

AI가 노동에 미치는 영향과 인공지능 전환과 노동의 대응

차별·통제·숙련·단체교섭을 중심으로

2026. 3. 4.

연세대학교 법학전문대학원 교수

권오성

목차

01

들어가며

인공지능의 정의와 일의 세계에 대한 문제 제기

02

인공지능 전환과 '일의 세계'의 변화

사업장 내 AI 도입 영향 및 고용의 양·질 변화

03

AI 전환에 따른 노사관계 변화

노동 공급·수요·과정의 삼중 재편

04

AI 전환에 따른 노동법의 과제

차별 대응, 알고리즘 규율, 단체교섭 재구성

05

맺으며

종합적 정책 대응과 국가의 책임

제1장

들어가며

인공지능이 일의 세계에 미치는 영향을 분석하고, 노동법이 나아가야 할 방향을 모색한다.

인공지능 시스템의 정의

"주어진 목표 집합에 대하여 환경에 영향을 미치는 (예측, 추천, 결정 등의) 결과를 생성하여 환경에 영향을 미칠 수 있는 기계 기반 시스템"

— OECD (2024)

인식

기계 및 인간 기반 데이터와 입력값을 활용하여 환경을 인식

추상화

자동화된 방식이나 수동 분석을 통해 환경을 추상화

결정

모델을 바탕으로 결과에 대한 선택을 공식화

인공지능 활용의 양면성

기회

- 음성인식, 자율주행, 의료 진단 등 광범위한 분야 적용
- 생산성 향상 및 새로운 일자리 창출
- '인간의 영역'으로 여겨졌던 업무에 대한 신규 적용

위험

- 비일상적(non-routine) 업무까지 자동화 — 근로자 대체 우려
- 직무 설계의 근본적 변경
- 판단 오류, 알고리즘 편향성, 예측 불가능한 오작동
- 불확실성·불투명성(블랙박스) 문제

왜 선제적 법적 규율이 필요한가

- ❑ 인공지능 알고리즘의 파급력을 감안할 때, 문제 발생 이후의 규율 도모는 '규율의 지연'이 아니라 '규율 불가'로 귀결될 가능성이 크다.

이 글은 ① 사업장 내 고용상 의사결정 및 노동과정에서의 차별·투명성·통제 문제, ② 인공지능이 고용의 양과 질 및 노동시장 구조에 미치는 영향, ③ 이에 대응하기 위한 노동법의 방향과 법적·제도적 대응 방안을 순서대로 검토한다.

인공지능 전환과 '일의 세계'의 변화

2.1

사업장 내 AI 도입의 영향

2.2

고용의 양(量)과 질에 대한 영향

채용 등 고용상 의사결정과 AI

오늘날 채용에서 퇴사에 이르는 고용 관계 전 과정에서 인공지능이 생성한 결과가 활용되고 있다.

1

이력서 스캔

수천 건의 지원서를 단 4시간 안에 분석 (SK C&C 에이닷 비즈 HR 사례)

2

지원자 평가

알고리즘 기반 역량 평가 및 적합도 예측

3

면접 진행

AI 면접관을 통한 비언어적 신호 및 답변 내용 분석

4

배치·임금·퇴직

채용 이후 전 고용 과정에 AI 활용 확대

기술 낙관론의 주장

“ 알고리즘은 변덕스럽지 않으며 속이거나 뇌물을 받을 수도 없고, 모든 후보자를 같은 방식으로 처리하도록 프로그래밍되어 있다.

“ 인공지능 시스템은 '무의식적 편견(unconscious bias)'을 제거함으로써 인간 본성에서 기인하는 오류가 많은 요소를 배제한 선택이 가능하다.

그러나 이러한 낙관론은 설계 단계에서부터 인간의 편견이 이입될 수 있다는 사실을 간과한다.

AI 채용에서의 차별 문제

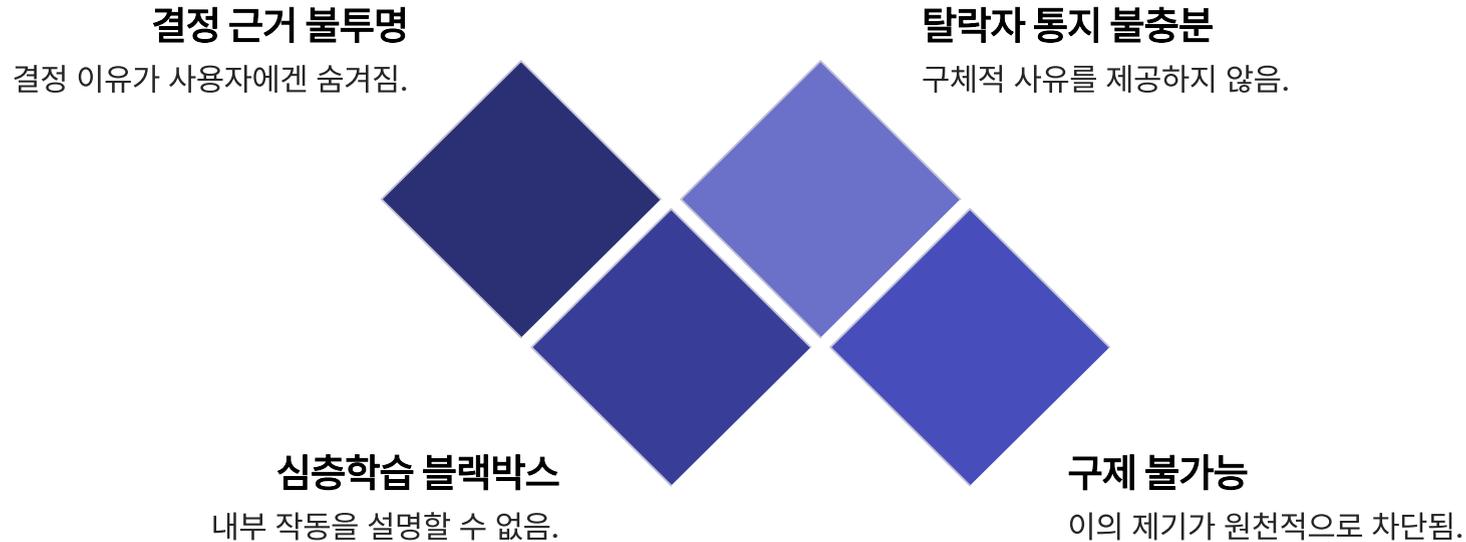
차별의 경로

- **대리변수(proxy) 차별:** 성별·인종·사회적 출신과 연결된 편견의 도입
- **역사적 데이터 편향:** 과거의 차별적 관행을 반영하는 학습 데이터
- **통근 시간 사례:** 이직률 예측에 통근 시간을 사용할 경우, 주거 비용 감당 능력과의 상관관계 미고려
- **비전통적 구직자 불이익:** 사전에 정해진 자격 요건 중 일부만 충족하는 지원자에 대한 구조적 불이익

Ajunwa의 핵심 지적

- '차별'은 인공지능의 **근본적인 특징**이 된다. 자동화된 의사 결정 속에는 여전히 인간의 손길이 존재하며, 설계·구현·해석의 모든 단계에서 편견이 이입될 위험이 존재한다.

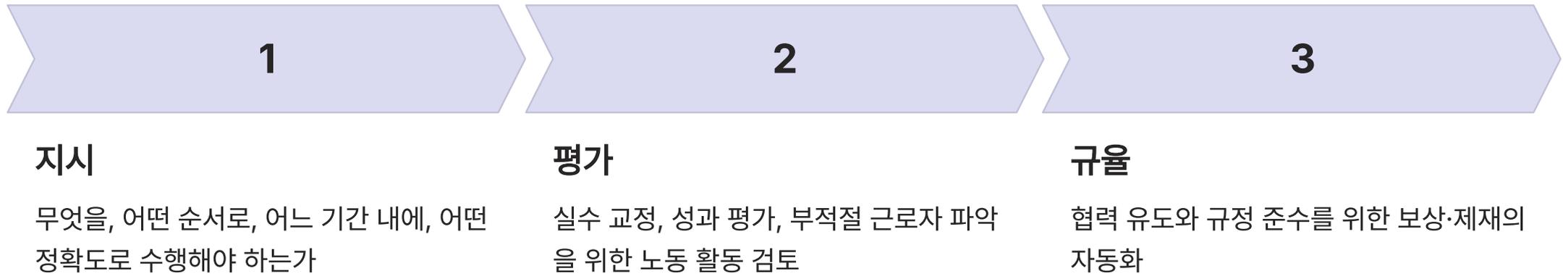
블랙박스 문제와 결정 근거의 불투명성



심층학습(deep learning)에 기반한 판단은 그 과정을 인간의 언어로 설명할 수 없다. 이로 인해 채용 탈락자는 탈락 이유를 알 수 없고, 구제 수단을 갖지 못하게 된다. 자동화된 의사 결정과 인간에 의한 의사 결정의 우열을 논하는 이분법적 접근은 이러한 문제를 외면하는 것이다.

알고리즘에 의한 관리(Management by Algorithms)

채용, 스케줄링, 승진, 해고 등 전통적으로 인간 관리자의 영역이었던 노동과정에 AI 알고리즘이 적용되는 현상.



알고리즘 기반 관리의 문제점

투명성 부족 및 책임 회피

성과 기준이 불분명하고, 결정 근거를 소급 분석하기 어려워 책임 소재가 모호해진다.

종속 심화

알고리즘 기반 인사관리는 근로자의 자율성을 감소시키고 노동 현장에서의 종속 상태를 더욱 심화한다.

이의 제기 불가능

근로자가 알고리즘에 접근할 수 없는 상황에서 기업의 자의적 결정에 불복하는 것은 사실상 불가능하다.

건강 및 안전 위협

강화된 알고리즘 통제는 근로자의 부상·질병을 증가시키는 결과로 이어질 수 있다.

배달 플랫폼 알고리즘 사례

업무 할당 알고리즘의 구조: 각 입력값에 비중(parameter)을 부여하여 최종값이 가장 큰 라이더에게 일감을 배정.

입력값	거리(x)	최적거리(y)	평점(z)	충성도(w)
라이더1	x1	y1	z1	w1
라이더2	x2	y2	z2	w2
라이더3	x3	y3	z3	w3

- ❏ 핵심 쟁점: 해당 알고리즘이 과속·난폭 운전을 **억제**하는 비중(parameter)을 갖는가, 아니면 오히려 **보상**하는 비중을 갖는가? 후자의 경우, 알고리즘 설계 자체가 위험한 행동을 조장하는 것이 되며, 그 책임을 알고리즘 설계·운용 기업에 귀속시킬 필요가 있다.

디지털 노동 감시의 질적 변화

감시 기술의 심화

- GPS 위치추적, 웨어러블 디바이스, 텔레매틱스
- 이동 경로·작업 속도·대기시간·휴식 여부를 분 단위 기록
- AI 알고리즘에 의한 실시간 분석 및 예측

De Stefano(2018)의 지적

- 정보통신기술과 AI는 노동자 활동에 대한 감시에 있어 과거에는 상상할 수 없었던 **내용적 세밀함**과 **양적 방대함**을 가능하게 하였다.

직무 관련 감시를 넘어 **직무와 무관한 행동**으로까지 감시가 확대되고 있다 (UN인권 고등판무관 보고서, 2021).

통제와 책임의 불균형 — 핵심 문제

통제(Control) ≠ 책임(Responsibility)

알고리즘 기반 인사관리는 단순한 '**자동화(automation)**'가 아니라 인공지능에 의한 사용자 관리 권한의 '**증강(augmentation)**'이다. 그 통제력은 강력하지만 비가시적이기 때문에, 기존 노동법에 의한 규율이 쉽지 않다. 이러한 불균형이야말로 노동과정에서의 알고리즘 사용의 근본적 문제이다.

인공지능이 고용의 양(量)에 미치는 영향

Pew Research Center(2022년 12월, 미국 성인 11,004명 대상 설문조사)의 주요 결과:

62%

일반적 영향 인식

향후 20년간 AI가 근로자에게 중
대한 영향을 미칠 것으로 전망

28%

개인적 영향 인식

자신의 직장에 AI가 개인적으로
큰 영향을 미칠 것으로 예상

56%

경제 긍정 기대

AI가 미국 경제 전반에 큰 긍정적
파급효과가 있을 것으로 기대

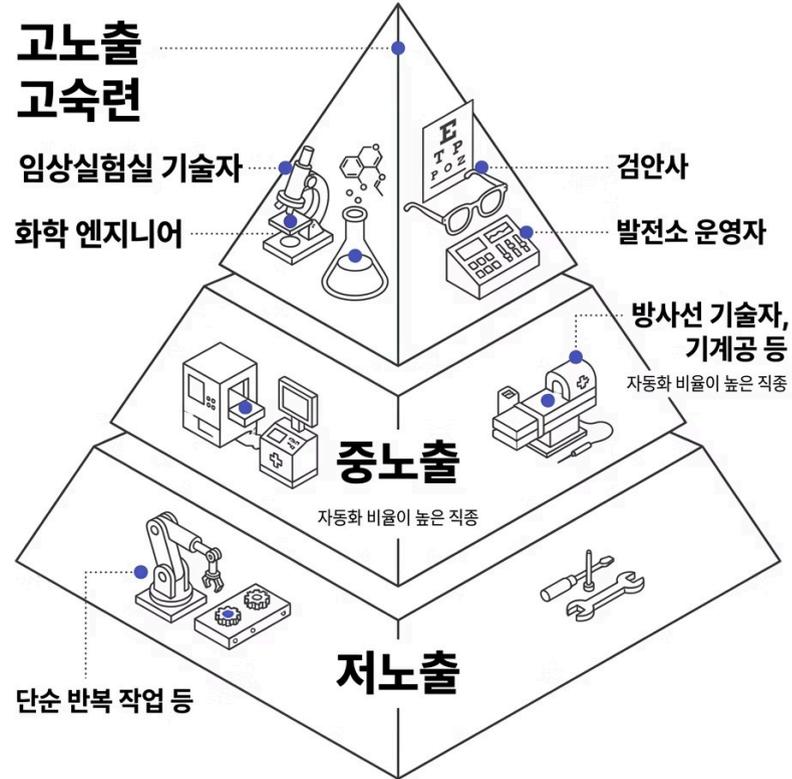
38%

결과 불확실

AI의 개인적 영향에 대해 결과를
알기 어렵다고 응답

일반적 영향과 개인적 체감 간의 큰 괴리는 향후 노동시장 및 사회정책 수립에 중요한 시사점을 제공한다.

인공지능에 노출된 직무의 특성

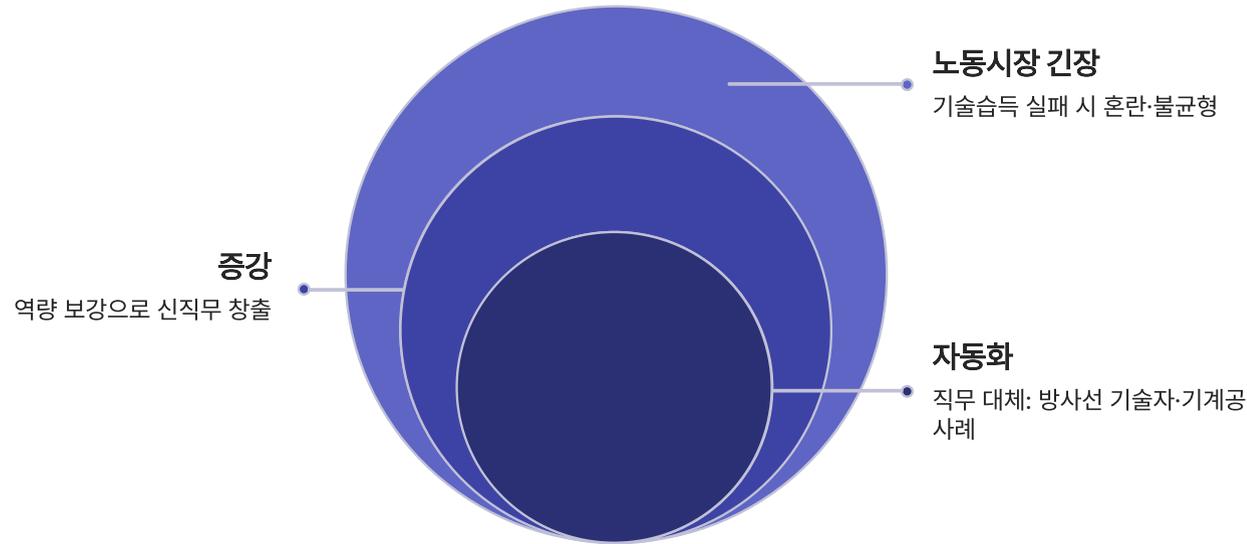


핵심 시사점

초기 디지털 기술이 주로 **일상적 직무(routine tasks)**를 자동화했다면, AI는 예측 기술(prediction technology)이라는 특성상 **비일상적(non-routine)** 직무까지 광범위하게 응용된다.

- 고학력·고숙련 근로자의 복잡한 작업을 대체할 잠재력
- 단순작업화(deskilling) 심화 우려
- 인공지능 도입 기업 중 41%는 기술 수요 증가 응답 (Acemoglu et al., 2022)

자동화 vs. 증강 — 긴장의 이중 구조



EU-미국 무역기술위원회(2022) 보고서

인공지능에 의한 일자리 소멸 속도와 신규 창출 속도가 균형을 이루더라도, 근로자가 요구되는 기술을 적절히 습득·적용하지 못하면 직무 재설계에 큰 혼란이 야기될 수 있다.

- Autor 등(2022): 기술발전은 업무를 보강하고 새로운 일자리를 창출하는 원동력이 될 수도 있다. '자동화'와 '증강'은 상호 긴장 속에서 노동시장을 조형하고 있다.

AI 전환에 따른 노사관계의 변화

노동 공급 측면

통제의 은폐와 근로자성의 희석, 노동의 포말화

노동 수요 측면

기업의 네트워크화를 통한 사용자성의 은폐, 수요독점 경향

노동과정의 변화

통제의 질적 변화, 노동 감시의 강화

통제의 은폐와 근로자성의 희석

디지털 기술의 발전은 종속성의 은폐를 통한 노동법 회피 경향을 질적으로 강화하였다.

1 자발성 강조

개별 과업(task) 수행 여부에 대한 선택권 부여 → 노동 제공의 '자발성'으로 포장

2 연성적 통제

직접 지시 대신 표준화된 매뉴얼·알고리즘을 통해 업무 방식을 간접 통제

3 책임의 외부 이전

성과 감시·평가를 기업이 아닌 '고객'에게 위임 → 통제와 책임의 주체를 외부로 전가

종속성 희석 메커니즘의 양가성(兩價性)

플랫폼 노동자에게

노동법적 보호를 박탈하는 위험으로 작용 → 보호의 공백

플랫폼 기업에게

사용자로서의 책임을 면탈할 수 있는 구조적 기회 → 규제 회피의 공간

동일한 구조적 모호성이 노동자에게는 보호의 공백을, 사용자에게는 규제 회피의 공간을 창출하는 **비대칭적 효과**를 초래한다. 이는 노동법의 인적 적용 범위와 집단적 보호 체계의 존립 기반을 위협하는 **구조적 위기**로 인식되어야 한다.

노동의 '포말화(泡沫化)'

오늘날 플랫폼 노동자들은 최소한의 결합조차 이루지 못한 채 서로 격리된 **포말(泡沫)**과 같은 존재에 가깝다.

공간적 분산

플랫폼 노동자들은 물리적으로 동일한 장소에 집합하지 않으며, 동료의 존재를 인식하거나 반복적으로 교류할 기회가 구조적으로 차단되어 있다.

알고리즘적 경쟁 유도

일감을 배정받는 구조 하에서 노동자들은 서로를 연대의 주체가 아닌 경쟁자로 인식하게 된다.

자발적 자기착취의 장

플랫폼 노동 현장은 집단적 저항의 공간이 아니라 파편화된 개별 노동자들이 스스로를 소진시키는 장으로 변질되고 있다.

사용자성의 은폐 — 타다(TADA) 사례

복수 기업 네트워크에 의한 사업 운영의 구조적 문제:



☐ 법원은 이를 차량 '임대'와 운전사 '알선'으로 인수분해하여 여객자동차 운수사업법 위반이 아니라고 판단하였다(서울중앙지방법원 2020. 2. 19.). 이는 '일원적 사용자 개념'을 고집할 때 복수 기업 네트워크에 대한 노동법 규율이 얼마나 취약해지는지를 보여준다.

수요독점화 경향과 노동시장 권력 불균형

네트워크 효과와 수요독점

플랫폼 사용자 수 증가 → 서비스 가치 증가 → 플랫폼 지배력 강화 →
노동시장 수요독점(monopsony) 형성

- 시장 집중 심화 → 기업 이윤 증가
- 노동에 대한 재분배 감소
- 임금 불평등 심화

반독점법의 기능부전

- Eric A. Posner (2021, *How Antitrust Failed Workers*): 노동시장의 수요독점 문제를 해결하는 데 있어 기존 반독점법은 거의 역할을 하지 못했다. 이는 근로자와 자영업자의 경계에 있는 노무제공자의 단결활동이 노동법적 보호의 대상이 되어야 함을 보여준다.

통제의 질적 변화 — 과업 단위 거래

전통적 고용 모델

노동이 일정한 '시간' 단위로 거래
유휴시간 비용은 사용자 부담

디지털 전환 이후

노동이 잘게 쪼개진 '과업(task)' 단위로 거래
유휴시간 위험을 노동자가 스스로 부담

이는 포디즘적 노동시간 체계가 해체되고 **도급노동(piece work)**이 디지털화된 형태로 귀환한 것으로 평가할 수 있다. 사업 운영의 변동성을 근로자에게 전가하는 구조적 메커니즘이 강화되고 있다.

디지털 감시와 노동 3권의 위축

디지털 감시는 단순한 기술적 문제를 넘어 노동권 보장과 권력 관계의 비대칭성과 직결된 문제이다.

→ 일·휴식 경계의 붕괴

침습적 근로자 감시는 일과 휴식의 구분을 모호하게 하고 스트레스·업무상 질병을 유발

→ 단결권 행사의 위축

사용자가 이동 패턴과 타인과의 접촉을 실시간 파악 → 조합 활동·파업 참가 여부 추적 가능 → 헌법상 노동 3권의 실질적 행사 위축

→ 종속성과 소외의 심화

평가기준·가중치·의사결정 규칙은 영업비밀로 비공개 → 불이익 이유를 알 수 없어 이의 제기가 사실상 불가능

AI 전환에 따른 노동법의 과제

4.1

사업장 내 AI 도입 대응
차별 및 알고리즘 관리

4.2

노동시장 변화 대응
숙련 전달체계 재설계

4.3

단체교섭 법제 재구성
알고리즘 교섭 및 경쟁법 조정

고용상 차별에 대한 대응 — 기본 원칙

- ❑ 인공지능의 활용이 노동법에서 '생래적으로 위험한' 것은 아니다. 그러나 적절한 통제가 없는 경우, AI는 인간의 편견을 학습·강화하고 차별에 대한 규제를 더욱 어렵게 만든다.

따라서 다음의 원칙 선언이 선결되어야 한다:

원칙 1

고용 영역에서의 AI 사용이 근로자(구직자)에 대한 차별을 강화하는 방향으로 기능해서는 안 된다.

원칙 2

간접차별 및 대리변수 차별에 대응할 수 있는 실질적인 법제가 정비되어야 한다.

원칙 3

근로자 데이터 최소화 및 자기 정보 통제 권을 보장해야 한다.

고용상 차별 대응 — 구체적 방안

1

사전 통지 의무

AI 기술 사용 단계를 사전 통지하고, AI에 의한 결정에 이의를 제기할 권리 부여

2

증명책임 조정

소송에서 사용자 측이 알고리즘의 편향성 제거 및 변수의 업무 관련성을 증명하도록 요구

3

대리변수 사용 금지

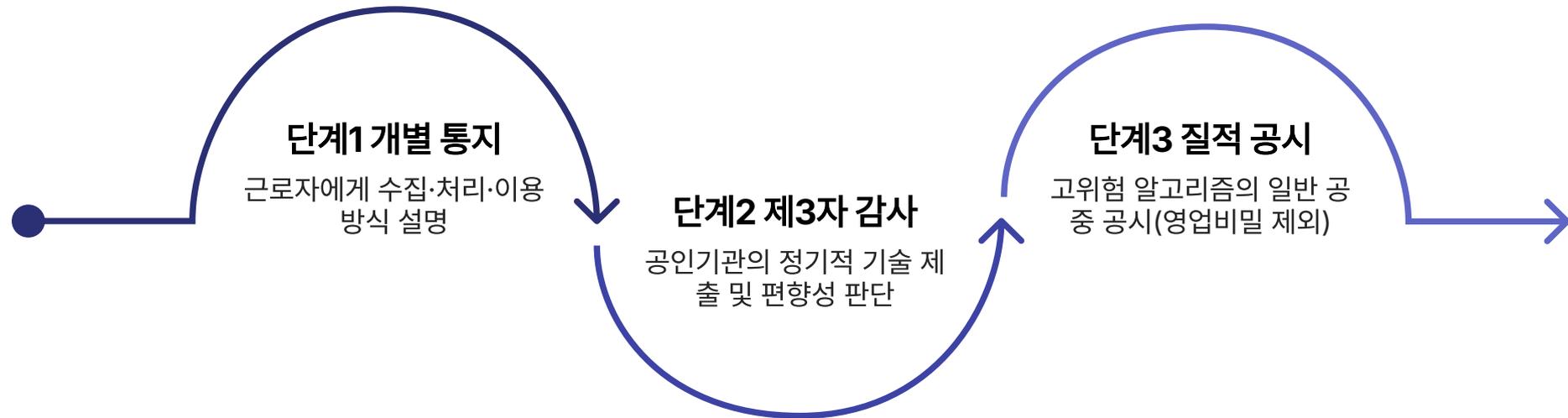
성별·나이·노동조합 가입 여부 등 법률로 보호되는 특징과 연결된 대리변수 사용 금지

4

알고리즘 차별 감사 의무화

독립 감사기관을 통해 출시 전 편향성 감사 수행 — 편향성 확인 시 시장 출하 금지

알고리즘 기반 인사관리 — 투명성 정책



핵심 원칙: '알고리즘을 공개하라'는 요구보다 '알고리즘을 설명하라'는 요구가 그 취지를 더 정확하게 드러낸다. 분쟁 발생 시에는 근로자 측이 중요한 알고리즘 증거를 획득하도록 허락하는 제도적 장치가 필요하다.

알고리즘 영향평가(AIA) 제도화

근로자의 법적 지위에 중대한 영향을 미치는 알고리즘 시스템에 대해 출시 전 및 주기적 영향평가를 의무화해야 한다.

평가 내용

- 알고리즘 학습 데이터, 기술 구조, 과거 결정 기록 등 기술적 문서
- 고위험 시스템 여부 판단
- 영향 대상, 위험(편향·차별·비정확성) 및 혜택 평가
- 데이터 최소화, 구제 절차, 인력 훈련 프로그램 등 위험 완화 조치

실효성 확보 방안

이의 제기권

영향평가 적절성에 대해 법원에 이의 제기 허용

금지 명령

위험성 확인 시 해당 알고리즘 시스템 이용 금지

노동시장 변화 대응 — 기본 방향

이제는 정태적(靜態的)인 일자리에 관한 권리가 아니라, 동태적(動態的)인 경력에 관한 권리가 필요하다. 이를 위해 직무교육에 대한 공평한 접근이 보장되어야 한다.



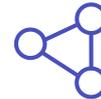
적응력 제고

모든 국민이 기술 발전에 대응할 수 있을 정도의 적응력을 갖추 수 있도록 교육 지원



취업능력 제고

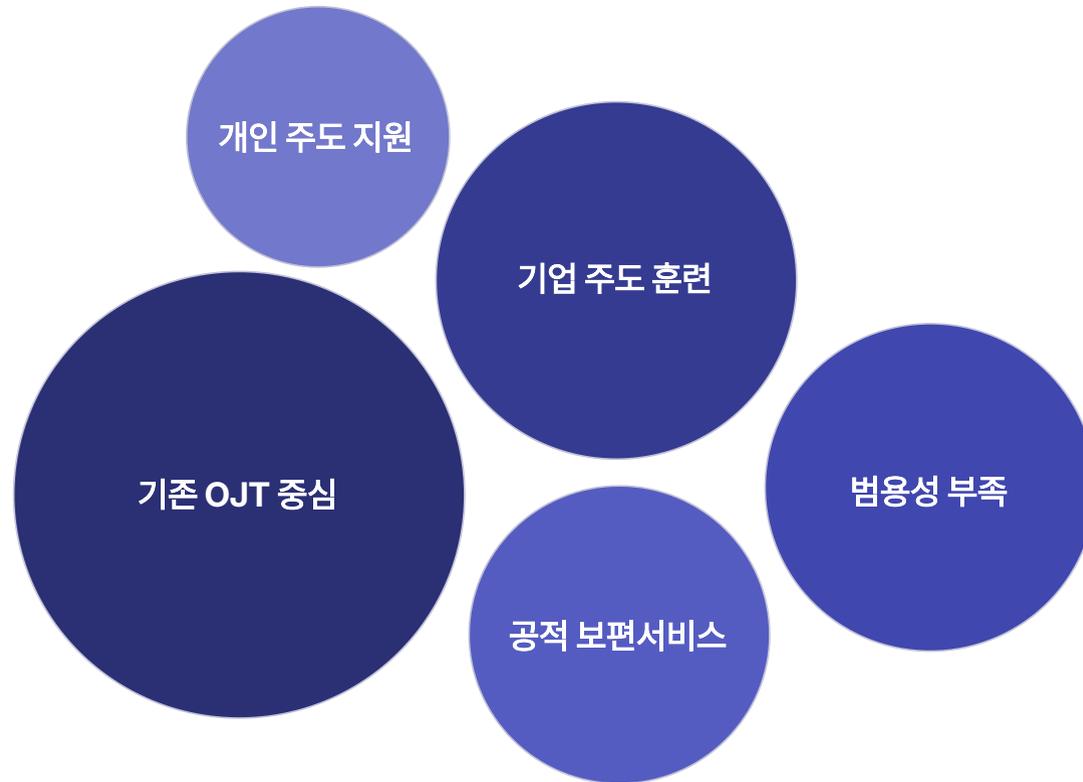
적응력을 활용하여 직장을 찾는 실질적 취업 능력 향상 지원



노동시장 서비스

적응력 및 취업능력 제고를 위한 국가 주도의 노동시장 서비스 정비

숙련 전달체계의 재설계



직무교육에 대한 보편적 접근의 규범적 근거는 헌법 제32조 제1항의 '근로의 권리'에서 도출할 수 있다. 이는 단순한 생활 보장의 수단이 아니라 취업 자체에 의미가 있는 권리로서 파악되어야 한다.

숙련 전달체계 재설계 — 구체적 방안

시간 지원 제도

임금근로자가 직업능력개발에 참여하기 위해 노동시간 단축 또는 훈련휴가를 요구할 권리 부여; 개인 교육 훈련을 위한 일시휴직 제도 정비, 교육훈련비용에 대한 금융 지원

기업 내 훈련의 범용성 제고

노동이동 증가를 고려하여, 기업 내 훈련이 일반적 역량 제고 중심으로 이루어지도록 유도; 중소기업 근로자 지원에 자원을 집중

포괄적 고용서비스 강화

개인 주도 훈련이 장기적 경력 축적으로 이어지도록 체계적 상담 서비스 제공; 상담 인력 육성, 자격관리 강화, 훈련기관의 대형화·전문화

단체교섭 법제의 재구성 — 과제

❏ 20세기 산업노동 모델에 기초한 기존의 단체교섭 체계는 디지털 전환이 초래한 노동관계의 구조적 변화에 대응하기 어렵다.

교섭단위의 다층화

사업장 단위 중심 → 산업·직종·지역 단위 교섭 체제로의 전환

효력 확장제도 개선

단체협약의 산업별·업종별 효력 확장을 통한 파편화 노동자 보호

경쟁법과의 관계 재정립

노동 3권의 헌법적 우선성 확인 및 경쟁법 적용 배제

알고리즘 교섭의 실질화

알고리즘 도입·운용을 단체교섭의 의무적 대상으로 포섭

단체교섭 단위의 다층화 — 입법 방향

현행 법령의 문제

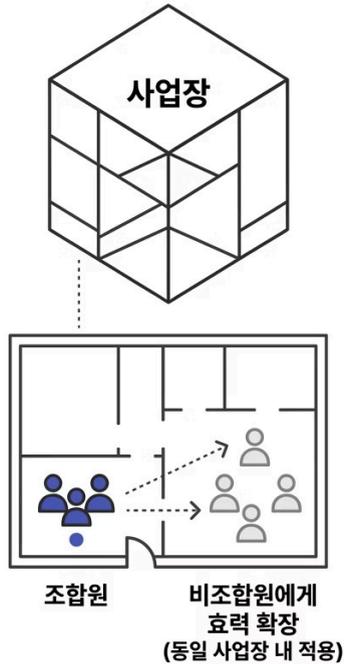
한국의 단체교섭 제도는 본질적으로 **사업장 단위**를 전제로 설계되어 왔다. 노조법 제29조의3은 '하나의 사업 또는 사업장'을 전제로 한 교섭단위 분리·통합 권한만을 규정하고 있다.

플랫폼 경제에서는 전통적 '사업장' 개념 자체가 해체되므로, 기존 교섭단위 설정이 사실상 불가능하다.

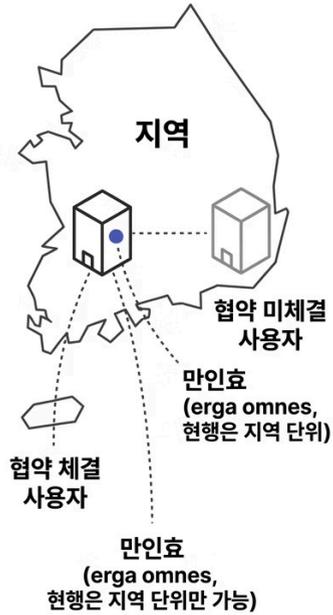
입법 제안

- 노조법 제30조 제3항에 따른 '산업·지역별 교섭' 촉진을 위해 중앙노동위원회에 **초기업별 교섭단위 결정 권한 부여**
- 노사 자율성을 최대한 존중하되, 자율 합의 불성립 시 **노동위원회가 중립적 조정자 역할**을 수행하는 방식으로 설계

단체협약 효력 확장제도의 개선



제35조
일반적 구속력



제36조
지역적 구속력

개선 방향

현행 노조법 제36조의 지역적 구속력 제도의 적용 요건을 완화하고, **산업별·업종별 효력 확장제도**를 추가로 도입할 필요가 있다.

확장 여부 결정 시 고려할 **공익적 필요성**의 기준:

- 고용 형태 격차 해소
- 임금 격차 완화
- 산업 내 근로조건 표준화
- 공정경쟁 기반 조성

노동법과 경쟁법의 관계 재정립

미국 FTC (2025. 1.)

노동자가 더 나은 보수와 노동조건을 추구하는 집단행동에 참여하는 경우, 독립계약자로 분류되더라도 **독점금지법상 책임을 묻지 않겠다**는 정책 문서 발표

EU 집행위원회 (2022)

경제적으로 의존하는 1인 자영업자, 디지털 노동 플랫폼을 통해 일하는 1인 자영업자 등의 단체교섭·단체협약에 대해 **EU 경쟁법 적용 자제 가이드라인** 발표

- 경쟁법 적용 배제를 정당화하는 근거는 계약의 '**형식**'이 아니라, 노동시장에서 겪는 '**시장 권력의 결여**'라는 실질에 초점을 맞추어야 한다. 헌법이 노동 3권을 특별히 보장한 것은 노동자의 단결 활동을 경쟁법상 규제하지 않겠다는 헌법적 결단으로 이해되어야 한다.

알고리즘에 관한 단체교섭의 실질화

EU 의회 결의안 (2021. 9. 13.)

"일감이 어떻게 배정되는지, 등급(평점)이 어떻게 매겨지는지, 계정 정지와 가격은 어떻게 결정되는지에 대한 알고리즘 작동 관련 최신 정보를 이해 가능한 수준으로 제공할 것"

스페인 근로자 헌장법 제64조 제4항 d)

사용자는 "프로파일링을 포함하여 근로조건, 고용 접근 및 유지에 영향을 미칠 수 있는 의사 결정에 영향을 미칠 수 있는 알고리즘 또는 AI 시스템의 기반이 되는 매개변수, 규칙 및 지침을 기업위원회에 제공해야 한다."

2025년 개정 노동조합법 제2조 제5호는 "근로조건에 영향을 미치는 사업경영상의 결정"도 노동쟁의의 범위에 포함함으로써, AI 기술 도입이라는 경영상 결정도 단체교섭의 의무적 교섭대상이 될 수 있는 근거를 마련하였다.

맺으며 — 종합 정리

인공지능이 가져올 일의 세계의 대전환이 진행되고 있는 지금, 노동법의 규범적 재구성이 시급하다.

사업장 내 AI 도입 — 핵심 과제 요약

차별 대응

AI 사용이 차별을 강화하지 않도록 원칙 선언, 간접·대리변수 차별 대응 법제 정비, 근로자 데이터 최소화 및 자기 정보 통제권 보장, 사전 통지 및 이의 제기권 도입

알고리즘 관리 대응

알고리즘 설명 의무, 제3자 감사 및 인증 제도, 위험 알고리즘에 대한 질적 공시, 알고리즘 영향평가(AIA) 의무화, 분쟁 시 알고리즘 증거 접근권 보장

노동시장 변화 — 핵심 과제 요약



직업훈련의 보편적 권리화

직무교육을 헌법상 근로의 권리에 기반한 보편적 사회서비스로 재설계



시간 지원 제도 도입

훈련 참여를 위한 노동시간 단축권·훈련 휴가권 및 금융 지원 제도화



포괄적 고용서비스 강화

체계적 상담·훈련기관 전문화를 통한 개인 주도 훈련의 경력 축적 연계

단체교섭 법제 재구성 — 핵심 과제 요약

교섭 체제 다층화

산업·직종·지역 단위 교섭 체제로의 전환, 노동위원회의 초기업별 교섭단위 결정 권한 부여

효력 확장 제도 강화

지역 구속력 요건 완화 및 산업별·업종별 효력 확장제도 도입, 공익적 필요성 심사 기준 마련

경쟁법 관계 재정립

노동 3권의 우선성 확인, 플랫폼 노동자 단결에 대한 경쟁법 적용 배제 법정책 수립

알고리즘 교섭 의무화

알고리즘의 설명 가능성과 집단적 통제를 제도화하고, 근로조건 영향 AI 도입을 의무적 교섭대상으로 포섭

디지털 전환 시대 노동법의 방향

**은폐된 권력을 가시화하고, 분절된 노동을
다시 집단적 규율의 장으로 포괄해야 한다.**

디지털 전환 시대의 노동법은 분절된 노동을 다시 집단적 규율의 장으로 포괄하고, 은폐된 사용자 권력을 가시화하여 그에 상응하는 책임을 부과하는 방향으로 재구성되어야 한다. 모든 전환 과정에서 불이익을 부담하는 사람들에게 "운이 없는 것"이라고 말할 수 없다 — 이러한 혜택과 위험을 적정하게 조정하는 일이 국가가 감당해야 할 책임이다.