

사회·정책 > 고용노동

[인공지능 시대 노동의 미래 | 인터뷰 김영훈 고용노동부 장관] “노동·성장, 대립 넘어 지속성·혁신 만들어야 ‘진짜 성장’”

2026-08-12 13:00:05 게재

AI 전환에 기존 조세·사회보장·노동정책 재설계 필요 ... 청년 훈련·일경험 넘어 ‘첫 경력’까지 국가 책임

인공지능(AI) 확산과 경기 둔화로 청년층의 노동시장 진입은 어려워지는 반면 고령화에 따른 정년연장 요구는 커지고 있다. 플랫폼 노동 등 기존 근로계약으로 설명하기 어려운 일자리가 늘면서 노동법과 사회보험 밖 노동자를 어떻게 보호할지도 주요 과제로 떠올랐다.

노사관계에서는 개정 노동조합법 시행 이후 원청의 사용자성 범위를 둘러싼 논쟁이 이어지고 있다. 삼성전자 성과급 갈등을 계기로 경영성과급의 단체교섭 대상 여부도 쟁점이다. 여기에 5인 미만 사업장 근로기준법 확대 적용과 야간노동자 보호, 지방정부 노동감독 권한 확대 등 현안도 쌓여 있다.

정부는 노동을 희생하는 성장이나 성장과 분배를 대립시키는 기존 문법에서 벗어나야 한다고 보고 있다. AI가 고용관계뿐 아니라 조세·사회보장·분배체계의 전제까지 흔들고 있어 새로운 규칙을 마련해야 한다는 문제의식도 커지고 있다. 내일신문은 취임 1년을 맞은 김영훈 고용노동부 장관에게 청년고용과 정년연장, 개정 노조법, 노동시장 격차와 AI 전환 등 주요 노동현안에 대한 입장을 들었다.



김영훈 고용노동부 장관은 1968년 부산에서 태어나 마산중앙고와 동아대 축산학과를 졸업한 뒤 1992년 당시 철도청에 입사해 철도기관사로 일을 시작했다. 철도노조 부산지부장을 거쳐 2004년 철도노조 위원장에 당선돼 2006년 3·1 철도 전국총파업으로 구속된 바 있다. 이후 전국운수산업노조 초대위원장과 노조위원장(2010~2012년)을 지냈다. ‘꿈꾸는 기관사’로 복귀한 그는 2022년 20대 대선을 앞두고 이재명 당시 더불어민주당 대선후보 선대위 노동위원회 공동위원장과 관계를 맺었다. 사진 이의중

●취임 1년이 지났다. 지난 1년의 가장 큰 성과와 아쉬운 점은 무엇인가.

가장 보람 있었던 일은 63년 만에 ‘노동절’이라는 이름을 되찾은 것이다. 근로자의 날을 노동절로 바로 잡고 법정공휴일로 지정한 것은 노동존중사회로 나아가는 중요한 출발이다. 또 하나의 성과는 고용노동행정이 국정 핵심 영역으로 자리잡기 시작했다는 점이다. 이재명정부는 산재 사망률이나 노조 조직률 같은 노동지표도 경제성장률처럼 중요하게 보고 있다.

가장 아쉬운 것은 청년 일자리다. 산업·인구구조 전환의 충격이 청년에게 집중되고 있다. 청년은 일터에서 권리를 말하기에 앞서 진입할 기회부터 얻기 어렵다. 지난 1년 동안 이를 충분히 풀지 못했다.

●하반기 노동정책은 어디에 중점을 둘 계획인가.

‘노동과 함께하는 진짜 성장’을 위한 3대 전략에 집중한다. 안전하고 정당하게 보상받는 일터, 세대 상생 일자리, 격차를 줄이는 산업 대전환이다.

같은 재해가 반복된 183개 기업을 밀착 관리하고 노동자의 산업재해 예방 참여권과 위험을 피할 권리를 강화한다. 임금체불 법정형을 3년에서 5년 이하로 높이고 건설·조선업에는 임금 구분지급제를 도입한다.

노동법 밖 869만 노무제공자를 보호하고 고용보험 적용도 160만명까지 확대해 사각지대를 줄이겠다.

●**개정 노동조합법 시행 이후 원청의 사용자성 인정 범위를 둘러싼 갈등이 이어지고 있다. 노동부의 기준은 무엇인가.**

지난 2월 사용자성 판단 해석지침을 마련했고 노동위원회도 개정 노조법과 지침을 토대로 판단하고 있다.

노동위가 사용자성을 인정한 의제는 성실히 교섭해야 한다. 아직 판단이 나오지 않았더라도 지침과 관행, 사업장 상황 등을 고려해 노사가 인정할 수 있는 의제는 합리적 범위에서 교섭할 수 있다. 원·하청 교섭질서가 자리잡도록 정부가 뒷받침하겠다.

●**“국가가 청년의 첫 경력을 책임지겠다”고 했다. 정년연장이 청년 일자리를 위축시킬 수 있다는 우려도 있다. 청년의 노동시장 진입과 중장년의 계속고용을 어떻게 함께 풀 것인가.**

AI 시대 청년의 경력 형성을 개인에게만 맡길 수 없다. 기업은 경력직을 선호하고 청년은 경력이 없어 취업하지 못하는 악순환에 빠져 있다.

기존 정책은 훈련과 일경험 제공에 집중했지만 몇개월 인턴으로 실제 경력을 만들기에는 한계가 있었다. 이제 ‘일경험’을 넘어 ‘첫 경력 형성’을 국가가 책임지고 실제 일자리까지 연결하려 한다.

AI 전환이 필요한 중소·중견기업과 청년을 연결하면 청년은 첫 경력을 만들고 기업은 필요한 인력을 확보할 수 있다. 첫 취업의 부담을 국가와 기업이 함께 나누자는 취지다.

정년연장이 청년고용에 미치는 영향은 일부는 맞고 일부는 틀린 이야기다. 법정 정년만 연장하면 공공 부문이나 대기업에서는 청년고용에 영향을 줄 수 있다. 반면 인력이 부족하거나 청년이 실질적으로 작동하지 않는 일자리에서는 영향이 크지 않다.

결국 정년연장이 청년의 노동시장 진입을 가로막지 않도록 제도를 설계하는 것이 관건이다. 사회적 대화를 통해 세대 상생형 타협안을 만들고 청년 지원과 기업 부담 완화를 함께 추진하겠다.

●**고용센터를 AI와 결합한 전국민 ‘평생 토탈케어’ 체계로 전환하면 무엇이 달라지나.**

행정 중심의 고용센터를 사람과 일자리를 연결하는 곳으로 바꾸려 한다. 반복 업무는 AI가 맡고 직원들은 상담과 취업지원에 집중한다. 구직자의 역량과 목표도 AI로 진단해 취업과 생애경력 설계를 지원한다. ‘나만의 AI 고용센터’를 통해 언제 어디서나 서비스를 이용하고 집중 지원이 필요한 구직자와 기업에는 전담자가 1대1로 붙는다.

●**5인 미만 사업장 근로기준법 확대 적용은 언제 결론을 낼 것인가.**

지난 5월부터 실태조사를 진행했고 9월부터 ‘을들의 경쟁’이 아닌 ‘모두의 상생’을 위한 사회적 대화를 본격화한다. 근기법 확대 적용과 영세사업장 지원을 함께 논의한다. 국민 공론화도 병행해 노동자 권리와 영세사업장 부담을 함께 풀 방안을 찾겠다.

●**새벽배송 등 야간노동이 일상화됐다. 노동자 보호 방안은.**

야간노동은 새벽배송뿐 아니라 병원·돌봄·전력 등 사회 유지에 필요한 영역에서도 불가피하다. 노동자의 건강과 안전은 보호해야 한다. 야간노동 실태와 해외사례 조사를 토대로 노사·관계부처 논의를 거쳐 보호방안을 마련하겠다.

●플랫폼 노동 등 노동법 밖에서 일하는 사람이 늘고 있다. ‘일하는 사람 기본법’과 K-노동복지회의소를 통해 어떤 보호체계를 만들 것인가.

국제노동기구(ILO)의 플랫폼 노동 협약은 산재 예방, 폭력·괴롭힘 방지, 보수 지급, 사회보장 접근권 등 기본 권리와 원칙을 제시한다. 다만 알고리즘 투명성이나 작업중지권의 세부 규율과 제재까지 담은 것은 아니다.

‘일하는 사람 기본법’은 플랫폼 노동자를 포함한 모든 일하는 사람을 보호하는 법적 기반이다. 소득기반 고용보험 등 후속제도를 결합해 실효성을 높ی겠다.

K-노동복지회의소는 사회안전망 밖 노무제공자에게 공제·복지·권익보호를 제공하는 공적 전달체계다. 2027년까지 제도화하고 2028년부터 본격 운영하는 것이 목표다. 연말까지 설립 로드맵을 내놓겠다.

●지방정부로 노동감독 권한이 확대된다. 감독관의 수사 전문성은 어떻게 확보할 것인가.

지방정부의 현장 접근성과 정보력을 활용하면 임금체불과 산업안전을 중심으로 촘촘한 감독이 가능하다. 제도 초기 감독의 품질이 지방위임의 신뢰를 좌우하는 만큼 전문성 확보가 중요하다. 신규 감독관에게 실습교육과 현장 멘토링을 제공하고 가칭 ‘노동감독수사교육원’을 만들어 전문교육을 실시한다. 중앙감독관 파견과 상시 질의·회신 체계로 지방정부 수사도 지원하겠다.

●삼성전자 성과급 갈등으로 ‘N퍼센트 성과급’이 쟁점이 됐다. 어떤 방향의 해법을 모색 중인지.

영업이익 연동 성과급에는 노동자와 주주, 국가의 조세권, 기업의 경영상 판단 등 여러 이해관계가 얽혀 있다. 어디까지를 단체교섭 대상으로 볼 것인지 현장의 의견도 다양하다. 전문가와 현장 의견을 폭넓게 수렴하고 있다. 대통령 말씀 취지를 반영해 노사가 예측할 수 있도록 기준과 사례를 제시하는 데 초점을 맞추고 있으며 그 내용이나 형식을 종합적으로 검토해 실효적인 방안을 마련하겠다.

●AI 시대 ‘새로운 사회계약’이 의미하는 것은 무엇인가. 노동권 보호와 산업 경쟁력 사이 정부의 기준은. AI는 일자리 대체를 넘어 전통적 고용관계를 전제로 만들어진 조세·사회보장·노동정책의 기반을 흔들고 있다. ‘고용 없는 성장’을 넘어 ‘고용이 필요 없는 성장’이 나타나고 누가 사용자인지 분명하지 않은 형태의 노동도 늘어날 수 있다.

따라서 노사관계를 통한 1차 분배와 조세를 통한 2차 분배를 함께 다시 살펴야 한다. AI 시대에 맞게 성장의 규칙과 일하는 사람을 보호하는 방식을 다시 쓰는 것이 ‘새로운 사회계약’이다. 고용관계가 약해질 수록 사회보장 비용을 누가 부담할지, 생산성 향상의 성과는 어떻게 나눌지도 새롭게 논의해야 한다.

전문가와 노사단체 등이 참여해 우리 사회가 답해야 할 질문을 정리한 ‘녹서’를 만든다. 이를 토대로 경제사회노동위원회 중심의 국민 공론화와 백서를 거쳐 새로운 사회계약의 청사진을 제시할 계획이다.

구체적인 기준을 정부가 일방적으로 정하는 것은 바람직하지 않다. 노사와 이해관계자, 국민이 함께 답을 찾아야 한다. 정부는 결론을 정해놓은 심판자가 아니라 대화를 촉진하는 역할을 하겠다.

●**민주노총 위원장 출신 장관이라는 점에서 정부의 균형자 역할에 대한 지적도 있다. 노동부 행정에서 말하는 ‘균형’은 무엇인가.**

노사관계처럼 이해관계가 첨예한 분야에서는 정부의 균형자·조정자 역할이 중요하다. 노동조합 출신이지만 지금은 노조위원장이 아니라 국무위원이다.

다만 균형이 노동을 경제의 하위 영역에 놓는 것을 뜻해서는 안 된다. 노동부는 분배, 경제부처는 성장이라는 구분도 낡은 문법이다. 성장과 노동을 대립시키지 않고 노동과 함께 지속 가능하고 혁신 가능한 성장을 만드는 것이 ‘진짜 성장’이라고 생각한다.

●**건설업을 청년이 진입할 수 있는 일자리로 바꿔야 한다고 했는데 어떤 변화가 필요한가.**

건설업은 청년이 다시 선택할 수 있는 일자리로 바꿀 가능성이 있다. 데이터센터의 형틀·목공이나 전기 공사 등은 높은 숙련과 기술이 필요하지만 건설노동에 대한 사회적 인식은 과거에 머물러 있다.

적정임금제 등 숙련에 합당한 처우와 직업 전망을 갖춰 청년이 기술을 쌓고 미래를 설계할 수 있는 일자리로 만드는 것이 과제다. 산업별 노사단체, 전문가가 참여한 사회적 대화로 풀어나가야 한다.

●**남은 임기 동안 노동시장에서 반드시 이루고 싶은 변화는 무엇인가.**

일터에서 죽거나 다치는 사람, 일하고도 돈을 받지 못하는 사람, 비슷한 일을 하면서 차별받는 사람이 없어야 한다. “일하다 보면 그럴 수도 있지”라고 받아들일 수 있는 죽음은 없다. 고용노동정책은 일하는 모든 시민의 민생정책이어야 한다. 임기를 마칠 때 “산재가 많이 줄었고 임금체불 때문에 억울한 사람도 줄었다”는 평가를 받고 싶다.

대담 한남진 정책팀장 정리 장세풍 기자 spjang@naeil.com