 균형 · 높은 유연성, 자율성 · 사회적 고립 감소 · 불명확한 고용상태 · 사회적 보호 미흡	· 노동자 협동조합
임시 관리 (Interim management)	· 주로 전문직 · 관리회사 직원 타회사 임대	-	· 높은 유연성, 자율성 · 흥미로운 작업 내용 · 낮은 사회적 보호	· 파견, 업무지원 → 서비스산업
포트폴리오 노동 (Portfolio work)	· 다수 고객과 소규모 계약+동시 수행	-	· 직업적 고립 · 경력개발 곤란	→ 서비스산업

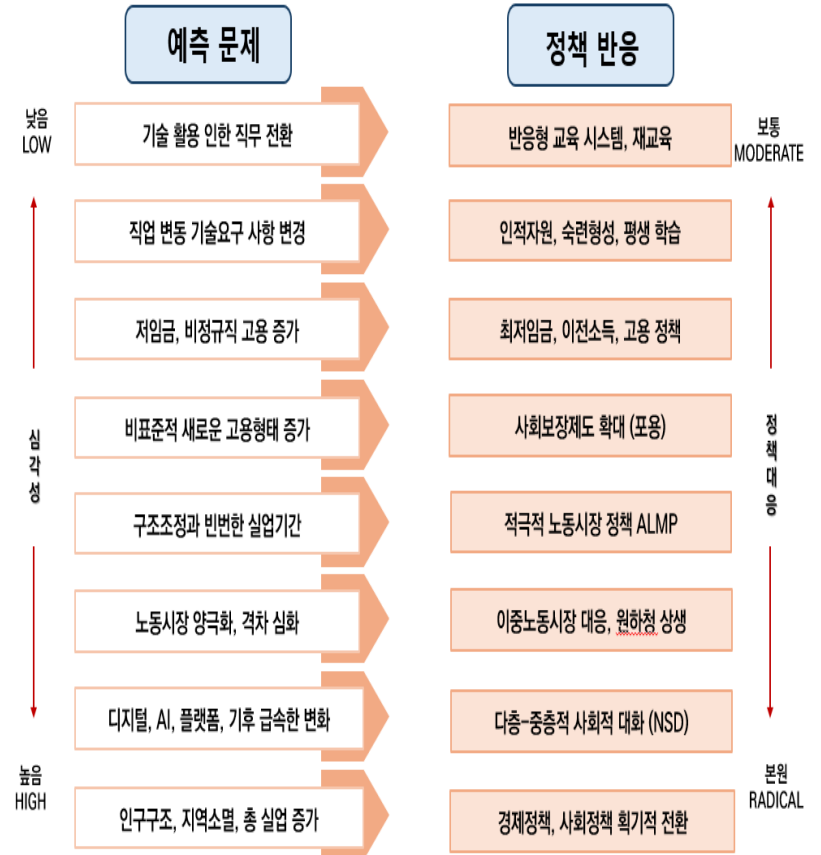
4-4. 지방정부 노동정책 향후 검토 문제 - 복합위기 대응

- 지자체 노동정책 제도화 설정 : 노동조합 개입 및 모범 사용자 역할 설정
- 복합위기 대응 : 기후위기, 디지털전환, AI 노출, 인구감소, 이주&돌봄, 청년

다양한 정책 요소와 접근



예측 문제와 정책 반응



4-5. 2026년 민선 9기 지방선거 - 노동정책 과제 15개

지역 사각지대 노동 격차 해소 및 지원 - 모범 사용자 역할 * 지역 이해당사자 정책 참여

1. 30인 미만 소규모 사업장 노동환경 지원 사업
2. 5인 미만 사업장 종사자 연차휴가 지원 사업
3. 15시간 미만 초단시간의 '최소생활시간보장제' 도입
4. 특고·플랫폼노동·프리랜서 저소득 사회안전망 강화 & 사회보험 지원
5. 저소득 노동자 생활지원 복지 사업(노동기금; 사회정의 기금)
6. 기후위기 시대 정의로운 전환 & 취약노동자 '폭염' 시 업무 중지와 손실보상 지원
7. 특수고용·플랫폼노동·프리랜서 출산·육아 돌봄 소득 지원

8. 노동안전 및 산재 예방 및 건강권 향상(산재, 야간노동 등)
9. 노동시간 단축 및 주4일제 시범사업
10. 노동하는 이주민의 권리 보호 및 지원 사업
11. 디지털·AI 도입의 산업전환 대응 : 고용영향평가, 노동권익 정책과 가이드라인
12. 노동인권교육 활성화 및 지원 사업
13. '노동일자리&권익 재단' 설립(노동센터 연계, 정책&교육훈련)
14. 노동정책 제도화 및 거버넌스 활성화
15. 지역 초기업 교섭&사회적 대화(공무직, 고용 위기 업종&민간위탁 등)

세상 읽기

모두를 돌봐야 하는 돌봄사회와 노동



김중연
일하는시민연구소 소장

새로운 사회대개혁, 새공화주의, 시민헌정주의와 같은 논의들이 와두인 듯하다. 거대한 큰 속에 각 분야별 전환 과제들도 제기된다. 대표적으로 돌봄사회로의 전환은 우리들이 놓치지 말아야 할 개혁과제 중 하나다. 돌봄 경제자가 가장 많은 보건복지 분야는 향후 노동시장에서 78만명이나 취업자가 증가할 곳이다. 실제로 주유를 둘러보면 병원, 시설, 요양, 재활, 센터들만이 보인다. 문제는 돌봄 노동의 역할이다. 오랜 시간 고착화된 사회 경제적 산물 속에서 돌봄노동을 여성, 자립 고령, 고령의 불안정노동자를 대표하는 일자리가 되었다. 반면에 같은 시기 뉴스 기사에 '돌봄 노동'을 다룬 것은 2027년에 불과했다.

대중자의 간병·요양 일자리는 근로기준법보다 저용량이다. 현재의 돌봄 상황을 그대로 방치할 경우 일과 삶 속에서 자립 고령 불안정 고용, 심하게 나쁜 은퇴 소득이라는 생애주기 불균형적 패턴이 유지된다. 지난 수십 년 동안 차별·파편화되고 분리된 노동시장이 형성되었다. 무급 돌봄노동과 돌봄책임의 불평

등한 분배는 그 결과다. 반면 돌봄 서비스를 받아야 하는 개인과 사회는 돌봄비용을 불균형적으로 부담하는 모순적인 상황에 그대로 놓인다. 어느 순간 돌봄경제와 노동은 공적인 것과 사적인 것 사이의 충돌 영역이 되었다.

게다가 개인과 가정이 전가하는 문제는 여성에게 '이중 부담'을 준다. 여성은 자녀와 부모 돌봄을 위해 일을 쉬는 경우가 더 많다. 그동안 여성의 노동력 참여를 높인다는 정책 목표와 단편적인 개혁 및 인센티브 접근 자체가 잘못되었다. 이제는 돌봄경제 속에서 돌봄노동의 불평등과 구조적 장벽을 깨뜨려야 한다. 무엇보다 비공식적인 무급 돌봄을 국가와 사회적으로 전환해야 한다. 일과도 고용관계, 유아 교육 및 돌봄, 유급 휴가, 장애 및 노인 돌봄, 간병을 위한 재정 지원 등 구조적 시스템을 모두 바꿔야 한다. 돌봄사회는 일할 권리와 함께 돌봄을 받을 권리를 보장하는 것이다.

돌봄 친화적 지역 공정은 우리 사회에서 드는 논의이다. 돌봄의 제도적 구현을 위한 여러 해법들이 제시됐다. 특히 서울 성동구는 기초 지자체 차원에서 의미 있는 정책실험을 몇차례 시행하고 있다. 작년부터 공공성 높고 공유개선이 시급한 필수노동자들을 대상으로 다양한 사업을 추진 중이다. 필수노동자 상담 지원과 사회보험료 지원이 대표적이다. 저임금에 빠진 요양보조사, 장애인활동지원사, 공공주택 청소미모와 노동자를 대상으로 공격

이전 소득지원 정책을 추진하고 있다. 올해 3565명의 돌봄과 필수노동자가 적용받는다.

사회대개혁의 실질화하는 기본권의 확장이다. 이를 위해 정부 경제전략과 계획에는 무급 돌봄의 국가 경제에 대한 연간 재정 기여도를 포함해야 한다. 그리고 돌봄의 유급 고용, 훈련 등 총체적인 책무와 노동시장 정책, 그리고 그들을 설계해야 한다. 또한 모든 돌봄 분야에 서 임금 구조, 조건 및 자격을 재고하고 적정 노동과 보상을 논의해야 한다. 돌봄의 영향과 임무의 고유한 기능, 다양성 및 가치는 배제되어 있다. 돌봄이 '중증 개인적이고 사적인 행위를 위해 여가지만 돌봄은 우리가 속한 공동체를 위해 우리가 할べき 일'이라고 인식해야 한다. 건강한 공동체를 위한 유대를 발전시키고 유지하는 호혜적인 공동행위다.

영국 노동당의 집권 100일 동안에 노인 돌봄과 돌봄분야의 임의의 일과지 출을 이 핵심을 지지하고 있다. 올해부터 영국은 돌봄서비스를 제공하기 위해 국가 표준에 기반한 전국 돌봄 서비스 개혁 프로그램을 시행한다. 독일(ver.di), 프랑스(Cfdt), 영국(UNISON)의 노동조합도 돌봄노동의 기치인정과 제도 개선을 요구한 지 오래다. 민주주의 보편적 시민권의 확대는 돌봄경제가 사회적 책임이면서 공동체의 책임이라는 인식의 전환부터다. 이제는 모두를 돌보는 사회정책의 속도가 기존의 제도와 현실을 바꾸어야 할 시점이다.

경향신문
세상 읽기

'쿠팡법'만이 노동자 죽음을 막을 수 있다



김중연
일하는시민연구소 소장

올해 국정감사에 또 쿠팡 계열사 대표들이 증인으로 출석했다. 일용직 퇴직금 미지급부터 중대재해와 블랙리스트까지 다양한 문제가 제기됐다. 그러나 뭐 하나 뚜렷한 답변을 들을 수 없었다. 자신의 위력을 확인한 순간이다. 사실 쿠팡은 온라인 플랫폼 전자상거래로 출발한 지 14년 된 기업인데 아마존 모델을 활용하는 법을 빠르게 익혔다. "이제 쿠팡을 정의하는 어떻게 살아갈지 모르겠다"는 시민의 말에는 여러 고민이 있다. 이 때문에 플랫폼 노동자의 성장 속에서 쿠팡체제의 어두운 면을 살펴볼 필요도 있다.

"박스만 잡어도 최대 362만원" "계약직 임시하고 임원복지 마음껏 누리자" "일하는 시간에 한하게 일하세요" "학력/경력/성별/조건 없이 즉시 지원 가능" 문구들이 인터넷 광고를 채우고 있다. 이런 광고들이 한창이다. 무엇보다 쿠팡은 산재 위험이 높고, 열악한 작업장 중 하나다. 최척의 인력과 비효율적 고용 구조를 참혹한 대표적 기업이다. 비정규직부터 플랫폼노동까지 지난 100년의 표준적 고용

관계를 한순간에 파괴했다. (주)쿠팡과 계열사 총사자는 7만4000명이나 된다. 그러나 58.4%는 비정규직과 하청노동자다. 개인사업자 형태의 택배·음식배달 기사는 포함되지 않은 통계다.

이런 쿠팡의 노동현실은 산업혁명 초기처럼 매우 열악했다. 최근 4년 재해율은 5.9%로 전 산업 평균(0.63%)은 물론이고 운수상업업(1.07%)이나 건설업(1.45%)에 비해서도 3배 이상 높다. 쿠팡 물류센터의 119 소방출동이 이를 잘 보여준다. 낙상·추락 등에 의한 137건의 근골격계질환보다 과로사 유발 사유가 256건으로 더 많다. 쓰러짐·실신 71건, 두통·어지러움 44건, 호흡곤란 29건, 흉통 12건, 기 쇠음 5건 등 56%는 생명이 위태로울 정도의 사유들이다. 최근 1년간 119 출동은 월평균 51회였다. 하루 1.6건의 빈번한 상황이 발생된 것이다. 주 6일 야근만 일하다 목숨을 잃는 노동자처럼 예견된 재해였다.

실제로 쿠팡은 어느 순간 '산재 공장, 죽음의 열기'가 됐다. 쿠팡 2개 회사의 청년 산재 승인 건수가 무려 2196건이나 된다. 조손업이 나 건설업도 아닌 쿠팡이 1위다. 갑작스럽고 업무에 적응 속도는 싹 들없이 채근하니 예견된 노동자 산재 및 의문사도 늘었다. 플랫폼 노동자의 휴식이나 안전성 이용 제한을 포함한 다양한 건강과 환경에 미치는 영향평가 방법 등을 금지하고 있다.

우리도 국회에서 '쿠팡법'을 만들자. 법적 배상과 야근 노동 규제는 사회적 대화를 통해 해결하자. 산재 저감조치와 프로그램 등 노동환경 개선 및 의무기록 설정된 생산성 목표, 과중한 노동량도, 부족한 휴게시간 때문이 아니라 소위 로켓·새벽 배송과 같은 성과주의 시스템이 핵심이다. 쿠팡의 휴일배송률, 프

래시백회수율, 배송미수행률, 신선식품 수형률 등 10개 성과지표들이 작성됐다.

15년 전부터 쿠팡은 미국의 아마존(Amazon) 비즈니스 모델을 그대로 한국에 이식했다. 쿠팡닷컴, 쿠팡페이, 핀테크, 멤버십, 풀민 등도, 물류센터 운영과 인력배치도 27개 배송 시스템까지 아마존과 차이가 없다. 아마존은 미국에서 산재 사고가 높지 않던 12곳 중 하나로 잡히기도 했다. 아마존의 산재 사고는 100명당 5.9건으로 월마트(100명당 2.5건)에 비해 2배도 많다. 배송기사의 노동현실은 어떻게, 쉬어야 할 정도의 사고가 100명당 7.9건으로 동종업계 2.7건에 비해 훨씬 많다. 최근 미국 산업안전보건청(OSHA)으로부터 사고 부상 및 질병 정보를 보고하지 않아 벌칙금을 부과받기도 했다.

이런 이유로 미국 캘리포니아는 2021년 소위 '아마존법'(AB701)을 제정했다. 플랫폼 노동자의 휴식이나 안전성 이용 제한을 포함한 다양한 건강과 환경에 미치는 영향평가 방법 등을 금지하고 있다.

우리도 국회에서 '쿠팡법'을 만들자. 법적 배상과 야근 노동 규제는 사회적 대화를 통해 해결하자. 산재 저감조치와 프로그램 등 노동환경 개선 및 의무기록 설정된 생산성 목표, 과중한 노동량도, 부족한 휴게시간 때문이 아니라 소위 로켓·새벽 배송과 같은 성과주의 시스템이 핵심이다. 쿠팡의 휴일배송률, 프

(19.1*17.1)cm

경향신문

세상 읽기

AI 구독경제 전환과 편향 속에 숨겨진 노동



김중연
일하는시민연구소 소장

지난 몇년 새 인공지능의 속도는 매우 빠르게 변화되고 있다. 오픈AI의 '챗GPT' 고급 버전부터 마이크로소프트의 AI 서비스와 구글·애플의 AI 음성 비서까지. 다양한 인공지능 서비스들이 경쟁 중이다. 투자 기술비용 해결을 위해서라도 '구독경제의 길'은 불가피한 선택일 것이다. 이미 지능 능력이 가능한 사람에 비해 많은 서비스를 제공하겠다고 발표했다. 고객들은 거품 경제라고도 하지만 그렇게 치부하기 힘들다. 컴퓨터와 AI 하드웨어부터 클라우드 플랫폼, 파운더이션 모델, 서비스 제품들까지 글로벌 기업의 각축장이 된 지 오래다. 네이비플라워즈와 카카오엔터프라이즈는 사실 닷컴과 골리앗 싸움에 비유될 정도다. AI 독점 자본주의 시대가 멀지 않은 이 유다.

문뜰말한 AI 자본의 축적과 지능적 과정은 끝이 보이지 않는다. 인공·비인공적 문제부터 무수함에 경제 개념이 흐려지는 판타지적 지점이다. 2013년 개봉 영화 <E.T. Heren>에서처럼 AI 비서의 음성 보드와 대화의 폰은 소름

끼칠 정도다. 인간의 감정 영역까지 다가왔다. 언어를 배우고 사고하며 공유된 유대감 표현과 기쁨까지 삶에 깊숙이 스며들고 있다.

우리가 확인할 문제는 AI가 노동에 미칠까? 양한 영향일 것이다. '디지털 부동'이라는 표현처럼 AI 활용 속에 숨겨진 노동문제는 적지 않다. AI를 통한 대량생산과 비용절감의 이면엔 디지털 노동착취 공정이 있다. 캐나다, 인도 등 세계 곳곳에서 AI 데이터 학습에 필요한 데이터 라벨링과 같은 수작업 노동은 저임금 노동의 대표적 사례다. 이미 국내 플랫폼들에선 작 품 단가가 맞설 정도로 하락한 곳도 있다.

이 때문에 AI가 미친 영향은 효율성만이 아니라 변화하는 노동양태를 다층적으로 봐야 한다. AI 도입으로 인한 상대적 박탈감·상식·불안감 문제는 논외로 하고 있다. 책임·감각·전문성은 상실되고 인공지능에만 몰두한 결과들이다. 이와 같은 문제의식은 2023년 OECD 7개국(영국·미국·일본)과 2024년 일하는 시민연구소 조사 자료와 비교하면 시사점을 찾을 수 있다.

먼저, 향후 10년 이후 AI로 인한 실직 가능성은 조사 시점과 대상의 차이를 고려하면 대우된다. AI 도입이 2~3배 이상 높다. 남성에 비해 여성의 실직 가능성이 높은 것은 비숙련대학 학력 때문 차이가 뚜렷하다. OECD 조사에선 대체(23%, 고졸 이하 19%) 집단이 높은 것에 비해 우리는 고졸 이하(63.8%, 대졸 59.1%)

집단이 더 높다.

앞으로 채용과 승진 및 해고는 AI가 어디까지 결정할 수 있을까. 노동과정의 데이터 수집이나 사생활 침해는 제한된 규제로 통제 가능할까. OECD 조사에선 10명 중 6명이 AI의 데이터 수집으로 인해 업무수행 압박감이 더 커질 수 있다고 응답했다. 또한 너무 많은 데이터 수집은 물론 자신에게 불리한 결정이 내려질까봐 걱정했다. 반면 우리는 10명 중 5명 정도에 그쳤다. 일반 직장인들이 비해 플랫폼노동자나 프리랜서는 위험성 인식이 높았다. 문제는 AI가 어디까지 개인정보를 활용해서 할지 판단의 차이일 것이다. OECD 결과에선 AI의 해고 대상자(57%), 승진(47%), 채용(40%) 결정 관련 권리침해가 적지 않았다. 반면 우리는 고졸(39%), 승진(26.3%), 채용(26.9%) 결정 금지 의견은 낮았다.

이제 AI 도입과 활용은 "과연 사회적으로 유용한 기술인가?" 질문을 해야 한다. 새로운 문제 해결과 시간과 업무만 감소 등 효과적일 곳엔 적극 활용될 것이다. 그러나 인간의 결정에 비해 일하는 고졸 이하(63.8%), 대졸 59.1%) 집단이 더 높다.

앞으로 채용과 승진 및 해고는 AI가 어디까지 결정할 수 있을까. 노동과정의 데이터 수집이나 사생활 침해는 제한된 규제로 통제 가능할까. OECD 조사에선 10명 중 6명이 AI의 데이터 수집으로 인해 업무수행 압박감이 더 커질 수 있다고 응답했다. 또한 너무 많은 데이터 수집은 물론 자신에게 불리한 결정이 내려질까봐 걱정했다. 반면 우리는 10명 중 5명 정도에 그쳤다. 일반 직장인들이 비해 플랫폼노동자나 프리랜서는 위험성 인식이 높았다. 문제는 AI가 어디까지 개인정보를 활용해서 할지 판단의 차이일 것이다. OECD 결과에선 AI의 해고 대상자(57%), 승진(47%), 채용(40%) 결정 관련 권리침해가 적지 않았다. 반면 우리는 고졸(39%), 승진(26.3%), 채용(26.9%) 결정 금지 의견은 낮았다.

이제 AI 도입과 활용은 "과연 사회적으로 유용한 기술인가?" 질문을 해야 한다. 새로운 문제 해결과 시간과 업무만 감소 등 효과적일 곳엔 적극 활용될 것이다. 그러나 인간의 결정에 비해 일하는 고졸 이하(63.8%), 대졸 59.1%) 집단이 더 높다.

경향신문

세상 읽기



김중연
일하는시민연구소 소장

올해는 어느 정도 더울까. 작년보다 더 더울까. 2024년 폭염은 상상할 수 없을 만큼 더웠기. 주위에 있는 누구든 컨디션 확 타칠 것 같고, 여름철 침해는 제한된 규제로 통제 가능할까. OECD 조사에선 10명 중 6명이 AI의 데이터 수집으로 인해 업무수행 압박감이 더 커질 수 있다고 응답했다. 또한 너무 많은 데이터 수집은 물론 자신에게 불리한 결정이 내려질까봐 걱정했다. 반면 우리는 10명 중 5명 정도에 그쳤다. 일반 직장인들이 비해 플랫폼노동자나 프리랜서는 위험성 인식이 높았다. 문제는 AI가 어디까지 개인정보를 활용해서 할지 판단의 차이일 것이다. OECD 결과에선 AI의 해고 대상자(57%), 승진(47%), 채용(40%) 결정 관련 권리침해가 적지 않았다. 반면 우리는 고졸(39%), 승진(26.3%), 채용(26.9%) 결정 금지 의견은 낮았다.

이제 AI 도입과 활용은 "과연 사회적으로 유용한 기술인가?" 질문을 해야 한다. 새로운 문제 해결과 시간과 업무만 감소 등 효과적일 곳엔 적극 활용될 것이다. 그러나 인간의 결정에 비해 일하는 고졸 이하(63.8%), 대졸 59.1%) 집단이 더 높다.

폭염 속 노동자 보호, 법적 의무다

는 여름, 더욱 위험해질 작업환경에 모두가 직면해 있을 상황이다. 일하기에는 너무 더운 온도에서 어느 수준인지 생각해보자 한다. 국제기구(ILO, WHO)는 35도를 넘는 폭염에서는 질병 위험이 증가하고, 노동력 및 노동생산성이 감소할 수밖에 없다고 밝혔다. 목숨이 어디에 따른 고열 작업환경 관리지침은 우리가 기후 위기 시대에 접어들어 현실을 잘 보여준다.

한국의 월별·직업간도별 계속적인 가능성은 7월과 8월에는 단 하루도 없다. 매시간 75% 작업과 25% 휴식이 가능한 날도 7월과 8월은 겨우 1일과 2일에 불과했다. "여과폭 폭염과 한파"를 겪고 나서도 시간이 지나면 과거를 망각한다. 국제노동기구(ILO)는 전 세계 노동자의 70% 이상이 폭염에 노출될 것으로 경고했다. 5.8일(임)을 고려하면 극심한 무더위를 더 걱정해야 하는 현실이다. 과연 올해 7월과 8월에는 폭염경보 문자가 몇번이나 발송될까. 사실 2004년 개봉한 영화 <투모로우>는 인류의 침몰이 초래한 온도와 기후변화의 심각성을 잘 보여준다.

지구 표면의 온도 상승은 폭염과 한파도 증식시킨다. 이미 지구의 기온은 산업화 이전(1850~1900년) 대비 1.09도 상승했다. 현재의 온도는 양성이 계속된다면 산업화 이전보다 폭염 발생 빈도(8.6배)와 강도(+2.0도)가 높아진다. 기후위기는 노동생활 체계에도 적지 않은 부정적인 영향을 미친다. 점점 더 뜨거워지

며 2시간 이내 20분씩 휴식 보장 의무화 조항조차 받아들이지 않았다. 2018년부터 기이더라인 형태의 '권고'를 개정해 처벌 가능하도록 한 것을 무력화했다. 기업이 비용 부담을 우려해 안전조치를 미연한 것과 다르지 않다. 일터에서 작업장을 하더라도 그 기온이 여름 90.7시간, 겨울철 43시간 정도다.

이 시기엔 한파 등 기후변화가 노출되는 작업에서 생명 안전과 작업 위험으로부터 노동자를 보호하는 것이 필수이다. 1981년 ILO는 산업안전보건협약(C155)에서 위험작업상황의 즉시 보고와 작업 복귀 금지 및 대피권을 규정 한 바 있다. 대한민국은 이 협약을 2008년 2월에 비준했다. 일터에서의 안전으로부터 '피할 권리' 혹은 '벗어날 권리'는 새 정부부터 다시 법제도화해야 할 과제다. 국민권선 시대에 일터에서의 노동안전은 새로운 사회적약의 출발점이다. 노동의 작업중지 명령, 사업주에 대한 고지, 노동자의 작업중지권 보호가 그렇게 어려운 일일까.

폭염은 햇볕으로부터 보호받지 못한 체 일하는 사람들에겐 치명적이다. 매일 기후위기의 최전선에 서는 노동자들을 위해 '대우'부터 주 자유를 수 있는 권리를 부여하자. 직접 사업주 보건조치 의무화 등이다. 문제는 지난 5년 규제개혁위원회가 범법시행에 단. 날씨는 저임금·불안정 노동자들에게 더 가혹하다.

2024-08-16 (금) 027면

2025년 6월 20일 금요일 027면 오피니언

4-6. 지방정부 노동조합 개입 전략

제도적 개입과 입법 전략

- ① **노사관계** : 노조법 2.3조 (집단 교섭 효능감), 초 기업 교섭 활성화 (의제) → 단협 효력확장제도 입법 전략(조례)
- ② **사각지대** : 5인 미만&초단시간(중소상공인, 자영업자 저항), 비전형노동(정부 지연 전략)

운동적 개입과 실천 전략

- ① **운동의 확장** : 지연된 노동기본권 확장(차별, 격차, 불평등), 평등의 과정으로 가는 길목, 제도화 모색(ILO 협약 비준 모색)
- ② **진보운동** : 87% 미조직 노동, 870만명의 비전형 노동의 노동정책+사회정책 포괄 접근

진보정당 집권과 노동조합

- ① **노동정치** : 지방정부 집권 플랜 만들기 → 지역 차원의 노동기본권 향상, 격차와 차별 해소
- ② **노동조합** : 진보정당 후보, 노동조합 지지 후보, 정책 연합과 정책협약 사이 내부 방향 확정 → 노동조합 개입 전략 목표 세우기

정책의 상상력과 연대 전략

- ① **시민사회** : 노동 이외의 시민사회단체와 결합된 의제 찾기(막연한 진보가 아닌 구체적인 의제 접근)
- ② **진보정당** : 2000년대 초반 '민주노동당'의 진보적 정책, 동원과 설득의 논리 성찰



Thanks for your attention