

# 디지털 사회 2.0: 미래 한국형 일자리의 비전

---

임지선  
육군사관학교  
경제법학과

# 순서

- 일자리, 무엇이 문제인가?

자동화 기술의 발달과 일자리 문제

- 디지털 사회 2.0: 미래 일자리 예상 시나리오

비정형 일자리 증가와 사회적 불안정성과의 관계

- 미래 한국형 일자리의 비전

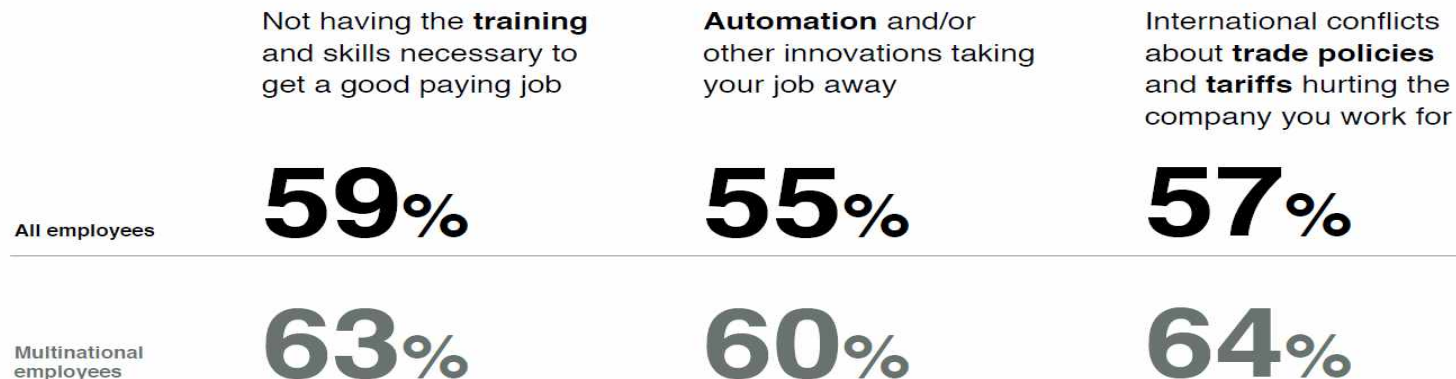
유연성은 높이되, 안정성은 강화한 디지털 창의 일자리 2.0 전략

# 일자리, 무엇이 문제인가?

- 최근, 자동화 기술이 발달하면서 기계가 인간의 일자리를 대체할 것이라는 비관적 전망이 세계를 지배하고 있음
  - Edelman (2019): 경제 선진국에서 유독 미래에 대한 비관주의가 강하다는 사실을 포착

## FEARS OF JOB LOSS REMAIN HIGH

Percent of employees who worry about job loss due to each issue

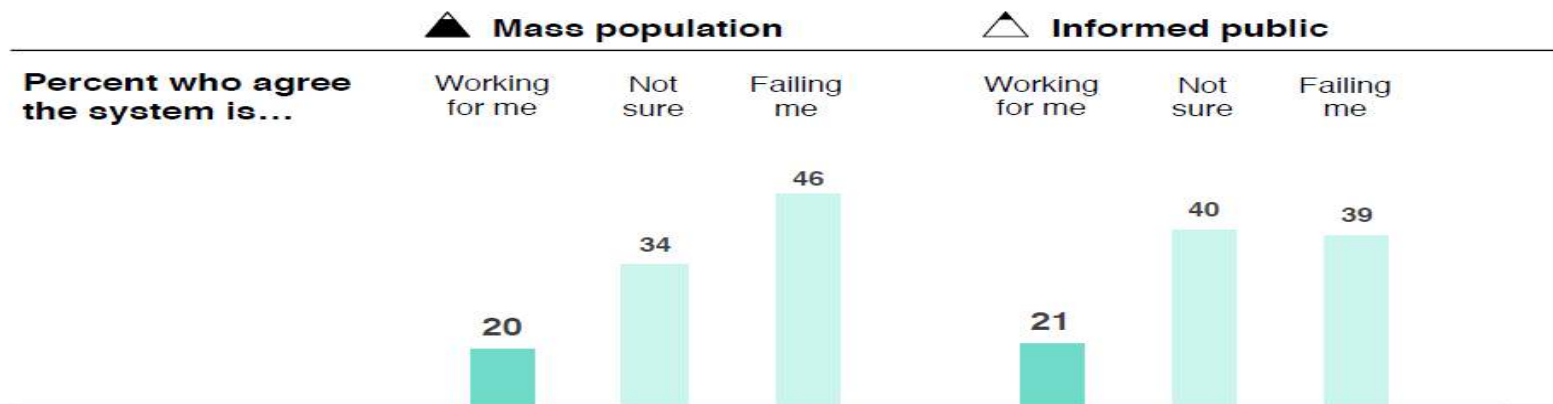


(출처: Edelman, 2019)

- 더 큰 문제는 사람들이 기술발달에 따른 교정 시스템인 제도마저 더 이상 신뢰하지 않는다는 것

- Edelman(2019): 현재 시스템이 자신을 위해 역할을 할 것이라고 답한 사람이 다섯 명 중 한 명에 불과했으며, 응답자의 70%이상은 현재 시스템에 불의를 느낀다고 응답함

## ONLY 1 IN 5 BELIEVE THE SYSTEM IS WORKING FOR THEM



(출처: Edelman, 2019)

- 한국에서도 비슷한 현상이 목격

- 한국언론진흥재단 (2017): 4차 산업혁명으로 빈부격차가 커질 것이라고 응답한 사람이 전체 85.3%였으며, 4차 산업혁명으로 인해 인간의 일자리가 줄어들 것이라고 응답한 사람이 전체 89.9%

그림 3-1 4차 산업혁명과 일자리 대체에 대한 문제의식



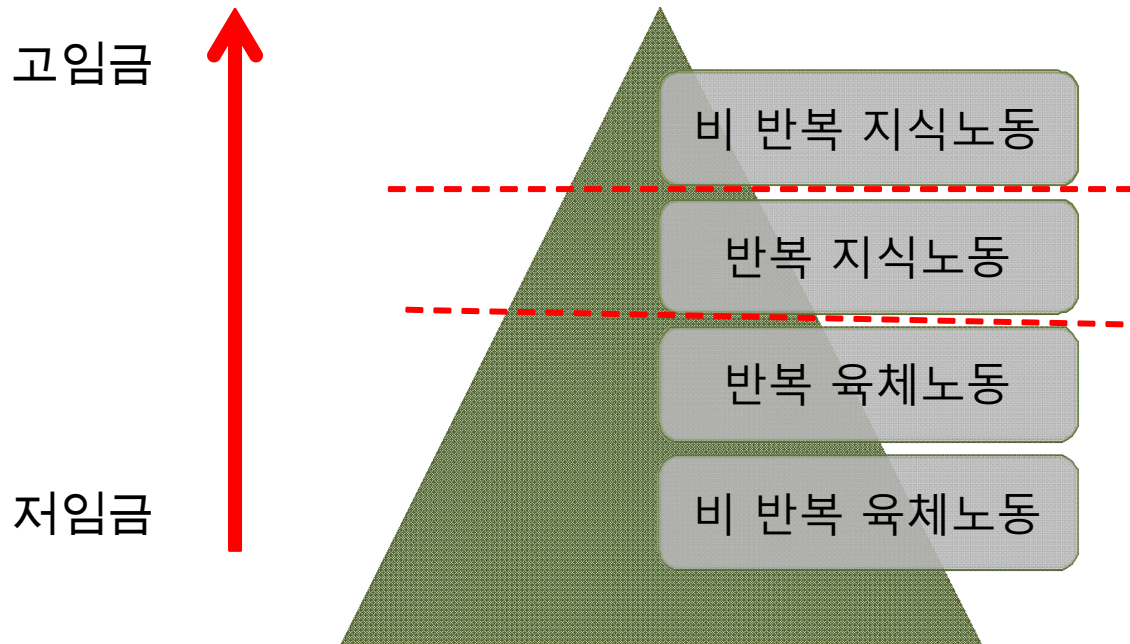
\* 한국언론진흥재단 미디어연구센터 온라인 설문조사(2017. 4. 18~20), N = 1099

(출처: 한국언론진흥재단, 2019)

# 이러한 일이 왜 발생하는가?

- 자동화 기술의 발달과 노동과의 관계 이해 필요

- 숙련편향적 기술진보 이론: 자동화 기술은 숙련노동에 대한 수요와 보상수준을 높이는 방향으로 작용 (Goldin & Katz, 2009)
- 루틴화 가설: 자동화 기술은 반복적 노동을 대체 (Autor & Acemoglu, 2012)

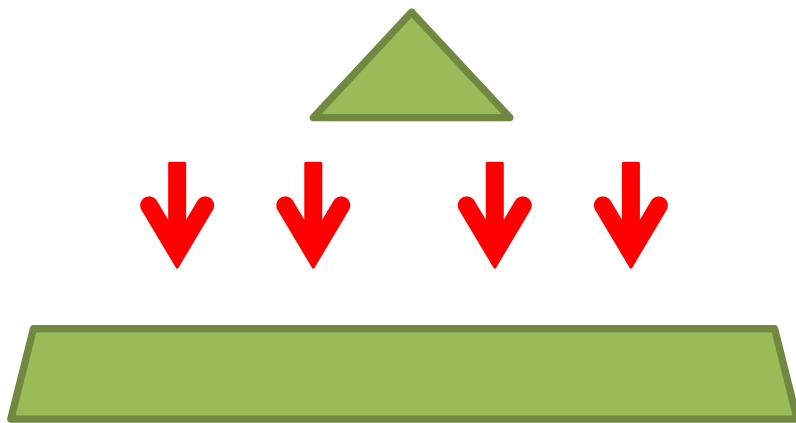


# 일자리 양극화

- 루틴화 가설은 기존에 대체 불가능의 영역이라고 여겨졌던 숙련노동(지식노동)까지 대체될수 있다는 사실을 밝힘으로써 미래 일자리 문제에 대한 경각심을 증폭
  - WEF (2016): 앞으로 5년 이내에 710만개의 일자리가 없어지고 200만개의 일자리가 생성되어 총 510만개의 일자리가 줄어들 것으로 전망
  - Frey and Osborne (2017): 앞으로 20년 안에 미국 직업의 47%가 기계에 의해 대체될 확률이 매우 높은 것으로 예측
  - Mckinsey Global Institute (2017): 현재의 기술로는 직무의 50% 자동화 가능하며, 60%의 직종이 적어도 30%이상 자동화 할 수 있는 직무들로 구성되어 있음. 완전히 자동화 될 수 있는 직종은 5% 미만
  - 한국개발연구원 (2017): 한국의 경우 이미 자동화 비율이 매우 높기 때문에 상대적으로 4차 산업혁명으로 인한 일자리 대체확률이 낮을것 이라고 예측
  - OECD (2016): 한국은 자동화 될 수 있는 일자리가 6%로 연구대상국중 가장 낮게 나타남 (평균 9%)

# 소득 양극화

- 루틴화 가설에 따른 일자리 양극화는 소득 양극화로 이어질 수 있다는 측면에서 더욱 심각한 문제
  - Brynjolfsson and McAfee (2014): 노동시장이 점점 양극화되고 중간층이 줄어들수록 이전에 중간기능을 하던 사람들이 기능과 임금 사다리의 아래쪽에 놓인 일들을 찾기 시작할 것인데, 그 일자리는 점점 더 구하기 어려워지고 임금하락 압력을 받게 될 것이라고 우려





# 전문직은 안전한가?

- 전통적 영역에서의 전문직 일자리는 상당히 높은 확률로 대체
- 새로운 영역에서의 전문직 수요증가
- 결과적으로 디지털 기술의 발달은 좀 더 세분화된 다채로운 영역에서의 전문가 수 증가 및 전문가의 역할에 대한 다양한 가능성 제시

표 3-2 기술이 초래하는 변화와 재구성되는 전문가의 업무

기술이 초래하는 변혁	재구성되는 전문가의 업무
자동화 혁신	규칙화 발증개화와 재증개화 분해
새로운 기술과 역량	새로운 노동 모형
의사소통 방식의 변화와 수용 자료 처리 속달 기술과 새로운 관계 형성 다각화	노동력의 차이 거래 준전문가화와 위임 유연한 자기고용 새로운 전문가 사용자 기계

출처: 전문직의 미래, 2006

일자리의 수?  
일자리의 질!

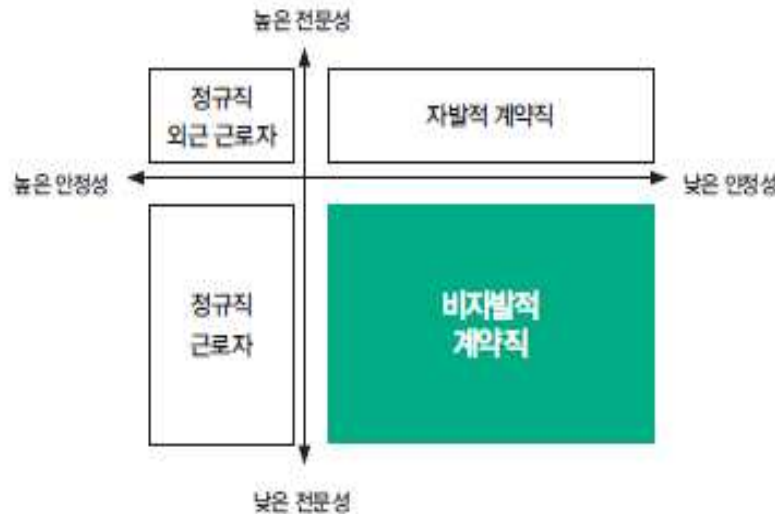
# 미래 일자리 예상 시나리오

ICT기술의 발달과 미래 일자리 변화

# 미래 일자리 변화 예상 시나리오 (1): 비자발적 계약직 일자리의 증가

- ICT기술의 발달은 기업의 외부인력조달에 필요한 각종 거래비용을 낮춤으로서 계약근로자의 증가를 촉진. 그리고, 이러한 비자발적 계약직의 증가는 사회적 안정성을 훼손

그림 3-5 온라인 플랫폼 노동시장의 등장과 계약직 일자리의 증가



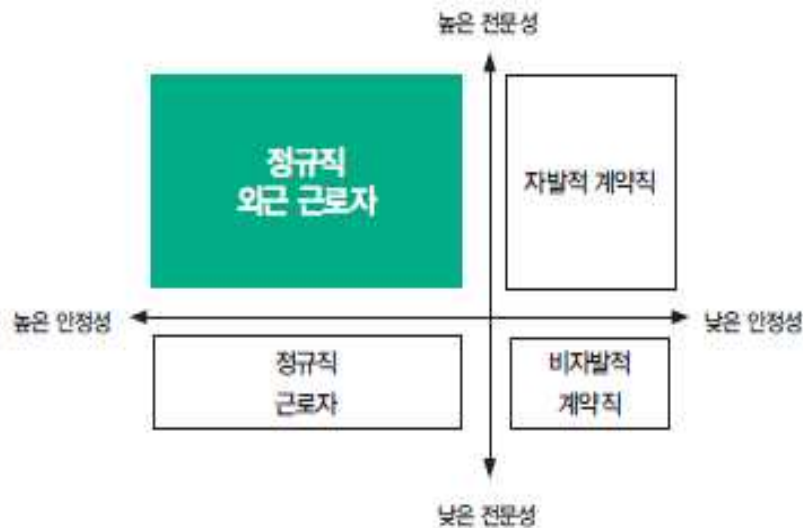
- 세계은행(2018):  
2016년 기준 전세계 약 1억  
1200만 명 인구가 클라우드 워  
크 형태로 일하고 있음

- 도이블러&클레베(2011):  
저소득 계약직 근로자의 증가는  
사회적 안정성을 떨어뜨리고 각  
종 사회적 비용 수반

## 미래 일자리 변화 예상 시나리오 (2): 정규직 외근 근로자의 확대

- 디지털 기술의 발달은 기업내부의 의사결정과정을 효율화시킴으로써 다양한 방식의 일 처리를 가능하게 하고 시공간을 초월한 다양한 근무방식을 가능하게 함

그림 3-6 과도기적 상황에서 정규직 외근 근로자의 증가



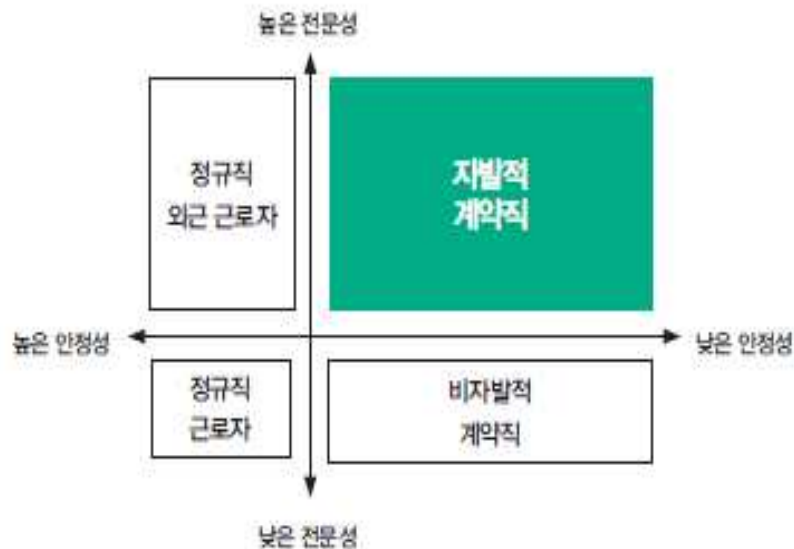
- 한국과학기술기획평가원 (2016):  
IT기술의 발달은 인간의 시간과 공간을 확장, 다양한 형태의 직업생산을 견인

- 로라 덴 둘크 (2015):  
전 세계적으로 근로시간 제도가 재조명되고 있는 이유는 디지털 및 통신 기술의 도입으로 기업이 새로운 근무 방식의 채택가능성에 눈을 돌리고 있기 때문

## 미래 일자리 변화 예상 시나리오 (3): 자발적 계약직 일자리의 증가

- 온라인 노동중개시장의 발달은 근로자에게도 더 많은 구직 기회를 제공함으로써 맞춤형 노동계약을 통한 후생 극대화를 실현시킬 수도 있음

그림 3-7 사회적 안전망 확충과 자발적 계약 근로자의 증가



-도이블러 & 클레베 (2016):

1인 자영업자의 임금이 매우 낮은 수준에 머물러 있음을 지적하면서도, 크라우드 워커의 소득이 이처럼 낮기만 한 것이 아니라 능력과 업무에 따라 달라질 수 있다고 봄

아마존 메카니컬 터크의  
참여자 90%: 0.1달러 미만  
업무효율이 높은 터커: 8달러  
고급업무를 수행하는 터커: 24~33달러

# 한국형 일자리의 비전

- 예상 시나리오 (1): 비자발적 계약직이 지배적  
아무런 제도개선 없이 기술만 발달한 상황/ 기업도 존재X  
누구도 개인의 역량강화 및 안정적 생활을 지원하지 못하는 상태

- 예상 시나리오 (2): 정규직 외근근로자가 지배적  
아무런 제도개선 없이 기술만 발달한 상황/ 기업이 존재O  
기업이 개인의 역량강화 및 안정적 생활을 지지

현실적  
(단기)

- 예상 시나리오 (3): 자발적 계약직이 지배적  
기술발달과 함께 제도개선이 이루어진 상황/ 기업이 존재X  
사회가 개인의 역량강화, 안정적 생활을 지원하는 상태

이상적  
(장기)

# 결론 및 시사점

- 디지털 기술의 발달은  
생산자 중심경제→소비자 중심경제  
생산과 소비의 주체: 기업→개인으로 이동
- 디지털 사회 일자리문제는 결국 전통적 영역에서의 일자리 감소가 문제가 아니라 ‘기업이 해체된 상황에서 누가 사회적 안정망을 확보하고 지속적 성장을 위한 개인의 혁신을 지원할 것인가’가 핵심문제!
- ‘기업’이 아닌 ‘개인’이 혁신의 주체로 지속적으로 혁신해 나갈 수 있는 사회적 시스템 및 제도가 필요  
=> 개인혁신시스템 (Individual Innovation System: IIS) 필요
  - ① 개인의 혁신역량 강화-> 평생학습시스템구축
  - ② 개인의 불안정성 해소-> 포괄적 사회보장제도

- 이러한 변화는 기존의 전통적 일자리를 급격하게 바꾸는 **개구리식 도약**보다는 새로운 일자리를 통해 변화를 유도하는 **단계적 접근방식**이 보다 유효할 것으로 예상

- **기존의 전통적 일자리: 정규직 외근 근로자 확대**  
근무방식을 유연화시킴으로서 생산성을 향상시키고, 향상된 생산성을 노동시간 단축으로 해소함으로서, 기존의 정규직/비정규직에 대한 의식과 차별을 줄여나감

- **새로운 일자리: 자발적 계약직 일자리로 대체**  
디지털 시대에 보다 적합한 비정규직 일자리로 대체해 나가되, 안정성이 높은 정규직 일자리에 낮은 임금을 안정성은 낮지만 기업의 리스크와 비용을 줄여주는 비정규직 일자리에 보다 높은 임금을 제공

 능력있는 근로자는 스스로 자발적 계약노동으로 전환



**생각의 전환이 필요!**  
**왜 안정적 일자리에 더 높은 임금을 제공하나요?**

효율임금가설: 능력있는 노동자를 장기간 묶어두기 위해 높은임금을 제공  
새로운 패러다임에 적합하지 않음

높은 보수 << 안정을 선호-> 생산성이 낮은 근로자-> 낮은 임금  
안정<< 높은 보수를 선호-> 생산성이 높은 근로자-> 높은 임금

맞춤형 고용계약이 필요!

## 미래 일자리 변화 예상 시나리오 (3): 유연성은 높이고 안정성은 강화된 자발적 계약직↑

- 온라인 노동중개시장의 발달은 근로자에게도 더 많은 구직 기회를 제공함으로써 맞춤형 노동계약을 통한 후생 극대화를 실현시킬 수도 있음

그림 3-7 사회적 안전망 확충과 자발적 계약 근로자의 증가



한국형 미래 일자리의  
Vision

**경청해 주셔서 감사합니다.**

**[shinnanda82@hotmail.com](mailto:shinnanda82@hotmail.com)**