

## 정의로운 전환 논의 전망과 대응 과제 검토 - 중앙·지방정부 법제도 및 정책과제를 중심으로 -

김 종 진(한국노동사회연구소 선임연구위원, 유니온센터 이사장)

### 1. 머리말 - 정의로운 전환

#### 1) 탄소중립부터 기후위기

- 2015년 파리협약 이후 탄소중립 논의가 코로나19 시기 국내에서도 전 사회적인 이슈가 되었다. 문재인 정부 시기 관련 정책을 발표(탄소중립 전략 20.12, 21.1 뉴딜 추진, 21.3 탄소중립 이행계획, 21.7 공정한 노동전환 지원방안, 21.8 탄소중립 시나리오, 21.9 탄소중립기본법, 21.9 탄소감축 목표치 변화)한바 있다.
  - 당시 정부는 2030년까지 온실가스 배출량을 2018년 배출량 대비 35% 이상 감축을 명시한 「기후위기 대응을 위한 탄소중립·녹색성장 기본법」(탄소중립 기본법, 2021.9.24.)과 시행령(2022.3.25)을 제정 했다. 특히 관계부처 합동으로 「산업구조 변화에 대응한 공정한 노동전환 지원방안」 발표(2021.7.27.)한바 있다. 정부는 탄소중립기본법 제정을 통해 ‘탄소중립 사회로의 이행과 녹색성장의 추진’ 위한 제도와 기반 마련을 밝혔다.<sup>1)</sup>

#### '기후위기 대응을 위한 탄소중립·녹색성장 기본법(탄소중립기본법)

△중장기 온실가스 감축목표 설정, △기후위기 대응체계 정비(국가기본계획의 수립·시행, 이행현황 점검 등), △온실가스 감축시책과 국가·지자체·공공기관의 기후위기 적응대책 수립·시행(기후변화영향평가 및 탄소흡수원의 확충 등), △정의로운 전환시책(정의로운전환 특별지구의 지정 등), △녹색성장 시책 포괄 정책수단과 기후대응기금 신설 규정(녹색기술·녹색산업 육성·지원 등)

- 전 세계 각 국가들에서도 기후위기 대응 움직임은 기후행동네트워크나 시민회

\* 이 글은 국회입법조사처의 기후위기 대응 정의로운 전환」 시리즈 세미나 발표(2022.07.20.)를 위해 기존 필자의 원고(2021·2022)를 수정 보완한 것임을 밝힙니다.

1) 법률은 총 10개장 87개조와 부칙으로 구성되어 있고, 별도로 정부의 탄소중립 사회로의 이행과 녹색성장의 추진을 위한 주요 정책·계획과 그 시행에 관한 사항을 심의·의결하기 위해 대통령 소속으로 2050 탄소중립녹색성장위원회를 두도록 하고, 지방자치단체별로는 2050 지방탄소중립녹색성장 위원회를 둘 수 있도록 했다(제15조 및 제22조). 물론 이미 정부는 「2050 탄소중립위원회의 설치 및 운영에 관한 규정」(2021.5.4.) 법률은 제정한바 있다.

의 등의 형태로 확산되고 있다. 사실 지속 가능한 발전에서 녹색경제로의 전환 문제와 관련하여 노동운동 진영의 관심은 그 역사가 짧지만은 않다. 1987년 세계 환경개발위원회의 브룬트란트 보고서에서 ‘미래세대의 필요를 충족할 역량을 훼손하지 않으면서 현 세대의 필요를 만족시키는 발전’을 기치로 하여, 지속 가능한 개발이 공식화된 출발점이다.

- 그 후 리우 정상회의(1992) 의제21 채택, 교토의정서(1997), 요하네스버그 정상회의(2002), 코펜하겐 정상회의(2009), 파리기후변화협약(2015), 글래스코 기후협약(2021)에서 기후위기 대응이 논의된바 있다. 국제 사회에서 기후환경 변화의 대응은 혁신적 기술과 지속 가능한 생산과 소비 및 라이프 스타일에 기반하여, 실질적 기회를 제공하고 높은 성장과 지속 가능한 발전을 보장하는 저탄소 사회를 건설이다. 동시에 괜찮은 노동과 좋은 일자리를 창출하는 작업장의 정당한 전환을 보장하는 패러다임 전환 요구를 인식한다(UNFCCC 2011).

## 2) 기후위기와 노동문제

- 국제노총(ITUC)은 1992년 리우 유엔환경개발회의(UNCED)에서 “노동자들의 대의자로 노동조합은 산업변화에 대처한 경험을 가지며, 노동환경과 그에 관련된 자연환경의 보호에 매우 높은 우선순위를 두고, 사회적으로 책임성 있고 경제적 발전을 추구한다는 점에서 지속 가능한 개발을 촉진하는 주요 행위자”라는 것을 제시했다. 아마도 이는 기후환경 변화에 노동조합이 국제사회에 노동문제 개입을 공식화한 것으로 볼 수 있다.
- ITUC는 2006년 케냐 나이로비에서 “노동과 환경에 관한 노동조합 총회”를 열게 되고, 2010년 2차 총회에서 ‘정의로운 전환’ (Just Transition)이 기후변화에 맞서 싸우는 특별한 접근이라고 선언한다. 정의로운 전환 개념은 괜찮은 일자리를 창출하고, 적극적 훈련과 기술 개발 정책을 제공하고, 노조와 사용자 및 다른 이해관계자들과의 사회적 대화를 보장하고, 기후 정책이 사회와 고용에 미치는 영향 평가와 연구, 사회 보호 체계 개발과 지역 경제의 다양화 계획을 위한 조건을 만드는 장기적으로 지속 가능한 투자의 필요성을 말한다.
- 이미 캐나다, 호주, 영국, 독일노총 등에서는 정의로운 전환을 노동운동의 주요 방향으로 설정한바 있다. 정의로운 전환은 “저탄소 전환에 관한 논쟁을 에너지 시스템에 관한 기술적 질문으로부터 그것의 사회적 정의의 함의로 확장”(Pinker, 2020:2)시키고 있다. 정의로운 전환은 노조 전략에 국한되지 않고, 기후위기와 사회적 불평등에 주목하고 있다. 현재 국제사회가 제시하는 온실가스 감축 목표, 즉 탄소중립은 산업과 일자리가 지속 가능한 경제로 재편해야 함을 의미한다.

- 지난 2015년 파리기후변화협약에서 ‘정의로운 전환’ 문구가 합의문 전문(The Paris Agreement)에 공식적으로 포함된 것은 그 의미가 크다. 이런 이유로 21대 국회에서 발의된 기후위기 대응 10여개 법안은 「탄소중립기본법」으로 제정되었다. 지방정부에서는 충청남도가 「정의로운 전환 기금 및 운영 관련 조례」(2021.2.22.)와 「충청남도 산업구조 전환에 따른 노동전환 및 훈련센터 지원에 관한 조례」(2022.4.1.)가 제정되었다.

○ 기후환경 변화는 장기적으로 노동자의 삶에도 부정적 영향을 끼치기 때문이다. 노동자와 사회에 유해하고 지속 가능하지 않은 화석연료나 핵발전 및 에너지 기반 산업들은 근본적인 전환 압력을 받고 있다. 이런 이유로 이 글은 기후위기 시대 산업 및 노동전환을 맞물려 노사정 대응 과제(정의로운 전환) 차원에서 노동시장의 제도적, 정책적 과제를 모색하는 차원에서 글을 정리했다.

- 2절에서는 정의로운 전환의 주요 논의와 국제노동기구(ILO)의 흐름과 가이드라인 주요 내용
- 3절에서는 탄소중립과 정의로운 전환과 연동된 국내 주요 업종 및 지역별 탄소중립유발계수와 노동상황 검토
- 4절에서는 기후위기 시기 노동의 대응 법제도적 개선 과제 그리고 산업전환과 맞물린 노동자 지원 정책 제시

**[단상] 정의로운 전환 정책 논의 몇몇 가능한 질문들**

1. 정의로운 전환은 어떤 요소와 목표로 구성될 수 있는가/구성되어야 하는가? 여기에서는 토지, 소유권, 주택, 노동자의 발언권/조직 등 공정 전환의 광범위한 정의를 고려해야 한다.
2. 다른 산업 전환, 특히 지역 산업 중심지에서 이뤄졌던 전환에서 참고할 수 있는 모범사례와 교훈에는 무엇이 있는가?
3. 과거 산업 전환에서 공공부문은 어떤 역할을 얼마나 큰 규모로 수행했으며, 그 결과는 어떠했는가?
4. 정의로운 전환이 영향을 미칠 지역사회, 산업, 일자리는 무엇이며, 그 밖의 고려사항에는 어떤 것들이 있는가?
5. 정의로운 전환에 대한 지역사회 수준의 접근법을 마련하면 어떤 결과가 발생할 것인가(특정 산업이나 공업 용지별 접근법과 비교하면 어떠한가)? 반드시 포함해야 할 주요 시스템은 무엇인가?
6. 정의로운 전환을 맞이할 준비가 가장 잘 되어 있는 산업은 무엇이며, 정의로운 전환으로 가장 큰 혜택을 누릴 수 있는 산업은 무엇인가? 고려사항과 기준(지표, 벤치마킹)은 무엇인가(예: 일자리 성장 가능성, 기존 구조 및 관행)?
7. 중앙정부 이외의 지방정부의 정책입안자가 정의로운 전환 비전에서 취해야 할 구체적인 정책과 단계에는 어떤 것들이 있는가?
8. 새로운 경제에서 의견을 내고 영향력을 행사하려면 지역사회와 주민은 어떤 역량을 함양해야 하는가?

## 2. 정의로운 전환 논의와 제도화 과정

### 1. 정의로운 전환과 노동문제

- 국제노동기구(ILO)나 국제노총(ITUC)은 정의로운 전환의 원칙과 방향은 사회적 대화 추진, 전환기금 조성, 취약 집단의 지원과 좋은 일자리 투자·창출, 산업의 저탄산소 전환 계획 등으로 제시하고 있다. 유럽연합은 2015년부터 정의로운 전환 프로그램을 논의했고, 기금 조성 및 전환 포럼, 위원회 구성 등을 추진하고 있다. 2020년 확정된 유럽의 그린딜(European Green Deal)은 정의로운 전환 메커니즘을 공식화한 것인데, 한국 정부가 밝힌 2020년 그린뉴딜 계획이나 「2050년 탄소중립 추진전략」도 이와 비슷한 사례로 보여 진다.
- **정의로운 전환의 핵심**은 지속 가능하고 괜찮은 녹색 일자리를 만들기 위한 사회적으로 유용한 생산방식을 전제로 한다. 이제 우리도 정의로운 전환을 위한 다양한 전략을 논의해야 한다. 전환 계획은 추진 ‘과정’과 ‘결과’가 모두 정의롭게 만들어야 한다. 정의로운 전환 추진은 법제도, 정책, 산업과 지역, 사업장 수준에서 검토될 수 있다.<sup>2)</sup>
  - 이것은 노동자와 지역 사회가 갖는 취약성의 여러 측면들, 이를테면 일자리 영항에 관련된 불확실성, 일자리 상실의 위험성, 비민주적 의사 결정 과정의 위험성, 광역 경제와 지역 경제의 황폐화 위험성을 다루는 정책 제안의 패키지다 (노라 래첼·데이비드 우젤, 2019).<sup>3)</sup>

#### 1) 국제노동기구(ILO) 논의

- 국제노동기구(ILO, 2013)는 정의로운 전환과 관련하여 2013년 「지속가능발전, 괜찮은 일자리, 녹색일자에 관한 총회 결의안」을 채택했다. 당시 결의안에 **괜찮은 혹은 양질의 일자리(decent work)**를 위해서는 **4개의 원칙·기둥(pillar)**을 제시한바 으며, (1)사회적 대화(Social dialogue), (2)사회적 보호(Social protection), (3)노동 권리(Rights), (4)적극적 노동시장정책(Active labour market policies)이었고, 각 의제가 층위별도 수립될 필요성을 보여준 시도다.

2) 영국 루카스 항공, 스웨덴 볼보 자동차 우데발라 공장, 캐나다 오샤와 공장 사례는 정의로운 전환 관련 개별 사업장 차원의 주요 사례로 참고할 수 있다.

3) 정의로운 전환의 아이디어는 미국의 선진 노동자 토니 마조치(Tony Mazzocchi)가 제공한 것으로 알려지고 있다(김현우, 2014). 그는 미국 사회에서 에너지와 기후 위기에 대응하는 산업 재편 속에서 노동현장과 노동자가 희생되지 않고, 보다 노동 친화적인 대안이 제공되어야 한다는 개념인 ‘정의로운 전환’의 아이디어 제공했다.

○ ILO 결의안에서는 경제와 기업활동 및 일자리를 녹색전환하기 위해 지속 가능 발전 및 빈곤퇴치의 맥락에서 고려해야 할 것을 제기한바 있다. ILO 제102차 총회(2013년)에서는 정의로운 전환(just transition)을 위한 정책 프레임워크가 제시된 지속가능발전, 괜찮은 일자리, 녹색 일자리에 관한 결의와 일련의 결론(이하 “결론”)을 채택했다.

- ILO 이사회는 제321차 회의(2014년 6월)에서 총회 결론에 대한 후속 조치로 2015년 노사정 전문가 삼자 회의를 개최하자는 제안을 승인했다. ILO 이사회 결정에 따라 ILO 사무국은 2015년 10월 5일부터 10월 9일까지 노사정 전문가 3자 회의를 소집하여 다음과 같은 사항을 수행했다.

- 환경적 지속가능성, 기업 녹색화, 사회적 포용 및 녹색 일자리 증진에 대한 국가 정책 및 부문별 전략에 대해 사무국이 수행한 편집과 철저한 검토를 바탕으로 지침 초안을 검토, 수정 및 채택했다.
- 삼자 대화를 통해 정의로운 전환 프레임워크에서 확인된 9개 각 정책 분야에서 정책 수립에 관한 교훈과 모범 사례를 도출했다.
- 국가 수준에서 국민에 보급하고 실제 적용하는 측면에서 지침이 실질적인 효과를 낼 수 있도록 하고 모두를 위한 환경적으로 지속가능한 경제 및 사회로의 정의로운 전환을 위한 정책 지침을 채택할 수 있는 방안을 권고했다.

### ILO의 정의로운 전환 비전

1. 괜찮은 일자리 의제의 4대 축인 사회적 대화, 사회적 보호, 일터에서의 권리, 고용은 지속가능 발전의 필수 구성요소이며 강력하고 지속 가능하며 포용적인 성장과 발전을 위한 정책의 핵심이 되어야 한다.
2. 지속가능발전은 미래 세대가 자신의 필요를 충족할 능력을 저해하지 않으면서 현 세대의 필요를 충족하는 것을 의미한다. 지속가능발전은 상호 연관되어 있고 동일한 중요성을 가지며 함께 다뤄야 할 경제, 사회, 환경의 3가지 차원으로 구성된다.
3. 전 세계 공통의 목적을 공유하지만, 이러한 3가지 차원에서 지속가능 발전을 달성한다는 우리의 가장 중요한 목표를 위해 각 국가가 이용할 수 있는 접근법, 모델 및 도구는 국가별 상황 및 우선순위에 따라 다양하다.
4. 본 문서에 기술된 바와 같이, 환경적으로 지속가능한 경제로의 모두를 위한 정의로운 전환은 적절히 관리되어야 하며, 모두를 위한 괜찮은 일자리, 사회적 포용과 빈곤 퇴치 목표에 기여해야 한다.
5. 괜찮은 일자리, 빈곤 퇴치, 환경적 지속가능성은 21세기를 규정하는 과제 중 세 가지이다. 경제는 증가하는 세계 인구가 필요로 하는 사항을 충족할 만큼 생산적이어야 한다. 사회는 포용적이어야 하며, 모두에게 괜찮은 일자리의 기회를 제공하고, 불평등을 줄이고, 빈곤을 실질적으로 제거해야 한다.
6. ILO는 경제, 기업, 일자리의 녹색화를 언급할 때 지속가능발전과 빈곤 퇴치의 맥락에서 이를 고려한다. 이는 지속가능 발전을 달성하기 위한 중요한 수단 중 하나이며 정책 수립을 위한 대안을 제공할 수 있다. ILO는 이러한 맥락에서 리우+20회의(Rio +20)로 알려진 유엔 지속가능발전 회의(United Nations Conference on Sustainable Development)에서 채택된 “우리가 원하는 미래(The Future We Want)” 문서를 환영한다.
7. 경제의 녹색화는 사회적 목적을 달성할 수많은 기회를 제공한다. 경제의 녹색화는 선진국과

개발도상국 모두에서 새로운 성장 동력이 될 수 있고 빈곤 퇴치와 사회적 포용을 상당히 증진할 수 있는 관점은 녹색 일자리를 창출할 잠재력을 지닌다. 경제의 녹색화는 천연자원을 지속 가능한 방식으로 관리하고, 에너지 효율을 높이며, 폐기물을 줄이는 능력을 향상하는 동시에 불평등을 해소하고 회복력을 높일 것이다. 전통적인 산업과 신흥 산업 모두에서 일자리를 녹색화하고 녹색 일자리를 촉진하는 일은 경쟁력 있고 환경적으로 지속가능한 저탄소 경제 및 지속가능한 소비와 생산 패턴을 촉진하고 기후변화 대응에 기여할 것이다.

8. 적절히 관리되고, 환경 및 사회적으로 지속가능한 경제로의 전환은 일자리 창출, 일자리 개선, 사회 정의, 빈곤 퇴치에 강력한 추진력을 제공할 수 있다. 에너지 및 자원 효율이 향상된 관행 도입, 오염 방지, 지속가능한 방식의 천연자원 관리를 통해 모든 기업과 일자리에서 녹색화가 이루어지면 혁신을 실현하고 회복력을 높이고 절감 효과를 창출할 수 있으며, 이를 통해 새로운 투자와 고용을 촉진할 수 있다.
9. 지속가능발전은 노동세계(world of work)가 적극적으로 참여할 경우에만 실현할 수 있다. 정부, 고용주, 근로자는 수동적인 방관자가 아니라 변화의 주체로서, 지속가능한 기업을 육성하고 모두를 위한 관점은 일자리를 창출하여 현재 세대와 미래 세대를 위해 환경을 보호하고 빈곤을 퇴치하고 사회 정의를 증진하는 새로운 업무 방식을 발전시킬 수 있다.
10. 환경적으로 지속가능한 발전에 이르는 길에는 각국의 현실에 따라 행동할 다양한 역량과 능력을 가진 회원국과 ILO의 광범위한 노력과 활동이 수반된다. 이 맥락에서 ILO의 권한에 따른 협력, 정보 공유 및 공동 조치가 매우 중요할 것이다.
11. ILO는 환경과 개발에 관한 리우 선언(Rio Declaration on Environment and Development, 1992)에 명시된 공동의 그러나 차별화된 책임의 원칙(principle of common but differentiated responsibilities)을 상기한다.

○ ILO는 2017년과 2019년 두 차례에 걸쳐 「모든 사람을 위한, 환경적으로 지속 가능한 경제와 사회를 향한 정의로운 전환」 지침을 제시한바 있다. 주요 내용은 ‘기후환경’ 과 ‘일자리’ 가 대립관계가 아니라, 함께 추구해야할 목표임을 명확히 밝히고 있다.

－ ILO(2019:5~6)의 「정의로운 전환」 제13조에 ‘환경적으로 지속 가능한 경제 및 사회로 전환하기 위한 7대 이행 원칙’ (The following principles should guide the transition to environmentally sustainable economies and societies)은 주요한 각 국가별, 지역별로 추진 과정에서 검토해볼 사항이다.

- 
- (a) 지속가능성의 목표와 경로에 관한 강력한 사회적 합의(Strong social consensus)가 절대적으로 필요하다. 모든 수준에서 정책형성과 이행을 위한 제도적 틀을 짤 때 사회적 대화가 필수 요소로 포함되어야 한다. 모든 이해당사자들과 적절한 방식으로, 내용을 잘 설명하면서, 계속 협의를 해야 한다.
  - (b) 모든 정책은 작업장에서의 기본원칙과 권리를 존중, 증진, 실현해야 한다.
  - (c) 모든 정책과 프로그램을 만들 때 환경과 관련된 수많은 도전과 기회에 있어 젠더적 차원을 필수적으로 고려해야 한다. 형평성 있는 정책 결과를 증진하기 위해 특정한 젠더 정책을 입안해야 한다.
  - (d) 경제, 환경, 사회, 교육과 훈련 등을 포괄하는 통일성 있는 정책을 통해 기업, 노동자, 투자자, 소비자가 지속 가능하고, 포용적인 경제 및 사회로 전환해야만 하는 현실을 받아들이고, 그것을 추진하는 데 도움이 될 수 있는 여건을 제공해야 한다.
  - (e) 통일성 있는 정책들이 관점은 일자리(decent job) 창출을 위한 모든 사람의 정의로운 전환이라는 틀
-

---

제공해야 한다. 정의로운 전환의 분석 틀에는 전환이 고용에 미치는 영향의 예상, 실직과 해직에 있어 적절하고 지속 가능한 사회적 보호, 직업능력 개발, 그리고 노동자의 단결권과 단체교섭권 등 사회적 대화가 포함된다(the effective exercise of the right to organize and bargain collectively).

- (f) 모든 경우에 두루 적용될 수 있는 하나의 정책은 없다. 정책과 프로그램을 만들 때 각국의 발전 단계, 경제부문들, 기업 업종과 규모 등 각국의 특수한 조건을 감안할 필요가 있다.
  - (g) 지속 가능발전 전략을 이행함에 있어 국제적 협력을 함양하는 것이 중요하다. 유엔의 지속가능발전 '리우+20'회의에서 도출된 결론 문헌, 특히 6장의 '이행 수단'을 상기한다.
- 

– 또한 **ILO(2019) 제14조**에서는 ‘환경적으로 지속 가능한 경제 및 사회로 전환 과정에서 동시에 해결해야할 주요 정책영역’ (Key policy areas to address environmental, economic and social sustainability simultaneously include)은 아래와 같이 9가지 사항을 꼽고 있다.

- 
- |                                     |                                  |
|-------------------------------------|----------------------------------|
| ① Macroeconomic and growth policies | ⑤ Occupational safety and health |
| ② Industrial and sectoral policies  | ⑥ Social protection              |
| ③ Enterprise policies               | ⑦ Active labour market policies  |
| ④ Skills development                | ⑧ Rights                         |
|                                     | ⑨ Social dialogue and tripartism |
- 

○ ILO(2019)는 모두를 위한 **정의로운 전환을 향한 주요 정책 분야 및 제도적 방안을 위한 기본 프레임워크**를 2개 핵심영역으로 제시하고 있다. 또한 **환경적, 경제적, 사회적 지속가능성**을 동시에 다루기 위한 9개 정책 분야(I. 거시경제 및 성장 정책, II. 산업 및 부문 정책, III. 기업 정책, IV. 직업능력 개발, V. 산업 안전 및 보건, VI. 사회적 보호, VII. 적극적 노동시장 정책, VIII. 권리, IX. 사회적 대화와 삼자주의)를 제시하고 있다.

(1) 지속가능발전과 빈곤 퇴치 맥락에서 경제 녹색화를 실현하기 위해서는 환경적으로 지속가능한 활동으로 공공투자와 민간투자를 결집하고 유도함으로써 지속가능한 기업이 발전하고 괜찮은 일자리 기회를 창출할 환경을 조성하는 거시 경제, 산업, 부문 및 노동 정책이 국가별 상황에 맞게 종합적으로 추진되어야 한다. 이러한 정책은 일자리와 직업능력의 개선을 촉진하는 역동적인 고부가가치 산업의 전체 공급 사슬에서 괜찮은 일자리를 창출할 뿐만 아니라 광범위한 고용 기회를 제공하는 더 노동집약적인 산업에서 일자리를 창출하고 생산성을 제고하는 것을 목표로 삼아야 한다.

(2) 과제가 여러 영역에 걸쳐 있음을 고려할 때, 모든 분야에 걸쳐 지속가능발전을 주류에 편입시켜야 하며, 금융, 기획, 환경, 에너지, 운송, 경제, 보건 및 사회 개발을 비롯한 다양한 분야에서 고용 당국과 관련 협의 당사자 간의 협력과 조정을 수행해야 한다. 제도적 방안을 조정하여, 적절한 정책 프레임워크를 수립하는 문제에 국제, 국가, 지역, 부문 및 지방 수준에서 모든 관련 이해관계자가 참여하도록 보장한다. 지속가능발전의 3가지 차원이 효과적으로 통합될 수 있도록 국가 기관뿐만 아니라 지역과 국제사회의 국제기관 내부에서 일관성을 추구해야 한다.

[표 1] ILO의 정의로운 전환 주요 정책 분야(2019)

사회적 대화와 삼자주의	거시경제와 성장정책
<p>17. 정부는 다음을 수행해야 한다.</p> <p>(a) 정의로운 전환 프레임워크와 가장 부합하는 관련 국제노동기준에 따라 정책 설계에서 시행 및 평가에 이르는 모든 단계와 국가 수준에서 기업 수준에 이르는 모든 수준에서 사회적 대화를 적극적으로 증진하고 이에 참여하여 관찮은 일자리가 제공되는 환경적 지속가능성을 향한 경로에 대한 공감대를 형성한다.</p> <p>(b) 국가별 사회, 경제, 환경 목표를 실행하는 최선의 방법을 논의할 수 있도록 모든 수준에서 대화 메커니즘과 구조를 수립하고 발전시키고 공식화하는 활동을 촉진한다.</p> <p>18. 사회적 파트너는 다음을 수행해야 한다.</p> <p>(a) 정의로운 전환 프레임워크, 지속가능발전, 여성과 남성을 위한 관찮은 일자리 및 녹색 일자리와 관련된 발전에 대한 구성원의 인식과 이해를 높이고 구성원에게 지침을 전달한다.</p> <p>(b) 관찮은 일자리와 사회적 포용을 포함한 사회적, 경제적, 환경적 지속가능성을 실현하는 문제에서 고용주 단체와 근로자 단체가 맡는 중추적인 역할이 명시된 국가별 지속가능발전 정책의 수립, 시행 및 감시에서 적극적인 역할을 한다.</p> <p>(c) 전환으로 발생하는 기회를 평가하고 과제를 해결하기 위해 기업, 부문, 국가 차원에서 구성원이 사회적 대화에 적극적으로 참여하도록 촉진한다.</p> <p>(d) 지속가능성과 관련된 기업의 목표를 달성하고 근로자와 관리자의 교육을 개발할 수 있도록 고용주 단체와 근로자 단체의 협력을 증진하고 기업이 온실가스 배출 감소 등 환경 규정을 준수하도록 권장하는 구체적인 방법으로, 해당하는 경우 모든 수준의 단체교섭 및 단체협약을 통해 구체적인 환경 조항을 포함하도록 촉진한다.</p>	<p>19. 정부는 사회적 파트너와 협의하여 다음을 수행해야 한다.</p> <p>(a) <b>지속가능발전과 정의로운 전환을 거시경제 및 성장 정책에 통합한다.</b></p> <p>(i) 정의로운 전환 프레임워크를 거시경제 정책에 통합하기 위한 정부, 국제기구, 고용주 단체, 근로자 조직 사이에서 협력 노력을 수행한다.</p> <p>(ii) 지속가능한 생산과 소비 패턴을 촉진하고, 지속가능한 기업을 위한 환경을 조성하며, 경제 정책과 사회 정책에서 완전 고용 및 생산적 고용과 모두를 위한 관찮은 일자리를 중심으로 삼는 거시경제 및 성장 정책을 채택한다.</p> <p>(iii) 지속가능발전을 향한 기업 혁신을 촉진하기 위한 유인 제도를 개발하고 재조정한다.</p> <p>(b) <b>경제성장을 사회 및 환경 목표에 맞춰 조정한다.</b></p> <p>(i) 지속가능한 거시경제 정책을 중장기 국가 개발 및 실행 계획에 통합한다.</p> <p>(ii) 장기적인 약속을 제시할 수 있도록 사회 및 환경 문제에 대해 일관적인 목표가 수립된 실행 계획을 채택하는 방안을 고려한다.</p> <p>(iii) 정의로운 전환 프레임워크의 시행을 위한 장기적인 재원 조달 수요를 명확히 밝히고 지속가능한 재원 조달 방안을 마련한다.</p> <p>(c) <b>적절한 규정과 수단을 채택한다.</b></p> <p>(i) 경제적으로 지속가능한 활동으로의 전환을 장려하기 위해 세금, 보조금, 유인제도, 가격 보장 및 대출 등의 방안을 적절히 연계할 방안을 모색하고 식별한다.</p> <p>(ii) 경제적으로 지속가능한 활동으로 전환하는 과정에서 불균형적으로 영향을 받는 인구에 보상하는 데 필요한 재원을 조성할 수 있는 환경 세제 개혁의 시행을 고려한다.</p> <p>(iii) 수단의 의도와 규칙이 적절히 일치할 수 있도록 일련의 조치들의 활용과 영향을 효과적으로 감시하고 평가한다.</p> <p>(iv) 필요한 경우 표적형 재정정책 조치, 시장 기반 정책수단, 공공 조달 및 투자 정책을 통해 정책 효과를 개선한다.</p> <p>(v) 중소기업(MSME) 등 각기 다른 대상 집단에 적절히 조정된 정보와 지침을 통해 규정 이행준수를 증진하고, 규정 이행준수를 감독하며, 해당하는 경우 할당제를 시행한다.</p> <p>(d) <b>경제 녹색화에 공적 자금을 투입한다.</b></p> <p>(i) 공공투자를 통해 환경적 악영향이 가장 적은 방식으로 기반시설을 개발하고, 천연자원을 복구하고 보존하며, 실직과 기업 파산의 위험을 완화할 수 있도록 회복력을 높이는 방안을 최우선으로 추진한다.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>(ii) 일자리 창출을 촉진하고 근로자가 환경적 지속가능성 정책에 적응하도록 지원하는 사회적 보호 정책과 적극적 노동시장 정책에 재정 수입을 지출한다.</li> <li>(iii) 공공조달을 통해 환경적으로 지속 가능한 상품과 서비스로의 전환을 장려하고, 특히 중소기업을 비롯한 기업과 소외계층이 공공 구매를 신청할 수 있도록 보장하여 사회적 포용을 증진한다.</li> </ul> <p><b>(e) 무역 및 투자 정책을 개발한다.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) 무역 및 투자 정책을 통해 사회적, 경제적, 환경적 지속가능성을 달성하고, 친환경 기술에 대한 접근을 촉진하며, 초기 단계의 국내 녹색 산업을 육성하고, 녹색 혁신과 일자리를 장려하고 촉진한다.</li> </ul>
--	---

산업정책	기업정책
<p>20. 정부는 사회적 파트너와 협의하여 다음을 수행해야 한다.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(a) 각 부문의 사회적, 경제적, 환경적 지속가능성을 꾸준히 개선하기 위한 목표를 수립하고, 각 부문의 구체적인 상황과 해당 부문에서 사업을 수행하는 기업 유형과 규모를 고려하여 이에 적합한 부문별 정책과 프로그램을 설계한다.</li> <li>(b) 기후변화를 비롯한 사회, 경제, 환경 정책의 성공적인 시행을 위한 공감대 형성과 사회적 수용을 증진할 수 있도록 부문별로 효과적인 사회적 대화를 촉진한다.</li> <li>(c) 또한 다른 이해관계자와 협의하여 경제 녹색화 관련 부문 및 하위 부문의 상품과 서비스에 대한 수요, 투자, 시장 개발을 확대하기 위한 장려 제도, 명령 및 필요한 경우 규제 방안을 확립한다.</li> <li>(d) 안정적이고 예측 가능하며 투명한 방식으로 시장을 창출하고 장려 제도를 시행하기 위한 정책 수단을 사용하고, 투자자에게 명확한 신호를 전달하고, 시장 왜곡과 가격 왜곡을 최소화하며, 혁신을 장려하고 공공 자원을 효과적으로 사용할 수 있도록 한다.</li> <li>(e) 전환 과정에서 생계에 가장 큰 타격을 받을 수 있는 지역사회와 근로자 및 산업과 지역에 특별히 관심을 기울인다.</li> <li>(f) 특히 폐기물 관리 및 재활용 부문에서 공식화를 촉진하고 관찮은 일자리를 증진하기 위한 조치와 설계 방안을 수행한다.</li> <li>(g) 실업 보험 및 급여, 직업능력 교육 및 향상, 인력 재배치 및 지속가능발전을 향한 전환 과정에서 악영향을 받는 부문의 기업과 근로자를 지원하는 기타 적절한 조치를 포함해 사회적 보호를 통한 병행 정책을 수립한다.</li> <li>(h) 특정 부문의 요구를 염두에 두고 관련 국제노동기준의 비준 또는 기타 이행(2013 국제노동총회 결론 부록에서 참조) 방안을 고려한다.</li> </ul>	<p>21. 정부는 사회적 파트너와 협의하여 다음을 수행해야 한다.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(a) 기업이 사회, 경제, 환경 규정을 준수하는 동시에 생산성을 높이고 일자리를 창출하며 관찮은 일자리를 증진할 수 있도록 2013 국제노동총회 결론(부록)에 언급된 바에 따라 2007 국제노동총회 결론과 이 결론에 규정되어 있는 17개 조건과 일치하는 평가 및 사회적 대화를 기반으로 지속가능한 기업을 실현할 수 있는 환경을 조성한다.</li> <li>(b) 재정 및 세제 개혁에서 환경세와 환경 부담금 준수를 강화할 수 있는 최선의 수단이 채택되도록 특히 유념한다.</li> <li>(c) 경제활동 중단과 자산, 일자리, 소득 손실을 방지하기 위해 기업, 특히 중소기업의 회복력을 강화한다.</li> <li>(d) 기후변화의 영향에 대한 회복력을 강화하고 재난 대비 정보 및 보험을 촉진할 수 있도록 기업 협회, 근로자 단체 및 기타 이해관계자와 긴밀한 협력을 통해 기후변화를 완화하고 이에 적응하며 재난에 대비하기 위한 국가 정책과 계획을 개발한다.</li> <li>(e) 전환 과정에서 협동조합 및 기업가를 포함하는 중소기업을 지원하는 데 특별히 관심을 기울인다.</li> <li>(f) 에너지 절약 및 효율성 조치나 경제적, 사회적 지속가능성과 부합하는 청정에너지원을 목표로 정한 조치를 비롯해 환경친화적 관행을 채택하는 기업에 재정적 장려 혜택(보조금, 저금리 대출, 세제 혜택)을 제공한다.</li> <li>(g) 해당하는 경우, 세계무역기구(World Trade Organization, WTO) 및 그 밖의 국제 협약에 부합하는 공공조달 국산부품 사용요건에서 기업의 지속가능한 제품과 서비스를 촉진하고 중소기업과 협동조합이 공공조달에 참여할 수 있도록 한다.</li> <li>(h) 사회, 경제, 환경 정책에 대한 공식화를 촉진하고 인식을 높이기 위해 비공식 근로자와 기업의 비율이 높은 부문으로 표적형 프로그램을 수립한다. 이와 관련해 공식화를 위한 효</li> </ul>

	<p>과적인 정책 수단으로 협력 모델을 사용할 수 있다.</p> <p>22. 정부와 사회적 파트너는 다음을 수행해야 한다.</p> <p>(a) 중소기업에 각별한 관심을 기울이는 동시에 사용자 친화적인 툴킷과 같이 쉽게 접근할 수 있는 형식을 통해 구체적인 대상이 설정된 기업 정보를 제공하고 녹색 사업 관행, 환경 혁신 및 규제 제도 및 규정 준수 방법에 대해 조언을 제공한다.</p> <p>(b) 기존 기업을 위해 환경 경영 및 규정 준수 제도 확립을 위한 기술 지원, 자문 및 서비스를 제공하는 한편, 친환경 기술 신생 기업을 위해 친환경 기업가정신 문화를 함양하는 인식 및 교육 활동을 수행하고 기술 지원, 자문 및 서비스를 제공한다.</p> <p>(c) 고탄소, 공해 유발, 자원 집약적 관행에서 벗어나는 방식으로 사업 운영을 전환하도록 경영진과 근로자를 지원한다. 이러한 지원에는 상호 합의된 유리한 조건으로 기술 이전 방안 뿐만 아니라 환경적으로 지속가능한 경제로의 정의로운 전환을 촉진하는 혁신과 모범 사례 공유를 위한 지원이 포함되어야 한다.</p> <p>23. 정의로운 전환을 위한 다른 정책과 일치하도록 정부와 사회적 파트너는 다음을 수행해야 한다.</p> <p>(a) (전환의 영향을 받는 근로자를 위한 교육을 포함해) 직업능력 향상 교육 및 재교육 기회를 제공하고, 친환경 사업 관행과 환경적으로 지속가능한 기술 및 혁신에 대한 기초적인 교육을 제공한다.</p> <p>(b) 친환경 기술의 연구개발을 수행하는 기업에 재정적, 기술적 지원을 제공하는 방안을 고려하고 클러스터 개발 및 육성을 지원한다.</p> <p>(c) 모두를 위한 환경적으로 건전한 경제와 사회로 전환하는 과정에서 심각한 타격을 받는 기업과 근로자에 대한 지원 대책을 고려한다.</p> <p>(d) 자원 효율 및 에너지 효율 향상, 폐기물 감소, 생산적 고용과 괜찮은 일자리를 증진하는 안전하고 깨끗한 기술과 작업 방식의 적용을 목표로 하는 대화, 지식 공유 및 상호 조언 문화를 조성함으로써 제도화된 직장 협력을 촉진한다.</p> <p>(e) 저탄소 정책을 비롯해 기업이 환경적으로 지속가능한 장기적 정책을 채택하도록 장려하고, 해당하는 경우 이러한 목표를 달성하는 동시에 고용을 창출하고 보호하기 위한 방안으로 근로자와 근로자 대표 및 정부를 참여시킨다.</p>
--	--

직업능력 개발 정책	산업안전 및 보건 정책
<p>24. 정부는 사회적 파트너와 협의하여 다음을 수행해야 한다.</p> <p>(a) 대응적 교육, 역량 구축, 교육과정을 지원하도록 보장하는 직업능력 개발 정책을 검토하여 환경적으로 더 지속가능한 경제로 전환하는 활동을 지원한다.</p> <p>(b) 환경 정책과 경제 녹색화에 부합하도록 직업능력 개발 정책과 기술 및 직업 교육, 훈</p>	<p>26. 정부는 사회적 파트너와 협의하여 다음을 수행해야 한다.</p> <p>(a) 기후변화, 자원 부족 또는 인간의 건강 및 환경과 관련된 기타 위험으로 인해 증가하거나 새로 발생하는 산업 안전 및 보건 위험의 평가를 수행하고, 산업 안전 및 보건을 충분히 보장하기 위한 예방 및 보호 조치를 식별한다.</p> <p>(b) 필요한 경우 전환과 관련된 기술, 업무</p>

<p>런 제도를 조정하고, 직업능력 개발에 대한 양자 또는 삼자 협정을 체결하는 방안을 고려한다.</p> <p>(c) 업계 및 직업훈련 기관과 협력하여 직업능력 수요 평가, 노동시장 정보 및 핵심 직업능력 개발을 통해 직업능력의 수요와 공급을 일치시킨다.</p> <p>(d) 변화하는 직업능력 수요 파악 및 예측과 직업능력 프로필 및 교육 프로그램에 대한 검토 및 조정에 높은 정책 우선순위를 부여하고 자원을 배정한다.</p> <p>(e) 일반적인 직업능력과 과학, 기술, 공학, 수학 분야의 직업능력 습득과 기본 교육 및 평생 학습을 위한 교육과정의 통합을 장려한다.</p> <p>25. 정부와 사회적 파트너는 다음을 수행해야 한다.</p> <p>(a) 대응적이고 협력적인 노동시장 제도와 교육 제도를 위한 사회적 대화에 참여하고, 교육 및 직업능력 정책 개발과 시행의 모든 단계에서 이해관계자의 요구를 조율한다.</p> <p>(b) 적절한 시기와 기간이 보장된 구체적인 교육 서비스를 제공함으로써 모든 근로자, 특히 청년 근로자, 여성 근로자, 국경을 넘는 이동을 포함해 재배치가 필요한 근로자 및 중소기업 사업자와 근로자에게 직업능력 습득 및 인정 기회를 공정하게 제공하고, 개인이 일, 가족, 평생 학습 간에 적절히 균형을 유지할 수 있는 정책을 장려한다.</p> <p>(c) 과직자의 고용 가능성을 높이기 위해 교육 과정의 일환으로 직무 관련 교육과 실무 경험을 장려한다.</p> <p>(d) 직업능력 인증을 통한 적절한 직업능력 인정 방법을 비롯해 환경 정책에 부합하는 녹색 일자리를 위한 직업능력을 증진하기 위한 종합적인 직업능력 개발 정책을 수립한다.</p> <p>(e) 기업과 근로자의 동료 학습 및 지속가능한 관행과 친환경 기술의 사용을 확산하기 위한 친환경 기업가정신 교육 및 훈련을 발전시킨다.</p> <p>(f) 현재 직원의 관리 및 직업능력 향상, 미래의 직업 프로필과 직업능력 요구 예측, 직장을 옮기더라도 적용 가능하며 취업 가능한 직업능력 습득 등의 사안에서 정부 및 교육 제공기관과 협력하도록 기업, 특히 협동조합을 포함한 중소기업을 지원한다.</p>	<p>절차 및 신소재에 관한 산업안전보건기준을 개선, 조정 또는 개발하고 이에 대한 인식을 높인다.</p> <p>(c) 2013 ILO 결론의 부록 1에 따라 관련 산업안전보건기준을 채택하고 이행하며, 근로감독관에게 기준 준수를 감독할 수 있는 충분한 법적 자격을 부여한다.</p> <p>(d) 규제 및 시행과 관련하여 산업보건 및 환경 기관과 그 밖의 관할 기관 간 산업안전보건정책의 일관성과 협력을 증진하기 위해 노력한다.</p> <p>(e) 주요 산업재해 위험에 대해 근로자, 일반 대중, 환경을 보호하는 것과 관련된 국가 정책을 수립하여 시행하고 정기적으로 검토하며, 이 과정에서 일관성 있는 접근법의 필요성을 강조한다.</p> <p>(f) 적절한 예방, 보호, 안전 절차를 지키도록 장려하고, 긴급하고 중대한 사고의 위험이나 위험이 있는 상황과 관련해 중앙 정부 및 지방 정부의 법 집행 역량을 강화한다.</p> <p>(g) 제품, 신기술, 일자리의 전체 수명 주기에 걸쳐 내재한 산업 안전 및 보건 위험의 이해를 증진하는 연구를 수행하고 이러한 지식을 이용해 직장 내 사고를 예방하고 안전을 개선하도록 기업을 장려하고 기술 지원을 제공한다.</p> <p>(h) 근로자 및 고용주 산업안전보건 공동위원회나 이와 비슷한 조직을 직장에 설치하는 방안을 적절히 수립, 촉진 또는 규정해야 하며, 해당하는 경우 환경 관련 사안을 도입하는 방안을 고려한다.</p> <p>(i) 제품과 생산 공정의 공급망 전체에 걸쳐 유해 물질을 줄이고 최소화하며 가능한 경우 유해 물질 사용을 근절하도록 기업을 규제하고 장려한다.</p> <p>(j) 기업이 제품 및 생산 공정의 수명 주기 전체에 걸쳐 건강과 안전, 그리고 적용 가능한 경우 광범위한 환경에 미치는 악영향을 완화하는 적절한 조치를 시행하도록 하는 적절한 법률을 평가하고 규정한다.</p> <p>27. 정부와 사회적 파트너는 다음을 수행해야 한다.</p> <p>(a) 해당하는 경우, 지속가능성을 위한 인증 프로그램에 산업 안전 및 보건 관련 측면을 포함한다.</p> <p>(b) 녹색 일자리에서 근로자(직업훈련 제도 및 산업안전보건에 대한 지속적인 교육 프로그램), 고용주, 산업안전보건 위원회 위원, 근로감독관에 대해 충분한 산업안전보건교육을 실시하도록 장려한다.</p> <p>(c) 재료 회수 및 재활용과 같은 경제 녹색화 관련 활동에서 교육, 역량 구축, 인증 및 필요한 경우 입법을 통해 비공식 부문의 산업 안전 및 보건 영향에 대응하고 공식 경제로의 전환을 촉진한다.</p>
--	--

사회적 보호 정책	적극적 노동시장 정책
<p>28. 정부는 사회적 파트너와 협의하여 다음을 수행해야 한다.</p> <p>(a) 경제적, 환경적 취약성 및 충격의 영향으로부터 회복력을 높이고 인구를 보호하는 한편 전환 과정에서 생산적 고용, 괜찮은 일자리, 사회적 포용 및 빈곤 퇴치를 실현한다는 목표 달성에 기여할 수 있도록 국제노동기준(부록 1)에 부합하는 의료보험, 소득 보장, 사회서비스를 제공하는 충분한 사회보장제도를 증진하고 확립한다.</p> <p>(b) 특히 자연자원에 대한 의존도가 크거나 중대한 구조적 변화에 직면한 근로자를 비롯해 약영향을 받을 가능성이 큰 사람들을 위해 환경 영향과 전환 과제를 다루는 정책 방안과 대응 조치에 사회적 보호를 통합한다. 이 맥락에서 국가별 법 체계에 따라 퇴직 보장 조치를 고려한다.</p> <p>(c) 부록 1에 열거된 국제노동기준에 명시된 사회적 안전보장 외에도, 기후변화와 전환 과정에 의해 생계, 소득, 일자리에 발생하는 영향을 완화하는 데 도움을 주는 혁신적인 사회보장정책을 추진한다.</p> <p>(d) 해당하는 경우, 기후변화에 대한 회복력을 강화하고, 천연자원을 복원하며, 생산적이고 지속가능한 새로운 자산을 창출하는 고용보장제도와 공공사업을 활용한다.</p> <p>(e) 기후변화 적응 및 완화 정책의 필수 요소로, 해당하는 경우 충분한 사회적 보호조치를 기후변화에 대한 국가별 대응에 통합한다.</p> <p>(f) 환경적으로 지속가능한 경제로의 전환 및 기후변화 영향으로 인한 일자리 이동을 포함해 국경을 넘어 일자리가 이전되는 상황에서 각국의 사회보장 수급 자격을 상호 적용하는 문제에 관한 양자 논의를 추진한다.</p> <p>(g) 법률에 따라 기후 관련 재난과 기타 환경 재난의 영향을 받는 계층, 특히 농민과 중소기업을 위한 공공보험의 역할과 활용 방안을 고려한다.</p> <p>(h) 기후변화로 발생하는 과제를 식별하고 이해하기 위한 삼자 협의 구조를 추진하고, 해당하는 경우 기존 혜택을 보호하고 새로운 사회적 요구를 반영하는 충분하고 예측 가능하며 혁신적인 사회적 보호조치를 확립한다.</p> <p>(i) 청정에너지 관련 조치의 도입과 관련해 사회적 보호를 설계하고 검토할 때, 많은 에너지가 사용된 상품과 서비스 및 에너지에 지출하는 비율이 소득에서 상대적으로 높은 저소득 가구에 보상을 제공하는 방안을 고려한다.</p>	<p>29. 정부는 사회적 파트너와 협의하여 다음을 수행해야 한다.</p> <p>(a) 일자리에 대한 접근을 촉진하고, 고용 가능성과 교육을 강화함으로써 환경적으로 지속가능한 경제로 전환하는 상황에서 노동시장 수요의 변화를 예상하는 데 기업과 근로자에게 도움을 주는 건전한 노동시장 정책을 장려한다.</p> <p>(b) 비공식 경제 부문에 종사하는 근로자를 포함해 기후변화, 자원 약화 또는 구조 변화로 영향을 받는 지역사회와 산업에서 실업자와 실업 위험에 처한 근로자에게 특별히 관심을 기울인다.</p> <p>(c) 환경적으로 지속가능한 경제로 전환하는 과정에서 기업과 근로자의 요구에 대응하여 효율적이고 효과적으로 고용 서비스를 제공하도록 촉진하고 공식 노동시장 외부의 기업과 근로자에 대한 지원을 확대한다.</p> <p>(d) 공공 및 민간 고용 서비스 제공자를 통해 녹색 경제의 구체적인 직업 및 창업 기회와 직접 연계된 맞춤형 과정을 개발하고 지원한다.</p> <p>(e) 전환을 추진하는 역할을 더욱 발전시키기 위해 공공 고용 서비스를 조정하고 강화한다. 공공 고용 서비스는 정보, 지침, 취업 알선 서비스, 교육을 제공해야 한다. 이러한 서비스는 구직자를 지원하는 혁신적인 방법을 확대함으로써 개선할 수 있다.</p> <p>(f) 빈곤 퇴치와 생태계 보호를 연계하는 정책을 포함한 공공사업 및 고용 프로그램 지원 방안뿐만 아니라 구조적 또는 기술적 변화로 인해 해고된 근로자를 비롯하여 기후 변화와 환경적으로 지속가능한 경제로의 전환으로 영향을 받은 근로자를 위한 지원 방안을 고려한다.</p> <p>(g) 근로자가 교육에 접근하고 직무 경험 및 현장 교육을 통해 고용 가능성을 높이는 직업능력을 습득할 수 있는 맞춤형 보조금을 포함한 적극적인 고용 정책의 도입을 고려한다.</p>

[표2] 정의로운 전환 프레임워크와 관련 있는 ILO 노동기준

협약, 권고	협약, 권고 내용 및 연도
A 일터에서의 기본 원칙과 권리에 관한 협약	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 결사의 자유 및 단결권 보호 협약(제87호, 1948년)</li> <li>▪ 단결권 및 단체교섭 협약(제98호, 1949년)</li> <li>▪ 강제노동 협약(제29호, 1930년)</li> <li>▪ 강제노동 폐지 협약(제105호, 1957년)</li> <li>▪ 동등보수 협약(제100호, 1951년)</li> </ul>

협약, 권고	협약, 권고 내용 및 연도
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 고용 및 직업에 있어서 차별대우에 관한 협약(제111호, 1958년)</li> <li>▪ 취업 최저연령에 관한 협약(제138호, 1973년)</li> <li>▪ 가혹한 형태의 아동노동 폐지에 관한 협약(제182호, 1999년)</li> </ul>
<b>B. 거버넌스 협약:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 고용정책 협약(제122호, 1964년)</li> <li>▪ 근로감독 협약(제81호, 1947년)</li> <li>▪ 삼자 협의(국제노동기준) 협약(제144호, 1976년)</li> <li>▪ 근로감독(농업) 협약(제129호, 1969년)</li> </ul>
<b>C. 기타 전문 협약</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 사회보장(최소기준) 협약(제102호, 1952년)</li> <li>▪ 사회정책(기본목표 및 표준) 협약(제117호, 1962년)</li> <li>▪ 유급 교육휴가 협약(제140호, 1974년)</li> <li>▪ 인적자원개발 협약(제142호, 1975년)</li> <li>▪ 근로환경(대기오염, 소음, 진동) 협약(제148호, 1977년)</li> <li>▪ 노동행정 협약(제150호, 1978년)</li> <li>▪ 노사관계(공공서비스) 협약(제151호, 1978년)</li> <li>▪ 단체교섭 협약(제154호, 1981년)</li> <li>▪ 산업안전보건 협약(제155호, 1981년)</li> <li>▪ 산업보건서비스 협약(제161호, 1985년)</li> <li>▪ 화학물질 협약(제170호, 1990년)</li> <li>▪ 중대산업재해 방지 협약(제174호, 1993년)</li> <li>▪ 산업안전보건 증진체계 협약(제187호, 2006년)</li> </ul>
<b>D. 권고</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 인적자원개발 권고(제195호, 2004년)</li> <li>▪ 중소기업 일자리 창출 권고(제189호, 1998년)</li> <li>▪ 협동조합 활성화 권고(제193호, 2002년)</li> <li>▪ 사회적 보호 기초 권고(제202호, 2012년)</li> </ul>
<b>E. 결의</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 지속가능한 기업 활성화에 관한 결의 - 2007년 6월 국제노동총회</li> <li>▪ 빈곤감소를 위한 농촌고용촉진에 관한 결의 - 2008년 6월 국제노동총회</li> </ul>

## [2] 정의로운 전환과 좋은 일자리 해외 사례들

- 산업 차원의 구조조정은 특정 직업군과 기술에 대한 수요를 감소시키지만, 반대로 수요가 증가하는 영역도 있다. 이때 교육 및 훈련은 노동자와 기업이 사양산업에서 성장산업으로 전환하는 데 필수적이며, 일부 새로운 직업군에는 새로운 기술이 필요하다. 그런데 필요한 기술의 변화가 가장 광범위하게 발생하는 것은 기존 일자리를 녹색 일자리로 만드는 과정이다.
  - 이에 대처하기 위해 교육시스템은 어떤 기술이 새롭게 필요할지를 예측하고 적응해야 하며, 모든 노동자가 직급, 교육수준과 무관하게 평생학습에 참여할 수 있어야 한다. 에너지 효율성 개선, 화석연료 탈피, 대기 중 온실가스를 감축하는 탄소격리 등의 신기술에 투자하면 일자리 창출이 가능하다.<sup>4)</sup>

4) FES(2021), *The Road Towards a Carbon-Free Society : A Nordic-German Trade Union Cooperation on Just Transition*, FES.

## 유럽연합(EU) 정의로운 전환

### 1. 정의로운 전환: 석탄지역전환 프로그램

- 가. 석탄지역전환(Coal Regions in Transition)은 Clean Energy for All Europeans(2016)의 Coal and Carbon-Intensive Regions in Transition Initiative 일환으로 추진
- 나. Platform on Coal Regions in Transition을 구성·운영하여 슬로바키아, 폴란드, 그리스, 루마니아, 체코, 스페인 등을 대상으로 프로젝트를 진행
- 다. 유럽 기후 이니셔티브는 독일 정부가 후원하는 유럽 기후 이니셔티브 일환으로 불가리아, 그리스, 폴란드 등 유럽 남부와 동부 지역을 대상으로 정의로운 전환 프로젝트를 실행(2017~2020년)

### 2. 그린뉴딜

- 가. EU 집행위는 2019년 새로운 성장전략으로 유럽 그린딜(European Green Deal COM(2019) 640 final)을 제안함. 2019년 12월 EU 정상회의는 EU 집행위가 제시한 유럽 그린딜(European Green Deal)에 합의하여 2050년까지 탄소 순배출량을 '0'(zero)로 만드는 탄소 중립(carbon neutral)목표를 발표하였고, 2020년 1월 유럽의회도 이를 지지 해(2019/2956(RSP) Resolution on the European Green Deal) 2020년 관련 입 법 논의가 본격화
- 나. EU 집행위원회가 제시한 유럽 그린딜은 철강, 시멘트, ICT, 섬유, 화학 등을 포함하는 산업, 교통, 에너지, 농업, 건물 등의 다양한 경제 영역을 포괄하고 있는 것이 특징
  - 1) 에너지 생산 및 사용 분야는 유럽연합 온실가스 배출의 75% 이상을 차지하고 있어 에너지 분야의 탈탄소화가 기후목표 달성에 가장 중요한 부분이므로, 유럽은 에너지 효율과 전력 생산의 재생에너지 비율을 높이기 위하여 필요한 경우 관련 에너지 법규를 2021년 6월까지 개정할 예정이며, 각 회원국은 2023년에 새로운 기후 목표를 반영하여 각국의 에너지 및 기후계획을 갱신 할 계획
  - 2) 건물은 에너지 소비의 40%를 차지하고 있어, 에너지 효율적인 건물의 신·개축은 에너지와 모래, 자갈, 시멘트 등과 같은 건축자재로 사용되는 자원을 절약하는데 기여할 수 있으며, 특히 공공지원주택, 학교, 병원 등의 개조에 재정적 지원을 함으로써 에너지 약자들이 변화에 적응 할 수 있도록 관심을 기울여야 한다고 강조
  - 3) 새로운 기후목표를 달성하기 위해서는 순환 경제에 기반을 둔 새로운 산업 정책이 요구되고 있어, 유럽연합은 2020년 3월 녹색전환을 위한 산업 전략을 채택할 계획이며, 철강과 시멘트 산업에 대한 정책 변화가 특히 주목
- 다. EU는 기후변화가 국제적 노력이 필요한 문제임을 인식하고, 지속가능한 발전을 전 세계로 확산하기 위해 외교·무역·개발협력 등을 활용하여 국제적으로 기후 행동을 촉구해나갈 것임을 천명
- 라. 유럽연합은 지구 온실가스 배출의 80%를 차지하는 G20국가들의 책임을 촉구 하고 있으며, 라틴아메리카와 아시아태평양 지역의 국가들과의 녹색 연대를 강화하고, 아프리카 외교에 있어 기후 및 환경이슈를 외교의 중심에 둘 것 밝힘

### <독일> 정의로운 전환: 석탄위원회 및 정의로운 전환 프로그램

2019년 1월 독일 정부가 공식 출범시킨 석탄위원회는 사회적 합의 과정을 통해 2038년 석탄발전소 단계적 폐쇄 및 정의로운 전환 전략을 제출. 독일정부는 탈석탄위원회의 권고에 따라 석탄발전 최대 수명을 25년으로 맞추고 2038년에 폐쇄를 완료. 또한 향후 3년 마다(2023년, 2026년, 2029년, 2032년) 평가 작업을 진행하면서 폐쇄시기를 2035년으로 앞당기는 방안을 검토하기로 결정

### <영국> 정의로운 전환: 스코틀랜드의 정의로운 전환 위원회

영국 정부는 2008년 기후변화법을 통해 온실가스 배출량을 줄이기 위해 노력 해왔으며, 2017년에 청정 성장(clean growth)을 국가 그랜드 과제의 하나로 포함하는 신산업전략(New Industrial Strategy)을 도입하였음. 기후변화를 해결해야할 문제로만 보는 것이 아니라 생산성을 높이고 혁신을 가속화하고 고임금 일자리 증가 동력. 영국의 저탄소 경제 전환 과정에서 에너지영역뿐만 아니라 전 산업영역을 고려할 경우, 300만개의 일자리(총 일자리의 10% 정도)가 긍정적인 기회를 갖게 되고 300만개의 일자리가 부정적인 영향을 받게 될 것이라 예상. 저탄소 경제로의 전환에 따라 영향 받는 지역과 산업이 상이하고, 지역사회와 노동자들의 참여가 중요하다는 점에서 스코틀랜드 정부는 2018년 노동조합, 환경단체 등이 참여하는 정의로운 전환 위원회를 구성하여 운영. 이 위원회는 스코틀랜드 정부가 파리협약이 요구하고 있는 정의로운 전환 원칙을 어떻게 적용할 수 있을지에 대해 자문하는 역할을 담당(2년간 운영하여 스코틀랜드 정의로운 전환 정책에 대한 권고 보고서 제출)

### <캐나다> 앨버타주의 정의로운 전환 프로그램

캐나다 앨버타주는 '기후리더십 계획(CLP: the Climate Leadership Plan)' 을 수립하여 2030년까지 석탄화력 전으로 인한 온실가스 배출량을 없애고 전력 생산의 30%는 풍력, 태양력, 바이오매스, 지열 및 수력과 같은 재생 가능 에너지원을 통해 생산하겠다는 목표를 제시. 앨버타 주는 기후리더십 계획 추진을 위해 휘발유 및 천연가스 등의 화석연료에 대해서 탄소세를 부과하는 탄소세 법안을 2016년 의회에서 통과(2017년 1월 1일 발효)시켰으며, 3년간 54억 달러를 확보하여 기후리더십 계획 추진 을 위한 기금에 사용되는데, 이 중 약 5%인 약 2억 9천만 달러를 탈석탄 프로그램에 사용. 앨버타 주는 근로자와 지역 사회 구성원들이 자문을 받고자 석탄 공동체를 위한 자문 패널(APCC: Advisory Panel on Coal Communities)을 구성하였으며, 패널은 지역 사회와 노동자들을 지원하기 위한 방법에 대해 정부에 종합적인 조언이 담긴 보고서를 작성

- 아이슬란드와 노르웨이는 대기 중 이산화탄소를 격리하는 탄소포집저장 기술에 투자하고 있다. 이 기술은 노르웨이에서만 2050년까지 3~4만 개의 신규 일자리를 창출하고 8~9만개의 기존 일자리를 안정화할 것으로 예상된다. 스웨덴 북부의 인구밀도가 낮은 지역에서는 흥미로운 프로세스가 진행되고 있다.
  - 불과 2년 전 룰레오(Luleå)에 새로 설립된 시범 플랜트에서는 온실가스 배출량을 줄이기 위해 석탄 대신 수소를 사용해 철강을 제조하고 있다. 철기시대부터 계속 사용된 방식에서 탈피하는 것이다. 2020년 여름에는 한 독일 업체가 독일 정부의 보증 지원을 받아 셸레프테오(Skellefteå)에 위치한 배터리 공장에 총 16Gwh 용량의 차량용 배터리를 주문했다고 한다. 이는 전기차 약 30만대에 해당하는 용량이다(DN 2020).
  
- 각 국가별 보고서에서 언급된 여러 연구에서도 사회적, 생태적 전환이라는 거대한 도전과제 속에 기회 또한 존재한다는 사실을 지적한다. 예를 들어 덴마크의 녹색산업은 지속적으로 성장해 많은 일자리를 창출했다. 에너지 기술은 현재 덴마크 수출의 약 14%를 차지한다(2019). 새로운 기후중립 기술, 제품, 서비스에 대한 투자는 수출 증대, 성장, 고용으로 이어질 수 있다.
  - 대부분의 국가별 보고서는 바이오 경제 및 순환 경제에서 높은 수준의 교육 및 기술을 바탕으로 고용이 창출될 것이라고 언급했다. 바로 여기에 놓여있는 일자리 창출의 가능성이 있다. 삼림과 바이오 경제는 보통 비도시 지역에 존재하기 때문이다. 바이오 경제는 지역 차원의 투자와 고용을 유발하고, 기후정책과 도시화로 피해를 입을 가능성이 높은 지역을 지탱할 수 있다. 예를 들어 목재의 부산물인 셀룰로오스는 플라스틱, 직물, 단열재에 사용되는 화석연료를 대체할 수 있다.
  
- 핀란드는 유럽연합 ‘에너지 효율성 지침’ 덕분에 재활용 소재와 목재 소재에 대한 수요가 증가하면서 건설부문에서 고용 효과가 긍정적으로 나타나고 있다. 핀란드 건설산업 사용자단체 연구에서는 2020년까지 이를 통해 약 2만개의 일자리가 창출될 것으로 추산되었다(Finnish Construction Workers Union 2017). 그런데 여기서 중요한 것은 다양한 이해관계 사이에 균형을 맞추는 일이다. 예를 들어 삼림지대는 바이오매스, 탄소흡수원, 야외 레크레이션 장소 등으로 다양하게 활용될 수 있기 때문이다.
  
- 한편 기존 ‘정의로운 전환’의 몇 가지 성공적인 사례에서 4개 주요 원칙을 확인할 수 있다. 주요 원칙은 (1)강력한 정부 지원, (2)직업 훈련과 일자리 창출을 포함한 전환 프로그램 및 조치를 지원하기 위한 전용 재정, (3)강력하고 다양한 연

합체, (4)경제 기회 다각화를 꾀고 있다. 4개 주요 원칙을 중심으로 시기별(단지-중장기) 핵심 요인과 주요 사례를 제시하고 있다.

[표3] 노르웨이 노동조합 기후주간 가이드라인<sup>5)</sup>

단계	세부 내용
경영진 참여 권고	고용주 혹은 관리자에게 기후주간 참여 권고 E-mail 보내기
기후 주간 담당자 선정	관리자 및 직원이 함께 기후주간 진행 담당자 지정/선정 및 작업 그룹 설정
계획 수립	모든 작업장 의제를 환경과 기후 연관 설정. 환경 친화적 작업장 운영 위해 이해 관계자와 협력하고 작업장 내 전 과정에서 친환경 전략 수립
홍보	기후주간 참여를 조직 공지 공유(다양한 채널 통해 선전홍보)
관리자 및 직원 함께 기후 워크숍 개최	조직 전체 기후 워크숍 개최하여 다양한 아이디어 얻고, 작업장 계획과 전략 수립
공유	페이스북, 인스타, 인트라넷 등 외부 채널 통해 새로운 아이디어와 팁 공유
장기적으로 생각하기	기후주간 시작으로 작업장과 직장 내 장기적 친환경 계획 수립 실천

출처: 김현우·정은아·하바라(2021 재인용, 노르웨이 기후 노동 홈페이지 <https://arbeidslivetsklimate.no>)

- 한편 유럽지역의 노총 및 산별노조들은 기후위기와 정의로운 전환 관련 다양한 방침과 활동도 보이고 있다. 영국노총(TUC)은 녹색단협과 대의원제를, 독일노총(DGB)은 단체협약의 일반적 구속력 선언 절차 간소화 및 단체협약 적용 강화, 현장에서의 전환을 위한 다양한 방안(전환 동맹, 전환위원회 등)을 제시하고 있다. 산별노조인 영국 유니손(UNISON)은 2021년 주요 슬로건으로 ‘그린 유니손’을 표방하고 있다. 그 밖에도 노르웨이 노동조합은 ‘직장생활 기후주간(Working Life’s Climate Week)’을 통해 작업장 내의 기후변화 대응과 참여를 강조하는 새로운 캠페인을 하고 있다(김종진, 2021).<sup>6)</sup>

5) 노르웨이에서 기후주간 동안 다양한 전문가들이 정의로운 전환, 환경관리, 기후변화 대응에 관련해 세미나 또는 웨비나를 개최하고, 직장 내에서도 개별 기업에 맞춘 기후주간 이벤트를 진행하도록 권고하고 있다. 기후주간 웹사이트에서는 기업에서 기후변화 대응을 위해 활용할 수 있는 ‘협력’, ‘조달’, ‘수송’, ‘에너지시스템’, ‘폐기물’, ‘실내 환경’에 대한 팁을 제공하고 있다.

6) 이미 10년 전 유럽연합(EU) 주요 회원국의 노동조합과 노동조합평의회는 우선순위 중 하나는 ‘정의로운 전환(just transition)’을 지원하는 것, 공정한 보상을 위해 교섭하는 것, 그리고 이행 과정에서 “실패한 사람들(losers)”을 위한 새로운 전망을 찾아내는 것이었다(Stollt, M., & Meinert, S. Worker, 2010, *Participation 2030: Four Scenarios*, European Union Trade Institute).

### 3. 탄소중립과 정의로운 전환의 노동시장 실태

#### 1) 탄소중립과 노동시장

##### [1] 정의로운 전환의 노동시장 파악

- 탄소중립과 기후위기의 노동시장 대응은 탄소유발계수(산업별)와 연동된 노동자 규모와 고용 및 부문 대상별 인구사회학적 특성을 분석하고 제도와 정책을 논의하는 것이 필요하다. 국내외 탄소중립과 기후위기 논의에서는 대체로 경제학적 모델(시뮬레이션) 방식을 통한 일자리 규모와 상실 등을 추계하는 상황이다.
  - 그러나 이와 같은 방식은 노동시장의 특성(고용형태, 노동시간, 임금 및 부문 대상: 성별, 연령)을 고려하지 못한 한계점이 있다. 특히 산업전환과 노동전환의 관점에서 ‘정의로운 전환’ 차원에서 접근한다면 고용안전망서비스(고용보험, 교육훈련)와 유기적 분석이 필요하다.
  
- 2021년 우리 사회에서 기후위기와 탄소중립 논의가 본격화되면서 다양한 곳에서 관련 설문조사(인식, 정책 등)가 진행되었음. 국가 산하 유관기관부터 노동 및 정당에서 진행된 것도 있고, 본 연구단처럼 연구자들이 진행한 조사결과도 있음. 각기 기후위기와 탄소중립 관련 노동 문제(정의로운 전환)가 포함되어 있는지 확인하는 것도 필요하다.
  - 2021년 2/4분기부터 3/4분기 사이 정부(국가인권위원회), 시민단체(녹색연합), 노동단체(민주노총), 연구진(정의로운전환 연구단) 등 다양한 곳에서 기후위기와 관련된 인식 및 설문조사가 진행되었다. [표 1]에서 확인 할 수 있듯이, 각 조사 주체별로 조사대상이나 표본의 차이가 있으나 기후위기 심각성은 확인되고 있다. 다만, 기후위기와 노동(고용일자리) 문제를 조사하지 않은 국가인권위 보고서는 조사 취지가 무엇이었는지 반문해볼 수 있다.
  
- 대체로 2021년 기후위기 조사자료에서 기후위기가 일자리(실업 등)에 미치는 영향에 시민 및 노동자들은 동의 수준이 높았으며, 10명 중 8명 정도가 일자리 문제에 영향이 있는 것으로 응답하고 있다. 문제는 2021년 조사에서 정의로운 전환 관련 조사 항목이 포함되지 않은 것은 다소 의외이며, 2개의 조사(정의로운 전환 연구단, 민주노총 노동연구원)에서는 기후위기와 정의로운 전환 연관 조사 및 세부 정책 과제가 조사된바 있다.
  
- 2021년 정의로운전환 연구단의 설문조사 결과, 기후위기 대응의 기준과 원칙(1순위)으로 ‘기후변화 위기에 따른 산업개편 과정에서 고용의 질과 일자리 문제’

논의는 국가 일자리 보장과 고용의 질 저를 우려하는 의견(53%) 제기 되었고, 그 다음으로 직업훈련 및 재취업 지원 서비스(51.2%) 순으로 나타났다.

- 기후위기 대응 정부의 대응(법률, 정책, 기구, 지원, 논의 틀 등)과 관련하여 2021년 8월 법률 제정 이후 노동자 및 주민 등 이해당사자 참여 필요성을 제기 하고 있으나 현재 논의 과정에서 매우 제한적 수준(탄중위 위원 1인: 한국노총)에서 다루어지고 있고, 고용노동부 파견 공무원도 없는 상황이다.

[표4] 기후위기와 탄소중립 인식 조사 비교(2021)

	국가인권위원회	녹색연합	정의로운전환 연구단
조사 시기 기관	2021.6-9 ?	2021.8 갤럽	2021.8-9 엠브레인
조사 대상	500명 시민(19세 이상) 600명(청소년) 200명(농어업인) 300명(일부 노동자)	1,500명 시민 (14-65세)	2,705명 시민, 노동자(19-60세) * 서울경기인천 *경남충남전북
기후 위기 심각성	93.7%(시민)	68.3%	90.4%
기후 위기 일자리 영향	×	82.1%	62.8%
정의로운 전환	×	×	○
기후와 노동 정책 방향	▽(하위)	△(중하)	○ 세부 영역 문항

## [2] 정의로운 전환의 일자리 규모 검토

- 탄소중립과 기후위기 시기 정의로운 전환을 위한 노동시장 분석은 2018년 국내 산업별 탄소유발계수를 검토한 기존 보고서(오형나, 2021)와 대응하여 해당 업종별 ▲종사자 규모, 부문 대상(성별, 연령: 청년, 고령), ▲고용형태(비정규직, 여성 비정규직), ▲노동조건(노동시간: 초단시간 및 장시간, 임금주준: 최저임금 및 저임금), ▲고용안전망(고용보험 적용 및 교육훈련 경험)을 중심으로 검토했다. 이와 같은 구분의 지표들은 국제노동기구(ILO)의 정의로운 전환 가이드라인(2017)의 주요 내용을 토대로 비교 가능한 지표로 구성한 것이다.
- 이 글에서는 탄소유발계수(2018) 업종별 현황을 연구자가 임의로 ‘3개 그룹’으로 구분해보았다. 1그룹은 탄소유발계수 0.4 이상(18개 업종), 2그룹은 탄소유발계수 0.2 이상(22개 업종), 3그룹은 탄소유발계수 0.2 미만(11개 업종)으로 구분했다. 또한 각 업종별 동일시기 노동시장의 실태와 상황적 특성과 매칭하여 정의로운 전환에서 특히 고려되어야 할 취약층(비정규, 여성, 청년, 고령 등)과 노동상황(장시간, 초단시간, 저임금 등) 규모를 추정했다.

[표5] 탄소유발계수 그룹별 노동시장 - 규모, 부문, 고용(2018, 단위: 천명, %)

탄소유발		종사자 수(천명)			인구학적 특성			고용형태	
그룹	유발계수	계	남성	여성	여성	19-34세 청년	65세 이상 고령	비정규직	여성 비정규직
전체		17,848	9,978	7,870	42.7	28.6	5.3	33.2	17.5
1그룹 (18개)	0.845	3,142	2,375	767	21.0	24.0	2.6	15.5	5.2
2그룹 (22개)	0.280	10,387	4,957	5,429	36.6	31.4	3.9	30.5	14.9
3그룹 (11개)	0.115	4,319	2,645	1,674	33.9	27.6	5.9	25.0	11.6

- 국내 17개 광역 지역별 탄소배출과 일자리 규모, 노동시간을 살펴보는 것도 지방정부 차원의 대응과 지역 사회문제를 함께 모색하는데 유의미할 것이다. [표]에서 확인 가능하듯 탄소배출이 높은 산업은 전국과 비슷하게 나타나고 있다.
- 대표적으로 정의로운 전환의 핵심-현안 지역인 충남은 1그룹 노동자가 약 17만 8천명(1주일 노동시간 43.9시간)이었고, 경남의 1그룹 노동자는 약 32만2천명(1주일 노동시간 45.4시간)이었음. 한편 전북은 1그룹 노동자가 약 9만7천명(1주일 노동시간 42.7시간)이고, 서울은 1그룹 노동자가 40만3천명(1주일 노동시간 )이었다.

[표6] 주요지역 탄소유발업종의 노동시장 규모 및 현황(2018)

지역	구분	1그룹 (탄소배출 상위) : 0.4 이상	2그룹 (탄소배출 중간) 0.4미만	3그룹 (탄소배출 하위) 0.2 미만
서울	노동자 규모	403천명	2,430천명	1,389천명
	1주일 노동시간	43.9시간	42.2시간	42.6시간
충남	노동자 규모	178천명	433천명	149천명
	1주일 노동시간	43.9시간	42.5시간	43.9시간
경남	노동자 규모	322천명	591천명	212천명
	1주일 노동시간	45.4시간	41.8시간	43.7시간
전북	노동자 규모	97천명	314천명	120천명
	1주일 노동시간	42.7시간	41.8시간	42.0시간

\* 자료 : 1) 탄소유발계수는 오형나 외(2021:p47~48)의 2018년 탄소 배출 가스 현황  
 2) 노동시장 규모 및 실태는 지역별고용조사 2018년 A형 상반기 원자료 필자 분석

[표7] 탄소유발계수 그룹별 노동시장 - 노동시간, 임금(2018, 단위: %, 원)

탄소유발		노동시간 분포(%)						임금수준		
그룹	유발 계수	15 시간 미만	15-35 시간	36-40 시간	41-48 시간	48-52 시간	52시간 초과	월 평균 임금	최저 임금 이하%	저임금 이하 비율%
전체		3.1	11	47.1	19.9	7.7	11.2	266.0	22.8	11.6

탄소유발		노동시간 분포(%)						임금수준		
그룹	유발 계수	15시간 미만	15-35시간	36-40시간	41-48시간	48-52시간	52시간 초과	월 평균 임금	최저 임금 이하%	저임금 이하 비율%
1그룹 (18개)	0.845	0.5	7.6	51.3	22.1	9.1	11.9	330.0	8.9	7.9
2그룹 (22개)	0.280	1.9	9.9	47.4	21.5	8.2	10.8	272.2	17.5	10.9
3그룹 (11개)	0.115	1.4	5.8	56.2	19.4	7	9.9	305.8	14.3	9.8

[표8] 탄소유발계수 그룹별 노동시장 - 고용보험, 교육훈련(2018, 단위: 천명, %)

탄소유발		고용보험				교육훈련			
그룹	유발 계수	빈도(천명)		비율(%)		빈도(천명)		비율(%)	
		가입	미가입	가입	미가입	있음	없음	있음	없음
전체		13,883	4,059	77.4	22.6	1,715	18,084	8.7	91.3
1그룹 (18개)	0.845	3,242	479	90.4	9.52	366	3,734	12.8	88.1
2그룹 (22개)	0.280	7,836	1,635	81.7	18.2	834	10,364	5.7	94.2
3그룹 (11개)	0.115	2,804	722	85.1	14.8	4	16	20.6	79.4

○ 첫째, 국내 노동시장에서 탄소유발계수가 높은 상위 업종(1그룹)의 종사자는 3,142천명(2그룹 10,387천명)이었고, 여성 21%(767천명, 2그룹 36.6% 5,429천명)과 청년 28.6%(2그룹 31.4%)이 5명 중 1명을 차지하고 있었다. 특히 고령화 사회에서 탄소유발계수가 높은 1그룹에 65세 이상 고령층도 적지 않은 규모(5.3%, 2그룹 3.9%)를 보이고 있다. 한편 정의로운 전환에서 노동시장 내 보호의 필요성이 높은 비정규직은 3분의 1(33.2%, 2그룹 30.5%) 정도 차지하고 있고, 여성 비정규직은 비정규직 중 17.5%(2그룹 14.9%)를 차지하고 있다.

○ 둘째, 국내 노동시장에서 탄소유발계수가 높은 상위 업종(1그룹)의 52시간 이상 장시간노동 규모는 11.2%(2그룹 10.8%)이고, 48시간까지 포함하면 1그룹은 21%(2그룹 19%), 초단시간 노동 규모는 0.5%(2그룹 1.9%)였다. 또한 탄소유발계수 1그룹에서 저임금 노동자 비중은 7.9%(2그룹 10.9%)였고, 최저임금 이하 노동자 규모는 8.9%(2그룹 17.5%)였다. 한편 탄소유발계수가 높은 상위 업종(1그룹)의 고용보험 미가입자는 9.5%(479천명, 2그룹 18.2%)였고, 교육훈련 미경험자는 88.1%(7,734천명, 2그룹 10,364천명)로 확인된다.

[참조 1] 탄소유발계수 상하위 각 업종별 노동시장 특징1(2018, 단위: 천명, %)

하위 업종	탄소유발		종사자 수(천명)			인구학적 특성			고용형태		
	순위	탄소유발계수	계	남성	여성	여성	19-34세 청년	65세 이상 고령	비정규직	여성 비정규직	
전체 51개 업종			17,848	9,978	7,870	42.7	28.6	5.3	33.2	17.5	
전기·가스 공급	상위	1위	3.51	78	67	11	14	23.7	1.5	9.5	3.8
1차 금속		2위	1.42	146	132	14	9.7	26.1	2.1	8.8	1.6
항공 운송		3위	1.36	42	23	19	45	44.2	0.9	4	3
비금속 광물제품		4위	0.94	107	90	17	16.3	23.3	2.9	13.1	2.7
수도		5위	0.90	18	14	4	23.4	9.6	1	11.7	7.6
컴퓨터 프로그래밍 및 시스템	하위	4위	0.09	113	90	23	20.1	39.1	0.2	12	2.5
부동산		4위	0.09	345	218	127	36.8	11.4	18.8	48.2	20.7
전문 기술 서비스		3위	0.09	939	616	323	34.4	38.3	1.6	12.1	5.3
사업 서비스		2위	0.09	1,003	593	410	40.9	19.3	16.7	53.9	22.5
광업	1위	0.02	12	11	1	9.6	10.2	9.7	14.7	0.6	

[참조 2] 탄소유발계수 상하위 각 업종별 노동시장 특징2(2018, 단위: 만원, %)

	탄소유발		노동시간 분포 (단시간과 장시간)				임금 및 저임금 분포			
	순위	유발계수	15시간 미만	15-35시간	48-52시간	52시간 초과	월 평균 임금	최저 임금 이하	저임금 이하	
전체 51개 업종			3.1	11	7.7	11.2	266	22.8	11.6	
전기·가스 공급	상위	1위	3.51	0	3.7	3.1	5.1	405	3.9	4.5
1차 금속		2위	1.42	0	1.6	9.3	11.1	371	2.5	5
항공 운송		3위	1.36	0	13	4.1	6.2	447	1.5	0.7
비금속 광물제품		4위	0.94	0	3.2	8.9	13.1	300	6.5	7.4
수도		5위	0.90	0.9	5.7	1.5	3	365	6.6	8.3
컴퓨터 프로그래밍 및 시스템	하위	4위	0.09	0.6	1.5	7.1	4.8	392	3.4	6.3
부동산		4위	0.09	1.3	11.4	4.6	16.2	229	29.5	14.1
전문 기술 서비스		3위	0.09	0.7	4.2	8	6.4	371	6.5	7.5
사업 서비스		2위	0.09	1.4	12.8	5.9	13.2	201	31.8	20.4
광업	1위	0.02	0	3.6	3.9	17.4	318	4	7.5	

[참조 3] 탄소유발계수 상하위 각 업종별 노동시장 특징2(2018, 단위: 천명, %)

	탄소유발		취약층 노동안전망								
	순위	유발계수	고용보험				교육훈련				
			빈도		비율(%)		빈도		비율(%)		
가입	미가입	가입	미가입	있음	없음	있음	없음				
전체 51개 업종			13,883	4,059	77.4	22.6	1,715	18,084	91.3	8.7	
전기·가스 공급	상위	1위	3.51	104	3	96.8	3.2	104	3	96.8	3.2
1차 금속		2위	1.42	177	11	94.4	5.6	177	11	94.4	5.6
항공 운송		3위	1.36	20	0	100	0	20	0	100	0
비금속 광물제품		4위	0.94	55	12	82.7	17.3	55	12	82.7	17.3
수도		5위	0.9	6	0	100	0	6	0	100	0
컴퓨터 프로그래밍 및 시스템	하위	4위	0.09	145	3	98.1	1.9	145	3	98.1	1.9
부동산		4위	0.09	388	157	71.2	28.8	388	157	71.2	28.8
전문 기술 서비스		3위	0.09	806	74	91.6	8.4	806	74	91.6	8.4
사업 서비스		2위	0.09	489	190	72	28	489	190	72	28
광업	1위	0.02	11	0	100	0	11	0	100	0	

## 2) 정의로운 전환 인식과 지향 및 과제 - 실태 분석<sup>7)</sup>

### (1) 정의로운 전환 조사 개요

- 2021년 ‘정의로운 전환 연구단’에서 진행된 2021년 기후위기와 정의로운 전환 실태조사 결과를 정리한 것이다. 인구사회학적 속성을 보면 조사표본은 총 2,705명(여성 52.8%, 남성 47.2%)이며, 기혼(59.1%), 대졸 이상 59.1%(고졸 이하 26.2%)였고, 평균 연령은 40.5세였다.
- 조사대상 지역은 탄소중립 현안 비수도권 지역이 52.9%였고, 탄소중립 비현안 수도권 지역이 47.1%였다. 산업업종별 현황은 제조업 (33.8%), 교육업 (8.9%), 보건복지업(7.9%), 금융보험업(6.4%), 정보통신업(5.7%, 도소매업 (5.6%), 건설업(5.4%) 등의 순이다.
- 설문조사 대상의 노동조합과 고용형태 속성은 임금노동자 중 무노조 사업장이 40.5%였고(537명, 민주노총 44.9% 226명), 정규직이 41%(1,109명, 무기계약 포함)였으며, 학생·가사육아 등의 비경제활동인구는 약 49.9%(1,345명)였다. 조사대상 사업장과 규모별로 보면 300인 이상 민간 대기업이 57.1%(5~30인 미만 8.7%, 5인 미만 6%)였고, 공공기관이 13.8%였다.

### 2) 정의로운 전환 설문조사 결과

- 2021년 기후위기와 정의로운 전환 설문조사 결과 기후위기 변화한 향후 미래 사회의 불확실성이나 위기 혹은 피해 인식은 높은 것으로 확인된다. 그러나 기후 위기가 고용 및 실업에 영향을 끼친다는 인식(100점 만점 67.8점)은 상대적으로 가장 낮았다. 한편 탄소중립 선업과 한국판 그린뉴딜 정책(32.1%)을 제외하고는 기후위기 대응 정부의 탄소중립대응 방향 시나리오 대책(14.9%), 산업구조 변화 대응 정책방향(16.6%) 인지도는 매우 낮았다.
- 2021년 설문조사 대상자 중에서 ‘정의로운 전환’을 인지하고 있다는 비율은 17.1%에 불과 했고, 정의로운 전환을 알고 있는 사람 중 인지 경로는 ‘언론’(66%), ‘지인’(8.7%), ‘업무 수행’(7.4%), ‘회사 교육’(7.1%), ‘시민사회’(6.7%), ‘노동조합’(4.1%) 순이었다. 한편 현재 취업자(일을 하고 있는 사람) 중에서는 현재의 일자리가 기후위기 및 그로 인한 산업 전환 과정에서 어떤 영

7) 3장의 기후위기와 정의로운 전환 설문조사 결과는 유럽기후재단 후원으로 <정의로운 전환 연구단>(김종진·박관성)에서 진행한 설문조사 주요 결과를 정리한 것입니다.

향을 얼마나 받을 것이라고 생각하고 있는가의 문항에서는 직간접적 피해(85.6%, 간접 6.3%)가 있을 것으로 답변했다.

○ 2021년 설문조사 결과 향후 기후위기와 탄소중립과 관련하여 한국 중앙정부가 정책을 수립할 때 가장 중요하게 고려해야 할 정책 영역이나 과제로는 ‘장기적인 계획 수립’(80.7%)과 ‘법적 규제’(51.4%)가 꼽고 있었다. 한편 향후 기후위기와 탄소중립과 관련하여 한국 지방정부(지역)가 정책을 수립할 때 가장 중요하게 고려해야 할 정책 영역이나 과제로는 ‘에너지 정체성’(56%)과 ‘지역 일자리 및 경제다양화’(42.7%)를 꼽고 있었다.

○ 첫째, 기후변화 대응 정의로운 전환의 노동자 지원 정책으로는 ▲전환 관련 재교육 및 취창업 등 취창업 지원(73.7점), ▲전환 관련 교육훈련센터, 프로그램 운영(73.3점), ▲전환 사업장 고용유지(69.9점), ▲전환 사업장 노동자 사회보장 강화(69.8점), ▲전환 관련 유급교육 비용 지원(실업급여 + 추가 비용) 등의 순이었다.

- 기후 대응 일자리 노동자 지원 정책으로 전반적으로 노조 조합원보다 비조합원이 상대적으로 높은 필요성을 인식하고 있었고, 양대노총 조합원은 상급단체가 없는 조합원들보다 고용유지 응답이 높았다. 실업자는 재취업·재교육(79.5점), 전환 사업장 고용유지(73.1점), 전환 유급교육 비용 지원(74.4점) 등으로 높았다. 전환 유급교육 비용 지원(실업급여 이외 추가 지원은 하청노동자(72.8점)가 가장 높게 나타났다.

[표9] 기후변화 대응 노동자 지원 정책 (단위: 점수)

		전환 사업장 노동자 고용유지	전환 사업장 노동자 사회보장 강화	전환 관련 비정규직 및 협력업체 고용 유지	전환 관련 재교육, 재취업 등 취창업 지원	전환 관련 교육훈련 센터, 프로그램 운영	전환 관련 유급교육 비용(실업급여 + 추가 비용) 지원
전체		69.9	69.8	69.2	73.7	73.3	68.8
지역별	서울	69.9	69.4	68.2	75.1	74.6	70.0
	인천	71.8	70.0	70.4	75.2	74.2	69.3
	경기도	68.8	68.4	68.7	73.9	73.2	68.3
	충청남도	69.4	70.3	68.8	72.9	72.7	68.4
	전라북도	69.2	69.9	69.5	72.1	72.6	69.1
	경상남도	70.4	70.5	69.8	73.3	72.7	67.7

○ 둘째, 기후변화 대응 정의로운 전환의 지역 사회 지원 정책으로는 ▲지역 경제 회복 위한 양질의 일자리 창출(74.1점), ▲생·대안사업장의 기술 및 녹색 일자리 프로그램 운영(73.5점), ▲지역 경제 회복 위한 업종 활성화 대책(73.4점), ▲지역 산업 경쟁력 제고와 기술혁신 지원(73.1점), ▲전환 관련 지역 사회 주민 등

논의 참여(68.6점) 등의 순이었다.

- 기후 대응 일자리 경제 회복과 일자리(82.7점), 경제활성화 대책(80.8점)은 고용주들이 상대적으로 높게 나타났고, 무노조 사업장 보다 유노조 조합원, 양대 노총 조합원, 고숙련 노동자들이 상대적으로 동일 문항에 높은 인식을 갖고 있었다. 한편 중하위소득자가 소득이 높은 집단에 비해 성평등한 전환이나 녹색 일자리 프로그램에 높은 인식으로 나타났다.

[표10] 기후변화 대응 정의로운 전환의 지역사회 지원 정책 (단위: 점수)

		지역 경제 회복 위한 양질 일자리 창출	지역 경제 회복 위한 업종 활성화 대책	지역 산업 경쟁력 제고와 기술혁신 지원	전환 관련 지역 사회 주민 등 논의 참여	성평등한 노동조건 등 사회 가치 포괄적 제고	재생·대안사업 장의 기술 및 녹색 일자리 프로그램 운영
전체		74.1	73.4	73.1	68.6	65.8	73.5
지역별	서울	74.9	73.8	74.4	68.0	65.2	74.4
	인천	75.6	75.4	74.6	70.6	68.0	74.4
	경기도	73.5	72.2	72.3	68.6	64.5	73.3
	충청남도	73.5	72.7	72.2	67.9	66.4	73.6
	전라북도	73.5	73.3	72.9	69.4	66.5	72.6
	경상남도	74.0	73.1	72.6	67.4	64.5	73.0

- 셋째, 기후변화 대응 정의로운 전환의 노동시장 및 환경 개선 정책으로는 ▲환경과 노동권 관련 기업 규제 강화(71.9점), ▲여성, 노인, 청년 등 구조적 실업 상태에 놓인 이들에 대한 양질의 일자리 마련(70.5점), ▲재벌 대기업 규제·소득 재분배 등 경제민주화 정책 강화(69.6점), ▲전환 관련 돌봄 및 서비스 노동조건 개선과 지원(73.1점), ▲전환 배치 전직 위한 대안적 일자리 유급휴가제 운영(기술, 숙련 형성, 69.1점) 등의 순이었다.

- 기후 대응 일자리 노동시장 및 노동환경 개선 정책은 실업자가 유급휴가제, 환경과 노동권 관련 기업규제, 일터 민주주의, 구조조정 등 실업 상태의 양질의 일자리 마련에 상대적으로 높은 필요성을 보였다. 또한 무노조 사업장에 비해 유노조 사업장 노동자들이 전반적인 문항에 필요도가 높았다. 전환 과정에서 결사의 자유는 하청 노동자들이 가장 높았고, 고숙련 노동자들은 돌봄 서비스 지원 필요성에 가장 높은 의견을 보였다.

[표11] 기후변화 대응 정의로운 전환의 노동 시장·환경 개선 정책(단위: 점수)

		전환 배치 전직 위한 대안적 일자리 유급휴가제 운영(기술, 숙련 형성)	전환 관련 노동자 결사의 자유 등 노동기본권 보장	성평등한 노동조건 등 사회 가치 포괄적 제고	전환 관련 돌봄 및 서비스 노동조건 개선과 지원	환경과 노동권 관련 기업 규제 강화	재벌 대기업 규제·소득 분배 등 경제민주화 정책 강화	기업 운영에서 노동자 참여 등 일터 민주주의 실현	여성, 노인, 청년 등 구조적 실업 상태 노동자 양질의 일자리 마련
전체		69.1	67.7	65.8	69.6	71.9	69.6	68.6	70.5
지역별	서울	69.6	67.1	65.2	68.5	72.7	68.2	67.9	70.1

	전환 배치 전직 위한 대안적 일자리 유급휴가제 운영(기술, 숙련 형성)	전환 관련 노동자 결사의 자유 등 노동기본권 보장	성평등한 노동조건 등 사회 가치 포괄적 제고	전환 관련 돌봄 및 서비스 노동조건 개선과 지원	환경과 노동권 관련 기업 규제 강화	재벌 대기업 규제·소득재 분배 등 경제민주화 정책 강화	기업 운영에서 노동자 등 참여 등 일터 민주주의 실현	여성, 노인, 청년 등 구조적 실업 상태 노동자 양질의 일자리 마련
인천	69.7	68.8	68.0	70.8	73.9	69.6	70.2	73.0
경기도	69.1	66.1	64.5	68.4	70.7	68.5	67.4	70.2
충청남도	69.5	68.7	66.4	71.4	71.0	69.3	68.9	70.0
전라북도	69.0	69.0	66.5	70.1	72.5	72.8	70.2	71.2
경상남도	68.1	66.3	64.5	68.3	70.5	68.8	67.0	69.0

## 4. 정의로운 전환의 정책 과제 모색

### 1) 지속 가능한 과제 모색

- ILO는 기후위기와 정의로운 전환의 노동시장 과제로 **환경·경제·사회적 차원**에서 접근한다. 정의로운 전환을 위한 제도화 영역(법률 제개정, 사회적 대화와 이해당사자 기반)과 정책 분야(산업 및 부문 정책, 기업 정책, 직업능력 개발, 산업 안전 및 보건, 사회적 보호, 적극적 노동시장 정책, 권리)로 구분하고 있다. 이렇게 ILO에 틀에 맞춘 검토는 국내에서 정의로운 전환이 우리 현실적 상황과 역량의 면밀한 검토보다는 해외 논의나 담론 수준 중심에서 진행되는 것만이 아니라 중범위 수준의 논의를 진척시키기 위한 필요성 때문이다.

#### [1] 정의로운 전환 대상자 규모와 전환 논의

- 정의로운 전환 관련한 국내 탄소유발계수와 연동한 전환 대상 시 고려해야할 규모를 추정하고 고용안정과 유지 및 전환 정책을 ▲인구사회학적 특징, ▲노동조건(시간과 임금), ▲사회안전망(고용보험, 교육훈련) 적용 상태를 고려하여 모색하는 것이 필요하다. 아래는 탄소중립과 맞물려 가장 시급한 집단(1그룹)을 중심으로 전환 대상과 이동 추정했다.
  - 첫째, 탄소유발 상위 업종(1그룹)의 종사자는 3,142천명(여성 21%, 767천명 / 청년 28.6% / 65세 이상 고령층 5.3%)이다. 한편 노동시장 고용불안정성이 높아 실직 위험이 큰 비정규직은 645천명(33.2%, 여성 비정규직은 283천명)이고, 청년은 755천명, 65세 고령층은 117천명, 55세-65세 사이 고령은 573천명이었다.
  - 둘째, 노동시장 전환과 이동의 규모를 파악은 노동시간 단축 형태를 통한 일자리 문제를 고려할 필요가 있다. 장시간 및 초단시간 모두 탄소중립과 맞물려 일자리 이동이나 실직의 추정 규모로 볼 때, EU 장시간 기준인 1주 48시간 이상은 808천명(52시간 이상 500천명)이고, 1주 15시간 미만 초단시간은 39천명이었다.
  - 셋째, 노동시장 전환과 이동 좋은 일자리로 전환을 위한 저임금 해소 및 고용안전망을 고려할 필요가 있다. 탄소유발계수가 높은 저임금 노동자는 1,156천명(최저임금 이하 484천명)이며, 고용보험 미가입 812천명(18.2%), 교육훈련 무경험 3,734천명(88.1%)이었다.

[표12] '정의로운 전환' 규모와 실태 종합(단위: 천명, %, 원)

구분		종사자 규모 및 특징(천명, %)					노동조건 (노동시간, 임금)			고용안전망	
대응 층위	유발 계수	계	여성	19 -34 청년	65세 이상	비정 규직	15 시간 미만	48시간 이상 초과	저임금 이하	고용 보험 미가입	교육 훈련 무경험
업종 전체		17,848	7,870 (42.7)	28.6	5.3	33.2 (17.5)	3.1	18.8	11.6	22.6	91.3
1그룹 (18개)	0.845	3,142	767 (21.0)	755 (28.6)	573 (2.6)	645 (33.2) *여5.2	39 (0.5)	808 (21.0)	1,156 (7.9) *취임이하 484	812 (9.5)	3,734 (88.1)
2그룹 (22개)	0.280	10,387	5,429 (36.6)	31.4	3.9	30.5 *여14.9	1.9	19.0	10.9	18.2	94.2
3그룹 (11개)	0.115	4,319	1,674 (33.9)	27.6	5.9	25.0 *여11.6	1.4	16.9	9.8	14.8	79.4

주 : 탄소유발계수는 오희나 외(2021:47-48)에서 2018년 현황으로 분석되어, 노동시장 또한 탄소유발계수 시기인 2018년과 시기 동일 매칭 제인용  
 자료 : 노동부 지역별고용조사 2018년(A형 상반기) 원자료, 한국노동패널조사 22차 원자료, 분석

## [2] 제도화 모색과 정책

- 이와 같은 노동시장 실태를 고려하면, 정의로운 전환의 제도화 및 정책과제 핵심은 노사 및 노사정은 물론 지역사회 구성원 등 이해당사자들이 함께 해법을 모색하는 사회적 대화 운영이 필수적이다. 「탄소중립기본법」과 별개로, 산업전환과 노동전환의 뒷받침을 위해서는 고용안정기본법, 고용보험법, 직업능력개발법, 근로복지기본법, 노사관계발전 지원 법률 등의 개정을 통한 제도적 상호보완이 필요하다.
  - 정의로운 전환 접근 시 고려해야할 사항과 목표는 무엇보다 사회, 경제 및 환경적 차원에서 정의로운 전환에 대한 직·간접적인 지식을 가진 노동자 및 지역사회 구성원의 목소리와 생생한 경험 및 지혜를 활용해야한다. 정의로운 전환 과정에서 각 단계별로 <문제점-절차/과정-방향경로>에서 세 가지 사항을 확인하고 전환 과정에서 삶의 변화와 그 결과로 인해 피해(?)를 받게 될 사람들이 의사결정 과정에 참여할 수 있도록 해야 함을 의미한다.
- 결국 위에서 언급한 국내 노동시장의 다양한 하위 법률이 향후 기후환경 변화가 미칠 일자리 영향 및 녹색 일자리로의 전환 과정에서 필요한 정책과 연동하여 검토할 과제 또한 많다. 주요한 정책 방향은 ILO(2017·2019)의 기준 원칙과 방향으로 고려하여 검토할 수밖에 없다.
  - 특히 정의로운 전환은 업종과 지역차원에서 대응조치와 이행 프로그램, 지원 관리 등이 종합적으로 검토되어야 한다. 물론 (a)기술·숙련 형성 및 교육훈련

휴가제와 같은 적극적 노동시장 정책 추진, (b)취약집단의 소득 지원과 사회적 보호 및 팬찮은 일자리로의 전환 프로그램, (c)산업과 지역에서 녹색 작업장을 위한 노사 간 공동 프로젝트 등은 선제적으로 우리가 검토해야할 과제다<sup>8)</sup>

[표 13] '정의로운 전환' 관련 주요 노동정책 개선 검토 방향(안)

구분		법제도	방식	주요 정책	재정
영역	중앙 정부	탄소중립기본법 하위 법률 개정	노사정 각 주체 사회적 논의	탄소중립과 기후위기 연동 산업 및 노동전환 방향 전환 추진 정책 수립	일반회계 기후기금
	산업/지역	각 영역 협약 자치법규/조례	산별-지역별 교섭 협약		지자체 일반회계 공동근로복지기금
	기업	단체협약	전환 대책 수립		기업 재정 사내복지기금
의제	적극적 노동시장	고용정책 직업능력향상 고용보험 근로복지 노사관계 사회보장	관련 법률 정책 수립  각 위원회 노조 추천 위원 의견 제시	가. 전환 노동시간 단축 · 장시간 48시간 이하 감축 · 32/35시간 노동 모델(전환 시 통상 15% 인력충원 必 →비정 규/하청 전환 포함 가능) 나. 전직 재취업 지원 · 저임금 노동자 해소(생활임금 일자리로의 다른 전환) · 실업급여(9개월)+전환 기금(9 개월) 일터 전환 지원	<전환 기금, 고용 보험기금 등> · <b>최저임금자 저임 금 이상 전환 : 484천명</b>
	직업능력 숙련형성			전환 지원 역량 강화 · 1년6개월 숙련형성 교육훈련 (노동전환센터+업종/지역 결합) · 전환 이전 유급 학습휴가제 (최소 3개월)	고용보험 기금 + 전환 기금 · 9개월 추가 교육 훈련 기금
	산업안전 보건			전환 과정에서 노동안전 정비	산업안전 기금
	사회적 보호 안전망			저임금 노동자 지원 · 고용, 산재, 건강 등 사회보험 지원 · 사회보장과 고용보장 체계의 보 편적/포괄성 추진	고용보험 기금 전환기금

○ 정의로운 전환 추진 주요 정책적 과제는 고용안정과 유지 등 '고용의 질'(decent work) 개선 방향을 모색해야하며, 주된 정책은 적극적 노동시장 및 사회적 보호 등이다. [표 13]에서 확인할 수 있듯이 법제도, 정책 추진 주체 논의, 각 영역별 정책과 대상 및 재정 방향이 검토될 수 있다.

- 첫째, 전환 과정에서 고용안정성(job security)과 고용의 질이 우선적으로 검토되어야함. 특히 고용형태(비정규직, 하청용역 등)와 부문 대상(여성, 청년, 고령, 이주노동자 등) 및 노동형태(초단시간 노동)에 따라 보호를 받지 못하고 전환 과정

8) 이미 '적색에서 녹색으로'의 전환을 주장한 아랑 리피에즈는 <녹색 희망>(1993)에서 다양한 가치 있는 다양한 방식을 제시한바 있다.

- 에서 배제 혹은 노동조건의 불이익이 발생하지 않도록 면밀히 검토해야 한다.
- **둘째**, 노동시간 단축을 통한 전환은 일자리 나누기 효과가 크기에, 탄소유발이 높은 산업에서의 비정규직 고용 유지도 가능하다. 현재 48시간 이상의 장시간 노동을 법정 노동시간 이내로 단축하면 약 15%~20% 내외의 추가 인력이 필요함 때문이다. 특히 주 32시간 혹은 35시간제로 전환하면, 새로운 일자리 창출(기후녹색 일자리)도 가능하다.
  - **셋째**, 기존 논의에서는 상당수의 녹색 일자리의 숙련과 감소하는 갈색 일자리의 숙련 간 공통성이 있다. 이를 고려하면 향후 감소하는 일자리의 노동자의 숙련 프로파일을 분석하고, 이를 새로운 인력수요가 증가하는 녹색 일자리로 연결할 수 있는 숙련연계(skill connect) 프로그램이 필요하다(남재욱, 2021).
  - **넷째**, 전직·재취업 등 적극적 노동시장 정책은 기존 실업급여(최대 9개월) 기간이 아닌 숙련형성이 가능한 기간(1년 6개월 이상)을 보장하도록 설계해야 한다. 일자리 이동은 역량과 소득향상이 가능하도록 저임금 이하(現 탄소유발 1그룹 최저임금 미만 484천명)의 일자리로 이동하지 않도록 고용정책이 추진되어야 한다.
  - **다섯째**, 전환 과정에서 작업환경 위험위해 요인을 해소하는 산업안전보건 조치가 강화되어야 한다. 중대재해(치명적 사고 평균 4.8명)가 높은 탄소유발 산업(금속, 화학, 운송 등)의 기존 설비 개선(디지털화)과 노동안전 조치를 함께 진행해야 함. 특히 기후환경으로 인한 노동자 스트레스 해소와 같은 문제도 중장기적으로 검토해야 한다.
  - **여섯째**, 전환 과정에서 저임금 불안정 취약 노동자가 일자리 상실이나 사회안전망으로부터 배제되지 않도록 해야 한다. 이를 위해서는 저소득 노동자의 사회보험과 교육훈련 지원 등이 수반되어야 한다. 특히 취약집단에게는 주거·교육 등을 포함하는 포괄적인 생활지원이 이루어지도록 하는 ‘회복적 정의’(restorative justice) 접근을 해야 한다(남재욱, 2021).

[표 14] 기후위기와 탄소중립 관련 법률 및 지원 법률(2022)

구분	「기후위기 대응을 위한 탄소중립·녹색성장 기본법」 제정(2021. 9.24. 공포, 2022. 3.25. 시행)	탄소중립기본법 시행령 (2022.9.25)	산업구조 전환에 따른 노동전환 지원에 관한 법률안 (이수진 의원 발의, 2021.9.14)	산업전환시 고용안정 지원 등에 관한 법률안 (임이자 의원 발의, 2022.6.21)
내용	기후위기의 심각한 영향을 예방하기 위하여 온실가스 감축 및 기후위기 적응대책을 강화하고 탄소중립 사회로	중장기 국가 온실가스 감축 목표 설정, 국가 탄소중립 녹색성장 기본계획 수립, 2050 탄소중립녹색성장위원회	산업구조 전환과정에서 산업별·지역별 인력수요 감소 등을 모니터링 하면서 선제적인 고용노동정책을 추진할 수	산업구조 전환이 우리나라의 노동시장과 고용에 미치는 영향을 사전에 평가하고, 이를 바탕으로 종합적·체계적인 지원

구분	「기후위기 대응을 위한 탄소중립·녹색성장 기본법」 제정(2021. 9.24. 공포, 2022. 3.25. 시행)	탄소중립기본법 시행령 (2022.9.25)	산업구조 전환에 따른 노동전환 지원에 관한 법률안 (이수진 의원 발의, 2021.9.14)	산업전환시 고용안정 지원 등에 관한 법률안 (임이자 의원 발의, 2022.6.21)
	의 이행 과정에서 발생할 수 있는 경제적·환경적·사회적 불평등을 해소 녹색기술과 녹색산업의 육성·촉진·활성화를 통하여 경제와 환경의 조화로운 발전을 도모함으로써, 현재 세대와 미래 세대의 삶의 질을 높이고 생태계와 기후 체계를 보호하며 국제 사회의 지속가능발전에 이바지하는 것	의 구성·운영, 기후변화영향평가제도 시행, 국가 기후위기 적응대책 수립, 정의로운전환 특별지구 지정, 녹색기술·녹색산업 육성·지원, 기후대응기금 설치 및 운용 등 법률에서 위임된 사항과 그 시행을 위하여 필요한 사항	있는 근거를 명확히 마련하여 피해가 집중될 가능성이 있는 산업과 지역의 근로자들의 노동전환을 지원	정책을 추진할 수 있는 근거를 명확히 마련하고, 그 과정에서 사회적 대화를 통해 다양한 이해관계자가 정책결정에 참여할 수 있게 함으로써 전환과정에서의 고용불안을 최소화하고 지속가능하고 포용적인 경제성장에 이바지

\* 주 : 정부 법률 중 「산업 디지털 전환 촉진법」( 약칭: 산업디지털전환법 )이 2022년 1월 제정될 정도로 산업전환은 빠르게 진행되고 있음.

- 현재 기후위기 대응을 위한 탄소중립·녹색성장 기본법안(이하 탄소중립기본법)(2021.9.24. 제정, 2022.3.25. 시행)을 제정된 상황이다. 「탄소중립기본법」에서 기본적인 틀을 담고 있으나, 시행령에서는 국민참여 보장 지원(51조) 조항이 포함 되어 있지 않다. 특히 정의로운 전환 제도적 상호보완이 필요한 노동시장 주요 법률까지 검토 반영 되지 못한 상황이다. 이런 이유로 현재 여야 주요 환노위 의원 대표발의로 <산업 전환 시기 노동자 지원이나 고용안정> 관련 법률이 발의 된 상태다.

[표15] 「탄소중립기본법」 ‘정의로운 전환’ 법률·시행령 조항 비교

기본법(2021)			시행령(2022)		
조항	내용	주요 내용	조항	내용	주요 내용
제47조	기후위기 사회안전망의 마련	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 기후위기 취약 계층 현황과 일자리 감소, 지역경제의 영향 등 사회적·경제적 불평등이 심화되는 지역 및 산업의 현황 파악 및 지원 대책과 재난대비 역량을 강화할 수 있는 방안 마련</li> <li>- 탄소중립 사회로의 이행에 있어 사업전환 및 구조적 실업에 따른 피해 최소화 위해 실업 발생 등 고용상태 영향 정기적으로 조사하고, 재교육, 재취업 및 전직(轉職) 등을 지원하거나 생활 지원을 하기 위한 방안을 마련</li> </ul>	제48조	고용상태 영향 조사 등	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 탄소중립 사회로의 이행 과정에서 실업의 발생 등 고용상태의 영향을 5년마다 조사해야 한다. 다만, 탄소중립 사회로의 이행 과정에서 사업전환 및 구조적 실업에 따른 피해가 심각한 경우 등 고용노동부장관이 추가적인 조사가 필요하다고 인정하는 경우에는 추가로 조사를 실시</li> </ul>
제48조	정의로운 전환 특별지구의 지정	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 특구로 지정된 지역에 대하여 고용안정 및 연구개발, 사업화, 국내 판매 및 수출 지원, 실업 예방, 실업자의 생계 유지 및 재</li> </ul>	제49조	정의로운 전환 특별지구의 지정 등	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 시·도지사는 관할 행정구역을 법 제48조제1항에 따른 정의로운전환 특별지구(이하 “정의로운전환특구”라 한다)로 지정받으려는 경우에는</li> </ul>

기본법(2021)			시행령(2022)		
조항	내용	주요 내용	조항	내용	주요 내용
	등	취업 촉진 지원, 새로운 산업의 육성 및 투자 유치를 위한 지원, 고용촉진과 관련된 사업을 하는 자에 대한 지원, 그 밖에 산업 및 고용 전환을 촉진하기 위하여 필요한 행정상·금융상 지원 조치 또는 세제상의 지원을 포함하는 대책을 수립·시행			다음 각 호의 사항을 포함하는 신청서를 산업통상자원부장관과 고용노동부장관에게 각각 제출
제49조	사업전환 지원	- 녹색산업 분야에 해당하는 업종으로의 사업전환 지원	제50조	사업 전환 지원	- 사업전환에 관한 정보 제공, 필요한 컨설팅 지원, 필요한 자금융자 등의 지원
제50조	자산손실 위험의 최소화 등	- 일정 기준 이상 온실가스 배출 기업의 손실을 최소화할 수 있는 지원 시책을 마련	제51조	자산 손실 위험의 최소화	- 사업전환에 관한 정보 제공, 전환 대상사업의 연구·개발 지원, 사업 전환비용에 대한 금융 및 자금 지원
제51조	국민참여 보장을 위한 지원	- 국민참여를 보장하고 국가와 지방자치단체의 정책 제안 플랫폼을 통해 제안된 의견을 반영하기 위하여 필요한 행정적·재정적 지원			
제52조	협동조합 활성화	- 에너지 전환과 탄소중립 사회로의 이행 과정에서 발생하는 이익의 공정·공평한 공유를 위하여 협동조합 등의 활동을 행정적·재정적·기술적으로 지원	제52조	협동조합 활성화	협동조합 및 사회적협동조합에 경영 지원, 교육지원, 공공기관의 우선 구매
제53조	정의로운 전환 지원센터의 설립	- 탄소중립 사회로의 이행 과정에서 일자리 감소, 지역경제 침체 등 사회적·경제적 불평등이 심화되는 산업과 지역에 대하여 그 특성을 고려한 정의로운 전환 지원센터를 설립·운영 - 정의로운 전환 지원센터탄소중립 사회로의 이행에 따른 일자리 및 지역사회 영향 관련 신타조사 산업·노동 및 지역경제의 전환 방안, 일자리 전환모델의 연구 및 지원, 재취업, 전직 등 직업전환을 위한 교육훈련 및 취업의 지원, 업종전환 등 기업의 사업전환에 관한 컨설팅 및 지원, 관련 법령·제도 개선 건의 등의 업무 수행	제53조	정의로운 전환 지원센터의 설립·운영 등	1. 국내의 정의로운 전환 추진동향의 조사 및 연구 2. 지역별·산업별 대체산업 육성 3. 정부와 지방자치단체의 일자리 창출 관련 사업의 연계·조정 지원 4. 정의로운 전환특구의 산업·고용·지역경제 회복 등을 위한 사업의 발굴 및 추진

\* 주 : 1) 공동근로복지기금은 2개 이상의 기업이 공동으로 조성하여 노동자의 생활안정과 복지증진 사업에 사용하는 것을 주된 목적으로 하는 기금임. 공동근로복지기금제 시행 전에 이미 개별 기업 단위로 사내근로복지기금이 조성·운영되어 왔음. 이 같은 복지 격차 해소를 위해 정부는 공동근로복지기금 설치 근거를 마련(근로복지기본법 개정, 법률 제17764호), 2015년부터 공동근로복지기금제도를 운영하고 있음.  
2) 국가/지역/산업/업종/직종 등 정의로운 전환 관련 「고용정책 기본법 일부개정법률(안)」 등 검토 따라 이 법률에 고용상실 및 유지, 소득 감소, 교육훈련 지원 근거를 함께 모색.

[표16] '정의로운 전환' 관련 주요 노동시장 관련 법률 개정 검토(안)

영역	정의로운 전환 항목 추가 신설 개정
고용정책 기본법	제1조(목적) 이 법은 국가가 고용에 관한 정책을 수립·시행하여 ----- 한편, 근로자의 고용안정, 기업의 일자리 창출과 원활한 인력 확보를 지원하고 노동시장의 효율성과 인력수급의 균형을 도모함으로써 국민의 삶의 질 향상과 지속가능한 경제성장 및 고용을 통한 사회통합에 이바지함을 목적으로 한다.

영역	정의로운 전환 항목 추가 신설 개정
	<p><b>제6조(국가와 지방자치단체의 시책)</b>                      ① 국가는 다음 각 호의 사항에 관하여 필요한 시책을 수립·시행하여야 한다.                      8의2. 기후위기 상황 극복을 위한 정책의 추진 과정에서 직·간접적 피해를 입을 수 있는 산업에 중사하는 근로자의 보호 및 재고용·소득지원·직업지도·직업훈련 등에 관한 사항</p>
근로복지 기본법 <sup>9)</sup>	<p><b>제86조의2(공동근로복지기금의 조성)</b> ① 둘 이상의 사업주는 제62조제1항에 따른 사업을 시행하거나 기후위기 상황을 극복하기 위한 정책의 추진 과정에서 직·간접적 피해를 입을 수 있는 산업의 근로자를 보호하여 그 과정에서 발생하는 부담을 사회적으로 분담하고 취약계층의 피해를 최소화하는 정책방향(이하 "정의로운 전환"이라 한다)의 실현을 지원하기-----                      ② 공동기금 사업주 또는 사업주 이외의 자는 제1항에 따른 출연 외에 유가증권, 현금, 그 밖에 대통령령으로 정하는 재산을 출연할 수 있다.</p>
고용 보험법 <sup>10)</sup>	<p><b>제80조(기금의 용도)</b> ① 기금은 다음 각 호의 용도에 사용하여야 한다.                      3의2. 「정의로운전환기금설치에 관한 법률」에 따른 정의로운전환기금으로의 전출금                      ③ 제1항제3호의2에 따른 전출금의 지급기준 및 같은 항 제6호-----에 따른 출연금의 지급기준, 사용 및 관리에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p>
근로자 직업능력 개발법	<p><b>제12조(실업자등에 대한 직업능력개발훈련 지원 등)</b> ① 국가와 지방자치단체는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람(이하 "실업자등"이라 한다)의 고용촉진 및 고용안정을 위하여 직업능력개발훈련을 실시하거나 직업능력개발훈련을 받는 사람에게 비용을 지원할 수 있다.                      3. 기후위기 상황을 극복하기 위한 정책의 추진 과정에서 발생하는 산업재편 등으로 직·간접적 피해를 입을 수 있는 산업에 중사하는 근로자로서 대통령령으로 정하는 요건에 해당하는 사람</p> <p><b>제15조(국가기간·전략산업직종에 대한 직업능력개발훈련의 실시)</b> ① 국가와 지방자치단체는 다음 각 호의 직종(이하 "국가기간·전략산업직종"이라 한다)에 대한 원활한 인력수급을 위하여 필요한 직업능력개발훈련을 실시할 수 있다. &lt;개정 2010. 5. 31., 2010. 6. 4.&gt;                      1. 국가경제의 기간(基幹)이 되는 산업 중 인력이 부족한 직종                      2. 정보통신산업·자동차산업 등 국가전략산업 중 인력이 부족한 직종                      2의2. 기후위기 상황을 극복하기 위한 정책의 추진 과정에서 발생하는 산업재편 등으로 인력수요가 증대하여 해당 산업에 중사하는 인력을 양성할 필요가 있는 직종</p>
노사관계 발전지원에 관한 법률	<p><b>제2조(국가의 책무)</b> 국가는 노사의 자치가 강화되고 노사 협력적 관계가 정착·발전될 수 있도록 다음 각 호의 노사관계 발전을 위한 시책을 수립·시행하여야 한다.                      2의2. 기후위기 상황 극복을 위한 정책의 추진 과정에서 직·간접적 피해를 입을 수 있는 산업의 근로자 보호 및 피해 최소화를 위한 노사정 협력 활성화 지원에 관한 사항</p>

\* 주 : 1) 공동근로복지기금은 2개 이상의 기업이 공동으로 조성하여 노동자의 생활안정과 복지증진 사업에 사용하는 것을 주된 목적으로 하는 기금임. 공동근로복지기금제 시행 전에 이미 개별 기업 단위로 사내근로복지기금이 조성·운영되어 왔음. 이 같은 복지 격차 해소를 위해 정부는 공동근로복지기금 설치 근거를 마련(근로복지기본법 개정, 법률 제17764호), 2015년부터 공동근로복지기금제도를 운영하고 있음.  
 2) 국가/지역/산업/업종/직종 등 정의로운 전환 관련 「고용정책 기본법 일부개정법률(안)」 등 검토 따라 이 법률에 고용상실 및 유지, 소득 감소, 교육훈련 지원 근거를 함께 모색.

○ 한편 현재 「저탄소 녹색성장 기본법」에 따른 기후변화 대응 지자체의 조례는 전무한 실정이다. 예를 들어 243곳 광역과 기초 지역에서 현재 기후변화 대응 조례에 고용 및 노동이나 정의로운 전환 관련 항목이 반영되지 못한 상황(충남 기금 조례와 지원센터, 충남 태안 협의회 구성 조례)이다.<sup>11)</sup> 따라서 243곳의 지

- 9) 경남도는 2020년 6월, 전국 최초로 지방정부가 참여한 KAI '하나로 공동근로복지기금' 조성 업무 협약을 체결했고, 2020년 10월에는 조선업 공동위기 극복과 대형조선소-사내 협력사 상생을 위한 '조선업 공동근로복지기금 지원 업무협약'을 체결했다. 경남도와 거제시는 각 3억원을 출연하여 총 6억원을 지원기로 한바 있다.
- 10) 「고용보험법」에 따른 고용보험기금에 정의로운전환기금으로 전출할 수 있는 근거를 마련하고, 현행법상 고용보험료를 상한을 현행 1000분의 30에서 1000분의 60으로 상향하여 하여 그 재원을 확보함으로써 탈탄소사회 이행으로 인한 피해지역 및 피해계층을 더욱 두텁게 보호하고 정의로운 전환의 확립에 기여(안 제14조제1항)하는 「고용보험 및 산업재해보상 보험료 징수법」 개정 검토도 필요하다.
- 11) 2021년 4월 기후정상회의에서 미국·유럽연합·영국·일본 등이 기존의 2030년 탄소감축목표를 상향하여 제시했다. 관련 논의는 2021년 5월 P4G(녹색성장과 글로벌 목표 2030을 위한 연대) 서울

자체 자치법규인 조례에서 정의로운 전환 관련 조례들이 제·개정될 필요가 있다.<sup>12)</sup>

- 더불어 중앙과 지방정부 노동 관련 조례에서는 ▲적용대상(일하는 사람, 산안법)과 ▲개별 법률(고용정책기본법, 근로복지기본법, 고용보험법, 산재보험법, 근로자직업능력개발법 유관 내용)과 연동하여, 정의로운 전환 취지에 맞춘 개정과 노동시장 정책을 구상할 필요가 있다. 대표적으로 **적용 대상 및 취약층을 근로기준법상 근로자 혹은 비정규직에 국한**하고 있어, 노무제공자(특수고용노동자나 플랫폼노동자) 및 프리랜서 등 제외되어 있는 한계가 있어 이것도 중앙과 지방 모두 개정될 필요가 있다.

[표17] 서울지역 25개 자치구 기후변화 관련 조례 현황(2022년 상반기 기준)

서울시	서울 25개 자치구
서울특별시 기후변화 대응에 관한 조례 [시행 2013, 2021. 9. 30 개정]	<b>[기후변화 대응 조례] 13곳</b> 강동, 강서, 관악, 구로, 금천, 노원, 도봉 마포, 서초, 송파, 양천, 영등포, 중랑
서울특별시 기후변화기금의 설치 및 운용에 관한 조례 [시행 2014, 2021. 9. 30 개정]	<b>[기후변화 기금 조례] 2곳</b> 구로, 도봉
서울특별시 기후변화기금의 설치 및 운용에 관한 시행규칙 [시행 2015. 5. 28 일부개정]	

주 : 기후변화 조례는 「탄소중립법」 이전의 「저탄소 녹색성장 기본법」 내용이며, 정의로운 전환이 포함되지 않은 법률 시기 기반 조례들임. 또한 현재 지자체 기후변화 조례에 노동정책 담당 부서장이 포함되어 있지 않음.

- 한편 **정의로운 전환 기금 이외**에 지역에서는 정의로운 전환 지원을 위한 노사 공동근로복지기금을 추진하고, 2022년 정부는 국가 재정 운용계획의 탄소중립 예산(8조 3천억원) 중 기후대응 기금 2조5천억원을 책정한 수준이다.<sup>13)</sup> 물론 정부가 해당 기금에 일정하게 매칭(세계잉여금/불용 등) 방법도 고려할 수 있다.
- 노동조합도 정의로운 전환의 한 주체로서 사회연대 전략 차원에서는 정부 기금 이외에 다양한 방법을 검토할 수 있다.<sup>14)</sup> 기금은 단순 재정 문제가 아니라,

정상회의, 6월 G7 정상회의, 12월 제26차 유엔기후변화협약 당사국총회(COP26)에서 계속되며, 한국도 2030년 탄소감축목표의 연내 상향 약속을 지키기 위한 노력을 기울여야 한다.

- 12) 「탄소중립기본법」 시행령 제43조(지방 기후위기 적응대책의 수립·시행), 제45조(지역 기후위기 대응사업의 시행)에 지자체 책무들이 구체적으로 제시되어 있다는 점을 고려하면 노동문제에도 이와 연동된 지역 차원의 제도 변화도 동시에 필요함.
- 13) 유럽연합(EU)은 2027년까지 약 140조원 규모의 '정의로운 전환 기금'을 통해 전환에 따른 노동자와 지역사회에 대한 투자를 추진을 밝힌바 있다. 반면 한국은 2022년 정의로운 전환 기금 관련 정부 예산은 160억원 정도(고용보험기금 : 노동전환 지원금 53억원, 기후기금: 산업전환 고용안정 협약 지원금 50억원/노동전환 분석센터 11억원/노동전환 지원센터 46억원)며, 기후기금 관련 예산은 107억원 지원분석 센터 예산 57억원을 제외하면 50억원에 불과하다. 그 밖에 기존 사업을 활용한 정책 사업과 예산은 유급휴가훈련 360억원(1만명), 산업구조변화대응 등 특화훈련 951억원(2.5만명), 노동전환 특화 공동훈련센터 200억원(20개소) 등이 있다.

노사관계 교섭 증위와 연동하여 △산업업종 차원, △지역 차원, △기업 차원의 정의로운 전환 기금을 모색할 수 있다.

## 2) 산업 차원의 논의 대응과 과제

- EU 노동조합은 작업장의 조합원들에게 배출량 감축이 왜 필요하며 어떻게 가능한지에 대한 인식을 제고함으로써 변화에 직접 기여할 수 있다. 이는 이미 현실이 되고 있다. 예를 들어 독일에서는 노동조합들이 직업훈련 계획을 발표했다. 핀란드의 노동조합들은 국가의 기후 및 에너지 전략에 대한 종합적 입장을 정리했다. 스웨덴 노동조합들은 기업의 재숙련 교육 제공 등 노사의 적극적 참여를 통해 긍정적 결과가 다수 나타날 수 있다고 전망한다.

[그림] EU 주요 회원국 온실가스배출량과 노사관계 현황

	덴마크	핀란드	독일	아이슬란드	노르웨이	스웨덴	EU-28/OECD
인구(2019년, EU-28 및 노르웨이+아이슬란드)	5,800,000	5,500,000	83,000,000	360,000	5,300,000	10,200,000	519,160,000
1인당 실질 GDP(2019년)	49,190유로	37,170유로	35,980유로	38,840유로	69,890유로	43,840유로	28,630유로
1인당 온실가스 배출량(CO <sub>2</sub> e, LULUCF 제외, 2017년)	8.6 t	10.1 t	11 t	14.1 t	10 t	5.3 t	8.5 t
온실가스 배출량(CO <sub>2</sub> e, LULUCF 제외, 2017년)	49 mt	55 t	907 mt	5 mt	53 mt	53 mt	4,323 mt
1990년 대비 변화(LULUCF 제외, 2017년)	-30%	-22%	-28%	32%	3%	-26%	-23%
온실가스 순배출량(CO <sub>2</sub> e, LULUCF 감축 반영, 2017년)	3 mt	-20 mt	-15 mt	9 mt	-25 mt	-44 mt	-258 mt
최종에너지 소비 중 재생에너지 총비중(2018년)	36%	41%	16%	72%	73%	55%	18%
노동인구(20-64세 경제활동인구, 2019년)	2,766,000	2,567,000	41,231,000	186,000	2,596,000	5,094,000	238,515,000
단체교섭 적용률(2016년)	82%	89%	56%	92%	73%	90%	32%
노동조합 조직률(2018년)	67%	60%	17%	92%	49%	66%	해당없음

\* 자료 : FES(2021: 원자료 :Eurostat 2019a, Eurostat 2019b, UNFCCC 2017, Eurostat 2018, Eurostat 2019c, OECD 2016, OECD 2018b).

- 한편 ITUC는 현재 기후위기와 일자리와 관련하여 기후친화적 일자리, 돌봄경제 일자리, 지속 가능한 농업부문 일자리 등을 제시하고 있다(ITUC, 2021). 특히 주요 국가들에서 현재 시행중인 일자리 창출계획과 관련하여 주요 요소와 우려를

14) 현재 '대·중소기업상생협력기금'(2011년 도입, 2019년 기준 1조원 초과/ 출연 기업 196개) 등을 벤치 마킹하여, 사내복지기금의 일부를 연대기금으로 출연하는 방식을 검토할 수 있다. 법률(제20조의5)에 따라 대중소기업 간의 지속가능한 발전, 상생협력 촉진 및 동반성장을 통한 국민경제의 지속 성장 기반 마련 위해 설치하는 기금이다.

지적하고 있다.

- **주요 일자리 창출 요소**는 △국내 산업과 공공투자 자원을 위한 산업정책 강화 (인프라 개발 및 돌봄), △공공부문 일자리와 공공사업 프로그램 등 직접적 일자리 창출, △규제, 인센티브, 조달 관행을 통한 양질의 노동촉진, △인센티브와 이행조치를 통한 비공식 경제의 공식화, △노동자가 새로운 일자리에 적응하도록 지원하기 위한 훈련 및 스킬 향상 투자, △일자리계획 수립에 노동조합의 전적인 참여를 꾀고 있다.
- 반면에 **일자리 창출계획에 반대하는 사항**은 △외국인 직접투자 유치 수단으로 저임금과 저하된 노동기준 이용, △고용보호법률 상의 규제완화와 노동자 권리 약화, △노동비용, 특히 임금 및 사회보장 부담금과 관련된 노동비용 삭감, △단체협약 불이행과 협상의 분권화 등 단체교섭 약화, △일자리 유지·창출이 필요 없는 기업에 대한 무조건 적인 감세 및 보조금 지급 등이다.

[표18] 기후위기 대응 노조 전략 유형(2021)<sup>15)</sup>

	반대(opposition)	울타리치기기(hedging)	지지(support)
내용	탄소배출 감축 정책 채택의 필요성 거부	기후변화 완화 필요성 부정하지 않으나 규제 최소화 추구	기후변화 완화 정책 지지 및 생태적 전환을 위한 적극적인 접근법 채택
해외 사례	폴란드 석탄광부노조. 자국의 석탄화력발전소에 대한 강한 의존. 높은 조직률로 노동운동에 매우 큰 영향력. 국제노총(ITUC)과의 갈등	철강 등 제조업 부문 유럽 노조 주된 선택 전략. 영국 UNITE, 독일 IG-Metall, IG-BCH, 캐나다 USW, 프랑스 Cfdt; 등 고용문제 관한 관심을 최우선 과제로 제기하면서 점진적 접근 주장.(IndustriAll 내 입장)	에너지 부문의 European social dialogue 참여 주체들의 2017년 합의('Just Energy Transition') 기업과 고용, 삶의 조건에 대한 부정적 영향 완화 및 효과적 탈탄소화 위한 계획, 정책, 투자 등의 조합. 독일 ver.di, 영국 UNISON, 캐나다 UNIFOR 등 유사 경향
국내 사례	양대노총 내 제조업 및 비제조업 (공공, 민간) 일부 산별연맹 노조	양대노총 내 다수의 제조 및 비제조업 (공공, 민간) 산별연맹 내 의견 그룹	민주노총 금속, 공공 등 산별연맹 노조 및 의견그룹

자료 : 이정희(2021)의 내용에 국내의 노동조합 현황 필자 추가 수정(원자료: A. Thomas, N. Dörflinger, *Trade union strategies on climate change mitigation: Between opposition, hedging and support*, European Journal of Industrial Relations Volume: 26 issue: 4, 2021).

○ 국내 산업전환과 노동전환 관련 정의로운 전환 논의는 국가 차원이 아닌, 개별 산업·업종 차원에서는 금속산업과 발전산업이 직접적인 기후위기와 산업전환 과정에서 노동전환 문제가 쟁점이 되기 때문이다. 현재 금속산업과 발전산업 노동

15) 2021년 영국 공공부문 산별노조인 유니슨(UNISON)은 '그린 유니슨'(Green UNISON)을 표방하며, 정부의 기후변화에 대한 진단·대응에 적극적 협조·참여할 계획을 밝힌바 있다. 유니슨은 2021년 온라인으로 개최된 특별중앙대표자회의(national delegate conference)에서 영국의 2050년 넷제로 목표에 대한 노동조합 준비에 대해 논의했고, 특히 정부가 2024년까지 화력발전소를 신재생에너지로 대체하고 2030년까지 디젤자동차를 전면 금지하는 등 변화의 속도를 증대하는 경향에 대해 노동조합이 어떻게 이러한 논의에 적극 참여하여 그린 일자리 증가 및 이 부문 조직화 등의 성과를 낼 수 있을지 고민하고 있다. 자세한 내용은 유니슨 홈페이지를 통해 확인할 수 있다 (<https://www.unison.org.uk>)

조합은 중앙정부 및 산업차원의 다양한 논의와 정책 개선방향을 제시하고 있다.

- 한국노총은 정부의 세제 개혁 제안문(한국노총, 2021)과 전환 방안에 대한 논평(한국노총, 2021)에서 문제점을 지적하고 있다.<sup>16)</sup> 민주노총 금속노조는 산업전환 합의안(2021)을 발표하고 산업협약, 노사정 공동선언, 지자체 협약 요구안(2021) 등을 발표한바 있다.

**민주노총 금속노조 <산업전환 합의안>(2021)**

- ① 전국민주노동조합총연맹 전국금속노동조합(이하 조합)과 회사는 디지털화·자동화·전동화 및 기후위기에 따른 산업전환 시기 회사의 지속 가능한 미래 발전과 고용안정, 양질의 일자리 확보를 위해 투명한 경영전략을 기반으로 책임성 있는 산업전환 대응 계획을 함께 수립하고 실행한다.
- ② 제1항과 관련한 의제와 방향은 다음과 같다.
  1. 고용안정 및 양질의 일자리 확보
  2. 신기술 도입 관련 직무 교육·훈련
  3. 노동안전 및 인권보호
  4. 기후위기 대응
  5. 공정거래
- ③ 조합과 회사는 구체적인 산업전환 계획을 함께 수립하고 실행할 기구를 2022년 상반기부터 운영하고 세부방안은 사업장별로 정한다.
- ④ 조합과 (사)금속산업사용자협의회 및 회사는 산업전환에 효과적으로 대응하기 위해 사업장 노사를 넘어 정부가 함께하는 산업·업종·지역별 협의체 구성에 적극 나서며, 산업전환에 따른 위기로부터 기업과 노동자를 지원·보호할 대책 마련을 정부에 요구한다.

자료 : 금속노조 내부자료(2021)·오기형(2021)

- 한편 한국노총 금속노련과 공공연맹에서도 산업전환 대응방향을 노사정 및 산업차원에서 제기한바 있고, 발전산업의 경우 최근 <에너지전환위원회 발족>(2022.1)을 하면서 노사정 논의가 진행되고 있는 분야로 볼 수 있다. 이러한 움직임은 구조적 개혁 문제로 인식하고 독일이 탈석탄위원회 사례를 참고하고 있는 상황이다. 주요 지역에서도 조례와 노동정책 기본계획 제정 및 개정 과정 속에서 정의로운 전환 관련 정책과 사업 등이 포함해야 하고, 충남처럼 지역차원의 노정협약을 모색해 볼 수 있다.

<sup>16)</sup> 국내 정의로운 전환 관련 노동조합의 다양한 논의는 한재각·정보영(2021), 「한국 정의로운 전환(공정한 전환)의 ‘담론’ 지형 분석」, 제1차 정의로운 전환 네트워크 포럼, 정의로운 연구단·에너지기후정책연구소 자료(2021.8.19)를 참조할 것.

## 충청남도 정의로운 전환 관련 노정 협약서 - 민주노총 (2021.11.25.)

<p style="text-align: center;">- 정의로운 산업전환을 위한 - <b>충청남도 노-정 협약서</b></p> <p>충청남도와 민주노총세종충남지역본부(이하 '충청남도 노정' 이하 함)는 기술 발전과 기후 위기에 따른 산업전환으로 인한 노동시장의 변화에서 노동의 주체가 배제나 차별 받지 않도록 정의로운 산업전환 정책 수립에 포함하고 민주노총 세종충남지역본부의 참여를 보장하는 거버넌스 체계 구축과 노동권이 보장되는 양질의 일자리를 창출하는 방향이 되도록 함께 힘을 모아야 한다는 데 인식을 같이하며 일하는 사람들이 참여하는 정의로운 산업전환 추진을 위해 다음과 같이 합의한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 충청남도 노정은 기후위기 문제의 심각성을 함께 인식하고, 산업전환의 과정에서 탄소중립으로 나아갈 수 있도록 함께 힘을 모은다.</li> <li>2. 충청남도 노정은 기술발전과 기후위기에 따른 산업전환 정책과 사업지원 및 투자가 고용불안을 야기하거나 저임금의 불안정한 일자리를 확대하는 방향이 되지 않도록 노력하며, 충청남도는 이 같은 방향과 연계한 행정적·재정적 지원 체계를 수립한다.</li> <li>3. 충청남도 노정은 산업전환에 따른 신기술 적용이 노동자의 안전을 위협하거나 인권을 침해하지 않고, 노동자가 기술과 조화를 이루면서 자유롭고 안전하게 일할 수 있는 산업환경 구축에 노력한다.</li> <li>4. 충청남도는 산업전환 정책을 수립하기 위한 '산업전환과 기후위기 대응에 따른 충남지역 산업·고용실태조사 및 전망'에 대한 연구사업을 진행하며, 연구사업에 노동자들의 실제 의견이 반영될 수 있도록 관련 산업의 민주노총세종충남지역본부 참여를 보장한다.</li> <li>5. 충청남도는 산업전환 과정에서 근로 공공재정을 지원하는 기업의 정규직 및 비정규직 노동자를 포함한 고용유지를 위해 노력하며, 고용유지를 위한 노동시간 단축 시 이에 대한 지원을 확대하도록 노력한다.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>6. 충청남도는 산업전환 과정에서 위기에 처한 노동자를 보호하기 위한 직간접 지원 사업을 적극 시행하며, 충청남도 노정은 산업전환에 따른 직무변화에 노동자가 적응할 수 있는 교육·훈련 시스템 구축에 협력함으로써 고용안정을 강화하고 노동권이 지켜질 수 있도록 한다.</li> <li>7. 충청남도는 정의로운 전환이 건강한 생태계를 기반으로 한 지속가능한 경제로의 전환과정에서 사회양극화 해소 및 양질의 일자리 창출을 통해 노동자 및 지역 공동체의 이익과 노동 기간의 손실 없는 고용이 유지되도록 하는 것임을 인식하고, 산업전환 과정에서 해당 노동자의 노동권을 보장한다.</li> <li>8. 민주노총 세종충남지역본부는 충청남도의 정의로운 산업전환 정책에 적극 참여하며, 전환과정에서 미조직원노동자의 노동권 보호를 위해 노력한다.</li> <li>9. 충청남도 노정은 정의로운 산업전환을 위한 정책 수립과 전환기 노동자 보호 및 지원방안 마련을 위한 '기정'정의로운 산업전환위원회'를 구성하여 2022년부터 운영한다. 위원회의 기능과 권한, 운영 등에 대한 세부 계획을 노정 실무협의를 통해 2021년 말까지 마련한다.</li> </ol> <p style="text-align: center;">2021. 11. 25.</p> <div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;"> <div style="text-align: center;"> <p>충청남도 도지사 <b>양 승 조</b></p> <p><i>양 승 조</i></p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>한국민주노동조합총연맹 세종충남지역본부장 <b>문 용 민</b></p> <p><i>문 용 민</i></p> </div> </div>
---	---

## 충청남도 정의로운 전환 관련 노정 협약서 - 한국노총 (2022.1.19.)

<p style="text-align: center;"><b>2022년 충청남도와 한국노총 충남세종지역본부와의 정책 협약문</b></p> <p>충청남도와 한국노총 충남세종지역본부(이하 '충청남도 노정' 이하 함)는 노동존중의 민주적 노정관계 형성과 노동기본권 보장을 위한 노동정책 추진 및 각 산업·업종별 노동현안 등 8대 과제 14개 세부사항에 대한 정책 협의의 결과에 따라 다음의 사항을 성실히 이행할 것을 약속한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 충청남도의 미래 발전적인 노정관계 구축을 위해 노-정 정책 간담회를 년 1회 이상 창례화 하고 산업·업종 관련 노-정 간담회 필요시 부서별 협의를 진행하며 충청남도 노정은 이에 적극 임한다.</li> <li>2. 충청남도는 노동자 복지증진을 위한 도내 모범노동자 자녀 장학금 지원 확대와 교양강좌 및 찾아가는 노동상담소 운영 지원 등 노동자 복지회관 운영지원 확대 계획을 수립 후 지원 확대에 따라 단계적으로 추진한다.</li> <li>3. 충청남도는 코로나19 장기화에 따른 법인택시 운수종사자의 처우개선을 위해 법인 택시 운수종사자 처우개선 지원금 지급을 적극 노력하며, 브랜드 택시 운영 지원 확대와 법인택시 운수종사자 노사협력문화 정착을 위한 체육대회 개최 지원 등의 사업비가 반영되도록 노력한다.</li> <li>4. 충청남도 노정은 탄소중립·디지털 경제로의 전환이 전 세계 흐름으로 기술발전과 기후위기로 인한 산업구조 전환에 적극 대처하기 위해 "노동 전환 지원 및 노사공동훈련센터"를 설치·운영하도록 노력하며, 충남의 급속화학 육성 기본계획 실행시 노동계의 참여를 보장하도록 노력한다.</li> <li>5. 충청남도 복지분야의 공공성 강화 및 사회복지서비스 종사자 처우 개선을 위해 노력하며, 다함께 돌봄센터 종사자를 포함한 아동 돌봄 노동자의 처우개선을 위해 적극 노력하고 구체적인 사항은 실무 협의를 통해 추진한다.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>6. 충청남도 노정은 석탄화력발전소의 단계적 폐쇄 조치에 따른 하역노동자 고용불안 및 임금손실 보호대책 마련을 위해 공동으로 노력하며, 하역노동자 보호대책 관련 대화창구는 일자리노동정책과로 하고 관련부서(에너지과, 핵융합관리과)와 긴밀한 협의를 통해 지원방안을 강구한다.</li> <li>7. 충청남도 노정은 노동안전보건 관리체계 강화와 증대개발 관리체계 마련 및 노동안전보건 교육과 현장점검 강화로 안전한 일터 조성 사업의 중요성을 인식하고 산재사망사고 감축과 산업재해 예방으로 노동자 건강이 보호되도록 적극 협력한다.</li> <li>8. 충청남도 노정은 고용·노동관련 사회적 거버넌스 조직인 충청남도 노사민정 협의회 활성화에 공동으로 노력하며, 운영 효율화를 위해 사무국의 수탁기관 변경 및 노사민정협력활성화 사업비 증액이 될 수 있도록 노력한다.</li> <li>9. 한국노총 충남세종지역본부는 충청남도의 노동정책 및 노사민정협력 활성화 사업에 적극 참여하며 노동단체로서 노동자 권리보장을 위한 위원회 등에 적극 참여한다.</li> <li>10. 위 정책 협의 사항의 이행점검을 위해 '도 일자리노동정책과와 한국노총 충남세종지역본부 사무처는 필요시 추가적인 실무회의를 통해 보완하며 2022년 본 회의 의제 중 합의되지 않은 사항은 담당부서와의 부서협의를 통해 의견을 조율한다.</li> </ol> <p style="text-align: center;">2022. 1. 19.</p> <div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;"> <div style="text-align: center;"> <p>충청남도 도지사 <b>양 승 조</b></p> <p><i>양 승 조</i></p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>한국노총 충남세종지역본부 의장 <b>고석희</b></p> <p><i>고석희</i></p> </div> </div>
--	--

### [제안1]

#### 노동자와 지역이 참여하는 다양한 정의로운 전환 보장

□ 정책 방향 : 산업 전환시 고용영향 평가와 당사자 참여 대안 보장

- 전환에 수반될 수 있는 피해 예방 및 일자리와 지역 전환 계획 병행 작성. 현 고용영향 평가제를 발전시켜서, 전환을 뒷받침할 ‘산업 전환 고용영향 평가제’ (환경영향 평가제를 응용하여, 전환 사업에 따른 고용영향 평가와 보완 대책 심의 의무화) 도입.
- 정의로운 전환 특별지구의 요건을 다양화하고, 특별지구 외에도 지역 공동체, 기초 지자체, 산업 클러스터 수준의 전환 프로그램 지원을 가능케 할 필요가 있음. 또한 프로그램 작성에서 직간접 고용 노동자와 영향권 내의 지역 공동체 성원들의 참여를 보장해야 함.

### [제안2]

#### 정의로운 전환 거버넌스 구축

□ 정책 방향 : 기후변화 대응 정책과 이행에서 노동자의 역할과 참여 보장

- 현 경사노위를 개편 또는 보완하는 새로운 조직을 구성하여 기후-정의로운 전환 거버넌스의 기본틀을 구축. 지역 경사노위를 기후위기 거버넌스로 활용하는 대신, 부문 및 지역별 정의로운 산업 전환과 고용 대안 위원회 구성
- 핵심 정의로운 전환 사이트와 이슈 대한 3(4)자 위원회 운영. 석탄화력발전, 내연기관자동차 등 탄소집약 산업과 지역 대안 강구 (독일 탈석탄위원회 사례)

### [제안3]

#### 산업전환 대비 노동자 지원과 좋은 일자리 만들기

□ 정책 방향 : 지속 가능한 일자리

- (핵심 내용) 기후위기와 산업 전환 과정에서 노동자들의 지속 가능한 일자리 (decent work)로의 전환 및 숙련형성을 위한 교육훈련 시스템 마련 필요
- (정책 현황) 하위 법률 개정(고용정책, 직업능력 등)과 연동하여 산업전환과 노동자 지원 법률 등에서 노동자 지원 및 직업능력향상 및 사회적 보호 필요성 강화

## <참고문헌>

- 구준모(2021), 「매력적인 전환의 정치와 국민기후일자리」, 제2차 정의로운 전환 네트워크 포럼, 정의로운 연구단·에너지기후정책연구소.
- 김종진(2021a), 「기후위기의 대안 녹색경제 진단 - 녹색전환, 과정과 결과 모두 정의로워야」, 《이코노미 인사이트》, 제133호(2021년 5월호), 한겨레.
- 김종진(2021b), 「기후위기와 노동의 정의로운 전환 - 지속가능한 규칙과 노동시장 상황」, 《KLSI 이슈페이퍼》, 제158호, 한국노동사회연구소.
- 김종진(2022), 「산업구조 전환에 따른 노동전환 지원과 지방정부 역할」, 『전환의 시대, 산업구조 전환에 따른 노동전환 지원방안 마련 의정토론회』, 충청남도의회·한국노총 충남세종지역본부.
- 기후솔루션(2020), 『석탄에서 재생에너지로 에너지 전환의 고용 영향 분석』, 기후솔루션.
- 김현우(2014), 『정의로운 전환』, 나뭇잎스.
- 김현우(2021), 「정의로운 전환의 조건 분석과 전략 개발」, 제1차 정의로운 전환 네트워크 포럼, 정의로운 전환 연구단·에너지기후정책연구소.
- 남재욱 외(2021), 『탈산소 사회로의 이행과 정의로운 전환을 위해 정책과제』, 한국직업능력연구원.
- 노라 래첼·데이비드 우젤(2019), 『녹색 노동조합은 가능하다 - 기후변화의 시대, 정의로운 전환의 이론과 현장』, 이매진.
- 알랭 리피에즈(1993), 『녹색희망』, 이후.
- 여형범(2021), 「충청남도 정의로운 전환 전략 제안」, 『녹색전환 공론장: 한국사회 정의로운 전환 지도 그리기: 20210501』, 녹색전환 공론장 토론회 자료집.
- 오기형(2021), 「정의로운 산업전환협약 제안」, 제2차 정의로운 전환 네트워크 포럼, 정의로운 연구단·에너지기후정책연구소.
- 오형나·안지연 외(2021), 『그린뉴딜 관련 산업의 공정한 전환방안 마련』, 경희대학교 산학협력단·고용노동부.
- 이안 앵거스(2012) 『기후정의』, 에너지기후정책연구소·이매진.
- 이현석(2021), 「정의로운 전환(노동부문) 정책 수립을 위한 과제」 '정의로운 전환법' 마련을 위한 국회 간담회. 정의당 류효정 의원실·기후·에너지정의특별위원회.
- 이정희(2021), 「기후위기 대응에서의 노조의 전략」, 제2차 정의로운 전환 네트워크 포럼, 정의로운 연구단·에너지기후정책연구소.
- 에너지기후정책연구소(2009), 「기후변화와 고용」, 『기후변화와 노동현장의 대응』, 공공운수연맹 공공노조 통합환경에너지분과.
- 한재각(2021), 『기후정의』, 한티재.
- 한재각·정보영(2021), 「한국 정의로운 전환(공정한 전환)의 '담론' 지형 분석」, 제1차 정의로운 전환 네트워크 포럼, 정의로운 연구단·에너지기후정책연구소 자료(2021.8.19.)
- 조형재(2022), 「미래자동차 대응을 위한 울산시의 정책」, 『전환의 시대, 산업구조 전환에 따른 노동전환 지원방안 마련 의정토론회』, 충청남도의회·한국노총 충

남세종지역본부.

- Barca, Stefania(2017), *Labour and the ecological crisis: the eco-modernist dilemma in western Marxism(s) (1970s-2000s)*, Geoforum Volume 98.
- Climate Transparency(2020), *The Climate Transparency Report 2020*, Climate Transparency.
- Edouard Morena&Dunja Krause&Dimitris Stevis(2020), Introduction: The genealogy and contemporary politics of just transitions, *Just Transitions: Social Justice in the Shift Towards a Low-Carbon World*, Pluto Press.
- FES(2021), *The Road Towards a Carbon-Free Society : A Nordic-German Trade Union Cooperation on Just Transition*, FES.
- LNS(2016), *"Just Transition" - Just What Is It?, An Analysis of Language, Strategies, and Projects*, Labor Network for Sustainability.
- Mijin, Cha et al(2019). *A ROADMAP TO AN EQUITABLE LOW-CARBON FUTURE: FOUR PILLARS FOR A JUST TRANSITION*, OXY Occidental College.
- Mijin, Cha et al(2021), *Workers and Communities in Transition: Report of the Just Transition Listening Project*, OXY Occidental College.
- Heffron. Raphael J. and Darren McCauley(2018), "What is the 'just transition'?", *Geoforum* Vol. 88, pp.74-77.
- ILO(2013), *Resolution concerning sustainable development, decent work and green jobs, The General Conference of the International Labor Organization*, 102<sup>nd</sup> Session, Geneva: International Labor Office.
- ILO(2017), *Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all*, Geneva: International Labor Office.
- ILO(2019), *Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all*, Geneva: International Labor Office.
- ILO(2020a), *The future of work in a changing natural environment*, International Labor Organization.
- ILO(2020b), *Growing green*, Geneva: International Labor Office.
- ITCU(2021), *Just Jobs : A new social contract for recovery and resilience*. ITUC.
- JTRC(2018), "Mapping Just Transition(s) to a Low-Carbon World", UNRISD,
- Kreinin, Halliki (2020) Typologies of "Just Transitions": Towards Social-Ecological Transformation. *Ecological Economic Papers*, 35. WU Vienna University of Economics and Business, Vienna.
- Pinker, Annabel(2020), "Just Transition: a comparative perspective", The James Hutton Institute & SEFARI Gateway.
- Sweeney, Sean and John Treat(2018), "Trade Union and Just Transition", TUED Working Paper #11.
- Pai et al.(2020), "A systematic review of the key elements of a just transition for fossil fuel workers", *Clean Economy Working Paper Series 20-04*, Smart Prosperity Institute.

[별첨자료1] 국내 주요 산업 탄소유발계수 업종과 노동시장 특성

[참조 1] 탄소유발계수 업종과 노동시장 특성1(2018, 단위: 천명, %)

업종	탄소 유발 계수	종사자 수(천명)			인구학적 특성			고용형태		
		계	남성	여성	여성	19 -34세 청년	65세 이상 고령	비정 규직	여성 비정 규직	
<b>전체</b>		<b>17,848</b>	<b>9,978</b>	<b>7,870</b>	<b>42.7</b>	<b>28.6</b>	<b>5.3</b>	<b>33.2</b>	<b>17.5</b>	
<b>1 그룹 18 개</b>	<b>계</b>	<b>0.84</b>	<b>3,142</b>	<b>2,375</b>	<b>767</b>	<b>21</b>	<b>24</b>	<b>2.6</b>	<b>15.5</b>	<b>5.2</b>
	전기 및 가스 공급	3.51	78	67	11	14	23.7	1.5	9.5	3.8
	1차 금속	1.42	146	132	14	9.7	26.1	2.1	8.8	1.6
	항공 운송	1.36	42	23	19	45	44.2	0.9	4	3
	비금속 광물제품	0.94	107	90	17	16.3	23.3	2.9	13.1	2.7
	수도	0.90	18	14	4	23.4	9.6	1	11.7	7.6
	수상 운송	0.73	25	21	4	17.2	26.9	2.6	15.4	0.3
	펄프, 종이 및 종이제품	0.72	75	54	21	27.8	21.4	1.6	18.6	6.6
	화학 물질 및 화학제품	0.71	182	137	45	24.9	33.7	2	11.8	5.9
	육상 운송 및 파이프라인	0.69	453	411	42	9.3	10.9	7.2	23.5	3.1
	협회, 단체, 및 기타 개인	0.60	660	356	304	46.1	26.8	7.7	41.5	27.6
	금속 가공제품	0.58	320	263	57	17.8	24.4	2.1	14.7	2.6
	인쇄 및 기록매체 복제	0.49	53	38	15	28	21.5	1.6	19.5	8.3
	코크스, 연탄 및 석유정제품	0.45	13	12	1	5.6	17.1	1.7	9.3	2.1
	선박 및 기타 운송장비	0.44	170	155	15	8.9	23.5	1	12.5	2.1
	목재 및 나무	0.43	32	26	6	19.8	18.5	5.3	20.1	4.1
	고무 및 플라스틱제품	0.42	253	171	82	32.5	27.1	2.1	17.5	8.8
	자동차 및 트레일러	0.41	499	391	108	21.6	26.8	0.9	11.2	4.4
하수, 폐수 및 분뇨 처리	0.41	16	14	2	11.5	27.5	3.7	16.6	0.2	
<b>계</b>	<b>0.28</b>	<b>10,387</b>	<b>4,957</b>	<b>5,429</b>	<b>36.6</b>	<b>31.4</b>	<b>3.9</b>	<b>30.5</b>	<b>14.9</b>	
<b>2 그룹 22 개</b>	전기장비	0.38	248	182	66	26.5	31.9	1.1	13.7	5.9
	숙박 및 음식점	0.38	1,186	396	790	66.6	41.3	2.7	66.8	47.7
	음료	0.37	22	18	4	17	17.1	3.1	16.6	6.2
	건설업	0.35	756	686	70	9.3	12.8	5.4	63.2	3.6
	기타 기계 및 장비	0.34	442	365	77	17.4	29.2	1.7	11.1	2.4
	가구 및 기타 제품	0.34	120	84	36	29.9	24.7	2.1	26.4	9.2
	전자 기기	0.32	466	318	148	31.8	38.7	0.4	11.2	5.2
	예술, 스포츠 및 여가	0.32	275	146	129	46.9	47.9	3.4	52.7	27.2
	폐기물, 재생 및 환경	0.31	67	57	10	14.9	12.7	6.2	23.1	4
	섬유 및 의복	0.30	254	108	146	57.6	15.1	3.1	35.9	26.4
	식료품	0.29	285	148	137	48.1	26.8	4.2	23.5	14.7
	출판	0.28	326	240	86	26.4	43.1	0.8	13.9	4.6
	의료용 물질 및 의약품	0.26	66	39	27	40.9	45.5	1.4	11.4	5.7
	교육	0.25	1,508	506	1,002	66.4	30.5	2.5	34.5	24.7
보건 및 사회복지	0.24	1,875	332	1,543	82.3	31.4	11.1	32.9	27.7	
도매 및 소매업	0.23	2,010	1,006	1,004	49.9	36.1	2.7	33.8	20.9	
농림수산	0.21	99	48	51	51.4	14	28.6	75.9	44.6	
영상 제작 및 배급	0.21	52	28	24	46.2	61	0.6	40.9	20.4	

업종	탄소 유발 계수	종사자 수(천명)			인구학적 특성			고용형태	
		계	남성	여성	여성	19-34세 청년	65세 이상 고령	비정 규직	여성 비정 규직
담배	0.20	3	3		8.5	34.2	0	21.8	7.8
산업용 기계 및 장비 수리	0.20	41	36	5	12.4	34	2.8	18.5	1.2
창고 및 운송보조	0.20	235	177	58	24.7	28.4	2.9	23.2	7.3
방송	0.20	51	35	16	30.7	35.3	0.9	20.9	12.4
<b>계</b>	<b>0.115</b>	<b>4,319</b>	<b>2,645</b>	<b>1,674</b>	<b>33.9</b>	<b>27.6</b>	<b>5.9</b>	<b>25</b>	<b>11.6</b>
가죽, 가방 및 신발	0.19	36	19	17	46.5	19.7	2.7	33.2	17.3
정밀 기기	0.18	113	79	34	30.3	37.9	0.9	13	5
우편 및 통신	0.17	129	94	35	27	27.6	0.1	12.5	6.4
정보서비스	0.15	42	26	16	38	54	0.6	19.5	10.6
금융 및 보험	0.10	595	288	307	51.6	26.7	1.2	31	21.8
공공 행정	0.10	992	611	381	38.4	19.7	12.5	25.8	15.3
컴퓨터 프로그래밍 및 시스템	0.09	113	90	23	20.1	39.1	0.2	12	2.5
부동산	0.09	345	218	127	36.8	11.4	18.8	48.2	20.7
전문 기술 서비스	0.09	939	616	323	34.4	38.3	1.6	12.1	5.3
사업 서비스	0.09	1,003	593	410	40.9	19.3	16.7	53.9	22.5
광업	0.02	12	11	1	9.6	10.2	9.7	14.7	0.6

주 : 탄소유발계수는 오행나 외(2021:p47-48), 노동시장은 탄소유발계수 시기인 2018년과 시기 동일 매칭 재인용  
자료 : 지역별고용조사 2018년 A형 상반기 원자료 필자 분석 (이하 <표> 출처 동일)

[참조 2] 탄소유발계수 업종과 노동시장 특성2(2018, 단위: 만원, %)

업종	탄소 유발 계수	노동시간 분포						임금수준		
		15 시간 미만	15- 35시 간	36- 40시 간	41- 48시 간	48- 52시 간	52시 간 초과	월 평균 임금	최저 임금 이하	저임 금 이하
<b>전체</b>		<b>3.1</b>	<b>11</b>	<b>47.1</b>	<b>19.9</b>	<b>7.7</b>	<b>11.2</b>	<b>266</b>	<b>22.8</b>	<b>11.6</b>
<b>계</b>	<b>0.84</b>	<b>0.5</b>	<b>7.6</b>	<b>51.3</b>	<b>22.1</b>	<b>9.1</b>	<b>11.9</b>	<b>330</b>	<b>8.9</b>	<b>7.9</b>
전기 및 가스 공급	3.51	0	3.7	69.2	18.8	3.1	5.1	405	3.9	4.5
1차 금속	1.42	0	1.6	54.9	23.1	9.3	11.1	371	2.5	5
항공 운송	1.36	0	13	59.6	17.1	4.1	6.2	447	1.5	0.7
비금속 광물제품	0.94	0	3.2	46.2	28.5	8.9	13.1	300	6.5	7.4
수도	0.90	0.9	5.7	64.2	24.8	1.5	3	365	6.6	8.3
수상 운송	0.73	0	3.2	49.1	20.2	12.6	15	401	1.3	6.8
펄프, 종이 및 종이제품	0.72	0.6	4.7	51.8	20.1	10.4	12.3	266	12.4	12
화학 물질 및 화학제품	0.71	0.6	4.1	57.4	23.3	7.3	7.2	347	7.1	6.8
육상 운송 및 파이프라인	0.69	0.7	6.6	29.4	20.9	11.2	31.1	259	18.4	10.1
협회, 단체, 및 기타 개인	0.60	4.9	16.3	34.2	20.5	8.5	15.7	197	39.3	12.8
금속 가공제품	0.58	0.3	2.7	45.2	24.6	11.1	16.1	282	7.9	9.7
인쇄 및 기록매체 복제	0.49	0.6	4.1	44.9	24.1	13.1	13.3	247	16.4	9.8
코크스, 연탄 및 석유정제품	0.45	0	5.2	68.3	12.2	10.2	4.1	590	2.1	2.9
선박 및 기타 운송장비	0.44	0	2.1	46.7	27.1	11.1	13	343	3.2	5
목재 및 나무	0.43	0	3.2	43.7	28.4	12	12.7	267	7.8	7.8
고무 및 플라스틱제품	0.42	0.6	4	46.4	21.9	11.2	16	270	12.8	12.8
자동차 및 트레일러	0.41	0.2	2.1	48.6	24.3	11.2	13.6	333	7.1	8.6
하수, 폐수 및 분뇨 처리	0.41	0	2.2	64.9	19	7.5	6.4	266	4.7	11.9
<b>계</b>	<b>0.28</b>	<b>1.9</b>	<b>9.9</b>	<b>47.4</b>	<b>21.5</b>	<b>8.2</b>	<b>10.8</b>	<b>272</b>	<b>17.5</b>	<b>10.9</b>
전기장비	0.38	0.3	3.3	52.1	22.5	10.8	11.1	300	10.5	10.8
숙박 및 음식점	0.38	7.4	25.2	21.2	14.8	7.9	23.5	155	52.3	14.9
음료	0.37	0.2	3.4	49	24.6	11.9	10.9	333	10.1	13

	탄소 유발 계수	노동시간 분포							임금수준		
		15 시간 미만	15- 35시 간	36- 40시 간	41- 48시 간	48- 52시 간	52시 간 초과	월 평균 임금	최저 임금 이하	저임 금 이하	
22 개	건설업	0.35	0.7	15.5	38.6	23.9	9.3	12	271	18.4	8.9
	기타 기계 및 장비	0.34	0.2	2.5	49.2	22.9	11	14.3	307	5.4	7.9
	가구 및 기타 제품	0.34	0.8	6.4	47.2	24.3	9.2	12.1	237	18	14.1
	전자 기기	0.32	0.4	2.1	51.4	25.5	10.4	10.2	354	6.9	7
	예술, 스포츠 및 여가	0.32	6	21.6	41	16.9	6	8.5	204	37.7	13.3
	폐기물, 재생 및 환경	0.31	0.2	7.4	41.3	29.8	8.1	13.3	268	10	8.4
	섬유 및 의복	0.30	0.7	6.7	38.1	23.6	12.3	18.6	219	28.4	18
	식품	0.29	0.5	6.1	49.6	24.8	8.5	10.4	230	23.1	16.4
	출판	0.28	0.1	3.1	63.3	17.7	10.2	5.6	357	4.8	4.4
	의료용 물질 및 의약품	0.26	0	1.1	65.4	19	7.5	7	330	6.3	9.7
	교육	0.25	6	17.9	58.7	10.7	3.9	2.7	283	22.7	8.4
	보건 및 사회복지	0.24	8.4	15.1	46.6	20.8	4.7	4.4	210	33.9	18.7
	도매 및 소매업	0.23	2.4	12.8	42.7	20.5	8.3	13.3	232	28.2	14.3
	농림수산	0.21	3.3	31	30.5	16.2	8.2	10.7	152	63.7	8
	영상 제작 및 배급	0.21	3	24.2	39.7	17.1	6.9	9	255	29.5	7.1
	담배	0.20	0	0	61.5	26.5	0.7	11.2	352	0	9.2
	산업용 기계 및 장비 수리	0.20	0.6	4.9	52.4	26.4	7	8.6	283	7.5	7.4
	창고 및 운송보조	0.20	0.5	4.3	52.8	22.4	7.9	12.1	280	10.7	11.4
방송	0.20	1.4	3.7	52.4	22.2	11.7	8.5	377	4.9	9.7	
<b>계</b>	<b>0.11</b>	<b>1.4</b>	<b>5.8</b>	<b>56.2</b>	<b>19.4</b>	<b>7</b>	<b>9.9</b>	<b>305</b>	<b>14.3</b>	<b>9.8</b>	
3 그룹	가죽, 가방 및 신발	0.19	0	6.9	45.1	21.7	7.6	18.6	213	27	16.7
	정밀 기기	0.18	0.4	2.8	55.1	21.6	10.3	9.7	299	9.8	11
	우편 및 통신	0.17	0.2	4.1	59.4	20	7.4	8.8	345	6.4	6.3
11 개	정보서비스	0.15	1.2	3.4	67.4	15.8	8.3	3.9	318	9.2	7.5
	금융 및 보험	0.10	0.4	5.8	61.6	17.9	9	5.2	385	8	5.3
	공공 행정	0.10	9.8	7.5	57.2	14.6	5.2	5.7	293	22.1	5.8
	컴퓨터 프로그래밍 및 시스템	0.09	0.6	1.5	63.8	22.2	7.1	4.8	392	3.4	6.3
	부동산	0.09	1.3	11.4	46.7	19.8	4.6	16.2	229	29.5	14.1
18 개	전문 기술 서비스	0.09	0.7	4.2	61.4	19.3	8	6.4	371	6.5	7.5
	사업 서비스	0.09	1.4	12.8	46.4	20.4	5.9	13.2	201	31.8	20.4
	광업	0.02	0	3.6	54.8	20.4	3.9	17.4	318	4	7.5

[참조 3] 탄소유발계수 업종과 노동시장 특성3(2018, 단위: 천명, %)

구분	탄소 유발 계수	고용보험 적용				교육훈련 경험					
		빈도		비율(%)		빈도		비율(%)			
		가입	미가입	가입	미가입	있음	없음	있음	없음		
<b>전체</b>		<b>13,883</b>	<b>4,059</b>	<b>77.4</b>	<b>22.6</b>	<b>1,715</b>	<b>18,084</b>	<b>8.7</b>	<b>91.3</b>		
<b>계</b>	<b>0.84</b>	<b>3,242</b>	<b>479</b>	<b>90.4</b>	<b>9.52</b>	<b>366</b>	<b>3,734</b>	<b>12.8</b>	<b>88.1</b>		
1 그룹	전기 및 가스 공급	3.51	104	3	96.8	3.2	22	92	19.1	80.9	
	1차 금속	1.42	177	11	94.4	5.6	24	164	12.5	87.5	
	항공 운송	1.36	20	0	100	0	0	20	0	100	
	비금속 광물제품	0.94	55	12	82.7	17.3	11	56	17	83	
	수도	0.90	6	0	100	0	5	7	40.2	59.8	
	수상 운송	0.73	29		98.5	1.5	0	29	0	100	
	18 개	펄프, 종이 및 종이제품	0.72	73	5	93.2	6.8	23	56	29.3	70.7
		화학 물질 및 화학제품	0.71	167	3	98.4	1.6	19	151	11.2	88.8
		육상 운송 및 파이프라인	0.69	934	445	67.7	32.3	87	1,310	6.2	93.8
		협회, 단체, 및 기타 개인	0.60	425	257	62.3	37.7	52	645	7.4	92.6
금속 가공제품		0.58	276	35	88.8	11.2	17	294	5.5	94.5	
인쇄 및 기록매체 복제		0.49	20	9	69.6	30.4	0	29	0	100	

구분	탄소 유발 계수	고용보험 적용				교육훈련 경험				
		빈도		비율(%)		빈도		비율(%)		
		가입	미가입	가입	미가입	있음	없음	있음	없음	
	코르크, 연탄 및 석유정제품	0.45	6	0	100	0	3	4	42.5	57.5
	선박 및 기타 운송장비	0.44	175	7	96.2	3.8	12	170	6.4	93.6
	목재 및 나무	0.43	15	3	85.6	14.4	0	17	0	100
	고무 및 플라스틱제품	0.42	218	6	97.3	2.7	18	205	8.2	91.8
	자동차 및 트레일러	0.41	532	16	97.1	2.9	73	475	13.3	86.7
	하수, 폐수 및 분뇨 처리	0.41	10	0	100	0	0	10	0	100
	<b>계</b>	<b>0.28</b>	<b>7836</b>	<b>1635</b>	<b>81.7</b>	<b>18.2</b>	<b>834</b>	<b>10,364</b>	<b>5.7</b>	<b>94.2</b>
2 그룹 22 개	전기장비	0.38	166	4	97.4	2.6	9	161	5.2	94.8
	숙박 및 음식점	0.38	566	640	46.9	53.1	45	1,160	3.7	96.3
	음료	0.37	30	0	100	0	0	30	0	100
	건설업	0.35	479	409	54	46	60	832	6.7	93.3
	기타 기계 및 장비	0.34	397	13	96.8	3.2	14	396	3.4	96.6
	가구 및 기타 제품	0.34	112	12	90.1	9.9	5	119	3.7	96.3
	전자 기기	0.32	512	7	98.7	1.3	84	435	16.2	83.8
	예술, 스포츠 및 여가	0.32	149	94	61.3	38.7	19	267	6.7	93.3
	폐기물, 재생 및 환경	0.31	63	0	100	0	0	63	0	100
	섬유 및 의복	0.30	203	80	71.8	28.2	14	269	4.9	95.1
	식품	0.29	244	26	90.2	9.8	36	235	13.2	86.8
	출판	0.28	373	13	96.7	3.3	16	370	4.2	95.8
	의료용 물질 및 의약품	0.26	62	0	100	0	17	46	26.9	73.1
	교육	0.25	656	337	66.1	33.9	217	1,479	12.8	87.2
	보건 및 사회복지	0.24	1,823	241	88.3	11.7	222	1,922	10.4	89.6
	도매 및 소매업	0.23	1,587	495	76.2	23.8	68	2,019	3.3	96.7
	농림수산	0.21	49	89	35.7	64.3	5	133	3.5	96.5
	영상 제작 및 배급	0.21	42	22	65.8	34.2	0	64	0	100
	담배	0.20	8	0	100	0	0	8	0	100
	산업용 기계 및 장비 수리	0.20	16	5	75.5	24.5	0	22	0	100
	창고 및 운송보조	0.20	273	39	87.6	12.4	3	308	1.1	98.9
	방송	0.20	26	0	100	0	0	26	0	100
	<b>계</b>	<b>0.11</b>	<b>2,804</b>	<b>722</b>	<b>85.1</b>	<b>14.8</b>	<b>517</b>	<b>3,988</b>	<b>9.9</b>	<b>90.1</b>
3 그룹 11 개	가죽, 가방 및 신발	0.19	16	4	81.2	18.8	4	16	20.6	79.4
	정밀 기기	0.18	138	0	100	0	7	132	4.8	95.2
	우편 및 통신	0.17	144	15	90.5	9.5	15	183	7.5	92.5
	정보서비스	0.15	30	1	97.2	2.8	4	26	13.8	86.2
	금융 및 보험	0.10	439	134	76.6	23.4	97	487	16.6	83.4
	공공 행정	0.10	198	144	57.9	42.1	233	1,025	18.5	81.5
	컴퓨터 프로그래밍 및 시스템	0.09	145	3	98.1	1.9	12	135	8.3	91.7
	부동산	0.09	388	157	71.2	28.8	31	514	5.7	94.3
	전문 기술 서비스	0.09	806	74	91.6	8.4	75	818	8.4	91.6
	사업 서비스	0.09	489	190	72	28	39	641	5.7	94.3
	광업	0.02	11	0	100	0	0	11	0	100

주 : 노동패널조사 산업 중분류는 표본 과소표집 경향이 있어 실제 차이가 있음  
 자료: 한국노동패널조사 22차 원자료 필자 재분석

## [별첨자료2] 해외 산업 구조조정 과정 전환 대응 사례 - 자동차, 석탄

### [캐나다 사례]

#### 캐나다 온타리오주 오샤와(Oshawa) 지역 GM자동차 부품업체 사례

- 2000년대 후반부터 2020년까지 GM 공장(1개의 트럭 생산 시설과 2개의 승용차 생산시설) 구조조정과 논의 다양한 대응 방식 진행 된 곳. 2009년 GM은 캐나다 정부에게 110억 달러의 구제금융을 받음(설립 이후부터 GM은 중앙/지방정부에게 각종 보조금 혜택).
- GM은 2014년 하반기 'GM 2025 플랫폼 계획'을 발표하면서 26개의 글로벌 생산 플랫폼을 4개로 단순화해 수십억 달러를 절감하겠다고 발표. 이후 유럽사업 철수, 호주와 인도네시아 공장 철수, 태국과 러시아 생산 중단 및 축소, 계열사 매각, 인도 내수 시장 철수 등 적자 사업장에 대해서는 발 빠르게 철수.
- 2018년 11월, 다시 GM은 2019년 말까지 모든 조립 공정 중단을 발표하고 2020년 말까지 300명으로 노동자를 축소할 계획을 세움. 이에 연간 40억 달러의 손실과 15천개 이상의 직/간접 일자리가 사라짐. 2020년 말, GM은 10억 캐나다 달러를 투자해 2022년부터 픽업트럭/전기차를 생산하겠다고 발표.
- 그런데 2022년까지 추가 고용(1,400~1,700명)의 노동자 중 90%가 신규 고용 노동자로 2급(second tier) 대우를 받고(1급은 시간당 37.03 캐나다 달러인데 2급은 시간당 23.67 캐나다 달러), 그리고 이중 15%는 불안정한 3급의 지위를 받게 되었다고 노조(유니포) 지적함.<sup>17)</sup>
- 캐나다 자동차 산업 구조조정 과정 논의 위해 노동조합 및 시민사회가 제안한 '오샤와 녹색일자리' 보고서(Rhythm Communications의 Russ Christianson 사전타당성조사) 발간하고 논의되고 있음.<sup>18)</sup> 2021년 말 GM이 다시 돌아와 오샤와 공장에 10억 캐나다 달러를 투자해 픽업트럭 생산(전기차)에 나서겠다고 발표했다. 다른 한편 코로나19 상황으로 오샤와 공장이 마스크 생산으로 신속히 전환하며 생산성을 보여준 것이 GM을 다시 유치하는데 변수였음.<sup>19)</sup>

17) Tony Leah and Rebecca Keetch(2020), 'General Motors Returns to Oshawa—But Offers Only Second-Tier Jobs in a 'Pop-Up' Plant' (<https://labornotes.org/2020/11/general-motors-returns-oshawa-offers-only-second-tier-jobs-pop-plant?fbclid=IwAR3OEWw0gNK8UphSFsJoeQuXnjiaTJEyQqxulpb88JUMOS0DdcP1Fn3Ekrq>)

18) Russ Christianson(2019), 'Triple Bottom Line Preliminary Feasibility Study of the GM Oshawa Facility: Possibilities for Sustainable Community Wealth'

**캐나다 GM 자동차 ‘오샤와 녹색일자리’ 보고서 <Rhythm Communications>**

<p><b>▲ 조립공장을 폐쇄하는 것에 대한 대안이 있나?</b>                  캐나다 정부는 오샤와 공장을 폐쇄하는 대신에 시설을 인수하고 배터리 전기 자동차(BEV)를 제조하기 위한 공장재정비 자금을 조달하도록 이끌 수 있음. 경제, 사회, 환경에 대한 편익을 고려한 세 박자 전환점(triple bottom line) 사전타당성분석에는 강력한 경제적 동기가 있음.</p> <p><b>▲ 세 박자 전환점 효과는 무엇인가?</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 향후 우리의 요구를 충족시키는 동시에 온실가스(GHG) 배출을 줄일 수 있도록 캐나다의 제조 능력과 기술을 유지하고 성장시킴.</li> <li>2. 4년차까지 손익분기점에 도달하고 5년차부터는 상당한 이익을 남김.</li> <li>3. 13,000개 이상의 일자리 창출: 제조 관련 2,880개(부품 공급업체 일자리 600개 포함) 및 10,000개 이상의 파생 일자리.</li> <li>4. 5년 이내 CO2 배출량 400,000 톤 감축.</li> <li>5. 이 세 박자 전환점을 활용해 다른 프로젝트에도 공공 소유 모델을 적용함.</li> </ol> <p><b>▲ 이것을 실현하기 위해서는 무엇이 필요한가?</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. BEV 생산을 위해 오샤와 조립공장을 인수하고 재설계해서 잠재적으로 다른 제품을 제조하기 위한 공공 투자는 14억에서 19억 달러로 추산됨.</li> <li>2. 첫 5년 동안 약 15만 대의 배터리 전기 자동차를 제조 및 판매하여 총 58억 달러의 매출을 올림. 이는 초기 운영 5년 동안 캐나다 신규 경차 판매량에서 약 1.4%의 시장 점유율을 뜻함.</li> <li>3. 첫 4년 동안 생산된 배터리 전기 자동차의 1/4은 정부에 조달되며 이는 약 2만 3천 대이며, 추정 가치는 9억 달러임.</li> <li>4. 유동자산 필요액은 초기 5년 동안 1억 2천만 달러에서 1억 8천만 달러로 추산되며 2년차의 4천 9백만 달러가 5년차에는 1천 4백만 달러로 감소함.</li> </ol> <p><b>▲ 캐나다 사람들은 무엇을 원하는가?</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 환경과 경제, 그리고 연방 선거의 주요 쟁점임.</li> <li>2. 캐나다인의 57%는 정부가 "기후변화에 대처함에 있어 너무 적은 일을 하고 있다"고 생각하고 있으며, 캐나다인의 72%는 "캐나다를 위한 녹색 뉴딜"을 지지함.</li> <li>3. 캐나다인의 84%가 전기자동차의 정부조달을 지지하고 있으며, 67%는 2030년까지 내연기관차의 판매를 금지하고 싶어함.</li> <li>4. 캐나다인의 65%는 녹색채권을 구매하고 20%는 BEV를 구매함.</li> <li>5. 캐나다인의 81%는 기후변화가 우리 아이들과 손자들에게 큰 위협이라고 생각함.</li> </ol>
--

**캐나다 GM 오샤와 공장 주요 대응 현황**

<b>내부 요소</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- GM공장이 100년 이상 지속, 자동차 중심으로 문화와 산업 형성</li> <li>- 자동차 산업의 전 세계적인 흥망성쇠가 지역산업에 직접 영향</li> <li>- 지역 내외부 노동자 연대세력이 대안적 관점 개발하고 적극 연대</li> </ul>
<b>외부 요소</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 자동차 산업의 전환(석유→전기/수소), 입지/생산라인의 변동</li> <li>- 정부의 친기업 정책</li> <li>- 코로나 19로 인한 사회적 필요 변화</li> <li>- GM의 레짐 쇼핑</li> </ul>
<b>주체 요소</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Green Jobs Oshawa의 구성과 지속, 사전타당성조사를 통한 관점과 비전 수립</li> <li>- GM은 공장폐쇄와 구조조정으로 2018년 110억불 수익</li> <li>- 캐나다 연방/주정부는 구제금융으로 110억불 제공(시민단체 공공소유모델 주목)</li> </ul>
<b>목표와 전략</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Green Jobs Oshawa는 공공소유모델을 지향하고 있음. 생산품도 PPE나 BEV 등을 추구.</li> <li>- 공공소유모델의 변화 범위는 사업장을 넘어 지역사회로. PPE가 전술적인 목표인지, 전략적인 목표인지는 아직 불분명.</li> <li>- Green Jobs Oshawa의 성격을 무엇으로 볼 것인지... 환경 노조주의나 사회적 노조주의로는 충분히 설명되지 않음. 탈성장 성향은 확실히 아닌 듯.</li> </ul>

19)

<https://www.thestar.com/autos/2020/12/23/behind-the-scenes-of-gms-surprising-return-to-oshawa.html?fbclid=IwAR0T7HfGNJD7yTG-WqXFYKZWAqzmD9TTgP9NJRue3kf9U2a6xepoKJkniJg>

## [미국 발전소 사례]

### 미국 위스콘신 주 블라운트 발전소: 단체협약 통한 노동자 보호

- 1902년 준공된 위스콘신 주 메디슨 시에 있는 블라운트 발전소(Blount Generating Station, BGS) 2006년 석탄화력에서 천연가스로 전환을 향후 6년간 해나가겠다고 발표했다. 전환 기간의 노사협약과 시도는 예상했던 70명의 해고를 네 명으로 줄였고, 해고노동자들도 단체협약 안에 포함되어 지원과 직업 소개를 받을 수 있었음.
- 발전소 소유한 메디슨가스전력(Madison Gas Electric, MGE)은 2011년 12월 천연가스로 전환 완료하기까지 발전소 노동조합 IBEW 2304와 두 차례 단체협약 포함한 협상을 거쳤음. 2009년 노동조합과 협상한 ‘2015 계획’에는 MGE가 ‘해고를 막기 위해서 합당한 노력을 기울이고 선의를 보인다.’는 내용. 노동조합과 기업은 여러 조치에도 불구하고 해고가 일어날 수밖에 없음을 알았다. 계획에는 아래와 같은 해고노동자 위한 내용 포함.

#### 미국 지방정부 차원 대응 사례 - 위스콘신 일자리 안정과 해고 노동자 대응<sup>20)</sup>

일자리 안정 위한 2015 계획 일부		해고노동자 위한 2015 계획 일부	
조항	세부 내용	조항	세부 내용
일자리 보장	2009년 5월 이전에 고용된 28명의 노동자는 연차에 따라 네 종류의 고용을 보장받음	재취업 종합 지원 · 컨설팅	개별 노동자는 재취업을 위한 3천달러 (약 350만원) 상당의 지원을 받음.
기업 지원 훈련	노동자들이 천연가스로 전환에 충분히 훈련받기 위해서 기업은 노동자 교육을 2009년 10월 31일까지 준비함.	퇴직금	기본 이주치 임금에 더해 재직연도당 일주치 임금을 더해서 최소 10주에서 최대 26주치 임금을 퇴직금을 지불함. 향후 BGS에 재고용되는 경우 이전의 연차를 유지함.
교육비 환불	BGS 내부 혹은 외부 유사 직업의 업무 요건을 충족하기 위해 받은 교육비 전액을 회사로부터 돌려받음.	희망퇴직	55세 이상 노동자는 원하는 경우 퇴직을 선택할 수 있음.
우선 채용	신규채용 채용을 제한하고, 외부지원자와 함께 채용경쟁을 할 경우 발전소 직원을 우대함.	우선 채용	MGE 내 다른 발전소에서 채용시 해고노동자를 우선 고려함.
B S 발전소 외부 임금 보전	MGE내 다른 발전소로 전환된 노동자는 최고급료율을 보장받음.		

20) 독일은 2038년까지 석탄 채굴과 발전 산업을 중단하는 권고와 대책을 탈석탄위원회(coal exit commission)라는 기구를 통해 도출했다. 탈석탄위원회의 공식 명칭은 “성장, 구조 변화 및 고용에 관한 위원회”로, 독일 정부의 2050 기후행동계획에서 온실가스 감축을 경제와 지역사회 고용을 함께 고려하며 실현하는 방안이 필요하다는 주문으로부터 출발했음. 독일의 탈석탄위원회 내용은 Powering Past Coal Alliance, “Common Sense, Common Ground - full film”, <https://youtu.be/VhecjDUuhqU> 참조할 것.