

일의 미래에 관한 글로벌 리더들의 다양한 상상력: OECD 고용노동장관 회의 ‘일의 미래’ 포럼

박명준 (한국노동연구원 국제협력실장)

■ 머리말

연초에 프랑스 파리 OECD 본부에서 개최된 OECD 회원국 고용노동장관 회의에 참가할 기회를 가졌다. 이 행사는 대개 약 5~6년 정도를 주기로 개최되며 개최 때마다 고용노동정책과 관련한 OECD 회원국들의 의지를 담은 공동선언문이 채택되곤 한다. 올해 파리에서도 그와 관련한 시도가 있었고, 한국의 고용노동부도 대표단을 파견하여 그러한 흐름에 동참했다. 그러면서 OECD 회원국 고용노동정책의 수장들끼리 근래의 각국 고용노동정책의 성과와 한계에 대해서 의견을 교환하고 학습하는 시간도 자연스럽게 형성되었다.

2016년 1월 14일부터 이틀간 진행된 행사의 후반부가 대표단들 간의 통상적인 교류였다면, 첫날은 좀 더 흥미로운 시간으로 채워졌다. 그것은 일종의 ‘정책포럼’의 형태로 각국의 대표단에 더하여, 세계적인 학자들과 주요 기관들의 리더들을 모시고 발표와 토론의 시간을 가진 것인데, 그 주제는 바로 ‘일의 미래(The Future of Work)’였다.

이 행사는 오전부터 오후까지 크게 3부로 이루어졌는데, 그중에서도 오전에 개최된 1부 행사가 가장 주목을 받았다. 구리라(Angel Gurría) OECD 사무총장의 ‘일의 미래’와 관련한 기조연설에 이어 개최된 1부 행사의 주제는 디지털화와 노동의 미래에 관한 어젠다 세팅이었

다. 여기에는 하버드대학교의 아기온(Philippe Aghion) 교수, 라이더(Guy Ryder) ILO 사무총장, 컬럼비아대학교의 노암(Eli Noam) 교수, 텔레콤 이탈리아(Telecom Italia)의 레치(Giuseppe Recchi)대표, 세계 금융노조연맹 UNI Global의 제닝스(Philip Jennings) 사무총장, 그리고 공유경제로 유명한 택시회사 우버(Uber)의 플로우퍼(David Plouffe) 정책부국장 등 6인이 지정발언을 진행했다. 이어 객석의 각국 장관들이 이에 대해서 질문을 하고 의견을 말하는 시간이 이어졌고, 단상의 발표자 및 지정토론자들은 그에 대해 다시 자신들의 의견을 개진했다. 약 2시간 가까이 진행된 이 행사에서는 일의 미래와 관련한 근본적인 성찰과 주장들, 우려 및 전망들이 풍부하고 열띤게 개진되고 논의되었다.

이 글에서는 당일 이 자리에서 논의된 내용을 소개해 보고자 한다. 지면관계상 주로 앞서 언급한 기조연설 및 지정발표의 내용 가운데, ‘일의 미래’와 관련하여 인상적이라고 파악되는 주요 발언들의 핵심 내용을 필자가 본지의 독자들을 위해 의역을 하면서 요약·정리하는 식으로 구성해 보았다.¹⁾ 본고가 부디 우리나라에서 일의 미래를 고민하는 정책당사자들과 경제주체들의 사고활동에 도움이 되기를 기대한다.

■ Gurrira 사무총장(OECD)의 기조연설

세계화, 인구변동, 기술변화는 일자리의 변화를 야기한다. 직장 내 요구되는 전반적인 업무와 기술들은 급격하고 빠르게 변화한다. 이러한 변화에 효과적으로 적응하기 위해 우리의 변화가 필요하다. 오늘날 일의 변화는 컴퓨터의 급격한 발전에서부터 시작된다. 최근에 컴퓨터는 사람이 할 수 있는 것보다 더 많은 것을 스스로 할 수 있게 되었다. 이제 컴퓨터는 세금계산과 법률조언을 할 수 있으며, 운전 또한 어느 정도 잘하게 되었다. 많은 이들은 이러한 변화가 고용을 감소시키고 임금을 동결시키고 불평등을 증가시키리라 우려한다.

기술변화로 인한 추가비용이 존재하는 것은 분명하나, 기술발전은 궁극적으로 생산량의 증

1) 당시 행사는 영어로 진행되었고 필자는 행사장에서 그 내용을 녹음하여, 귀국 후 한국노동연구원 연구조교들의 힘을 빌려 각각 영어녹취 및 한글초벌번역을 수행, 본고의 자료로 활용하였음을 밝힌다. 자료 정리에 도움을 준 김기성, 정진아, 조현민 씨에게 감사의 뜻을 표한다.

Gurrira OECD 사무총장의 기조연설 모습



가를 가져올 것이다. 동시에 생산성 증가를 통해 높은 임금, 더 나은 질의 일자리, 더 높은 수준의 사회적 통합, 그에 걸맞은 적절한 정책 추진 등이 실현될 가능성도 증대될 수 있다. 기술이 노동자의 자리를 대신할 것이라는 말은 기정사실도 아니고 필연적이지도 않다. 그것은 정책에 따라 달라지므로, 우리가 다른 결과를 가져오도록 하면 된다. 지난 20년간 ICT 고용분야에 대한 OECD의 분석에 의하면, 기술발전은 일정 기간 동안 ICT 분야의 고용에 부정적인 효과를 가져올 수 있지만, 이 효과는 시간이 지나면서 없어질 것이고, 적절한 정책이 추진됨으로써 다시 제자리를 찾을 것이다.

바야흐로 디지털 혁명은 현재 직무에 대한 급격한 변화를 요구한다. 그로 인해 고도의 기술이 필요한 직무에 대한 기업들의 수요는 빠르게 늘고 있는 반면, 일상 업무에 대한 수요는 줄고 있다. 1990년대 중반부터 2010년대까지 유럽에서 추론적 능력을 요하는 노동력에 대한 수요는 약 20% 정도 증가했다. 반면 일상적인 기술에 대한 수요는 20% 감소하였다.

이러한 과정은 본질적으로 붕괴적(disruptive)이다. 이른바 ‘디스럽티브(disruptive)’라는 단어는 지식산업의 영역에서만 좋은 의미로 사용된다. ICT와 관련된 일을 하는 사람들은 대개 ‘disruptive’를 훌륭하다(wonderful)는 뜻으로 사용한다. 여기서 중요한 질문은 어떻게 ‘disruptive’를 나쁜 결과가 아닌 좋은 결과가 나오도록 하느냐다. 생산적인 경제로의 변환을 촉진하고 그러한 변환에 드는 장기적인 사회비용을 줄이기 위해, 노동자들의 숙련도를 높이고 새로운 직무로의 변환을 돕는 정책에 초점을 맞추는 것이 절대적으로 필요하다.

만일 적절한 정책이 시행되지 않는다면, 시간이 지나면서 해당 직무에 대한 숙련 불일치 문제는 심각해질 것이다. 예컨대, 국제성인역량평가 OECD 프로그램(이른바 PIAAC)에 따르면, 오늘날 ICT 영역의 종사자 중 사무직들은 고도의 기술적 환경에서 기본적인 문제해결 역량의 측면에서 필요한 수준에 비해 약 55% 부족한 것으로 분석된 바 있다. 따라서 계속해서 직업능력을 향상시키고 포용적 성장(inclusive growth)을 위하여, 그에 필요한 조건을 강화하기 위한 정책을 촉진하는 것은 명백히 필요하다.

오늘날 ‘공유경제’와 ‘긱 이코노미(GIG Economy)’에서는 일에 대한 수요 발생 시 고용이 가능해지도록 하는 잠재적 플랫폼이 만들어진다. 이는 100년 넘게 이어져온 전통적인 노동시장, 즉 고용주와 노동자의 관계에 기반을 둔 고전적 방식에 도전하는 것이다. 이러한 공유경제, 임시직 경제(긱 이코노미), 플랫폼 경제에서는 직업이란 무엇인가에 관한 근본적인 정의를 묻는 질문이 제기된다.

그러한 영역에서 노동자들은 대개는 특정 플랫폼의 고정된 수요가 없기 때문에 업무 없이 소비하는 날이 많거나, 하루 중 일부의 시간 동안만 업무를 하면 된다. 따라서 그들은 여러 직업들을 갖거나 여러 직무들을 수행할 수 있다. 예를 들어, 디지털 경제에서 주체적인 역할을 하고 있는 ‘인터넷 플랫폼’은 정보, 상품, 서비스의 거래를 제공한다. 그것은 고용주에게는 낮은 비용으로 기술과 경험의 풀(pool)에 접근할 수 있는 기회를 준다. 고용주는 매일 그러한 풀을 사용할 필요가 없기 때문에 영구적으로 설치할 필요가 없다. 따라서 그들은 필요할 때에만 그러한 풀들을 사용하면 된다. 특히 이것은 ICT의 질을 유지하는 방법을 고민하고 있는 중소기업에 매우 유용하다. 중소기업은 고유비용들(inherent costs) 때문에 현대화된 기술의 수준을 유지할 수 없다고 불평을 해왔다. 하지만 지금은 새로운 종류의 서비스에 의해 그들의 고충이 해결될 수 있다. 이는 지방정부에도 이익이 된다.

사회적 기업가들은 ‘포용적 노동시장(inclusive labor markets)’을 만드는 데 기여하고 있다. 그들은 노동자들이 독립적으로 업무시간을 조정하고 근무장소를 선택하며 일과 생활의 균형(work-life balance)을 달성할 수 있도록 하는 기회를 제공한다.

일-생활 균형은 국민 1인당 GDP에 앞서, 원하는 삶을 살고 있는 사람에 대한 정의와 관련하여 인생에서의 자주성을 펼치기 위해 가져야 하는 11개 핵심 범주들 가운데 하나이다. 긴 업무시간, 높은 스트레스, 지원의 부족은 일-생활 균형의 실현을 방해한다. 정형화되지 않은

일을 하고 있는 플랫폼에 기반을 두고 일을 하는 노동자들도 이러한 문제에 직면할 수 있다. 이러한 양상은 노동자의 권리, 복지, 건강, 사회보장 등과 관련하여 우리의 노동시장제도에 대한 깊은 의문점을 제기하게 만든다. 노동시장에서 불평등의 악화를 방지하기 위해서는 이처럼 제기되는 의문점들을 고찰하는 일이 중요하다. 그런 후에 기술발전을 도모해야 할 것이다. 그래야만 기술이 평등성을 증폭시키는 역할을 하게 될 수 있기 때문이다.

역사는 우리에게 두려움과 저항에 직면하기 위하여 변화를 받아들여야 한다는 것을 가르쳐 왔다. 과거 일에서의 많은 변화들은 농업에서의 기계화로부터 촉발되었다. 당시 노동자들과 언론인들은 이러한 변화들이 일자리의 파괴와 인간노동의 종말을 야기할 것이라는 두려움을 가지고 있었다. 하지만 결국 우리는 더 좋은 사회와 더 많은 기회를 얻게 되었다. 물론 여기에는 적응하는 과정이 있어야 했다.

현재의 사회, 경제는 기술력의 증가를 요구하고 있다. 이러한 변화에 직면하여 국가는 적응해 나가야 하고, 실제로 적응해 가고 있다. 프랑스의 경우, 디지털 경제의 촉진과 포괄적 적응을 촉진시키기 위한 법을 제정함으로써 기반을 다져가는 과정에 있다. 독일은 변화하는 노동시장에 적응하기 위한 사회적 협의를 추진하고 있으며, 새로운 형태의 업무를 위한 사회제도 구축을 진행하고 있다. 미국 노동부는 지난달 ‘일의 미래(future of work)’에 대한 심포지엄을 열기도 했다. 정책결정자는 새로운 기술이 위협이 아닌 노동자, 회사, 사회에 이득을 가져다 주는 기회로 작용할 수 있도록 해야 한다. 이러한 맥락에서 사회적 대화는 더욱 중요하게 될 것이고, 그에 맞는 사회보장 시스템이 요구될 것이다.

우리는 어떤 정책이 일의 형태 및 성격이 잘 변화되도록 도와줄 수 있는지, 우리가 이러한 변동과 혁신을 겪는 노동자들을 어떻게 도와주고 그들의 기회를 넓혀줄 수 있는지를 토론해야 하며, 이를 위해서는 정책결정자, 노동조합 지도자, 고용주, 연구자 등의 적극적인 참여를 통한 조망적 정부(holistic government)와 사회적 접근(societal approach)이 필요하다.

■ Aghion 교수(하버드대학교) 지정발언

경제의 디지털화는 여러 측면에서 노동 시스템에 다양한 변화를 가져오고 있다. 생산과정

을 기본직무 단위로 분할하는 것이 더 용이해졌고, 그에 따라 공급과 수요의 적정수준을 맞출 수 있게 해주었다. 특히 개인의 능력정보에 대한 접근이 쉬워지면서, 독립적인 업무와 자율적인 고용이 만들어지고 있다.

택시를 예로 들어 보자. 당신이 택시를 타려고 할 때, 택시회사의 평판을 알기 때문에 특정한 택시를 타고 있을 것이다. 택시회사는 택시기사들의 서비스를 모니터링한다. 이제 이것이 택시가 운영되는 방식이다. 고객을 대하는 기사 순위에 대한 정보를 바로 알 수 있기 때문에, 당신은 평판이 좋지 않은 특정 기사가 운전하는 택시를 타지 않을 수 있다.

이렇게 경제의 디지털화를 통해 개인의 명성(reputation)을 확인할 수 있게 됨은 큰 변화이다. 나는 이러한 식으로 노동자의 독립성과 자율고용의 발전이 확실히 이루어진다고 생각한다. 그렇다고 해서 회사에서의 표준화된 고용이 종언을 고함을 의미하는 것은 아니다. 무엇보다 개인이 부담하기에는 위험 및 투자비용이 너무 크다. 또 여러 고용주들을 위해 일을 하게 되면, 전형적인 대리인 문제가 발생한다. 나의 고용과 관련된 고용주들 간의 전형적인 목표의 차이는 갈등을 유발할 것이다. 이처럼 공통적으로 일어날 수 있는 대리인 관련 사항들만으로도 문제는 충분히 크기 때문에, 노동자들은 고용 시 표준 매뉴얼이 있기를 계속해서 원할 것이다.

앞서 Gurrira 사무총장은 실업으로 인한 불평등 문제를 언급했다. 디지털 혁명은 자동화된 형태가 최적화된 상태이다. 그 결과 높은 수준의 기술이 필요한 작업과 단순 기술이 필요한 작업 간의 불평등을 증가시켜왔다. 디지털화는 단순 작업을 없애는 반면 거기에 높은 수준의 기술을 요하는 작업은 생겨나게 만든다. 이로 인하여 기술적 작업과 단순 작업 간의 임금 불평등은 증가하게 되었다. 따라서 우리는 디지털 시대의 도래로 인한 불평등 문제를 다루어야만 한다. 또 다른 염려는 업무가 더욱 불안정해진다는 사실이다. 이는 더 많은 실업의 가능성을 함축하며, 소득변동의 가능성을 의미하기도 한다.

그렇다면 디지털 시대가 야기하는 스트레스와 불안정성에 우리는 어떻게 대처해야 할까? 이는 창조적 파괴라는 개념과 연관이 있다. 기술의 진보가 더 높은 실업을 야기할 것이라는 우려는 사실 19세기의 신기술 반대운동(러다이트)으로부터 시작되었다. 영국인이라면 알듯이, 이러한 운동은 1차산업혁명, 즉 증기기관차 혁명과 동시에 일어났다. 당시 증기기관차가 거대한 실업을 야기할 것이라는 두려움이 있었다. 이어서 1930년 말에 케인즈(Keynes)는 2차 산업혁명, 즉 전기기관차와 연소기관차가 광범위한 거대 실업을 초래할 것이라고 예측했다.

하지만 우리가 아는 것처럼 그들의 생각은 틀렸다.

그렇지만 역사는 그들이 잘못되었음을 증명하였다. 직업의 소멸이 있었던 반면 새로운 직업이 생겨났다. 따라서 장기적으로 봤을 때에는 기술의 진보가 고용 감소를 가져오지 않았다고 할 수 있다. 예컨대 디지털 경제에서는 은행 또는 다른 서비스 분야에서 기술적 능력이 필요하지 않은 직업들은 사라진다. 반면 앞서 언급하였듯이 개인의 평판에 대한 정보에 의존하는 새로운 직업들이 생겨난다. 만약에 호텔이나 식당에 가지 않고, 집에서 자급자족 생활을 하는 남자가 있다고 가정하자. 식당에 가기를 꺼려하는 문제를 가진 그는 이제 공개된 개인 평가 정보에 기반을 두어 개인적으로 노동자를 고용해 문제를 해결할 수 있다. 이는 서비스 영역에 새로운 직업을 창출한 것이다. 없어진 직업이 있는 반면 평판의 개별화 덕에 새로 생겨난 직업이 있는 것이다.

단언컨대, '창조적 파괴(creative destruction)'가 많을수록 당신의 인생에서 더 많은 이득이 있을 것이다. 창조적 파괴는 직업을 잃을 수 있는 불리한 측면을 초래하지만 창조적 파괴로 인해 직업의 질적 성장과 새로운 직업 창조의 기회 두 가지 이득이 우리에게 제공될 것이다. 부정적인 것을 긍정적인 것으로 만들기 위하여 노동 시스템을 개편하는 것은 중요하며, 이는 노동시장의 변화를 가져오게 된다.

당신은 성장을 불러올 혁신을 이루기 위해 더 많은 유연성을 추구한다. 독일에서 유연성은 임금에 대한 회사들의 사회적 협상을 통해 이루어졌다. 이는 유연성 실현의 일면이다. 당신은 사람들이 일자리를 잃는 것을 막기 위해 더 많은 보장을 원하고 최소한의 수입과 공공서비스를 원한다. 그것은 모두에게 보장되어야 한다. 안정망을 가지고 있을 때 사람은 더 많은 위험을 견딜 수 있는 법이기에 그것은 중요한 요소이다.

더불어 지속적인 재교육 기회가 필요하다. 프랑스에서는 직업상의 재교육 시스템이 있고 이는 철저히 시행되고 있다. 만약 직원이 교육과 업무를 번갈아가면서 할 수 있는 시스템이 갖추어져 있지 않으면, 교육받는 시간과 일하는 시간을 나눠야하며, 두 부분 각각에 대해 합당한 보수가 지급되어야 한다. 재교육 측면에서 프랑스는 독일보다 더 뛰어나다.

만일 디지털 혁명에 부합하는 적절한 정책이 수반되지 않는다면, 이는 불평등, 불안정성 등 부정적 측면의 증대를 초래할 수 있다. 반면 적절한 정책이 수반된다면 디지털 혁명은 포용적 성장을 가져올 것이다. 성장의 기반이 되는 혁신은 무엇을 통해 가능한가? 그 답은 교육, 상품

시장의 유연성, 노동시장 유연성에 있다. 나는 적절한 정책이 동반된다면, 성장에 기반을 둔 혁신이 긍정적인 사회변동을 가져올 것으로 낙관한다.

■ Ryder 사무총장(ILO) 지정발언

미래의 일에 대한 세계적 논의가 증가하고 있는 상황에 처해 있는 우리에게 기술이라고 하는 단어는 중요하다. 나는 미래의 일에 대한 논의를 기술변화의 측면에 국한하여 일면적으로 행하는 것에 다소 불편함을 느끼고 있다. 기술결정론은 조심해서 얘기해야 할 부분이라고 생각한다. 물론 기술과 기술혁신은 미래의 일에 근본적인 방향성을 제시해줄 것이다. 그렇다고 기술과 기술혁신이 우리를 정책적 마비상태에 빠져들도록 하지는 않을 것이다. Gurirra 사무총장이 말한 것처럼, 우리의 미래는 정해져 있는 것이 아니라 우리가 만들어 가는 것이기 때문이다. 이러한 이유에서 정책을 강구하는 논의는 매우 중요하다. 직업이라는 것이 창조되고 파괴되는, 단순한 더하기 빼기 과정이라면, 긍정적인 부분과 부정적인 부분의 균형 여부가 중요하다. 하지만 우리가 하려는 것과 경험한 것들에 대한 단순한 1차 방정식으로는 이와 관련한 전체적인 스토리를 알 수 없다.

대개는 (기술의) 일자리 창조효과와 파괴효과의 가능성이 어느 정도인지를 놓고 의견이 갈리곤 하지만 우리가 놓치지 말아야 할 것은 기술변화는 우리사회 내에서 일의 본성을 바꿀 수 있는 능력을 가지고 있고, 생산활동 방식을 변화시킨다는 것이다. 우리는 이러한 방식들을 따라가야 하지만 이는 쉽지 않다. 왜냐하면 기술변화는 지금까지 일이 수행되고 조직되어온 방식인 제도, 메커니즘 및 사회적 관계를 필요 없고 시대에 뒤떨어지는 것으로 만들어 버릴 수 있기 때문이다.

제도는 어떠한 과정이 이루어지는 방식이고, 국가(the state)는 어떤 상황에서 어려움을 해결해 나가는 방식이라고 얘기할 수 있다. 만약 지난 100년 동안 만들어진 현재의 제도가 시대에 뒤떨어진다면, 우리는 더 이상 현재의 정책으로는 어려움을 해결해 갈 수 없다. 그렇다면 우리는 Gurirra 사무총장이 말한 것처럼, 새로운 제도와 메커니즘을 고안하고 세워나가야 한다. 이를 위해서는 기술, 세계화, 인구통계적 특징과 같이 일의 세계에서 변동을 초래하는

다른 요인들을 찾아내고, 미래의 일에 대한 제도, 방식 및 관점을 논의할 수 있는 틀을 만들어야 한다.

이러한 과정에서 많은 논의들이 나올 수 있을 것이며, 특히 ILO의 관점에 입각하여 조직의 가치를 끌어내야 하고 사회진보와 정의를 이루어야 한다. 우리는 나아가야 할 매우 명확한 규범적 방향을 가지고 있다. 지난 약 100년 동안 달성하고자 했던 사회정의와 진보는 사람들이 고용주와의 협상을 행할 수 있고 그를 통해 정규직 및 안정된 고용계약 형태를 가질 수 있는 것과 같은 식으로 상징화되어 추구되었다.

사실 그것은 지나치게 단순화되어 있으며 명확하지 않고 또 명시적이지 않다. 우리가 추구해 온 궁극의 목표개념은 이미 소멸되고 있다. 실제로 표준적 고용의 형태는 이미 세계의 업무현장에서 사라지기 시작했다. 이러한 과정은 우리가 이미 목도하고 있다. 이미 일어나고 있는 모든 것들은 우리가 생각했던 것과는 질적으로 다르다. 이전의 과정들과 일의 형태는 파괴될 것이며, 달성하고자 하는 목표는 달라질 것이다. 사회진보라는 것도 단순히 현재의 관점, 즉 양질의 표준적 고용형태라는 관점으로 정의되지 않을 것이다.

그렇다면 혼동경제, 공유경제 상황에서 이루어져야 할 새로운 정의는 무엇이나는 질문을 자연스럽게 던지게 될 것이다. 이것은 내가 답해야 할 질문이 아니라, 우리가 답해야 할 질문이다. 나는 붕괴(disruption)를 걱정하고 있다. Gurrira 사무총장이 말했듯이, 사람들은 붕괴가 좋은 것이라고 말하는 것을 듣는다. 물론 여러분들이 단절유발자(disrupter)일 수 있고, 그러한 단절이 좋은 쪽으로 자리 잡는다면 그것은 여러 비즈니스들에 많은 기회와 가능성을 줄 것이다. 그러나 이 논의를 이 자리가 아니고 길거리에 나가서 일반사람들에게 한다면, 많은 이들은 단절과 그로 인한 급격한 변화를 원치 않을 것이다. 지금까지 겪어온 바 일의 세계에서 기술적 변화는 사람들의 삶을 더 낮게 만들 여지가 있지만, 변화된 삶이 반드시 더 나은 삶은 아니기 때문이다.

■ Noam 교수(컬럼비아대학교) 지정발언

앞서 Aghion 교수의 훌륭한 발표는 우리에게 많은 생각 거리를 안겨 준다. 인터넷과 디지털

털에 대한 논의는 폴리에나이시(pollyannish)²⁾에서 카산드라(Cassandra)³⁾ 방향으로 옮겨가는 상황이다. 지금의 현실은 이 둘 사이 어딘가에 있을 것이다. 현재 인터넷과 그것에 대한 논의는 해결(solution)이라는 측면에서 문제(problem)라는 측면으로 옮겨졌다. 따라서 우리가 해야 될 질문은 ‘그것을 위해 무엇을 하고 있는가’가 될 것이다.

산업 사회적 직무는 사라지고 있으며 소멸하게 될 것이다. 그러나 그 과정은 천천히 진행될 것이며, 이를 사회에서 조정할 수 있는 시간을 갖게 될 것이다. 서비스 직업(pink collar)에서도 지금 동일한 일이 일어나고 있다. 요즘은 맥도날드에 차를 끌고 가면, 자동차에 타 있는 상태에서 누군가 말하는 음성을 듣게 된다. 그런데 그 사람은 오클라호마(Oklahoma)⁴⁾에 있는 사람이다. 그러나 만일 그가 최소임금인 15달러를 받고 일을 한다면, 그는 인도 방갈로르(Bangalore) 사람일 수 있다.

우리는 탈산업화뿐 아니라, 탈서비스화(de-service-ization)를 경험할 수 있다. 그리고 이때 일자리 상실은 우리가 들어왔던 것처럼 불평등하게 이루어질 수 있다. 특히 높은 기술수준을 요하는 일자리보다 낮은 기술수준을 요하는 일자리가 더 많이, 그리고 더 빨리 사라질 수 있다. 만일 디지털 시대의 원주민들(natives)에게 유리한 상황이 된다면, 부모님 세대는 어떻게 살게 될까?

디지털 네이티브들은 프리랜서가 되고 여러 개의 직업을 갖고 연금을 받지 않으며, 지금이 아닌 다음에 할 직업을 찾는 데 그들의 시간 중 40%를 쓸 것이다. 반면 나이든 노동자들은 현재의 일에만 집중하기 때문에 도태될 것이다. 사회는 그들의 퇴직 후 연금을 부담할 여력이 없게 될 것이다. 이러한 상황은 진행되고 있고, 앞으로도 계속될 것이며 더욱 확대될 것이다.

이 말을 듣는 사람은 몇 가지 반응을 보일 수 있다. 첫째는 앞서 설명한 사회로의 변화가 아주 느리게 진행되거나 도래하지 않을 것이라는 생각이다. 그러나 나는 세계경제는 이미 변화를 멈출 수 없는 상황이기 때문에 이는 매우 협소한 견해라고 생각한다. 그래도 만약 당신이 그렇게 믿는다면, 아마도 당신은 고통스러운 미래를 맞게 될 것이다.

둘째는 역사적으로 기술진보는 단기적 혼란(displacement)을 초래했으나, 장기적 이득을

2) 지나친 낙천주의

3) 믿음 없는 불길한 예언

4) 오클라호마 2016년 최저임금은 7.25달러임.

가져왔다고 믿는 것이다. 케인즈(Keynes)는 결국에는 우리 모두는 죽게 될 것이라고 했다. 하지만 산업혁명의 위대함이란 무엇일까? 아마도 인간이 역경을 이겨낼 수 있다는 것을 발견했다는 점일 것이다. 우리는 일단 디지털 경제로 인해 겪게 될 정치적 역경과 행동주의를 가장 먼저 예상해야 한다. 이때 고용문제뿐 아니라, 중립성, 복제, 사생활보호 등에 대한 논의도 중요하다. 우리는 점(dot)과 같이 미시적이지 않고 장기적이고 근본적인 영향을 주는 환경변화로 인한 사회변동처럼 큰 측면을 보아야 한다.

셋째는 정부가 변동으로 인한 충격을 경감시키는 역할을 해야 한다는 것이다. 이에 대한 아이디어는 많지만 큰 주제만 언급하자면, 핵심은 tracks, leading edge, trailing edge 이 세 가지이다. 먼저 leading edge는 투자, 혁신, 기업가 활동에 대한 낮은 장벽, 금융투자 인센티브, 새로운 형태의 인프라 구축, 기초 조사, 디지털 활동의 자금조성을 지원하는 것이다. 교육자로서 말한다면, 어린 세대의 숙련도에 대한 leading edge와 관련해서, 우리는 그들이 너무 어려서 미래가 어떻게 될 것인가에 대해 알지 못한다는 이유로 정말 필요한 것을 가르치지 않아왔다. 이것은 우리가 새로운 상실의 세대(lost generation)를 만들고 있는 것이다.

대학에서는 학생들에게 복수학위의 요구해야 한다. 그들은 즐기고 사고를 확장시킬 수 있는 학위 하나와, 미래의 일자리를 얻기 위한 기술에 기반을 둔 실용적 학문의 학위 두 가지를 취득해야 한다. 고등학교에서는 기술 관련 트랙이 있어야 하는데, 특히 어린 여성들은 더욱 더 그러한 트랙에서 학습해야 한다. 그것은 수학 같은 과목들이 기반이 되어야 한다.

오늘날 견습은 미국에서 계속해서 줄어들고 있다. 견습 프로그램을 활성화하기 위한 인센티브가 제공되어야 한다. 성인과 나이든 노동자에게는 무엇이 필요한가? 교육은 나이든 사람들에게는 낭비라는 말은 일부만 맞다. 중간 세대에 초점을 맞춰보자면, 우리는 지속적인 교육과 지속적으로 기술이 중심이 되게 하는 시스템이 필요하다. 아마도 5~10년 후에는 학위의 가치가 떨어질 것이고, 당신은 몇 년마다 자격증을 갱신하거나 능력을 재검증받아야 할 것이다. 디지털 시대에는 정부가 운영하는 이러한 프로그램들이 요구된다.

예를 들어, 미국에서는 이직자에게 재배치비의 명목으로 1,000달러를 지급한다. 그러나 이 돈은 컴퓨터를 구입하는 용도가 아닌, 재택근무 장소 마련을 위한 지원비이다. 그리고 한 커뮤니티에만 머무는 사람들은 도태될 수 있다. 결론적으로 변화는 지금보다 더 빨라질 것이고, 우리는 전보다 더 앞서서 생각해야만 하고, 그런 자세는 더 큰 가치를 만들어낼 것이다.

■ Recchi 대표(텔레콤 이탈리아) 지정발언

오늘 이야기들을 듣자 하니 우리는 거대한 붕괴(disruption)에 직면해야만 한다는 것 같다. 이는 상품 생산에서 더 큰 효율성을 가져오기 위한 일자리 상실과 새로운 기술에 따른 새로운 상품과 새로운 서비스의 창조를 통한 고용창출 사이에서 오는 단절이다.

중요한 포인트는 이 단절이 과거보다 더 넓고 더 빠르게 일어나게 될 것이라는 것이다. 그래서 농업 고용률이 1%이고, 나머지 대부분이 제조업에서 종사하는 지금, 농업 고용률이 33%였던 과거의 역사를 벤치마킹한다면, 현재의 우리는 제조업에서 붕괴를 경험하게 될 것이다.

과거 제조업 종사자가 전체 고용자의 약 33%를 구성하였다면, 현재는 20% 정도를 구성하고 있다. 우리는 새로운 기술이 일자리를 소멸하고 창조할 것이라고 가정했고, 장기적으로는 실제로 그렇게 되었다. 혼란으로부터 회복되기 위해서는 약 7년이 걸린다는 연구를 접한 적이 있다. 약 7년 후에는 우리가 잃어버렸던 것보다 더 많은 새로운 직업이 생겨날 것이다. 그러나 여기서 중요한 것은 그러면 7년 동안 우리는 무엇을 해야 하는가이다.

새로운 기술을 통해 얻은 효율성으로 인해 일자리가 줄어들 것이다. 그러면 당신은 새로운 기술의 유입으로 고용되기보다는 해고될 가능성이 더 크다. 그래서 우리가 현재 하고 있는 것처럼 노동시간을 줄인다고 하자. 이러한 접근을 전체 인력의 60%인 66,000명에 적용할 수 있고, 사람들을 해고하지 않기 위해, 66,000명의 근무시간의 10%를 줄이고, 사람들은 나머지 시간에 새롭게 요구되는 기술을 습득할 수 있는 시간을 갖거나, 그 시간을 변화된 회사에 재적응을 하는 시간으로 사용할 수 있다.

이를 이루기 위해서는 우리가 과거에 효율성을 얻기 위해 아웃소싱하였던 많은 일들을 다시 회사 내부에서 해야 한다. 재교육을 쉽게 하기 위한 중요한 방법은 아웃소싱을 통해서 했던 일들을 내부의 노동자에게 교육하는 것이다. 이처럼 재교육을 함으로써, 기본적으로 많아지거나 줄어들게 되는 일자리에 대처할 수 있게 될 것이다.

하지만 당신이 수리공과 기계공을 사이버보안 및 소프트웨어 엔지니어로 재교육하려 하면, 이때는 이야기가 달라진다. 회사는 이 교육 때문에 많은 것을 하지 못함으로써 큰 혼란을 겪을 것이다. 사회적으로 투입물(input)의 환경적인 수준과 국가 및 정부 수준에서 오는 형태의

문제가 이 세대 안에서 일어난다면, 우리가 원하는 일자리 유형을 더 많이 결정하거나 더 적게 결정할 수 있을 것이기에 우리는 꽤 운이 좋은 것이다.

현재 엔지니어, 경제학자, 우주과학자가 되기를 원함으로써 그 세계에 가까워질 수 있었다. 나는 이 분야에서 충분히 알려졌으며 좋은 성과를 냈다. 그래서 나는 내가 원하는 직업을 찾을 수 있을 것이다. 하지만 현재의 미래를 책임질 세대들은 그렇게 할 수 없게 될 것이다.

그 세대들도 학위를 따면, 직업을 찾을 수 있기를 원하겠지만, 내가 했던 방법을 하는 사람들과 건축학, 철학, 문학을 공부한 사람들이 해야 하는 방법은 다를 수 있다. 이탈리아를 예로 들자면, 내가 한 대학에서 들은 바로는 지금 40,000명의 졸업생들이 직업을 갖지 못하고 있다고 한다. 왜냐하면 건축, 문학, 철학을 필요로 하는 직업이 없기 때문이다. 반면 엔지니어, 소프트웨어, 사이버 등에서의 전문가는 50,000명을 필요로 하는 상황이다. 이것은 기회의 낭비로 인해 생긴 국가 수준의 충격적인 일이다.

회사가 필요한 전문가를 고용하지 못하게 되면 당신은 실업을 양성하고 있는 환경에서 살게 될 것이다. 그래서 이는 심각한 문제이다. 우리 같은 회사들은 이러한 요구가 없었던 국가에서 미래의 직업을 위한 사람들을 양성하기 위하여 교육에 막대한 투자를 해야 한다. 예를 들어, 이탈리아에서는 코딩과 같은 수업들이 도입되지 않고 있다. 기업가가 되는 방법은 가르치면서 — 말하자면 제작문화(maker culture)는 있으면서 — 아무도 어린 학생들이 이러한 ‘언어’를 배우도록 가르치지 않는다고 있다.

결론적으로, 우리 세대에서 경쟁력은 다른 학생들보다 영어를 잘하는 것이었지만, 지금 시대의 경쟁력은 컴퓨터 언어를 아는 것이다. 그렇게 되기 위해서 우리는 많은 돈을 투자해야 한다.

■ Jennings 사무총장(UNI Global) 지정토론

경제적 안정과 직업의 안정을 방해하는 가장 큰 위협이 무엇인지에 대해 논의하고 질문할 필요가 있다. 그 위협이 실리콘밸리(Silicon Valley) 또는 월스트리트(Wall Street)인가? 내 생각에 월스트리트는 여전히 승자이다. 우리가 이와 같은 분석을 했다고 해서 금융부분을 무임

승차라고 생각하거나, 디지털 혁명이 전부라고 생각하지는 않는다. 그리고 다비드(David), 우버(Uber), 수요경제, 공유경제로 대체되어야 한다거나, 이런 형태들에 만족하여 정제해야 한다는 것도 아니다. 나는 노동조합이 하나의 해결책이 될 수 있다는 명확한 메시지를 남기고 싶다. 그리고 우리의 목소리를 들어줄 가능성과 이 부문에서 노동자를 조직할 수 있는 가능성을 원한다.

우리는 노동시장의 수모에 직면해왔다. 지금 우리는 유연성에 대해 논하고 있는 시대에 살고 있다. 오늘날 노동자들은 곡예사 같은 상황에 처해 있다. 그들은 한계치에 도달하도록 늘려지고, 뒤틀려지고 있다. 아일랜드에서 미국인 관광객이 길을 잃고 마을 사람에게 도착지에 도달하는 방법을 물었을 때, 그 마을 사람은 “나라면 거기에 가려 하지 않겠소”라고 말했다는 우화가 있다. 우리가 처해 있는 상황도 이와 같다.

우리가 겪어보지 못한 수준의 불평등 격차가 존재하고 있으며, 우리가 겪어보지 못한 수준의 불안감을 느끼고 있다. 디지털 찬성론자에게 묻고 싶다. 터널로 기차가 들어갔는데, 이 기차는 월마트(Wal-mart)라고 불린다. 이것이 사람들과 노동조합에 대한 정책들이라면, 우리는 스웨덴(Sweden)이 이 기차를 새로운 방향으로 틀어 터널 밖으로 나오게 하기를 바란다. 그리고 막막함에 직면하더라도 Uber에게 David를 존경한다고 말할 것이다.

우리는 연결된 세계, 4G세계, 변화하는 세계 등으로 불리는 현재의 세상에서 반영된 경영가치에 대해 질문해야 한다. 고용관계라는 관점에서 노동력에 대한 존경은 존재하지 않는다. 우리는 당신이 말하는 모든 것을 믿었다. 파이낸셜 타임즈(Financial Times)도 읽었고, 로봇과 대량실업에 관한 마틴 포드(Martin Ford)의 글도 읽었다. 에릭 브린졸프슨(Erik Brynjolfsson)과 맥 아피(McAfee)의 책도 보았으며, 프레이(Frey)와 오즈번(Osborne)의 업적도 접했는데, 거기에서는 우리가 깊은 늪에 있다고 말하고 있다. 그러니 우리가 업무현장에서 분열을 야기하고, 경제를 악화시키고자 나쁜 얘기를 하면서 대중들에게 공포를 조장하고 있다고 비난하지 마라. 우리는 이 시기가 어려운 시기라는 것을 인지하고 있으나, 경영 가치 그리고 실행의 일부는 발전적인 것이 아니고 그저 순간의 욕구를 위한 것이 아닌가라는 의문 또한 갖는다. 그리하여 우리가 공헌해온 것에 대해 목소리를 내기 위해 노동운동을 열심히 하고 있다.

우리는 이 포럼에서의 만남과 2019년의 거대한 과업이 노동운동을 행동(action)으로 이어

지게 하고, 노동운동보다 더 큰 역할을 할 수 있게 되기를 바란다. 우리는 각 이코노미에서 적응해나가는 것보다 더 많은 것을 할 수 있다. 하이테크의 세계(Hightech world)가 인류의 미래 도착지로 연결시켜줄까? 대답은 그렇지 않다. 우리는 하이테크의 세계보다 더 많은 것을 할 수 있다. 최근 역사로부터 우리가 배울 수 있는 것들이 있다. 우리는 어떻게 노동자가 상황에 적응하게 할 수 있을까? 우리는 어떻게 환경을 완화시킬 수 있을까? 우리는 변동의 개념을 어떻게 판단하는가? 여기서 나온 적응, 완화, 판단이 우리의 능력이다.

우리는 스스로 지속가능한 개발 목표를 갖는다. 17개의 목표와 168개의 행동 지점들이 있을 때, 예전부터 나는 168개 중 최소 100개에 대해서 조합의 동의를 얻었다. 나는 또한 우리가 스스로 러기 원칙(Ruggie principles)을 가지고 있고, 그것이 낡은 경제 원칙이 아니며 커뮤니티와 주주, ILO, 세계기준에 대한 책임감을 갖고 있고, 번영과 건강을 가져올 수 있다고 생각한다.

노동시장 활성화 정책에 얼마나 많은 노력을 하고 있고, 노동시장 활성화에 얼마나 많은 투자를 하고 있는지 고용부장관들에게 묻고 싶다. OECD에 따르면, 그 투자액은 GDP의 1%보다 더 적다. 그것은 정부가 할 수 있는 것에 비해서 불충분한 수준이다. 일자리의 질과 기술 개발은 꼭 필요한 것이다.

영국은 이를 위해 TUC(Trades Union Congress)를 조직하였다. TUC는 업무현장의 140만 명의 사람들이 새로운 기술을 익히도록 하기 위해 노력하고 있다. 업무현장에서 사람들의 학습을 향상시키고 책임감을 갖게 하는 노조위원이 있다. 우리에게는 경제적 분배가 가장 중요하다. 우리는 협상을 하기 위해 더 많은 힘을 모으고, 더 많은 기회가 필요하다. TUC는 우리에게 경제적 분배의 문제점을 해결할 수 있는 자리를 만들어주고 목소리를 낼 수 있도록 해준다. 이것이 우리가 말하는 경영 커뮤니티와 새로운 디지털 세계에서의 책임감이다. 이때 노동시장 제도는 핵심 역할을 하고, 공급 과정에서도 중요하다.

우리는 방글라데시에서 건강·안전기준을 향상시키기 위해 노력하는 의미 있는 일을 해왔다. 200개의 회사가 이에 대해 동의하였다. 이것이 항상 쉽지는 않았지만, ILO는 이번 여름에 세계적 공급과정을 위한 회담을 늘리는 데 도움을 줄 것이다.

마지막으로 인공지능(AI)을 가지고 무엇을 할 것인가이다. 기계가 생각하여 행동하고 자유의지를 가질 수 있게 된다면, 30년 후에 인간은 무엇을 할 것인가? 기계가, AI가 스스로를 조

립할 수 없을 때, 우리는 그들이 스스로 생각하고 조정할 수 있도록 단순히 접합해주는 일을 하게 될 것이다.

이전부터 이러한 대화가 있어야 한다고 주장해왔다. 아시모프(Asimov)는 로봇과 인간의 관계에 대한 3가지 원칙을 알아냈다. 이것은 사실이다. 이는 노동당이 이미 역할을 다해 쓸모가 없어진 새로운 시대가 도래하였고, 우리는 노동에서의 변화가 있기를 바란다는 것처럼 들릴 수도 있을 것이다. 우리는 시인, 가수, 드러머로부터 감동을 받고, 마틴 루터 킹(Martin Luther King)이 정의에 대해 말한 연설에 의해 감명을 받는다. 미래로의 진행 과정에는 이러한 영감(spirit)이 있어야 한다.

■ Plouffe 정책국장(우버 택시) 지정토론

약 150만 명에 달하는 사람들이, 10년 정도 밖에 되지 않은 회사에서 왜 그러한 플랫폼에서 운전을 하는지에 대해 얘기해 보자. 오늘날 대중교통 공간을 위한, 그리고 주택공간을 위한 등등의 많은 플랫폼들이 있다. 그 가운데 우버(Uber) 택시에 대해서만 생각해 보겠다.

나는 경제학자는 아니지만, 지난 10년간 그 사람들이 어떻게 사는지에 대한 연구에 집중해왔다. 사람들은 한결같이 그들이 충분한 시간과 돈을 가지고 있지 않다고 말한다. 그러면서도 그들은 시간과 돈을 잘 통제해왔다. 이것이 사람들이 우버와 같은 플랫폼을 사용하는 이유이다.

프랑스에는 10,000명의 우버 운전기사들이 있다. 그들의 대부분은 안정된 상황에 있기 때문에 풀타임으로 일하고 있다. 대단히 흥미로운 것은 프랑스 우버 플랫폼에서 운전하는 사람의 25%가 최근에 퇴사하였고, 장기적으로는 40%가 퇴사했다는 것이다. 그 위력을 생각해 보자. 한정되어 있는 택시시장에서의 경쟁에 관한 것이 아니고, 경영관점에서도 대단히 흥미로운 것은 아니다. 세계 어디에서나 볼 수 있는 대중교통 시장에서의 성장에 대한 것이다.

대부분의 나라 및 도시에서는 기사로 일하는 사람의 수는 택시 수와 같은 시스템이었다. 여기에는 두 가지 단점이 있다. 운전을 통해 돈을 벌 수 있는 사람의 수가 정해져 있다는 것과, 대중교통 바로 옆에 살지 않고 도시 주변에 사는 이상 택시에 의존할 수밖에 없기 때문에 사람들이 차를 소유하도록 강요받는다라는 것이다.

이것이 변화이다. 시장에서도 승차 측면에 많은 초점을 맞췄는데, 이는 매우 효과적이다. 고객들은 그러한 시스템에 매력을 느껴 콜 버튼을 누른다. 승객이 버튼을 누르고 나서야 일이 시작된다는 것은 기사에게는 덜 이로울 수 있다.

혹시 자유의지에 대해 이야기하고 싶은가? 당신은 원하든 원하지 않든 어느 지역에서나 일을 하게 될 수 있다. 프랑스처럼 영국에서도 기사의 대부분은 한 주에 30~35시간 일한다. 그렇지만 프랑스와는 다르게 중국, 미국, 캐나다, 호주에서 기사들은 일주일에 10시간 미만으로 일을 한다.

가장 중요한 질문은 다수의 우리 시민이 임금 정체와 환율 하락이 지속되는 상황에서 어떻게 수입을 얻느냐는 것이다. 어떻게 기사들이 우버의 플랫폼을 이용하게 되는지에 대한 답이 바로 거기에 있다. 기사들은 일주일에 5, 6, 8시간 동안 운영을 하고 약 38,000~48,000달러를 번다. 이것이 작은 발견이다. 이 점은 기사들에게 그동안 가지지 못했던 안정성을 준다.

우리는 기사들이 돈이 필요할 때, 우리의 플랫폼을 간헐적으로 사용할 수 있도록 한다. 방학 동안에 학생들, 예상치 못한 돈이 필요한 사람들, 경업을 연습해봄으로써 기업가가 되려는 사람들은 우리의 플랫폼 혹은 다른 곳에서 운전을 할 수 있다. 여기에 이 시장이 지닌 다른 흥미로운 사실이 있는데, 바로 운송수단을 공유한다는 점이다.

호주, 멕시코시티, 필리핀에서는, 우버를 통해 3~4가지의 이득이 한 번에 생긴다. 그 위력을 한번 생각해 보자. 승객을 태운 기사들은 누구나 바로 그때 직업을 얻게 되는 것이고, 돈을 벌 수 있는 것이다. 그동안 기사들은 그들이 차를 운전할 수 있는 권리를 받는 큰 회사에서 일주일에 10, 12, 14시간 동안 일하면서 역사적으로 선택의 폭이 좁았고, 이는 거의 종속적인 계약관계에 묶인 노예 같았다. 당신이 일하기를 원할 때나 조건이 맞을 때, 바로 일을 할 수 있는 능력과 힘은 매우 강력하다.

프랑스에서 우버 소속 기사의 24%는 최근 대부분 일하지 않고 있다. 이들은 몇 년 동안 어딘가에 소속되어 지속적으로 일을 하는 방식을 꺼려하는 것일 뿐이다. 그들은 운전기사 일을 다음 일을 하기 위한 중간 일자리로 택했던 것이다. 멕시코시티에서 우버 기사의 대부분은 일을 하지 않고 있는 상태이다. 그러나 그들에게 그렇게 얘기하더라도 그들은 지금 자신의 일을 하고 있다고 말한다. 우버는 학교를 다니고 있는 상황에서도 일을 할 수 있게 해준다. 만약 그들이 채용면접이 있다면 그 시간 동안 앱을 끄면 된다. 그들은 채용면접을 다녀와도 되냐고

고용주에게 허락받을 필요가 없다.

이제 당신은 사람들이 왜 우리 플랫폼을 사용하는지 이해할 수 있을 것이다. 영국에서 유명한 경제통계 수치 중 하나는 영국인의 40%가 예상치 못한 400달러를 지불해야 할 경우, 그 돈을 지불할 수 없다는 것을 보여준다. 세계의 많은 나라에서 대부분 그러하다. 주된 일자리에서, 그리고 현재의 경제상황에서, 사람들은 돈이 갑자기 필요한 경우 돈을 구할 수 없기 때문에 그들은 이러한 상황을 통제하기 위해 우리의 플랫폼을 사용한다.

여기에는 많은 논쟁이 존재한다. 미리 짜여진 계획표가 없다. 노동자가 앱을 켜고 일을 시작되는 것이고, 앱을 끄면 일을 하지 않은 것이다. 그래서 우버 택시기사들의 70%가 플랫폼을 사용하는 시간이 매주 25% 이상 차이가 난다. 그들은 심지어 자신의 일정표를 가지고 있지 않다. 그들이 언제 어느 정도 일하는지도 정해져 있지 않다.

경제적으로 다른 부분은 탑승 측면에서 찾을 수 있다. 택시 이용 가격과 낮은 접근성이 가계소득이 낮은 경우에 큰 부담이 된다는 점은 연구를 통해 알고 있다. 사실 최근 하버드 연구에 따르면, 가난한 사람들이 가난한 주요 이유 중 하나가 운송수단에 드는 비용을 마련하는 것이 쉽지 않다는 점이다. 채용면접을 보기 위해, 일하러 가기 위해, 학교에 가기 위해 이동을 해야 하는데, 이동을 위해 드는 비용이 비싸기 때문에 이를 줄이기 위해 많은 시간을 낭비하고 있다. 이것은 그들의 가족, 특히 그들이 아이들에게까지 부정적인 영향을 준다.

이동으로 인한 비용과 접근 용이성을 제공한다고 하자. LA 지역의 낮은 소득자를 대상으로 한 연구에서, 우버는 일반 택시의 반 정도 되는 시간 만에 왔고, 비용도 절반에 불과하였다. 이것이 시간과 경제적 여유가 없는 사람들에게 주는 의미를 생각해 보라. 우리의 세계, 모든 도시에는 대중교통이 없는 곳이 분명히 존재한다. 이러한 불편은 도시, 그중에서도 빈곤층 지역에 존재한다.

이러한 경제적 측면 때문에 다른 회사들은 차 합승, 통근 상품 등과 같은 상품을 내놓았다. 그러나 이들은 가격 부담을 덜지도 않았고, 많은 사람들이 이용할 수도 없었다. 당신이 우리 플랫폼에서 운전하거나 사용하는 사람들에게 왜 그것을 사용하느냐고 묻는다면, 그 이유는 그들이 유연성을 필요로 하기 때문이다. 프랑스 인구 절반 이상이 독립적인 업무를 하고 싶어 하지만 그들의 14%만이 독립적으로 업무를 수행하고 있다.

어린 세대들은 세계의 여러 장소에서 살기를 원하고, 많은 일들을 경험하고 싶어 한다. 그

In Depth Analysis

라서 그들은 그들의 삶을 그렇게 만들기 위해서 노력할 것이다. 이를 위해 그들은 세계 무대에서 프리랜서로 살아야 할까? 아니다. 우리 연구가 보여주는 것은 이런 플랫폼을 사용하는 대부분의 사람들이 주된 일자리를 가지고 있고, 그들의 소득을 늘리기 위해 이 플랫폼을 사용한다는 것이다. 나는 때때로 이러한 경향이 가속화될 수 있다고 본다. 대부분의 사람들은 소득을 증가시키기 위해, 힘든 상황을 이겨내기 위해, 경제적 안정성의 보장을 위해 우리의 플랫폼을 사용한다는 것을 볼 수 있다.

그동안 이러한 것이 불가능했던 것이 아니라, 그들이 그 방법을 몰랐던 것이다. 시간을 통제하고 다른 것과 조화되면서, 그것을 할 수 있는 방법을 알려줄 때 경제적인 이익은 막강하다. **KKL**