

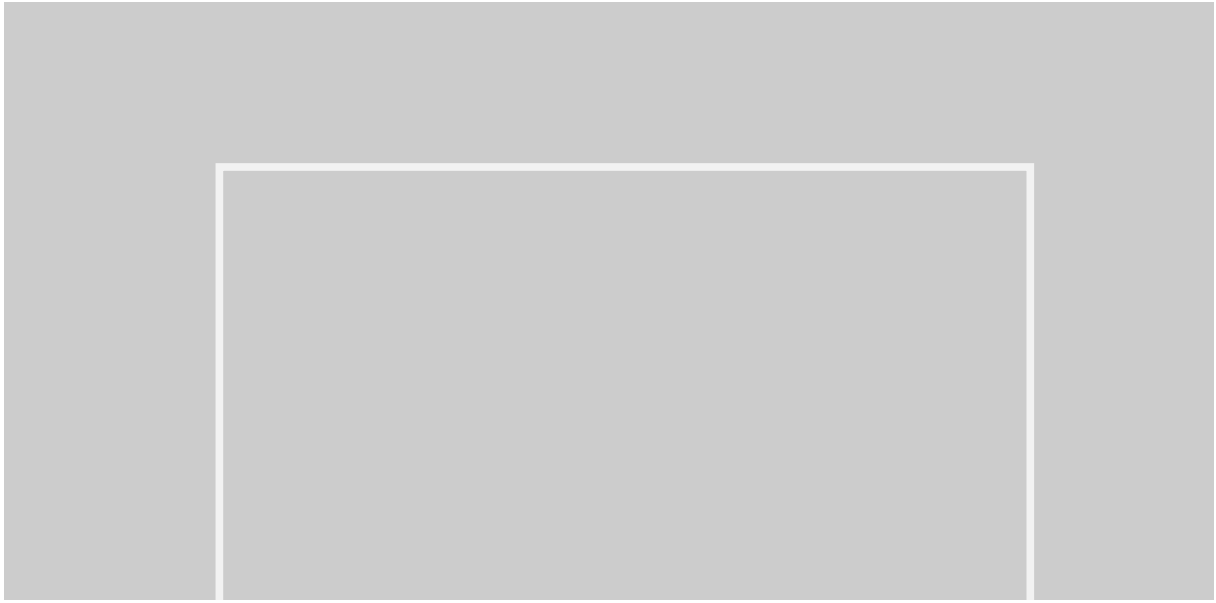
산업전환 고용안정 기본계획

2026. 7. 9.

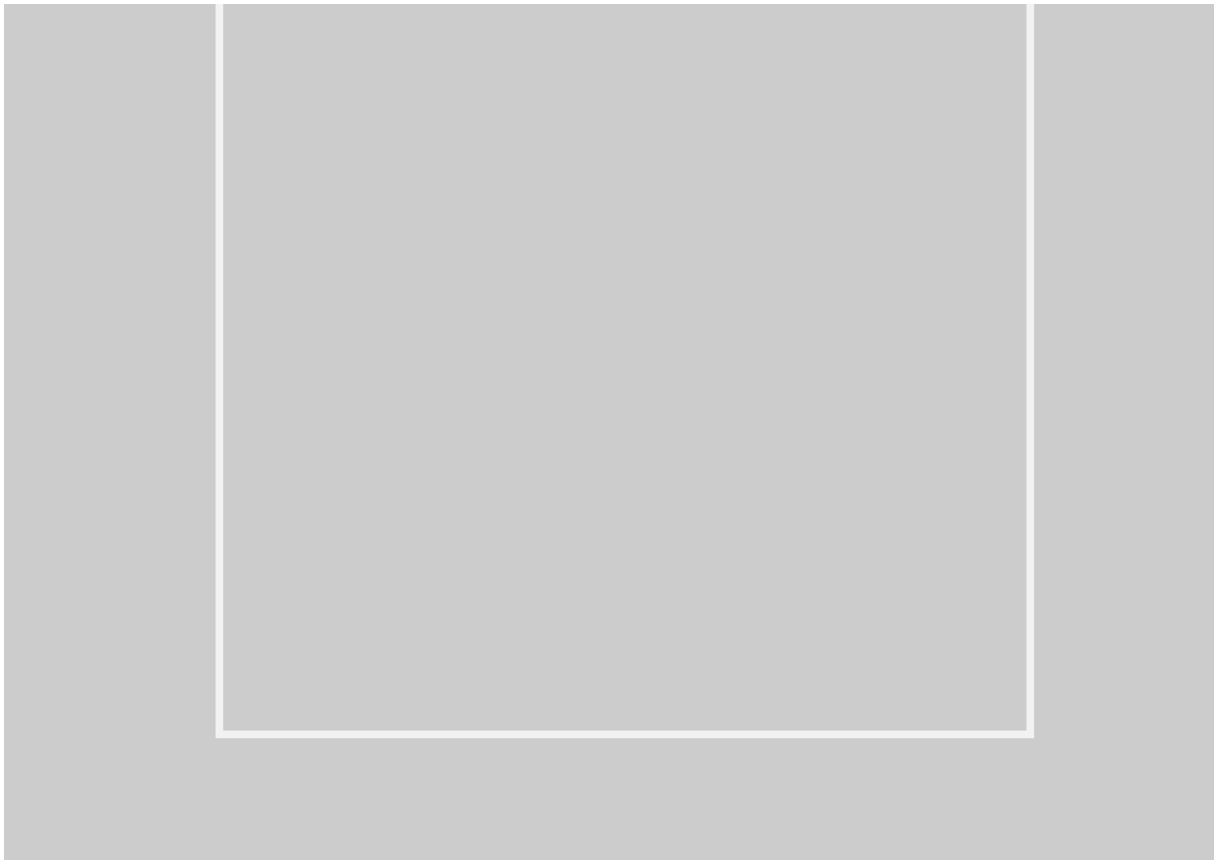
관계부처 합동

순 서

[요 약]	i
I. 추진 배경	1
II. 직면한 현실, 그리고 기회	2
III. 기본원칙 및 추진방향	8
IV. 추진과제	10
V. 계획에서 이행으로	23
VI. 27년 주요 추진과제 목록	24



요약



1. 추진배경

- 자율화 단계에 진입한 AI(AX), 새로운 무역질서로 부상한 탄소 감축(GX), 노동인구 부족의 복합전환 가속화
 - 산업전환(AX, GX)은 일하는 방식과 일자리 지형 재편(대체+창출)
→ 적기·적정 대응 여부에 따라 고용 충격과 일자리 양극화 심화 우려
- ⇒ 산업전환에 미리 대비해 산업현장의 고용 충격을 최소화하고, 새로운 일자리 기회를 살리기 위한 「산업전환 고용안정 기본계획」 필요
- ※ 기본계획 수립 근거: 「산업전환에 따른 고용안정 지원 등에 관한 법률」

2. 직면한 현실, 그리고 기회

- [AX] 전 산업에 스며든 AI, 일자리를 '대체·재편·창출'
 - (대체) 단순·반복 정형 업무의 AI 대체로 신입 일자리 감소, 청년층 '성장 사다리' 단절과 숙련 인력 부족 우려
 - (재편) 다수 직무는 'AI를 다루는 일'로 변화, 현장 기술직 재조명, 개인의 AI 활용 능력과 기업의 AX 역량 차이가 양극화 확대 소지
 - (창출) 로봇·자율주행 등 AI 신산업은 새 직무·채용 수요 창출, AI 기술로 창업 장벽이 낮아지며 창업이 새로운 일자리 경로로 부상
- [GX] 특정 업종·지역에 먼저 닥치는 충격
 - (지역) 주요 고탄소 업종의 전환 충격이 특정 권역에 집중
 - (인력) 고탄소 업종은 특정 공정·설비에 특화된 숙련 중장년 인력 비중 높
→ 공정 전환 시 직무 전환·전직 지원 및 재취업·재훈련 부담
 - (직무) 업종별 사양 직무와 신공정 기반 신생 직무 간 전환 수요

3. 산업전환(AI, GX) 고용안정을 위한 7대 기본원칙

◆ 기술이 아닌 사람이 목적인, 새 시대의 새로운 사회계약 : 노사정이 함께 세운 전환 시대의 고용안정 이정표

1. 전환의 정확한 예측 한계, 상시 모니터링 및 적기 대응
2. 일자리를 없애는 과정이 아닌 새로운 일자리를 키우는 전환
3. 역량의 폭과 수준을 넓히는 기회를 누구에게나 보장
4. AI는 대체가 아닌 협업 동료, 인간의 존엄과 노동 가치 확대
5. 기술 혁신의 성과는 모두의 성장을 위한 든든한 기반
6. 전환의 충격이 개인에게 전가되지 않도록 사회안전매트(망) 강화
7. 사회적 대화를 바탕으로 신뢰 위에 새로운 사회계약 형성

4. 추진과제

기본방향	비전	함께 도약하는 '노동 있는 산업전환'
	추진방향	① 선제 대응 ② 기회 창출 ③ 성과 향유

1 전환의 신호를 놓치지 않고 신속히 읽어낸다

- 우리 직업 현실에 맞는 '한국형 AI 노출지수(K-AIOE)' 개발, 실시간 고용변화 및 조기경보를 제공하는 '한국형 카나리아 대시보드' 운영
- 산업·지역·기업 단위 다층적 모니터링 체계 구축
- 어느 지역·업종이 어떤 상황인지 한눈에 보는 '산업전환 일자리 지도' 발간 및 '일자리 정보 허브'를 구축하여 선제적 대응 기반 마련

2 전환 시대에 필요한 역량을 갖출 권리를 보장한다

- 내일배움카드를 통해 '누구나 배울 권리' 보장, 청년은 '성장할 권리', 중장년은 '다시 도약할 권리' 등 전환 시대 3종 권리 뒷받침
- 플러스자격 도입 등 자격제도와 NCS를 전환시대에 맞게 개편하고, AI+녹색 기술 융합훈련과정 개발 등 새롭게 요구되는 역량 향상 지원
- 비수도권 중심 훈련 인프라 확충 등으로 지역 훈련 기회 격차 해소
- 노사가 함께 전환훈련 설계·참여하는 노사 공동훈련 지원체계 마련

③ 일자리 지형과 기회를 넓힌다

- 청년의 창업 도전*과 중장년의 기술창업을 전(全) 주기로 뒷받침하여, 창업을 새로운 일자리를 만드는 또 하나의 길로 육성
 - * 창업활동자금, 창업공간·초기자금 지원, 법률·세무 자문, 선배 창업자 멘토링 내실화 등
- 일자리 유지·창출 기업에 재정·훈련·금융 지원으로 일자리 활력 촉진
- 태양광·풍력 등 녹색산업과 AI 로봇·자율주행 등 AI 신산업을 육성하여 새로운 일자리 토대 마련 ☞ 한국형 녹색 대전환 전략 등과 연계

④ 늘어난 일자리를 더 안전하고 더 나은 일터로 만든다

- 로봇·재생에너지 현장의 위험과 알고리즘·원격근무 등 디지털 기술이 만드는 새로운 위험에 선제적으로 대비
 - * 산업용 로봇 안전기준 정비, 일감 배정 등 알고리즘과 위험·사고 간 상관관계 조사 등
- AI가 바꾸는 일하는 방식이 실노동시간 단축으로 이어지도록 노동시간 단축 모델 개발·확산(「실근로시간 단축 지원법」 제정 추진)

⑤ 충격에도 일자리와 삶을 든든하게 지킨다

- 충격이 큰 업종·지역을 '정의로운 전환 특별지구*'로 지정·지원(중앙+지방)
 - * 탄소중립 이행 과정에서 일자리 감소, 지역경제 침체 등 지역 집중 지원(탄소중립기본법)
- 청년에게는 일경험 기회 확대와 취업·근속 지원을 강화하고, 이직하는 노동자는 더 두터운 고용안전매트(망)으로 보호
- 사회적기업 일자리 확대(~'30년, 9만명), 노동자 인수기업의 사회적 기업으로 전환 지원* 등 사회연대경제를 통한 좋은 일자리 확대 추진
 - * 사회적기업 창업지원 유형 신설, 노동자 인수기업 인증 특례 신설, 초기 인건비 등 지원

⑥ 혁신의 과실을 함께 누린다

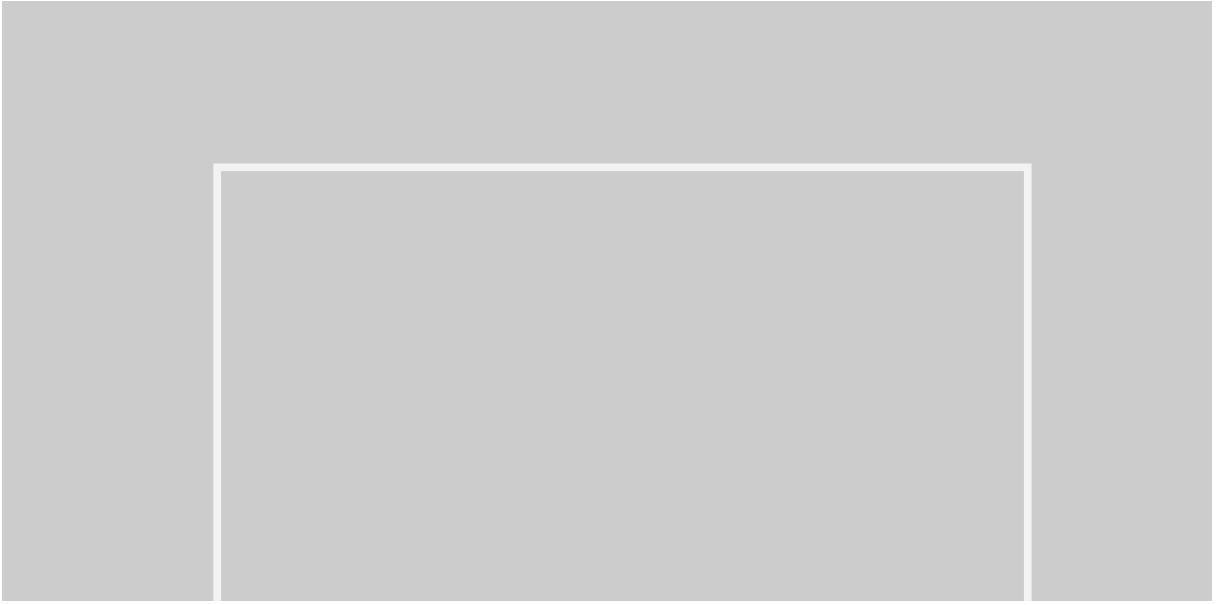
- 성과공유제 적용대상 확대, 상생협력기금을 협력사 전환훈련·고용유지에 활용, 공급망 공동훈련 등을 통해 원·하청 상생의 틀 강화
- 국민참여형 국민성장펀드 조성으로 전환의 성과를 국민과 함께 향유하는 등 성과가 다시 미래를 위한 재투자로 이어지는 선순환 구축
- 지속가능한 성장을 위해 사회적 논의가 필요한 구조적 과제* 제시
 - * ▲(소득 공백 지원) 이·전직 또는 이주 노동자가 소득 공백 없이 전환과정을 감당
 - ▲(성과 공유) 전환이 키운 성과를 미래 세대의 기회와 연계 방안
 - ▲(소득 보장) 누구나 안정된 기반 위에서 기회를 찾고 생활을 유지하는 소득 보장 방안

⑦ 함께 대화하며 모두의 전환을 만든다

- (중앙) 산업전환 고용안정 위원회를 신설하고, 업종별 분과위원회 설치로 다층적 논의 기반 마련(「산업전환고용안정법」 개정안 발의, '26.4.10)
- (지역) 광역 단위 지방정부별 지역고용노동심의회* 산하 '산업전환 특별분과'를 설치하고, 지역 내 위기 산업 종사자의 목소리를 정책에 반영
 - * 지역고용활성화법 제정 추진 중, 제정 전까지 지역고용심의회(또는 노사민정협의회) 활용
- (업종) 기업뿐만 아니라 산업·업종 차원의 중층적 사회적 대화가 실질적으로 활성화될 수 있도록 지원
 - * 예) 보건의로 노사 공동 워킹그룹의 AI 산업전환 이슈 점검 지원(상생파트너십 사업)

5. 계획에서 이행으로

- 곧바로 분야별 대책을 수립 → 기본계획의 원칙과 방향을 반영
- 기본계획은 완성된 답이 아닌 출발점, 사회적 대화를 통해 해마다 개선하여 현실 적합성 강화
- 이행점검반(노·사 참여)을 운영하여 현장의 변화를 끝까지 점검·관리



THI TH



I. 추진배경

□ AI 확산·기후 위기·인구 감소의 복합전환 파고 직면

- AI 기술은 자동화를 넘어 스스로 판단·실행하는 자율화 단계 진입
 - * 생성형 AI → 에이전트 AI(자율의사결정) → 피지컬 AI(환경인식, 물리적 행동)
- 파리협정('15) 이후, 탄소 감축은 새로운 무역질서로 부상*, 중동 정세 불안 등 공급망 리스크로 탈석유·에너지 다변화 필요성 더욱 증대
 - * '50년까지 탄소중립 목표(우리나라 포함 195개국 NDC국가별 감축목표 제출)
→ ▲CBAM(EU-'26 본격화, 영국-'27 시행) ▲인플레이션 감축법(미국-'22)
- 낮은 출산율과 고령화로 노동인구 부족까지 겹쳐 전환 압력 가중
 - * '18년 합계출산율(0.98명) 1.0명 붕괴, '24년 고령인구비율 20.0% (초고령사회 진입)

□ 전환 압력은 일자리 지형을 근본적으로 재편

- 전환 과정은 일자리의 대체와 창출 기회를 모두 내포하고 있지만, 늦은 대응이나 준비 부족은 고용 충격으로 이어질 가능성
- AI 숙련도와 업종·지역별 전환 충격의 차이는 일자리 양극화를 심화시키고, 이는 내수 위축과 사회적 수용성 악화 초래

□ AX·GX로 대표되는 산업전환 대응이 미래 지속가능성을 좌우

- 노동과 괴리된 산업전환은 일자리-기술발전, 공존의 생태계 위협
- 전환을 위기가 아닌 기회로 삼아, 새로운 일자리 창출과 모두의 성장을 이끄는 '함께 도약하는 전환' 필요

☞ 산업전환에 미리 대비해 산업현장의 고용 충격을 최소화하고, 새로운 일자리 기회를 살리기 위한 「산업전환 고용안정 기본계획」 마련

※ 기본계획 수립 근거: 「산업전환에 따른 고용안정 지원 등에 관한 법률」

II. 직면한 현실, 그리고 기회

◆ [AX] 초 산업에 스며든 AI, 일자리를 '대체·재편·창출'

□ [대체] 초급, 단순·반복적 정형화된 업무의 AI 대체 현실화

- 자료 취합·분석 등 반복·정형 업무의 AI 대체로 신규 채용 감소
 - * '22.7~'25.7월 청년(15~29세) 일자리 21.1만개 감소분 중 98.6%가 AI 고노출 업종('25, 한은)
 - ** AI가 단순 업무를 맡으면서 남은 인력은 고난도 업무 집중 등 노동강도 심화 우려
- 청년 신입직 감소는 '성장 사다리' 단절과 숙련 인력 부족 우려
 - * "신입이 배우고 성장하던 도제식 사다리 사라지고 있음"('26, 직종별 현장심층연구)

□ [재편] 비정형·인지적 업무는 AI와 결합해 전문성 고도화

- 다수 직무는 대체되기보다 'AI를 다루는 일'로 변화하여, AI 활용 역량이 일하는 사람의 생산성과 전문성을 가르는 핵심 기준으로 부상
- AI 대체가 어려운 '현장 기술직(블루칼라)'은 재조명되며 관심 증가
 - * AI 공장을 짓기 위해서는 엄청난 수의 전기공과 배관공 필요 (젠슨 황, 엔비디아 CEO)
- 개인의 'AI 활용 능력'과 기업의 'AX 역량' 차이가 일자리 기회·가치 창출 격차로 이어져 지속될 경우 사회·경제적 양극화 심화 우려
 - * ▲기업 AI 활용률(제조업): 大 49.2% vs 中企 4.2%('25, 대한상의)
 - ▲기업 규모별 연 임금총액: 大 7,396만원 vs 中企 4,538만원<61.3%>('26, 경총)

□ [창출] AI는 새로운 직무와 산업을 창출하는 잠재력도 내포

- 로봇·자율주행·AI 팩토리·데이터센터 등 AI 신산업 성장은 새로운 직무와 채용 수요 확대 기회 창출
 - * 가장 빠른 성장세 직업군: AI·머신러닝 및 빅데이터 전문가, 핀테크 엔지니어('25, WEF)
- AI 기술이 창업 장벽(기술·비용)을 낮추면서 AI 기반 소규모 창업, '나 홀로 창업'(솔로프리너) 등 새로운 일자리 창출 경로로 '창업' 부상
 - * AI 활용 분야(정보통신, 전문과학기술서비스업) 중심 기술기반 창업 비중 19.5%('25)

[참고: AX의 일자리 영향]

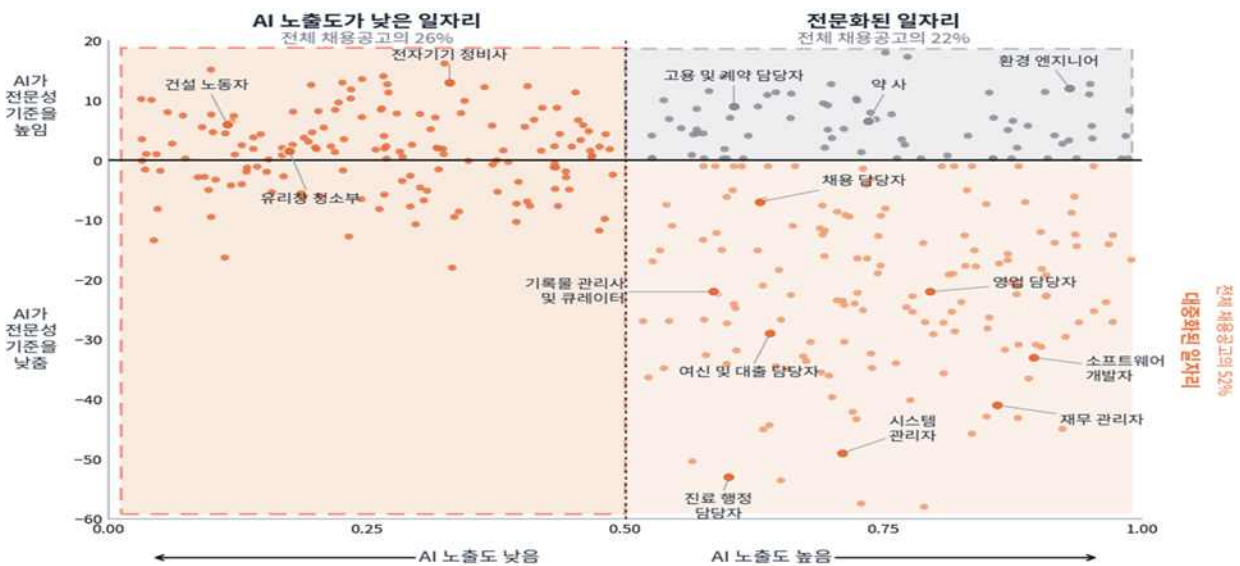
□ 주요 기관별 시 글로벌 고용 영향 전망 비교

기관(연도)	분석 대상	노출도 측정 방식	고용 영향 전망
World Economic Forum (2025)	<ul style="list-style-type: none"> 1,000개 이상 글로벌 기업 서베이 55개 경제권 	<ul style="list-style-type: none"> 기업 임원 설문 : 향후 5년 구조 변동 계획·전망 	<ul style="list-style-type: none"> 전 세계 일자리 22% 영향 2030년까지 1.7억 신규 일자리 창출, 9,200만 개 대체로 순증 7,800만 개 전망
ILO (Gmyrek et al., 2025)	<ul style="list-style-type: none"> ISCO-08 436개 직업 3,300여개 과업 	<ul style="list-style-type: none"> LLM 예측 + 현직자 서베이 + 전문가 델파이 	<ul style="list-style-type: none"> 전 세계 고용 25% 노출 고소득국가 고용의 34% 노출
IMF (Pizzinelli et al., 2023)	<ul style="list-style-type: none"> ISCO-08 142개국(2-digit), 6개국(4-digit) 	<ul style="list-style-type: none"> 기존 노출도(Felten et al, 2021) 활용 보완지표 신규 구성 	<ul style="list-style-type: none"> 선진국 평균 고용의 60% AI 노출 27%가 고노출·고보완 33%가 고노출·저보완
McKinsey (2023)	<ul style="list-style-type: none"> O*NET 850개 직업의 2,100개 활동으로 분해 47개국 대상 분석 	<ul style="list-style-type: none"> 전문가 서베이 : 18개 역량 카테고리 점수화, 생성형 AI 전문가 서베이를 현재·향후 성능 평가 	<ul style="list-style-type: none"> 근로시간 60~70% 자동화 가능 2030~2060년 사이 업무 50% 자동화 가능

□ AI 시대의 일자리, 세 가지 유형(PwC Korea, '26.6월)

※ 전 세계 27개국 10억 건 이상 채용공고를 분석하여 AI 일자리 지표 확인

- 노출도가 낮은 일자리:** AI가 수행할 수 있는 업무가 거의 없어, AI의 영향이 제한적인 일자리 (예: 요리사, 건설 노동자, 정비사)
- 전문화된 일자리:** AI로 인해 더 높은 전문성이 요구되는 방향으로 재편된 일자리 (예: 방사선과 전문의, 채용 담당자, 항공 관제사)
- 대중화된 일자리:** AI로 인해 요구되는 전문성이 낮아지는 방향으로 재편된 일자리 (예: 소프트웨어 개발자, 대출 심사 담당자, 재무관리자)



* AI가 전문성에 미치는 영향은 대중화된 일자리에서 특히 두드러짐

◆ [GX] 특정 업종 · 지역에 먼저 닥치는 충격

□ [지역] 특정 거점 지역에 전환 충격 집중

○ 주요 고탄소 업종의 전환 충격은 특정 권역에 집중

구분	탄소중립 영향	거점지역
석탄 발전	▪ '25년 태안화력 1호기 시작으로 '40년까지 40기 폐쇄 목표 → 정비, 운전 지원, 자재 공급, 폐기물 처리 등 협력사 영향	충남, 경남, 강원, 인천, 전남
자동차	▪ 전기차 확대로 내연기관 부품수요 축소 + 배터리 등 미래 모빌리티 부품수요 확대 → 내연차 전용 부품군(엔진, 변속기 등) 종사자 영향	울산, 화성, 광주, 창원
석유 화학	▪ NCC 등 노후 설비의 사업재편·공정 전환 과정 → 설비 유지 보수·사내 물류 등 담당 협력업체 직무와 인력수요 변화 가능성	여수, 울산, 대산
철강	▪ 수소환원로 등 저탄소 공정 도입·병행 등 추진 → 설비 운전·정비 직무의 내용과 필요 역량이 변화·전환 전망	포항, 광양, 당진
시멘트	▪ 소성로 공정 자동화, 폐자원·대체연료 사용 확대 → 원·연료 관리 및 공정 통합 운영 등 전문 직무의 역량 고도화, 인력 수요 전망	단양, 제천, 삼척

※ 전환 충격은 상기 고탄소 업종뿐만 아니라 건설·플랜트 등 간접고용 연관 업종까지 영향

□ [인력] 중장년 비중이 높은 인력 구조

○ 고탄소 업종은 평균연령이 높고* 숙련이 특정 공정·설비에 특화되어, 공정 전환 시 쌓아 온 숙련을 잃기 쉬워 직무전환·전직지원 필요

* 50세 이상 분포: ▲(고탄소 업종) 47.8% ▲(저탄소 업종) 41.8% ('21, 직업능력연구원)

○ 청년 신규 진입은 감소하고, 정년 임박 인력은 많아 전환기에 숙련 공백과 재취업·재훈련 부담 발생

* 자동차 제조업 남성 근로자 13.7%(약 5만 2천명), 5년 내 은퇴 예정('25, 산업연구원)

□ [직무] 직무의 소멸과 생성이 동시 진행

○ 업종별 사양 직무와 신공정 기반 신생 직무 간 전환 수요 발생

* (사양 → 신규 직무, 예시) ▲석탄발전: 보일러·터빈 운전직 → LNG·재생e 설비 운영직, ▲자동차: 엔진·변속기 → 전기·배터리 정비직 ▲철강: (신규) 수소환원 공정직

○ 재생에너지 시설 보급 확대에 따른 설비 운영·유지보수(O&M), AI 기반 설비 진단 역량 갖춘 '그린칼라' 직종 성장 기대

[참고: GX의 일자리 영향]

□ 주요 업종별 배출·공정·탄소저감·종사자 등 현황

구분	석탄발전	철강	석유화학	시멘트	자동차	
온실가스 배출량(연간)	약 2억 500만톤	약 1억 900만톤	약 4,676만톤	약 3,400만톤	-	
온실가스 다배출 공정(직무)	석탄 연소 보일러·터빈 운전 공정	고로 공정	NCC(나프타 분해공정)	소성로 공정	내연기관 차량	
탄소 저감	해법	석탄발전소 폐쇄, LNG·재생에너지 대체	전기로 합탕, 수소환원제철	CCUS(탄소포집), 폐플라스틱 열분해 등	대체연료, 혼합시멘트, CCUS	내연기관 → 전기차 전환
	영향	발전소 인력 전환	저탄소 공정 도입에 따른 직무 내용과 필요 역량 변화 전망	사업재편, 공정 전환 과정에서 직무 내용과 인력수요 변화 전망	연료 관리, 공정 통합운영 등 전문 직무의 역량 고도화 요구	엔진·변속기 부품 수요 감소로 부품 협력사 일감 감소
종사자 수	약 2.5만명	약 10만명	약 43만명	약 2만명	1~4차 협력사 약 27만명	

□ 업종별 협력사 구조와 GX 충격의 성격 및 시간표

업종	협력사 구조	충격 성격	예상 시기
석탄발전	정비업체(보일러 운전, 운탄설비 등)	직무 소멸	즉시 ('25~'40)
자동차	부품 협력사 중층 구조	내연 전용 직무(엔진 등)는 소멸, 공용군은 직무전환(전기차) 가능성	단기 ('26~'30)
철강	고로 유지보수·설비 정비	신공정(전기로 합탕, 수소환원제철)은 새로운 역량 요구	중장기 ('26~)
석유화학	유지보수·유틸리티·사내물류	공정 감축 시 일감 구조적 감소, 단순인력 대체, 고속련 운전직은 전직	중기 ('27~'35)
시멘트	석회석 채굴·운반·포장 등	연료 취급 관련 직무의 작업방식과 인력수요의 구조적 변화 전망	중장기 ('28~)

※ 출처: 산업별 인적자원개발위원회(ISC)

[참고: 현장의 목소리]

그간 전문가 포럼(AI 포럼: '25.9~12, 산업전환 포럼: '25.11~'26.6), 노사 및 전문가 현장 간담회('26.5~6, 총 20여 차례) 과정에서 제기된 주요 논의 사항

□ 선제적 전환 대응

- “구직급여 신청자 수 등 현행 위기 대응지표는 후행적 성격, 근로시간·임금 변화 등을 반영한 선행·동행지표 필요”(경영계)
- “석탄발전 폐지 일정에 맞춘 시기별 인력이동 로드맵으로 노동자가 전환을 미리 준비할 수 있어야 함”(노동계)
- “고용영향평가를 ‘사전평가’로 접근하고, 성별·연령별 영향까지 함께 분석할 필요”(전문가)

□ 청년, 중장년, 숙련인력 등 대상별 지원

- “AI 노출도가 높은 영역일수록 입직단계의 청년 일자리에 대한 영향 뚜렷, 청년 대상 중장기·기초역량 교육 필요”(전문가)
- “운탄·하역 등 직무호환성이 낮은 고령·협력사 노동자는 훈련만으로 전환이 어려워, 전환지도에 별도 반영 필요”(노동계)
- “제조업 재직자 대부분이 40~50대로, 숙련공의 암묵지를 살리고 전승하는 방안 필요”(경영계)

□ 현장 수요에 맞춘 눈높이 훈련

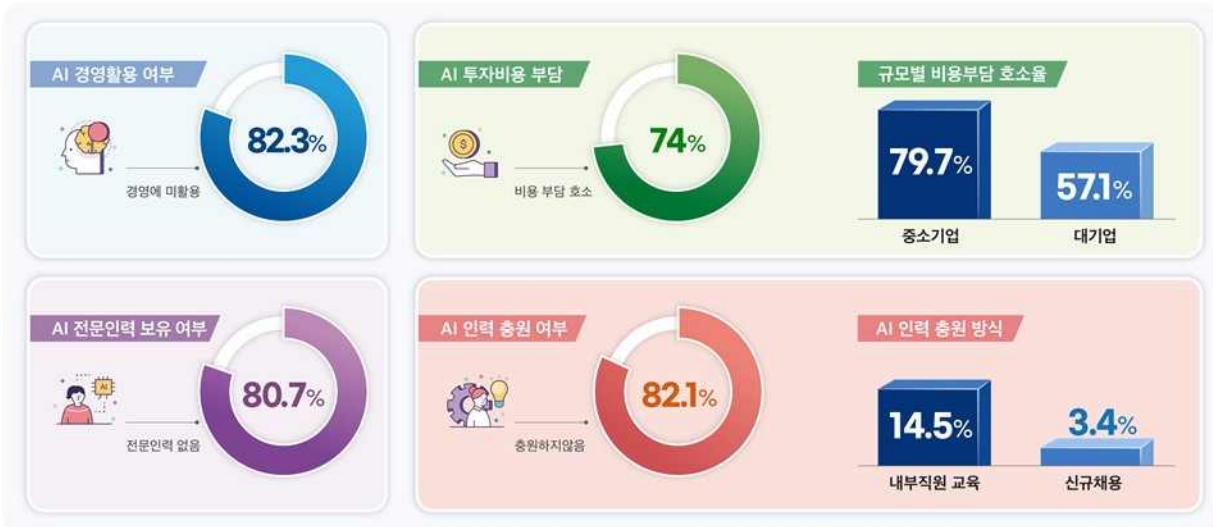
- “단기 AI 교육은 고연령층에 지나치게 어려워 비현실적”(노동계)
- “기술발전에 따라 직무가 새로 생기거나 변화하는 만큼, 이에 맞춰 NCS도 전환·개선 필요”(경영계)
- “AI 양극화 심각, 중소제조업 기업 맞춤형 교육 시급”(전문가)

□ 노사가 함께 해법 모색

- “전환 과정에서 재고용 비용 등의 기업 부담 완화 필요”(경영계)
- “일자리 지키는 방식 관련 노동시간 단축도 검토 필요, AI 도입 시 노사 사전협의·정보공개 의무화 등 필요”(노동계)
- “산업전환은 노사 공동 추진 필요, 노동자의 동의와 참여를 전제, 노사 협의 활성화를 통해 비용과 성과 배분 논의”(전문가)

현장 설문조사 확인 결과, AI 전환의 어려움을 겪는 현장 실태 파악

- **비용과 인력, AI 전환의 벽** * 대한상의, '25.11월(전국 504개 제조업)
 - 제조기업 10곳 중 8곳은 아직 AI를 경영에 활용하지 못함(82.3%)
 - 제조기업 74% 'AI 투자비용 부담', 특히 규모별 비용부담 호소율은 중소기업(79.7%)이 대기업(57.1%)보다 높음
 - AI 활용을 위한 전문인력 보유 여부는 80.7% 기업이 '없음', AI 인력 관련 82.1% 기업이 '충원하고 있지 않음' 내부직원 교육으로 전환(14.5%) + 신규채용(3.4%), 17.9%
 - 비용·인력 부담이 중소기업에 집중되며 기업 간 AX 격차 확대 우려



- **투자 의지는 높지만, 결국 사람 필요** * EY한영, '25.2월(CEO 311명)
 - AI 도입 과정에서 '내부 전문 인력 부족'과 '투자 대비 효과에 대한 불확실성'이 가장 큰 걸림돌 (복수응답 최대 3개)



Ⅲ. 기본원칙 및 추진방향

1. 산업전환(AI, GX) 고용안정을 위한 7대 기본원칙

1. 산업전환의 중장기 노동시장 영향을 정확히 예측하는 것은 한계가 있으므로 현장 변화를 상시 모니터링하고, 이에 맞춰 분야별 대책을 적기에 추진한다.
2. 산업전환 추진은 일자리를 없애는 과정이 아니라 일자리를 새롭게 키워 가는 과정이어야 한다.
3. 산업전환이 위기가 아닌 도약의 발판이 되도록, 역량의 폭과 수준을 넓히는 기회는 누구에게나 보장되어야 한다.
4. AI와 인간의 노동은 양자택일이 아니라 새로운 가치를 함께 만드는 협업의 대상이며, 그 활용은 인간의 존엄과 노동의 가치를 유지·확대하고 이를 촉진하는 구조여야 한다.
5. 산업전환을 위한 기술 혁신의 성과는 ‘모두의 성장’을 위한 기반이 되어야 한다.
6. 산업전환의 충격이 개인에게 전가되어 사회경제적 격차 확대로 이어지지 않도록 사회안전매트(망)를 두텁게 갖춘다.
7. 산업전환 과정은 다양한 이해관계자가 참여하는 사회적 대화를 바탕으로 ‘신뢰’ 구축에 기반한 새로운 사회계약 과정이어야 한다.

2. 추진방향

비전

◇ 함께 도약하는 노동 있는 산업전환

추진
방향

선제 대응

◇ 미리 보고 앞서 준비한다

기회 창출

◇ 새로운 일자리 기회와
좋은 일터를 만든다

성과 향유

◇ 전환을 함께 추진하고
혁신의 성과는 모두가 누린다

추진
과제

1. 전환의 신호를 신속히 포착
한국형 AI 노출지수, 일자리지도

2. 전환 시대 역량 보장
기본직업훈련 등 3종 권리

3. 일자리 기회 창출
창업 활성화, 일자리 기업 지원

4. 더 안전하고 좋은 일터
신산업 안전기준, 노동시간 단축

5. 전환 대응 안전매트(망)
정의로운전환 특구, 고용안전매트(망)

6. 함께 누리는 과실
대·중소 상생, 모두의 성장

7. 사회적 대화

중층적 사회적 대화 활성화, AI 노동윤리

IV. 추진과제

1. 전환의 신호를 놓치지 않고 신속히 읽어낸다

□ AI가 바꾸는 일자리 변화를 미리 감지

- 통계·구인정보·재직자 조사 등 다층적 모니터링 체계를 구축해 산업·기업·직업 단위의 일자리 변화 양상을 입체적으로 감지
 - * ▲(산업) 인력실태조사 통계 산출기관 협의체 정례화(분기)
 - ▲(기업) 공공·민간 구인정보 통합DB 구축('27)
 - ▲(직업) 직종별 현장심층연구, 재직자조사 AI 문항 확대('27)
- 한국직업정보(KNOW)의 상세 직무 정보에 대한 실증분석을 통해 '한국형 AI 노출지수(K-AIOE)' 개발('27)
 - * 현재 AI 영향 분석은 해외 지수를 한국표준직업분류에 대입
→ 국가 간 직무 내 세부적인 과업 구성 차이로 우리 노동시장 현실 파악에 한계

🌐 해외사례 AI 영향 측정에 쓰이는 주요 지수(Felten 등, '21)

- ▶ 인공지능 직무 노출도(Artificial Intelligence Occupational Exposure)
- ▶ AI 기술과 직업 요구 능력 간 유사도 분석 → 유사도 높을수록 AI 노출수준 높은 직업
- ▶ 미국 직업정보시스템(O*Net)이 제시하는 52가지 인간 능력(구술 이해, 추상적 추론 등)과 AI 응용 기술(예: 이미지 생성, 언어 모델 등)을 연결하여 AIOE 점수 도출

- AI 노출도가 높은 주요 직무를 대상으로, 산업·연령별 실시간 고용 변화 및 조기경보를 제공하는 '한국형 카나리아 대시보드' 운영

□ 거점지역별 전환 충격 파악 상시화

- 고탄소 업종의 GX 전환 동향과 인력 수요 변화 모니터링을 위한 거점지역(충남·여수 등)별 유관기관 협의체* 운영 정례화('26.下~)
 - * 지방고용노동관서, 지방정부, 테크노파크, 산업단지공단, 훈련기관, 업종별 협단체 등
- 철강·석유화학 등 구조적 전환 추진 업종의 고용 충격 현실화 시기와 규모를 상시 파악하고, 맞춤형 대책 수립(관계부처)

□ 누구나 볼 수 있는 '산업전환 일자리 정보 허브' 구축

- 모니터링·조사 결과를 토대로 '가칭 산업전환 일자리 지도' 발간, 업종·지역별 전환 동향과 인력수요를 한눈에 제공

〈산업전환 일자리 지도 예시: 자동차 산업〉



- '산업일자리전환 분석센터^{한국원}'를 전환 모니터링 총괄기관으로 개편 → 산업·데이터 모니터링, 직업·직무 분석, 고용영향 등 수행

〈산업일자리전환 분석센터 기능개편안〉



□ 산업전환의 고용영향 평가 확대

- '고용영향 사전평가'(고용정책기본법, 산업전환고용안정법)를 활성화, 전환 영향이 큰 업종부터 중장기(5년)+단기(1년) 평가 병행
 - * 매년 1개 업종씩 선정·평가 → 산업·기술 분야 주요 정책 추진 시 결과 참고
- 산업전환 정책과 인력 양성 정책 간 연계 강화(범부처 협업)
 - * 시설·설비 투자 등 산업전환 정책 추진 시점을 고려한 인력양성 체계 마련

2. 전환 시대에 필요한 역량을 갖출 권리를 보장한다

◆ 누구나 배우고, 성장하고, 재도약하도록 직업훈련권을 뒷받침한다

□ 모두의 '국민내일배움카드'로 필요한 누구나 배울 권리 (기본직업훈련)

- 훈련과정 다양화, 참여촉진을 위한 제도개편 등 내일배움카드 활성화
- 청년·취약계층 등 역량 개발이 더 필요한 대상은 지원 강화 검토
- 직무전환을 희망하는 구직자·재직자의 디지털 기초역량 강화를 위해 K-Digital Credit 훈련 개편 추진('27~)
- 노무제공자 관련 협·단체가 훈련 설계·제공 등 실질적 훈련 기회 확대 추진

□ 청년이 시로 성장할 권리

- (양성) 미취업·미숙련 청년 누구나 AI 엔지니어 등으로 성장할 수 있도록 실무 중심 교육훈련* 지원 확대

* AI 캠퍼스, K-뉴딜 아카데미, 부트캠프, 이노베이션 아카데미, AI·SW마에스트로 등

- (일할 기회) AI 훈련이 일자리로 이어지도록 훈련 수수료 청년을 AX 기업과 매칭해 AI 코칭 활동을 지원하고, 취·창업까지 연계*

* 사회적기업이 AI 훈련 수수료생 등 전문인력 채용 인건비 지원, AI 훈련 수수료자 DB 구축('27~)

- (기술 전수) 청년-숙련기술인 매칭 → 창업·현장훈련 활용 방안 등 검토

□ 중장년의 재도약 권리

- 중장년 '재취업지원서비스' 의무 사업장을 단계적으로 확대 ('26, 1,000인 ↑ → '27, 500인 ↑ → '29, 300인 ↑)

- 중장년의 이·전직 맞춤형 직업훈련 지원(폴리텍 중장년 특화훈련)

◆ **전환기에 필요한 역량을 누구나 폭넓게 키울 수 있도록 지원한다**

□ **어떤 일이나 필요한 '직업공통능력' 훈련 지원체계 확충**

- 산업 전환기에 더욱 강조되는 직업공통능력* 훈련(STEP 등) 지원 확대
 - * 의사소통, 수리, 문제해결, 자기관리, 대인관계, 직업윤리 등
- 직업공통능력 자가 진단 및 훈련성과 측정 진단 병행

□ **AI와 녹색 기술을 융합한 훈련과정 개발·확산**

- 공동훈련센터, STEP 등을 통해 AI와 GX 신산업 결합 융복합형 훈련과정을 지속적으로 개발해 숙련 인력의 신산업 이동 뒷받침
 - * 예) 석탄발전 숙련인력의 재생에너지 운영·유지·보수 분야 전환 훈련과정 신설 등
- 주요 산업 분야별 AX·GX 훈련과정 모델화 및 확산

분야	훈련 내용 예시
미래차	전기차 등 미래차 인력: ▲전기차 모터 ▲자율주행 기술 이해·활용 등
친환경 에너지	친환경 저탄소 플랜트 인력: ▲해상풍력 구조물 제작·이송 설차·보수용접 등
화학	탄소저감 공정 전환 인력: ▲그린 소재 활용 실무 ▲자원 재활용 기술 등
철강	친환경 금속소재산업 전문인력: ▲탄소중립 철강공정 기술 과정 등

□ **노동시장 단계별 인재 양성과 자격 연계 강화**

↳ **향후 '26~'30년간 100만명 이상에게 AI 직업훈련 지원**

- 노동시장 진입·활동·전환기에 따른 체계적 AI 훈련 지속 확대 ('25.12, 「노동시장 AI 인재양성 방안」 기 발표)
 - * <청년 구직자> AI 엔지니어·앱개발자 등 양성: ('26) 1만명
 - <재직 중소기업> 진단/현장문제해결 훈련: ('26) 2천개소 진단/6백개소 훈련
- 대학원·교육거점·권역별 기관을 활용해 고급 연구인재부터 실무형 인재까지 AI·SW 인재를 전 수준에 걸쳐 양성
 - * AI 거점대학, AID 전환 중점 전문대학, AI·D 집중캠프, AX 대학원, 이노베이션 아카데미, AI·SW 마에스트로, ICT 이노베이션스퀘어 등
- 국가기술자격과 융합가능한 AX·GX 훈련 이수 시, 기존 자격에 반영하는 '플러스 자격' 제도 신설(국가기술자격법 개정, '27)
 - * 예) 자동차정비산업기사, 전기차 검사훈련 이수 시 자격증에 전기차 검사 직무역량 기재

◆ 지역 중심, 찾아가는 훈련 등으로 사각지대를 메운다

□ 지역을 우대하는 훈련 지원체계 확충

- AI 훈련 기회의 수도권 편중 문제 해소를 위해 비수도권 중심으로 훈련확산센터 등 훈련 인프라를 확충하고, 폴리텍 거점학과 설치
- 훈련비, 훈련수당 등 훈련 지원체계도 지방 우대 관점에서 설계
 - * ▲ KDT AI 캠퍼스 수당(수도권 40만원, 비수도권 60만원, 인구감소지역 80만원)
 - ▲ 중소기업 노동자 AI훈련비(수도권 90%, 비수도권 95% 지원)
- '발굴-진단-훈련'을 하나로 잇는 지역 AI 훈련 거버넌스 모델 확산
 - * 기업발굴(테크노파크 등) → 진단.연계(훈련확산센터) → 도메인 + AI훈련, 공공훈련

□ 노사가 함께하는 훈련 설계 등 현장 기반 지원 강화

- AI를 통한 중소기업의 현장 문제 해결형 훈련 중점 지원
 - * 부처 협업 기업 발굴 → 중소기업 찾아가는 훈련('26, 진단 2천개, 훈련 6백개) 확대
- 노사 공동 컨설팅 프로그램 도입 등 노사가 함께 전환훈련을 설계하고 참여할 수 있는 지원체계 마련('27)

□ AX·GX에 맞는 훈련 인프라 개선을 통해 촘촘한 직업훈련 지원

- 시간·장소 제약 없이 누구나 AI를 활용한 기술애로 해소 지원과 훈련을 받을 수 있도록 AI 기반 비대면 현장훈련·기술지원 체계 마련
- 전환 시대 현장 직무 변화를 NCS에 빠르게 반영할 수 있도록 AI 기반으로 NCS 개발·개선 체계를 전면 개편('27)
 - * 직무 데이터 학습(AI) → 개발·개선 수요, 필요역량 추론 → 전문가 검증 → NCS 개발
- 개인의 평생 경력관리 지원을 위해 직무능력은행* 개선('27~)
 - * 현행 19종 정보에 프리랜서 활동, 청년일경험, 청년뉴딜사업 등 직무능력 정보 확대

3. 일자리 지형과 기회를 넓힌다

□ 창업을 새로운 일자리 창출의 동력으로 육성

- (청년) 창업활동자금과 창업공간·초기자금 지원 외 법률·세무 자문, 선배 창업자 멘토링 내실화 등 청년의 창업 도전 뒷받침
- (중장년) 중장년 기술창업센터(23개소)를 통해 입주공간 제공, 창업 교육·멘토링 등 중장년 대상 창업 전(全) 주기 지원 강화
- (AI 스타트업) 앵커기관·유망 AI 스타트업 협업을 통한 지원 강화, 산업전환 이직자 취·창업 전환 지원과 창업 생태계 마련*

* 이어드림스쿨 선발 우대(가점), AI 전문가 멘토링, 연구창업 일체형 석박사 창업 교육과정 등

이어드림스쿨

- AI 활용 직무 전환·역량교육 및 창업 프로그램 지원(만 39세 이하 청년)
- 인공지능 실무교육: AI 관련 교육 커리큘럼 집중과정, 현업문제 해결 프로젝트 과정
- 취/창업 지원: 인턴십, 채용투어버스, 채용박람회, 창업 역량 강화 교육 및 창업 연계

□ 일자리를 만드는 기업이 더 잘 되도록 든든히 뒷받침

- (재정) 고용위기 선제대응지역 등의 주력산업 협력사, 사업전환 기업 등 대상 단축근무-직무전환-재배치 교육 패키지 지원 도입
 - * 예) 지역산업 맞춤형 일자리 지원사업(버팀이음 프로젝트) 내 '단축근무(훈련수당 강화 또는 임금감소분 보강 등 병행) + 직무전환 교육 패키지 지원 유형'을 상설화해 포함
- (훈련) 산업전환 과정에서 고용유지조치로서 무급훈련을 실시한 경우, 고용유지지원 강화방안 검토
- (금융) 산업전환 고용유지 기업 인증 시 정책금융 우대 연계

□ 녹색산업 투자 확대와 미래 일자리 창출

- 태양광·풍력 산업 생태계 재건을 통해 미래 전략산업* 육성 → 제조·시공·운영·유지보수 등 전(全) 단계에서 새로운 일자리 창출
* 재생에너지 ▲ 보급: (‘25) 37GW → (‘30) 100GW ▲ 수출: (‘24) 4.2조원 → (‘35) 20조원
- AI·첨단산업 확산으로 늘어나는 전력 수요에 대응해, 풍력·전력 분야 인력양성 등을 지원하여 기업의 우수인력 확보 뒷받침
* 예) 지역 대학·특성화고 연계로 AI·반도체 등 첨단산업 전문인력 양성 기반 확충
- 기술 사업화·창업, 민관 펀드, 녹색자금·설비투자 등을 통해 녹색 신산업을 성장시키고, 일자리 유지·전환을 뒷받침

녹색 신산업 성장 지원

- 탄소중립 기술 사업화 창업 지원, 지역 녹색융합클러스터 조성
- 민·관 합동 펀드로 녹색산업 우수 중소기업 지원, 민간 녹색투자 활성화(‘26년~, 810억원)
- 공정·설비 탈탄소 전환 기업에 녹색자금(‘26년, 8.6조원), 감축설비투자(‘26년, 1,200억원)

- 재생에너지 기본계획과 연계한 태양광·풍력 인력, 수소 분야 석·박사급 고급·실무형 인력 양성으로 녹색 일자리 확대
* 수소융합대학원(~’27, 4개소), 수소혁신연구센터(~’29, 2개소), 실무형 인력양성 교육(‘27~)

□ AI 신산업으로 가는 전환 과정, 흔들림 없는 일자리 기반 마련

- 로봇·자율주행 등 AI 신산업 육성 시 고용 창출 영향 검토
* 예) 국가 AI 대전환 15대 선도 프로젝트 추진 시 고용 창출 영향 검토
- 기존 주력산업(성숙) 중소·중견기업 등의 사업재편 지원을 통해 기업의 생존·고부가가치화를 도모하고 고용 충격을 최소화
* 미래차 부품 생태계로의 전환을 위해 자동차 부품업계 미래차 전환 종합 지원대책 마련 중
- 국내 공장을 핵심 공정·기술·인력을 집약한 마더팩토리로 삼아, 안보품목·첨단제품의 국내 생산 촉진을 통해 일자리 기반 확보

👉 한국형 녹색 대전환(K-GX) 전략 등 분야별 산업·창업 정책과 연계 추진

4. 늘어난 일자리를 더 안전하고 더 나은 일터로 만든다

□ 재생에너지 등 달라진 위험에 선제 대응

- 재생에너지 산업 활성화에 대응하여 유해·위험요인 실태조사, 안전가이드 마련 등 재생에너지 분야 사전 예방체계 강화

* 재생에너지 현장은 설치 이후 수리·점검 등 유지·보수 단계에서 사고 집중, 외주화·숙련 안전인력 부족 등 산업 초기 단계의 구조적 위험 상존(26, 영덕 풍력발전기 사고)

- 구조적 위험 노출 현장*에 대한 대응 강화 및 지원 확충 (안전인력 양성 지원(관계부처 협업), 관계기관 합동 지도점검 등)

* 노후 보일러 시설·풍력발전기 교체, 태양광 공사현장 등

□ 로봇 등 신기술이 도입된 현장 맞춤형 안전체계 구축

- 산업용 로봇 정의를 정비하고, 사례 기반 실효적 안전기준 마련

- AI 기술을 산업안전에 접목해 위험을 미리 막는 예방 중심 대응 강화

* 웨어러블 안전장비(조끼, 워치 등), 위험 감지형 스마트 안전장비 등 우수사례 확산 등

- 노사 협의로 위험 직무·업종을 중심으로 안전 목적의 AI·영상장비를 시범 도입하고, 활용 범위·기준 마련

□ 디지털 기술이 바꾼 일터의 새로운 위험에 대응

- 일감 배정 등 알고리즘과 위험·사고 간 상관관계 조사, 안전성 확보 등 제도화 과제는 노사 및 전문가 등 이해관계자 논의를 거쳐 검토

- 원격근무 확산 등에 따른 직무스트레스 등 위험성도 평가·관리

□ AI 시대에 맞는 일하는 방식과 노동시간 단축

- AI·자동화에 따른 일하는 방식 변화가 실노동시간 단축으로 이어질 수 있도록 노동시간 단축 모델을 개발·확산하고 지원근거* 마련

* 시차출퇴근, 선택적근로, 재택근무, 근무시간 외 불필요한 연락 최소화 등 사업주의 실근로시간 단축과 일·생활 균형을 위한 조치에 지원(「실근로시간 단축 지원법」 제정)

5. 충격에도 일자리와 삶을 든든하게 지킨다

□ 전환 충격을 겪는 업종·지역을 법·제도의 우산으로 보호

- 석탄발전소 폐지 등 산업전환으로 인한 고용·지역경제 위기 징후 발생 시, '정의로운 전환 특별지구*'로 선제 지정 ('26.下~)

* 정의로운 전환 특별지구 지정 고시 제정 ('26.7, 산업부-노동부 공동)

- 특별지구에 고용안정, 신산업 육성, 행·재정 패키지 지원(중앙+지방)

해외사례 정의로운 전환 지원

- ▶ (독일) '38년까지 최대 400억 유로를 석탄지역 인프라·신산업 육성에 지원(석탄지역법)
- ▶ (EU) '21~'27년 정의로운전환기금 약 550억 유로 동원 지역 정의로운 전환계획 승인 시 지원
- ▶ (폴란드) 국가 단위 계획과 함께 6개 석탄지역별 정의로운 전환 계획 별도 수립

- 산업전환 관련 법령 제정·시행 과정에 고용안정 기반 반영 추진

* 「석탄화력발전소 노동자 및 폐지지역 지원 특별법」 제정 추진(~'26.下), 「산업 그린전환 촉진법」 개정 추진('26.3월 발의), 「철강산업법」('26.6.17 시행)

□ 전환 충격 속, 청년의 노동시장 진입을 위한 추가 지원방안 마련

- 공공분야에서 청년의 역량 향상에 도움이 되는 일자리와 일경험을 지속 확대하고, 민간 부문에서도 일경험·훈련 기회 등 확충

- 지역 중견·중소기업 취업과 근속 인센티브 강화(지원금 제도 개편 등)

- 청년에게 참여-서비스-사후관리까지 단계별 맞춤형 취업지원 확대

* 예) 청년 특화 국민취업지원제도 활용 방안 등 검토

청년 일자리 상황을 감안한 추가 과제 발굴

□ 흔들리는 업종·지역일수록 더 빨리 더 두터운 대응

- 산업전환으로 급격한 고용감소가 예상되는 위기 업종과 지역에 대한 적기 지정(특별고용지원업종, 고용위기<선제대응>지역)·지원 강화

□ 일자리를 지킬 수 있도록 지원 문턱 낮추기

- 산업전환 과정의 기업에 대한 고용유지지원 강화 방안 검토
 - * 산업전환 기업 대상 매출액 감소 요건 등 완화 방안
- 사업 재편 中 신규 인력을 채용한 기업의 채용장려금 지원 확대
 - * 「기업활력법」상 사업재편 유형까지 신청요건 확대, 채용장려금 신청 패스트트랙 도입 등

□ 전환의 순간, 더 넓고 두터운 안전매트(망) 구축

- 고용형태 다변화에 대응하여 '소득기반 고용보험' 시행('27, 노동자), 이후 노무제공자로 확대 적용(국세청 소득 데이터 활용)
- 전환기 취약계층인 청년의 안정적인 경력전환을 지원할 수 있도록 자발적 이직 시 필요한 지원방안 마련
- 전환 위기 업종 지정 시, 해당 업종 이직자는 소득 공백 없이 직업 훈련에 집중할 수 있도록 지원방안 마련(예: 훈련연장급여 요건 완화 검토*)
 - * 위기 업종·지역으로 지정·고시하는 경우 '훈련 시 재취업 용이' 요건만 충족해도 급여 지급
- 전환 시대 직업전환·경력설계 희망 구직자에게 Case Manager가 생애주기 기반 경력개발 경로 제시 등 맞춤형 이·전직 지원

□ 사회연대경제로 전환의 충격 흡수

- 산업전환에 따른 일자리 충격을 흡수하는 제3섹터 완충지대로서 사회적기업 일자리 확대(~'30년, 9만명) 등 사회연대경제 활성화
- 전환에 창의·혁신적 대응 기업의 진입 확대를 위해 인증제 개편*
 - * 기타(창의·혁신)형 인증요건 간소화 등 진입은 쉽게 하되, 사회적가치 성과 지속 점검
- 산업전환 등으로 인한 기업 경영위기·고용불안에 대응하기 위해 '노동자 인수기업'의 사회적기업으로 전환 및 성장 지원*
 - * 사회적기업 창업지원 유형으로 '노동자 인수기업 특화형' 신설, 인증 특례 신설 등

6. 혁신의 과실을 함께 누린다

□ 상생의 틀로, 공급망이 함께 누리는 성과

○ 전환으로 성과를 거둔 기업이 원가절감 등의 결실을 협력사와 나눌 수 있도록 성과공유제 적용대상 확대* 등 확산 추진

* 수·위탁거래 → 플랫폼·유통·대리점 등 모든 기업 간 거래로 확대

○ 상생협력기금을 협력사 노동자의 전환훈련·고용유지 활용까지 확대하고, 산업전환 영향 업종의 공급망 공동훈련 등을 우선 지원

○ 원·하청이 고용유지·전환훈련 등을 함께 약속하는 '가칭' 공급망 고용 안정 협약을 체결하고, 협약 체결 우수기업에 인센티브 지원

* 산업전환 대응 노력을 동반성장지수, 상생협력 우수기업 평가에 반영하는 제도개선 검토

<상생협력법상 현행 협력 제도>

구분	주요 내용
성과공유제	위탁·수탁기업이 협력으로 거둔 성과를 사전약정에 따라 나누는 제도
납품대금 연동제	주요 원재료 가격 변동분을 납품대금에 반영해 협력사 비용부담 완화
상생협력기금	대기업 등이 자율 출연, 인력교류 확대·임금격차 완화·일자리창출 등 활용
동반성장지수	대기업의 동반성장 노력을 매년 평가·공표 → 우수기업 인센티브 연계

□ 모두의 몫으로 돌아가는 전환과 혁신의 성과

○ 재생에너지 사업에 직접 참여·투자한 주민과 개발이익을 함께 나눌 수 있도록 상생 모델 확산

📍 현장사례 여주 구양리 햇빛소득마을 사례

- ▶ 70여 호·130여 명이 사는 농촌마을 주민이 '구양리 햇빛두레발전협동조합'을 만들어, '24년 11월 마을 체육시설·창고 등 유휴부지 6곳에 총 1MW 태양광 설비 설치
- ▶ 매달 약 1천만원의 순수익을 마을 자산으로 운영, 공동급식·행복버스 등 복지로 환원

○ 신산업 성장 과실을 국민들이 함께 누리도록, 일반 국민이 가입하는 '국민참여형 국민성장펀드*'('26년 6,000억 기초성) 확대(6,000억원 추가 조성 계획)

* 향후 5년간 150조원 +α로 AI·반도체 등 첨단전략산업에 투자하는 '국민성장펀드'의 일부

[전환시대 새로운 사회 계약을 위한 담대한 과제]

※ 단기간 내 해법을 제시하기 어려우나, 우리 사회의 지속 가능한 성장을 위해 필요한 구조적 과제들의 해법 마련을 위해 사회적 논의 착수

□ 전환기 소득 공백을 메우는 지원 방안

- 전환 과정에서 이·전직 또는 이주가 불가피한 노동자의 한시적 소득 공백 및 임금 하락분을 사회적으로 보전하는 방안
- 기존 고용안전망을 넘어 누구나 존엄한 삶을 유지하며 전환에 도전하도록 지원하는 새로운 소득지원 방식과 재원조달 방안

🌐 해외사례 소득 지원 방안

- ▶ (독일) 석탄발전 조기 퇴직 지원: 해고 시 만 58세 이상~연금 수급 시점까지 소득 지원
- ▶ (덴마크) 전직 후 임금 하락분의 30~50% 수준을 보험 방식으로 보전 방안 논의 중

□ 전환이 키운 성과를 미래 세대의 기회와 연계 방안

- 전환으로 인한 과실을 미래세대의 성장 기반에 재투자하여 사회 전체의 지속가능한 성장으로 이어지도록 하는 방안

□ 기술의 시대, 모두를 위한 새로운 소득 보장 방안

- AI·자동화로 인한 변화 상황에도, 누구나 안정된 기반 위에서 새로운 기회를 찾고 사회생활을 유지할 수 있는 소득 보장 방안
- 노동 참여와 무관하게 삶의 기반을 지키는 방식과 기존 사회보장 제도와의 정합성, 재원조달과 사회적 수용성 등

🌐 해외사례 핀란드 소득보장 정책 실험

- ▶ '17~'18년 실업자 2천명 월 560유로 지급 실험 → 대조군 대비 약 6일 더 취업, 정신건강 및 삶의 만족도 등 개선

7. 함께 대화하며 모두의 전환을 만든다

□ [중앙] 노사정이 함께 쓰는 전환 시대 새로운 사회계약

- '산업전환 고용안정 위원회*'를 신설하고, 업종별 분과위원회를 설치하여 폭넓고 다층적인 논의 기반 마련

* 現 산업전환고용안정 전문위원회(고용정책기본법) → 「산업전환고용안정법」 개정안 발의('26.4.10)

- 경사노위, 기후위, 인공지능위 등과 산업전환 고용안정 의제 연계 논의
- AI 산업전환 시대에 걸맞은 새로운 사회계약 논의

논의 추진계획

- 전문가 그룹 집중 논의(성과 배분, 미래세대 일자리 등)를 통해 질문 중심 녹서(8월~)
- 노사정 사회적 대화체 발족 등 추진

- 사람과 AI가 함께 일하는 일터의 기본규칙 정립

* AI 전환 부작용 실태조사 등을 토대로 노동 분야 AI 윤리 가이드라인 개발('26.下)

□ [지역] 지역 현장에서 여는 대화의 장

- 광역 단위 지방정부별 지역고용노동심의회* 산하 '산업전환 특별 분과'를 설치하고, 지역 내 위기 산업 종사자의 목소리를 정책에 반영

* 지역고용활성화법 제정 추진 중, 제정 전까지 지역고용심의회(또는 노사민정협의회) 활용

□ [업종] 기업에서 산업·업종으로 넓히는 대화

- 기업뿐만 아니라 산업·업종 차원의 중층적 사회적 대화가 실질적으로 활성화될 수 있도록 지원

* 예) 보건의로 노사 공동 워킹그룹의 AI 산업전환 이슈 점검 지원(상생파트너십 사업)

- 배치전환, 재훈련, 고용유지 등 전환 현안을 현장 노사가 함께 논의·이행하도록 노사협의회 중심 대응체계 구축 및 지원 확대

V. 계획에서 이행으로

❖ 완성된 계획이 아닌 **‘출발점’**, **노사정이 함께** 현실성과 타당성을 따져보고 **해마다 가다듬어** 모두에게 필요한 방향으로 **발전시켜** 나가는 계획

□ 사회적 대화로 함께 만들어가는 기본계획

- 기본계획은 사회적 대화의 출발점으로서 사회적 논의가 필요한 과제는 업종·분야·주제별 협의체를 구성하여 논의 활성화
- 중앙과 지역이 함께 움직이는 전국 단위 이행체계 추진 (지역 일자리 공시제와 연계)

□ 상시적으로 점검, 유연하게 대응

- 산업전환의 속도와 양상은 정확한 예측 불가, 고정된 계획이 아니라 일자리를 둘러싼 정책환경 변화를 감안하여 탄력적으로 대응
 - * 5년간 고정된 기본계획에서 벗어나, 매년 현장 이해관계자 중심으로 수정·이행
- 주기적인 현장변화·성과 점검 등을 토대로 추진계획을 매년 수정·보완

□ 현장과 함께 추진하는 노동 있는 산업전환

- 다양한 기업 협력 네트워크를 **‘가칭 고용 얼라이언스’**로 통합
→ 현장 인력수요 및 직무변화 정보를 공유하고 공동훈련·채용과 연계
- **‘가칭 산업전환 고용안정 자문단’**(노동부 장관 직속)을 상시 운영하고, **‘산업전환 고용안정 위원회’**를 분기별 개최해 노사 의견 수렴
 - * 단순 자문을 넘어 현장 방문, 기업 면담, 국내외 동향 조사 등을 통해 개선안 도출

□ 분야별 대책으로 구체화하고 끝까지 점검

- 분야별 대책을 수립하는 과정에서 기본계획의 원칙과 방향을 반영하고, 범정부 협의체를 중심으로 체감도 높은 정책 추진
- 산업전환 고용안정 위원회를 통해 노사가 참여하는 이행점검반 운영

VI. 27년 주요 추진과제 목록

정책 과제	부처·기관
1. 전환의 신호를 놓치지 않고 신속히 읽어낸다	
<ul style="list-style-type: none"> ◆ 한국형 AI 노출지수(K-AIOE) 개발 ◆ 산업전환 일자리 지도 발간 ◆ 산업·일자리전환 분석센터 확대 개편 	노동부·한고원
2. 전환 시대에 필요한 역량을 갖춘 권리를 보장한다	
<ul style="list-style-type: none"> ◆ 내일배움카드 활성화, KDC 훈련 개편 ◆ 청년 대상 실무 중심 AI 교육훈련 지원 ◆ 중장년 재취업지원서비스 의무 사업장 확대 ◆ 직업공통능력 훈련 지원 확대 ◆ AI·SW 인재 양성 ◆ 지역·기업 지원 및 훈련인프라 개선 	노동부 노동부·과기부·교육부 노동부 노동부 노동부·과기부·교육부 노동부
3. 일자리 지형과 기회를 넓힌다	
<ul style="list-style-type: none"> ◆ 청년, 중장년, AI 스타트업 창업 지원 및 창업 생태계 마련 ◆ 녹색산업 투자 확대와 미래 일자리 창출 ◆ AI 신산업을 통한 일자리 기반 마련 	중기부·과기부 기후부·노동부 산업부
4. 늘어난 일자리를 더 안전하고 더 나은 일터로 만든다	
<ul style="list-style-type: none"> ◆ 재생에너지, 신기술 등에 맞춰 안전한 일터 지원 ◆ 실근로시간 단축 지원법 제정 추진 	노동부
5. 충격에도 일자리와 삶을 든든하게 지킨다	
<ul style="list-style-type: none"> ◆ 정의로운 전환 특별지구 선제 지정 및 지원 ◆ 소득기반 고용보험 시행 및 확대 추진 	노동부·산업부 노동부
6. 혁신의 과실을 함께 누린다	
<ul style="list-style-type: none"> ◆ 성과공유제 적용대상 확대, 상생협력기금 지원 ◆ 국민참여형 국민성장펀드 확대 	중기부 금융위
7. 함께 대화하며 모두의 전환을 만든다	
<ul style="list-style-type: none"> ◆ (중앙) 산업전환 고용안정 위원회 신설 추진 ◆ (지역) 지역고용노동심의회 신설 및 산업전환 특별분과 설치 ◆ (업종) 산업·업종 단위 사회적 대화 지원 	노동부



대한민국정부

The Government of the Republic of Korea