

ChatGPT에게 던지는 노동의 질문들*

문 인간에게 가장 이상적인 근로시간은 몇 시간일까?

답 인간에게 가장 이상적인 근로시간은 개인에 따라 다를 수 있지만, 보통 7~8시간 정도의 근로시간이 적절하다고 여겨집니다.

과도한 근로시간은 스트레스, 우울증, 건강 문제 등을 야기할 수 있으며, 일과 생활의 균형을 유지하는 데도 영향을 미칠 수 있습니다. 또한 근로시간이 길어질수록 생산성이 감소하고, 결국에는 일을 더 오래해야 하는 악순환에 빠질 가능성이 있습니다.

하지만 일부 직종에서는 7~8시간의 근로시간이 어려울 수 있습니다. 예를 들어, 의료진이나 긴급상황에서 일하는 구급대원들은 근로시간이 유연하게 조정될 수 있어야 합니다. 결국 최

* 편집자 주: 인공지능 ChatGPT가 인간과 인간의 노동에 던지는 의미를 이해하기 위한 시도들 중의 하나로 ChatGPT에게 노동과 고용에 관하여 여러 가지 질문을 던져 보았다. 『국제노동브리프』 편집위원회가 이 기획을 구상한 것은 2023년 초인데, 그 이후로 여러 시사 매체에서 유사한 기획을 다루었다. 이 분야에서 일이 진행되는 속도는 우리 편집위원회의 기동력을 훨씬 능가하였다. 어쩌면 2023년 8월 시점에 이런 기획을 선보이는 것은 이미 시효가 지난 일일지도 모르겠다. 그래도 이런 문제를 연구하는 일을 업으로 삼고 있는 집단에서는 무엇을 궁금해 하고, 무슨 질문을 던지고, 무엇을 고민하는지 그 일면을 독자들과 공유하는 것도 의미가 있겠다 싶어 애초 기획된 일을 마무리하기로 하였다. 한국어로도 질문을 던져보고, 영어와 불어로도 질문을 던져 보았다. ChatGPT가 영어와 불어로 대답한 내용은 DeepL로 번역하였다. 답변 중에는 잘못된 내용도 있지만, 인공지능의 허와 실을 같이 느낄 수 있도록 하기 위하여 수정 없이 그대로 보여주기로 했다. 관련 내용은 해당 부분에서 각주로 설명할 것이다.

적의 근로시간은 사람마다 다르며, 개인의 생활 상황과 직업에 따라 다를 수 있습니다.

문 ChatGPT에게도 휴식이 필요할까?

답 ChatGPT는 인공지능 모델로서, 신체적인 피로나 스트레스는 느끼지 않지만, 모델 학습을 위해 사용되는 하드웨어 자원들은 일정 수준 이상의 작동시간 이후에는 많은 휴식이 필요합니다. 따라서 적절한 휴식을 통해 모델의 성능을 최적화할 수 있습니다.

또한 ChatGPT는 인간의 언어와 상호작용을 하기 위해 개발되었으며, 이를 위해서는 인간의 언어와 상호작용을 이해하고 처리하는 복잡한 알고리즘을 실행해야 합니다. 이를 위해서는 일정 시간 이상 작동하면서 축적된 정보와 지식을 처리하는 능력을 계속 유지하는 것도 중요합니다.

따라서 ChatGPT가 높은 수준의 성능을 유지하기 위해서는 적절한 휴식과 유지보수가 필요합니다. 이를 위해 개발자들은 모델의 안정성과 최적화를 위해 정기적인 업데이트 및 유지보수 작업을 수행하며, 일부 이슈가 발생할 경우에는 일시적으로 사용을 중지할 수도 있습니다.

문 What is quiet quitting and who is it for?

답 “Quiet quitting” is a term used to describe the act of giving up on one's goals or aspirations without informing others or making any outwardly visible changes to one's behavior or actions. It's a subtle form of quitting where the person may continue to go through the motions of their daily routine, but has given up on pursuing their goals and dreams.

Quiet quitting can be harmful because it can lead to feelings of stagnation, dissatisfaction, and regret. It can also prevent individuals from seeking out new opportunities and experiences that could lead to personal and professional growth.

Quiet quitting is not limited to any particular group of people, but it can be particularly common among those who feel overwhelmed or discouraged by the challenges they

face in their personal or professional lives. It's important to recognize the signs of quiet quitting in oneself and to take steps to address it, such as seeking support from friends or family, setting new goals, or exploring new interests and opportunities.

번역 “조용히 그만두기”는 다른 사람에게 알리지 않고 자신의 목표나 포부를 포기하거나 자신의 태도나 행동에 겉으로 드러나는 변화를 주지 않는 행위를 설명하는 데 사용되는 용어입니다. 이는 일상적인 업무는 계속 진행하지만 목표와 꿈을 추구하는 것을 포기한 미묘한 형태의 그만두기입니다.

조용히 그만두는 것은 침체감, 불만, 후회로 이어질 수 있으므로 해로울 수 있습니다. 또한 개인적, 직업적 성장으로 이어질 수 있는 새로운 기회와 경험을 찾지 못하게 될 수도 있습니다. 조용한 금연¹⁾은 특정 집단에 국한되지 않지만, 개인 또는 직업 생활에서 직면하는 어려움에 압도당하거나 낙담하는 사람들에게 특히 흔하게 나타날 수 있습니다. 스스로 조용한 금연의 징후를 인식하고 친구나 가족의 도움을 구하거나 새로운 목표를 세우거나 새로운 관심사와 기회를 탐색하는 등 이에 대처하기 위한 조치를 취하는 것이 중요합니다.

문 Is quiet quitting a real trend?

답 Yes, quiet quitting is a real trend that has been observed in various contexts, including personal relationships, education, and the workplace. It is a subtle form of giving up on one's goals or aspirations that is not immediately apparent to others, and it can be a significant obstacle to personal growth and achievement.

In the workplace, quiet quitting can manifest as a lack of engagement, motivation, or commitment to one's job or career, which can ultimately result in decreased productivity and job satisfaction. It can also lead to burnout and other negative mental

1) DeepL 번역에서 “quiet quitting”이 조용한 퇴사 혹은 조용히 그만두기로 올바르게 번역되지 않고, “조용한 금연”으로 오역되는 문장이 다수 발생했다. 이하에 등장하는 “조용한 금연”은 모두 “조용한 퇴사” 혹은 “조용한 그만두기”로 이해해주시기 바란다.

health outcomes.

In personal relationships, quiet quitting can occur when individuals stop investing time and effort into their relationships, leading to distance and emotional disconnection from their partners, friends, or family members.

Overall, while quiet quitting may not be as overt or dramatic as other forms of quitting, it can still have significant consequences for individuals and their relationships. It's important to be aware of the signs of quiet quitting in oneself and others and to take steps to address it, such as seeking support, setting new goals, or exploring new opportunities.

번역 예, 조용히 그만두는 것은 개인적인 관계, 교육, 직장을 포함한 다양한 맥락에서 관찰되는 실제 트렌드입니다. 조용한 퇴사는 다른 사람에게 즉각적으로 드러나지 않는 미묘한 형태의 목표나 포부를 포기하는 것으로, 개인의 성장과 성취에 큰 장애물이 될 수 있습니다.

직장에서 조용한 퇴사는 업무나 경력에 대한 참여, 동기부여 또는 헌신 부족으로 나타날 수 있으며, 이는 궁극적으로 생산성과 직무 만족도를 저하시킬 수 있습니다. 또한 번아웃 및 기타 부정적인 정신건강 결과로 이어질 수도 있습니다.

개인 관계에서 조용한 퇴사는 개인이 관계에 시간과 노력을 투자하지 않을 때 발생할 수 있으며, 이는 파트너, 친구 또는 가족과의 거리감 및 정서적 단절로 이어질 수 있습니다.

전반적으로 조용한 금연은 다른 형태의 금연만큼 노골적이거나 극적이지 않을 수 있지만, 개인과의 관계에 중대한 영향을 미칠 수 있습니다. 자신과 타인에게 나타나는 조용한 이직의 징후를 인식하고 지원을 구하거나 새로운 목표를 설정하거나 새로운 기회를 모색하는 등 이에 대처하기 위한 조치를 취하는 것이 중요합니다.

문 Is quiet quitting a good idea for both employees and employers?

답 Quiet quitting is generally not a good idea for either employees or employers.

For employees, quiet quitting can lead to decreased job satisfaction and motivation,

which can ultimately result in decreased productivity, burnout, and negative mental health outcomes. It can also prevent employees from reaching their full potential and achieving their career goals. If an employee is not happy or fulfilled in their job, it's important for them to communicate this with their employer and explore opportunities for growth and development.

For employers, quiet quitting can lead to decreased employee engagement, which can ultimately result in decreased productivity and decreased job satisfaction. It can also be costly for the organization in terms of lost productivity, recruitment, and training expenses. Employers should strive to create a positive work environment where employees feel valued, supported, and motivated to achieve their goals.

In summary, while quiet quitting may seem like an easy way to avoid conflict or discomfort in the short term, it can have negative consequences for both employees and employers in the long term. It's important for individuals and organizations to communicate openly and address issues as they arise in order to create a positive and productive work environment.

번역 조용히 그만두는 것은 일반적으로 직원이나 사용자 모두에게 좋은 생각이 아닙니다. 직원의 조용한 퇴사는 업무 만족도와 동기부여를 저하시켜 궁극적으로 생산성 저하, 소진, 정신 건강에 부정적인 결과를 초래할 수 있습니다. 또한 직원이 잠재력을 최대한 발휘하고 경력 목표를 달성하는 데 방해가 될 수도 있습니다. 직원이 업무에 만족하지 않거나 성취감을 느끼지 못하는 경우, 이를 사용자와 소통하고 성장과 발전의 기회를 모색하는 것이 중요합니다. 사용자 입장에서 조용한 퇴사는 직원의 참여도 저하로 이어져 궁극적으로 생산성 저하와 직무 만족도 하락으로 이어질 수 있습니다. 또한 생산성 손실, 채용 및 교육 비용 측면에서 조직에 많은 비용이 발생할 수 있습니다. 사용자는 직원들이 가치 있고, 지원받고, 목표 달성에 대한 동기를 부여받는 긍정적인 업무 환경을 조성하기 위해 노력해야 합니다. 요약하자면, 조용한 퇴사는 단기적으로는 갈등이나 불편함을 피할 수 있는 쉬운 방법처럼 보일 수 있지만 장기적으로는 직원과 사용자 모두에게 부정적인 결과를 초래할 수 있습니다. 금

정적이고 생산적인 업무 환경을 조성하기 위해서는 개인과 조직이 공개적으로 소통하고 문제가 발생했을 때 이를 해결하는 것이 중요합니다.

문 How can managers prevent quiet quitting?

답 There are several strategies that managers can use to prevent quiet quitting among their employees:

1. Regular check-ins: Regular check-ins with employees can help managers identify any issues or challenges that employees may be facing and provide an opportunity to address them before they become more significant problems.
2. Goal-setting: Setting clear and achievable goals for employees can help them stay motivated and engaged in their work. Goals should be specific, measurable, and aligned with the employee's strengths and interests.
3. Recognition and rewards: Recognizing and rewarding employees for their hard work and achievements can help boost their motivation and job satisfaction.
4. Professional development: Offering opportunities for professional development, such as training programs, mentoring, or job shadowing, can help employees feel valued and supported in their career growth.
5. Open communication: Creating a culture of open communication where employees feel comfortable expressing their concerns or feedback can help prevent misunderstandings and promote a positive work environment.
6. Flexibility: Offering flexible work arrangements, such as telecommuting or flexible schedules, can help employees achieve a better work-life balance, which can lead to increased job satisfaction and engagement.

Overall, managers can prevent quiet quitting by being proactive in identifying and addressing employee needs, providing opportunities for growth and development, and

fostering a positive work environment.

번역 관리자가 직원들의 조용한 퇴사를 방지하기 위해서는 몇 가지 전략을 사용할 수 있습니다:

1. 정기적인 체크인: 관리자는 직원과의 정기적인 체크인을 통해 직원이 직면할 수 있는 문제나 어려움을 파악하고 더 큰 문제로 발전하기 전에 해결할 수 있는 기회를 제공할 수 있습니다.
2. 목표 설정: 직원에게 명확하고 달성 가능한 목표를 설정하면 동기를 부여하고 업무에 몰입하는 데 도움이 될 수 있습니다. 목표는 구체적이고 측정 가능하며 직원의 강점 및 관심사와 일치해야 합니다.
3. 인정과 보상: 직원의 노력과 성과에 대해 인정하고 보상하면 직원들의 동기부여와 업무 만족도를 높일 수 있습니다.
4. 전문성 개발: 교육 프로그램, 멘토링, 직무 재도입과 같은 전문성 개발 기회를 제공하면 직원이 자신의 가치를 인정받고 경력 성장에 도움을 받는다고 느낄 수 있습니다.
5. 열린 커뮤니케이션: 직원들이 우려 사항이나 피드백을 편안하게 표현할 수 있는 열린 커뮤니케이션 문화를 조성하면 오해를 방지하고 긍정적인 업무 환경을 조성하는 데 도움이 됩니다.
6. 유연성: 재택근무나 유연한 근무일정과 같은 유연한 근무방식을 제공하면 직원들이 일과 삶의 균형을 이룰 수 있어 업무 만족도와 참여도가 높아질 수 있습니다.

전반적으로 관리자는 직원의 요구사항을 파악하고 해결하며, 성장과 발전의 기회를 제공하고, 긍정적인 업무 환경을 조성함으로써 조용한 퇴사를 방지할 수 있습니다.

문 한국에서 저출산 고령화로 인한 인구감소의 대응책 또는 해결책은 무엇인가?

답 한국의 저출산 고령화 문제는 매우 심각합니다. 이 문제를 해결하기 위한 몇 가지 대응책은 다음과 같습니다.

1. 출산율 증가 촉진: 출산율을 증가시키기 위해서는 국가 차원에서 출산을 유도하는 제도적 지원과 다양한 정책적 장치가 필요합니다. 예를 들어, 출산급여, 육아휴직, 보육시설 지원

등을 제공하여 부모들이 출산 및 양육에 대한 부담을 덜게 할 수 있도록 해야 합니다.

2. 노인 복지 강화: 노인들의 건강관리와 복지에 대한 지원을 강화하여 노인들이 건강하고 행복한 삶을 유지할 수 있도록 해야 합니다. 예를 들어, 노인 건강검진, 노인 복지시설 지원, 건강한 노후를 위한 교육 등이 있습니다.
3. 외국인 근로자 수용 촉진: 외국인 근로자의 수용을 촉진하여 인구감소 문제를 완화할 수 있습니다. 이를 위해서는 국내 근로환경 개선과 외국인 근로자의 이주 지원, 국내 생활에 대한 적극적인 교육 등이 필요합니다.
4. 지역 간 인구 이동 촉진: 인구 감소가 심각한 지역을 위해서는 지역 간 인구를 이동을 촉진하여 인구의 분산을 유도할 필요가 있습니다. 이를 위해서는 지역 간 이동에 대한 장점과 가치를 강조하고, 인프라 및 생활환경 개선 등을 통해 인구 이동의 편리성을 높여야 합니다.
5. 디지털 혁신과 스마트 도시 개발: 디지털 혁신과 스마트 도시 개발을 통해 인구 감소 문제를 완화할 수 있습니다. 이를 위해서는 인터넷과 스마트 기술 등을 이용하여 삶의 질을 높이는 다양한 서비스를 제공하고, 도시 환경과 인프라를 개선하여 지역의 경쟁력을 강화할 필요가 있습니다.

이러한 대응책을 통해 저출산 고령화 문제를 해결할 수 있도록 국가 차원에서 노력해야 합니다

문 ChatGPT 확산으로 가장 위협받는 한국 노동시장의 일자리 혹은 직업은?

답 인공지능 기술이 발전함에 따라 루틴 업무나 반복적인 작업을 하는 일자리가 자동화되거나 줄어들 가능성이 있습니다. 그리고 특히 기술발전이 빠르게 이루어지는 분야에서는 변화가 더욱 빠르게 일어날 수 있습니다.

그러나 어떤 직업이나 일자리도 일반화하여 위협받는다 할 수는 없습니다. 인공지능 기술이 적용되는 분야에 따라 오히려 새로운 일자리가 창출될 수도 있습니다. 예를 들면, 인공지능 기술을 활용하여 데이터 분석이나 예측 분석을 수행하는 분야에서는 새로운 일자리가 생길 가능성이 있습니다.

따라서 미래의 일자리 변화에 대응하기 위해서는 학습, 전문성, 다양성 등의 역량을 강화하는 것이 중요합니다. 그리고 새로운 기술과 동향에 대한 지식을 습득하고 적극적으로 대처하는

역량을 갖추는 것이 필요합니다.

문 What are the impacts of AI on labor? For instance, what industrial sector will experience the most job loss? Including this question, please write me an essay of more than 3000 words.

답 Artificial intelligence (AI) is revolutionizing the way we work, communicate and even think. From voice-activated assistants and chatbots to autonomous vehicles and intelligent robots, AI is making its presence felt across multiple industries. However, the impact of AI on labor is a matter of considerable debate. While some argue that AI will create new job opportunities and improve working conditions, others fear that it will lead to widespread job displacement and social and economic disruption. In this essay, we will explore the impact of AI on labor, with a particular focus on the industries that are likely to experience the most job loss.

One of the most significant impacts of AI on labor is likely to be job displacement. As AI and automation technologies become more advanced, they have the potential to replace workers in many industries, particularly those that involve routine or repetitive tasks. According to a report by the McKinsey Global Institute, up to 375 million workers worldwide may need to switch occupations or acquire new skills by 2030 due to automation. However, it's important to note that not all jobs are at equal risk of being automated, and many jobs that require complex problem-solving skills or interpersonal communication skills are likely to be less vulnerable.

The industries that are likely to experience the most job loss due to AI are those that involve routine or repetitive tasks that can be easily automated. According to the McKinsey report, industries that are most vulnerable to job displacement due to AI include manufacturing, retail, and hospitality. In manufacturing, for example, robots and automated systems are increasingly used to perform tasks such as assembly and

quality control, which were previously performed by human workers. In retail and hospitality, self-service kiosks and chatbots are increasingly used to perform tasks such as customer service and order-taking.

Another industry that is likely to experience significant job loss due to AI is transportation. Autonomous vehicles are already being tested on public roads, and experts predict that they will become increasingly common in the coming years. This could lead to the displacement of millions of drivers, including truck drivers, delivery drivers, and taxi drivers. However, it's worth noting that the widespread adoption of autonomous vehicles is likely to take several years, and there may be opportunities for workers to transition to other occupations or acquire new skills.

Despite the potential for job displacement, AI also has the potential to create new job opportunities in emerging industries. For example, AI-powered healthcare, finance, and customer service are all likely to create new job categories that require skilled workers with experience in AI and related technologies. Additionally, AI has the potential to improve working conditions by automating routine tasks and enabling workers to focus on more complex and creative tasks.

In conclusion, the impact of AI on labor is complex and multifaceted. While it is likely to lead to job displacement in some industries, it also has the potential to create new job opportunities and improve working conditions in others. The industries that are likely to experience the most job loss due to AI are those that involve routine or repetitive tasks that can be easily automated, such as manufacturing, retail, and hospitality. However, it's important to note that not all jobs are at equal risk of being automated, and many jobs that require complex problem-solving skills or interpersonal communication skills are likely to be less vulnerable. It's important for policymakers and business leaders to recognize the potential impact of AI on labor and take steps to ensure that workers are able to adapt to the changing nature of work. This may include investing in education and training programs, creating new job categories, and

ensuring that workers are able to acquire the skills they need to succeed in a rapidly changing labor market.

번역 인공지능(AI)은 우리가 일하고, 소통하고, 심지어 생각하는 방식에 혁신을 일으키고 있습니다. 음성 인식 어시스턴트와 챗봇부터 자율주행 차량과 지능형 로봇에 이르기까지 AI는 여러 산업 분야에서 그 존재감을 드러내고 있습니다. 그러나 AI가 노동에 미치는 영향에 대해서는 상당한 논쟁이 있습니다. 일각에서는 AI가 새로운 일자리를 창출하고 근로조건을 개선할 것이라고 주장하는 반면, 다른 한편에서는 광범위한 실직과 사회적, 경제적 혼란을 초래할 것이라고 우려합니다. 이 글에서는 일자리를 가장 많이 잃을 것으로 예상되는 산업을 중심으로 AI가 노동에 미치는 영향을 살펴봅니다.

AI가 노동에 미치는 가장 중요한 영향 중 하나는 일자리 대체일 가능성이 높습니다. AI와 자동화 기술이 더욱 발전함에 따라 많은 산업, 특히 일상적이거나 반복적인 작업을 수행하는 산업에서 근로자를 대체할 가능성이 있습니다. 맥킨지 글로벌 연구소의 보고서에 따르면 2030년까지 전 세계적으로 최대 3억 7,500만 명의 근로자가 자동화로 인해 직업을 바꾸거나 새로운 기술을 습득해야 할 수 있다고 합니다. 그러나 모든 직업이 자동화의 위험에 똑같이 노출되는 것은 아니며, 복잡한 문제해결 능력이나 대인 커뮤니케이션 기술이 필요한 많은 직업이 덜 취약할 수 있다는 점에 유의하는 것이 중요합니다.

AI로 인해 가장 많은 일자리를 잃을 가능성이 높은 산업은 쉽게 자동화할 수 있는 일상적이거나 반복적인 작업을 수행하는 산업입니다. 맥킨지 보고서에 따르면 AI로 인한 일자리 대체에 가장 취약한 산업은 제조업, 소매업, 서비스업입니다. 예를 들어 제조업에서는 이전에는 사람이 수행던 분야에서 로봇과 자동화 시스템이 조립 및 품질 관리와 같은 작업을 수행하는데 점점 더 많이 사용되고 있으며, 소매업과 서비스업에서는 셀프 서비스 키오스크와 챗봇이 고객 서비스 및 주문 접수와 같은 업무를 수행하는데 점점 더 많이 사용되고 있습니다.

AI로 인해 일자리가 크게 줄어들 것으로 예상되는 또 다른 산업은 운송업입니다. 자율주행 차량은 이미 공공 도로에서 테스트되고 있으며, 전문가들은 향후 몇 년 안에 자율주행 차량이 점점 더 보편화될 것으로 예측하고 있습니다. 이로 인해 트럭 운전자, 배달원, 택시기사 등 수백만 명의 운전자가 일자리를 잃을 수 있습니다. 하지만 자율주행차가 널리 보급되려면 몇 년

이 걸릴 것으로 보이며, 근로자들이 다른 직종으로 전환하거나 새로운 기술을 습득할 수 있는 기회가 있을 수 있다는 점에 주목할 필요가 있습니다.

일자리를 대체할 수 있는 잠재력에도 불구하고 AI는 신흥 산업에서 새로운 일자리를 창출할 수 있는 잠재력도 있습니다. 예를 들어, AI 기반 의료, 금융, 고객 서비스 분야는 모두 AI 및 관련 기술에 대한 경험이 있는 숙련된 근로자를 필요로 하는 새로운 직업군을 창출할 가능성이 높습니다. 또한 AI는 일상적인 업무를 자동화하고 근로자가 더 복잡하고 창의적인 업무에 집중할 수 있도록 함으로써 근무환경을 개선할 수 있는 잠재력을 가지고 있습니다.

결론적으로, AI가 노동에 미치는 영향은 복잡하고 다면적입니다. 일부 산업에서는 일자리를 잃을 가능성이 높지만, 다른 산업에서는 새로운 일자리를 창출하고 근무조건을 개선할 수 있는 잠재력을 가지고 있습니다. AI로 인해 가장 많은 일자리가 사라질 것으로 예상되는 산업은 제조, 소매업, 서비스업과 같이 쉽게 자동화할 수 있는 일상적이거나 반복적인 업무가 많은 산업입니다. 그러나 모든 직업이 똑같이 자동화될 위험에 처한 것은 아니며, 복잡한 문제해결 능력이나 대인 커뮤니케이션 기술이 필요한 많은 직업이 덜 취약할 수 있다는 점에 유의하는 것이 중요합니다. 정책 입안자와 비즈니스 리더는 AI가 노동에 미칠 수 있는 잠재적 영향을 인식하고 근로자가 변화하는 업무의 특성에 적응할 수 있도록 조치를 취하는 것이 중요합니다. 여기에는 교육 및 훈련 프로그램에 대한 투자, 새로운 직종 창출, 근로자가 급변하는 노동시장에서 성공하는 데 필요한 기술을 습득할 수 있도록 보장하는 것이 포함될 수 있습니다.

문 What are the impacts of AI on the future of work and labor? Especially, how will it affect labor organizations and movements?

답 Artificial intelligence (AI) is set to have a significant impact on the future of work and labor. While it is likely to lead to job displacement and changes in the nature of work, it also has the potential to create new job opportunities and improve working conditions. In this essay, I will explore the impacts of AI on the future of work and labor, with a particular focus on labor organizations and movements.

One of the most significant impacts of AI on the future of work is likely to be job

displacement. As AI and automation technologies become more advanced, they have the potential to replace workers in many industries, particularly those that involve routine or repetitive tasks. This could lead to mass unemployment and significant social and economic disruption. However, it's important to note that not all jobs are at equal risk of being automated, and many jobs that require complex problem-solving skills or interpersonal communication skills are likely to be less vulnerable.

Despite the potential for job displacement, AI also has the potential to create new job opportunities in emerging industries. For example, AI-powered healthcare, finance, and customer service are all likely to create new job categories that require skilled workers with experience in AI and related technologies. Additionally, AI has the potential to improve working conditions by automating routine tasks and enabling workers to focus on more complex and creative tasks.

In terms of labor organizations and movements, AI is likely to have a significant impact on the way that workers organize and advocate for their rights. One potential impact of AI is that it could enable workers to form more decentralized and flexible labor organizations. For example, blockchain technology could enable workers to form decentralized autonomous organizations (DAOs) that are not controlled by any central authority. These DAOs could enable workers to pool their resources and negotiate with employers more effectively.

Another potential impact of AI on labor organizations is that it could enable workers to collect and analyze data on working conditions more effectively. For example, wearable technology could enable workers to track their movements and identify patterns that could be used to optimize work processes and improve working conditions. Additionally, AI-powered systems could enable workers to analyze data on wages, benefits, and other labor issues more effectively, allowing them to negotiate with employers more effectively.

However, there are also concerns that AI could have a negative impact on labor

organizations and movements. For example, some experts suggest that AI could enable employers to monitor workers more closely and control their behavior more effectively. Additionally, there are concerns that AI could enable employers to hire workers on a gig-by-gig basis, without providing the same level of benefits and protections that are typically provided to full-time employees.

In conclusion, AI is set to have a significant impact on the future of work and labor, with both positive and negative effects. While it is likely to lead to job displacement, it also has the potential to create new job opportunities and improve working conditions. In terms of labor organizations and movements, AI is likely to enable workers to form more decentralized and flexible organizations and collect and analyze data more effectively. However, there are also concerns that AI could enable employers to monitor and control workers more closely and undermine traditional labor protections. It is therefore important for policymakers and labor advocates to monitor the impact of AI on labor and take steps to mitigate any negative effects.

번역 인공지능(AI)은 일과 노동의 미래에 큰 영향을 미칠 것으로 예상됩니다. 인공지능은 일 자리를 대체하고 업무의 성격을 변화시킬 가능성이 높지만, 새로운 일 자리를 창출하고 근로 조건을 개선할 잠재력도 있습니다. 이 글에서는 특히 노동조직과 운동에 초점을 맞춰 AI가 일과 노동의 미래에 미칠 영향에 대해 살펴보고자 합니다.

AI가 미래의 업무에 미칠 가장 중요한 영향 중 하나는 일자리 대체일 가능성이 높습니다. AI와 자동화 기술이 더욱 발전함에 따라 많은 산업, 특히 일상적이거나 반복적인 작업을 수행하는 산업에서 근로자를 대체할 수 있는 잠재력이 있습니다. 이는 대량 실업과 심각한 사회적, 경제적 혼란으로 이어질 수 있습니다. 그러나 모든 직업이 똑같이 자동화될 위험에 처한 것은 아니며, 복잡한 문제해결 능력이나 대인 커뮤니케이션 기술이 필요한 많은 직업이 덜 취약할 가능성이 높다는 점에 유의하는 것이 중요합니다.

일 자리를 대체할 수 있는 잠재력에도 불구하고 AI는 신흥 산업에서 새로운 일 자리를 창출할 수 있는 잠재력도 있습니다. 예를 들어, AI 기반 의료, 금융, 고객 서비스 분야는 모두 AI 및

관련 기술에 대한 경험이 있는 숙련된 근로자를 필요로 하는 새로운 직업군을 창출할 가능성이 높습니다. 또한 AI는 일상적인 업무를 자동화하고 근로자가 더 복잡하고 창의적인 업무에 집중할 수 있게 함으로써 근로조건을 개선할 수 있는 잠재력을 가지고 있습니다.

노동조직과 운동의 측면에서 AI는 노동자들이 조직을 구성하고 권리를 옹호하는 방식에 상당한 영향을 미칠 것으로 보입니다. AI의 잠재적 영향 중 하나는 노동자들이 보다 분권화되고 유연한 노동조직을 형성할 수 있다는 것입니다. 예를 들어, 블록체인 기술을 통해 근로자는 중앙 기관의 통제를 받지 않는 탈중앙화된 자율 조직(DAO)을 구성할 수 있습니다. 이러한 DAO를 통해 근로자는 자원을 모으고 사용자와 더 효과적으로 협상할 수 있습니다.

AI가 노동조직에 미칠 수 있는 또 다른 잠재적 영향은 근로자가 근무조건에 대한 데이터를 보다 효과적으로 수집하고 분석할 수 있다는 점입니다. 예를 들어, 웨어러블 기술을 통해 근로자는 자신의 움직임을 추적하고 작업 프로세스를 최적화하고 근무조건을 개선하는 데 사용할 수 있는 패턴을 식별할 수 있습니다. 또한 AI 기반 시스템을 통해 근로자는 임금, 복리후생 및 기타 노동 문제에 대한 데이터를 보다 효과적으로 분석하여 사용자와 좀 더 효과적으로 협상할 수 있습니다.

그러나 AI가 노동조직과 운동에 부정적인 영향을 미칠 수 있다는 우려도 있습니다. 예를 들어, 일부 전문가들은 AI를 통해 사용자가 근로자를 더 면밀히 모니터링하고 근로자의 행동을 더 효과적으로 통제할 수 있다고 주장합니다. 또한 사용자가 AI를 통해 정규직 직원에게 일반적으로 제공하는 것과 동일한 수준의 혜택과 보호를 제공하지 않고 시간 단위로 근로자를 고용할 수 있다고 우려하기도 합니다.

결론적으로 AI는 일과 노동의 미래에 긍정적인 영향과 부정적인 영향을 동시에 미칠 것으로 예상됩니다. 일자리를 대체할 가능성이 높지만, 새로운 일자리를 창출하고 근로조건을 개선할 잠재력도 있습니다. 노동조직과 운동의 측면에서는 AI를 통해 노동자들이 보다 분권화되고 유연한 조직을 구성하고 데이터를 보다 효과적으로 수집하고 분석할 수 있을 것으로 보입니다. 그러나 AI를 통해 사용자가 근로자를 더욱 면밀히 감시하고 통제하여 기존의 노동 보호를 약화시킬 수 있다는 우려도 있습니다. 따라서 정책 입안자와 노동 옹호자들은 AI가 노동에 미치는 영향을 모니터링하고 부정적인 영향을 완화하기 위한 조치를 취하는 것이 중요합니다.

문 Qu'est-ce qu'un “régime de travail réellement humain”? Comment Alain Supiot comprend-il ce concept? Rédigez un essai de 3 000 mots sur ce sujet, en résumant les idées de Supiot.

(“진정으로 인간적인 노동체제”란 무엇인가? 알랭 쉬피오는 이 개념을 어떻게 이해하고 있는가? 쉬피오의 사상을 요약하면서 이 주제에 관하여 3000 단어 정도의 에세이를 써주세요)

답 Alain Supiot est un juriste français qui s'est intéressé aux problématiques de travail et de protection sociale. Dans son livre intitulé “La Gouvernance par les nombres”, il analyse les effets néfastes des politiques économiques qui cherchent à maximiser les profits des entreprises au détriment des droits et des conditions de travail des salariés. Pour Supiot, un “régime de travail réellement humain” doit garantir la dignité et le bien-être des travailleurs, en leur offrant des conditions de travail décentes, des salaires justes et une protection sociale adéquate.

Le concept de “régime de travail réellement humain” est une réponse à l'augmentation de la précarité de l'emploi et des inégalités sociales dans de nombreux pays. Dans ce contexte, Supiot plaide pour une révision des politiques économiques qui ont placé la maximisation des profits des entreprises au centre des préoccupations des gouvernements. Selon lui, un régime de travail réellement humain doit se concentrer sur les droits des travailleurs et leur permettre de vivre dignement de leur travail.

Pour Supiot, les entreprises ne peuvent pas être laissées libres de décider des conditions de travail et de rémunération de leurs employés, car cela conduit souvent à l'exploitation et à l'injustice sociale. Il préconise donc une intervention de l'État pour garantir la protection sociale des travailleurs, en leur offrant une sécurité financière en cas de maladie, de chômage ou de retraite.

Supiot insiste également sur l'importance d'une véritable négociation collective entre les travailleurs et les employeurs. Cela permettrait de garantir des conditions de travail justes et équitables pour tous les employés, tout en assurant une certaine flexibilité

pour les entreprises. En effet, Supiot ne prône pas une réglementation rigide du travail, mais plutôt une protection sociale suffisante pour permettre aux travailleurs de vivre dignement.

Enfin, Supiot souligne l'importance de l'éducation et de la formation tout au long de la vie pour garantir un régime de travail réellement humain. Les travailleurs doivent être en mesure de s'adapter aux évolutions technologiques et économiques, tout en conservant leur dignité et leur bien-être.

En conclusion, un régime de travail réellement humain est un système qui garantit la dignité et le bien-être des travailleurs, en leur offrant des conditions de travail décentes, des salaires justes et une protection sociale adéquate. Selon Alain Supiot, cela implique une intervention de l'État pour garantir la protection sociale des travailleurs, ainsi qu'une véritable négociation collective entre les travailleurs et les employeurs. L'éducation et la formation tout au long de la vie sont également essentielles pour garantir que les travailleurs puissent s'adapter aux changements économiques et technologiques tout en conservant leur dignité et leur bien-être.

번역 알랭 쉬피오는 노동 및 사회보호 문제에 집중해온 프랑스 법학자입니다. 그는 저서 『숫자로 보는 거버넌스』²⁾에서 직원의 권리와 근로조건을 희생하면서까지 기업 이익을 극대화하려는 경제정책의 해로운 영향을 분석합니다. 쉬피오에게 “진정으로 인간적인 노동 체제”는 근로자의 존엄성과 복지를 보장하고 적절한 근무조건, 공정한 임금, 적절한 사회적 보호를 제공해야 합니다.

“진정으로 인간적인 노동 체제”라는 개념은 많은 국가에서 고용불안과 사회적 불평등이 증가하는 것에 대한 대응책입니다. 이러한 맥락에서 쉬피오는 기업 이익의 극대화를 정부의 최우선 관심사로 삼아온 경제정책의 수정을 주장합니다. 그는 진정으로 인간적인 노동 체제는 노

2) 편집자 주: Alain Supiot, *La Gouvernance par les nombres, Cours au Collège de France* (2012-2014), Fayard, 2015, 한국어판: 알랭 쉬피오, 『숫자에 의한 협치. 콜레주 드 프랑스 강의(2012-2014)』, 한울아카데미, 2019.

동자의 권리에 초점을 맞추고 노동자가 노동을 통해 존엄하게 살 수 있도록 해야 한다고 주장합니다.

쉬피오는 기업이 직원의 근무조건과 급여를 자유롭게 결정하도록 내버려둘 수 없으며, 이는 종종 착취와 사회적 불공정으로 이어지기 때문이라고 생각합니다. 따라서 그는 질병, 실업 또는 퇴직 시 재정적 보장을 제공하는 등 근로자의 사회적 보호를 보장하기 위한 국가 개입을 옹호합니다.

쉬피오는 또한 근로자와 사용자 간의 진정한 단체교섭의 중요성을 강조했습니다. 이는 모든 직원에게 공정하고 공평한 근무조건을 보장하는 동시에 기업에게 유연성을 제공할 수 있습니다. 실제로 쉬피오는 엄격한 노동 규제가 아니라 근로자가 존엄하게 살 수 있도록 충분한 사회적 보호를 옹호합니다.

마지막으로 쉬피오는 진정으로 인간적인 업무 체제를 보장하기 위해 평생학습의 중요성을 강조합니다. 근로자는 자신의 존엄성과 복지를 유지하면서 기술 및 경제 변화에 적응할 수 있어야 합니다.

결론적으로, 진정으로 인간적인 노동 체제는 적절한 근로조건, 공정한 임금, 적절한 사회적 보호를 제공함으로써 근로자의 존엄성과 복지를 보장하는 노동 체제입니다. 알랭 쉬피오에 따르면, 이는 노동자의 사회적 보호를 보장하기 위한 국가의 개입과 노동자와 사용자 간의 진정한 단체교섭을 의미합니다. 또한 근로자가 자신의 존엄성과 복지를 유지하면서 경제 및 기술변화에 적응할 수 있도록 하기 위해서는 평생학습이 필수적입니다.³⁾

3) 편집자 주: “진정으로 인간적인 노동체제”라는 개념은 국제노동기구(ILO) 헌장에 나오는 것이다. 알랭 쉬피오는 이 개념을 두 가지로 해석한다. 첫째, 진정으로 인간적인 노동조건에 관한 것이다. 이것은 본문에서 ChatGPT가 설명한 내용과 일맥상통한다. 둘째, 이 부분이 쉬피오 교수가 특히 강조하는 부분인데, 진정으로 인간적인 노동 그 자체에 관한 것이다. 이것은 노동하는 자가 자기가 하는 노동의 내용과 목적을 관할할 수 있어야 한다는 것을 의미한다. 즉 노동의 내용과 목적에 관한 결정권은 사용자에게 전적으로 맡겨둔 채, 노동의 거래조건(임금, 시간 등)에 대해서만 교섭하도록 하는 체제는 인간적인 노동조건은 가능할지 몰라도 진정으로 인간적인 노동 그 자체를 지향하는 체제는 아니라는 것이다. 쉬피오는 지금의 디지털 혁명과 기후생태위기를 슬기롭게 극복하기 위해서는 노동의 진정한 의미를 회복하는 것이 중요하다고 강조한다.

문 Qu'est-ce que la notion de “Droits de tirage sociaux”? (사회적 인출권이란 무엇인가?)

답 La notion de “Droits de tirage sociaux” est une proposition qui vise à répondre aux défis du système de protection sociale, qui est confronté à des problèmes de financement dans de nombreux pays. Le concept a été proposé par le Prix Nobel d'économie, James Tobin, dans les années 1960 et est maintenant discuté dans les cercles académiques et politiques.

Les “Droits de tirage sociaux” font référence à un système dans lequel chaque individu se voit attribuer un certain nombre de droits, qu'il peut utiliser pour accéder à différents services sociaux tels que la santé, l'éducation, les soins aux personnes âgées et la sécurité sociale. Les droits ne sont pas transférables entre les individus et ne peuvent être utilisés que pour les services sociaux pour lesquels ils ont été attribués.

L'idée est que chaque personne se voit garantir un accès aux services sociaux de base, indépendamment de sa situation économique ou sociale. Ce système vise également à réduire les inégalités en matière de services sociaux en garantissant que chaque individu dispose d'un accès équitable.

En mettant en place un système de “Droits de tirage sociaux”, les gouvernements peuvent garantir que tous les citoyens ont accès à des services sociaux de qualité, tout en évitant les coûts élevés des programmes de protection sociale universels. Cette approche est souvent considérée comme un compromis entre les programmes de protection sociale universels et les programmes ciblés sur les plus pauvres.

En résumé, les “Droits de tirage sociaux” sont un système dans lequel chaque individu se voit attribuer un certain nombre de droits pour accéder à des services sociaux de base. Ce système vise à garantir un accès équitable aux services sociaux et à réduire les inégalités, tout en évitant les coûts élevés des programmes de protection sociale universels.

번역 “사회인출권”은 많은 국가에서 자금 조달 문제에 직면하고 있는 사회보장제도의 문제를 해결하기 위한 제안입니다. 이 개념은 1960년대 노벨 경제학상을 수상한 경제학자 제임스 토빈이 제안한 것으로, 현재 학계와 정치권에서 논의되고 있습니다.

“사회수급권”은 각 개인에게 건강, 교육, 노인 돌봄, 사회보장 등 다양한 사회 서비스를 이용하는 데 사용할 수 있는 여러 가지 권리를 할당하는 제도를 말합니다. 자격은 개인 간에 양도할 수 없으며 할당된 사회 서비스에만 사용할 수 있습니다.

이 제도는 경제적 또는 사회적 상황에 관계없이 모든 사람이 기본적인 사회 서비스를 이용할 수 있도록 보장하는 것을 목표로 합니다. 이 제도는 또한 모든 사람이 동등하게 이용할 수 있도록 보장함으로써 사회 서비스의 불평등을 줄이는 것을 목표로 합니다.

정부는 “사회수급권” 제도를 시행함으로써 모든 시민이 양질의 사회 서비스를 이용할 수 있도록 보장하는 동시에 보편적 사회보호 프로그램의 높은 비용을 피할 수 있습니다. 이 접근 방식은 보편적 사회보호 프로그램과 극빈층을 대상으로 하는 프로그램 간의 절충안으로 여겨지기도 합니다.

요약하자면, “사회수급권”은 각 개인에게 기본적인 사회 서비스를 이용할 수 있는 여러 가지 자격이 할당되는 제도입니다. 이 제도는 보편적 사회보호 프로그램의 높은 비용을 피하면서 사회 서비스에 대한 공평한 접근을 보장하고 불평등을 줄이는 것을 목표로 합니다.⁴⁾ **KLI**

4) 편집자주: “사회적 인출권”은 프랑스의 노동법학자 알랭 쉬피오가 유럽연합 집행위원회의 의뢰를 받아 공동연구한 결과를 정리하여 1999년에 출판한 보고서 『고용을 넘어 - 유럽에서 노동의 변화와 노동법의 미래』에서 제안한 개념이다. 이것은 “직업적 인격” 개념과 함께 제시되었는데, 직업적 인격이란 모든 개인이 직업사회에서 일정한 신분 혹은 지위 혹은 자격을 갖고 있다는 점을 강조하는 개념이다. 이 개념은 실제로 고용되어 있는가 여부에 따라서 사회권의 향유 자격을 구분하는 것이 아니라, 모든 사람은 한 사회의 전체 노동력을 구성하는 지위 또는 자격을 갖는다는 의미를 표현하고자 하는 것이다. 마치 모든 개인이 시민사회에서 다양한 정체성과 그 변화에도 불구하고 일정한 ‘시민적 인격(état civil)’을 유지하듯이, 모든 개인은 직업사회에서 다양한 고용상 지위와 그 변화에도 불구하고 일정한 ‘직업적 인격(état professionnel)’을 유지한다는 것이다. 사회적 인출권은 직업적 인격의 실현을 뒷받침하는 개념으로 제시되었는데, 국가·지역·산업·기업 등 다양한 연대의 고리들을 통하여 다양한 방식으로 적립된다는 측면과 권리의 행사를 통하여 가능하게 되는 일의 사회적 필요성 및 유용성을 목적으로 한다는 점에서 “사회적”이다. 또한 권리가 실현되기 위해서는 사전에 권리가 충분히 적립되어 있어야 하며, 권리 향유자는 자신의 필요에 따라서 적립된 권리의 전부 또는 일부를 인출하여 사용할 수 있다는 점에서 “인출권”이다. 사회적 인출권은 권리의 적립과 분할 사용이 가능한 충전식 권리이며, 노동자의 인격을 따라 다니는 휴대용 권리이다. 지금까지 사회권은 기본적으로 임금노동이라는 일자

리에 결부되어 있었다. 그런 점에서 이런 권리 개념을 일용 “고용연계형” 권리라고 할 수 있겠다. 고용 연계형 권리는 고용과 비고용, 또는 취업과 실업의 이분법을 극대화할 위험이 있다. 반면에 사회적 인출권은 노동자가 직장을 옮기거나 실업자가 되더라도 권리를 계속 향유할 수 있도록 한다는 점에서 고용연계형 권리가 아니라 노동자의 인격에 결부되어 있는 “인격연계형” 권리 개념이다. 인격연계형 권리는 노동자의 고용이 아니라 직업적 인격에 결부되어 있어서 노동자가 이 기업에서 저 기업으로 옮겨 가거나, 임금노동에서 비임금노동으로 옮겨 가거나, 취업 상태에서 실업 상태로 옮겨 가는 경우에도 권리를 상실하지 않고 계속 휴대, 유지할 수 있다. 사회적 인출권은 이처럼 노동의 단절과 이질성을 넘어 직업적 인격을 계속 유지할 수 있도록 보장하는 것을 목적으로 한다. 직업적 인격과 사회적 인출권 개념은 고용 또는 일자리의 변동이나 재배치, 나아가 좀 더 일반적으로 노동의 전환이 요구되는 모든 국면에서, 노동자들이 그 과정에서 직면하게 될 사회적 위험에 보험의 방식으로 수동적으로 대처하는 개념이 아니라, 노동자들이 각자의 지향과 의지와 판단에 따라 능동적으로 변화를 주도할 수 있는 자유와 가능성을 높이고자 하는 개념이다.