

새로운 30년을 향해, Reboot 한겨레!

미디어 빅뱅 시대,
여론을 주도하는 건강한 영향력으로
창간 30년을 넘어 새로운 30년을 향해
한겨레미디어그룹이 다시 시작합니다.



The 8th ASIA Future Forum

제8회 아시아미래포럼

PROGRAM BOOK

일의 미래

새로운 사회적 합의를 향하여

Future of Work

Towards a New Social Contract

대한상공회의소

(국제회의장 B2F)

2017. 11. 15(수) - 16(목)

Korea Chamber of
Commerce and Industry

November 15 - 16, 2017



주최 | 한겨레신문사 주관 | 한겨레경제사회연구원

후원 | 기획재정부 외교부 산업통상자원부 고용노동부 보건복지부 대한상공회의소

은행연합회 생명보험협회 KOSIF 국민저리자스 중앙연구원 전국 사회연대경제 지방정부협의회 IWSR 복지국가연구센터 KLI 한국투자협회 금융투자협회

협찬 | HYUNDAI MOTOR GROUP SK LG LOTTE posco GS칼텍스 emart Hyundai Oilbank KB 금융그룹

KDB산업은행 SGI서울보증 SHINSEGAE S-OIL KOREAN AIR MIRAE ASSET 미래에셋자산운용 MIRAE ASSET 미래에셋생명

신한금융그룹 LG디스플레이 LG하우시스 LG화학 대한제지 DX 동국제강

서울연구원 아나은행 KECN 한국남동발전 한국수출입은행 여신금융협회 KGC 인삼공사

truefriend 한국투자증권 한화 한화생명 현대건설 현대엔지니어링 HYUNDAI STEEL Hyundai Card Hyundai Capital HYOSUNG

The 8th ASIA Future Forum

제8회 아시아미래포럼

한겨레

한겨레는 성역 없는 특종 보도와
깊이, 재미와 감동으로 앞서 갑니다

1988년 창간 이래 어떤 외압에도 굴하지 않고 오로지 국민의 편에 서서 모든 권력층의 부정과 비리를 성역 없이 고발해 우리 사회를 정의롭게 만드는데 앞장서 온 세계 유일의 국민주 신문 <한겨레>는 토요일 등 다양한 섹션과 고품격 주/월간지를 통해 새로운 문법을 보이며 깊이와 재미, 감동을 더하고 있습니다.

구독 신청 및 문의  haninuri.co.kr 고객센터 1566-9595

일의 미래

새로운 사회적 합의를 향하여

Future of Work

Towards a New Social Contract

세상을 보는 정직한 눈 **한겨레**

깊이있는 글로벌 경제 월간지 **Economy Insight**

특종으로 앞서가는 정상의 시사주간지 **한겨레 21**

최정상의 종합 영화 주간지 **씨네21**

The 8th ASIA Future Forum

제8회 아시아미래포럼

일의 미래 새로운 사회적 합의를 향하여
Future of Work Towards a New Social Contract

Contents

ASIA Future Forum	아시아미래포럼	004
This Year's Theme	올해의 주제	006
Program	프로그램	014
Program & Speakers	프로그램 및 연사	020

November 15(Wed)		11월 15일(수)
Keynote Speech	기조연설	038
Roundtable Discussion	원탁토론	108
Humanities Lecture	인문특강	122
Special Address	특별강연	136
Plenary Session	종합토론	166
East Asia Session	동아시아 세션	216

November 16(Thu)		11월 16일(목)
Keynote Speech	기조연설	270
Session 1		296
Association of Korean Local Governments for Social Economy and Solidarity & The Seoul Institute 전국사회연대경제 지방정부협의회 & 서울연구원		
Session 2		302
Association of Korean Local Governments for Social Economy and Solidarity & ChungNam Institute 전국사회연대경제 지방정부협의회 & 충남연구원		
Session 3		310
Human Digital Research Institute 사람과디지털연구소		
Session 4		318
Hankyoreh Economy & Society Research Institute 한겨레경제사회연구원		
Session 5		326
Korea Labor Institute 한국노동연구원		
Session 6		334
Korean Association of Social Policy & Institute for Welfare State Research, Yonsei university 한국사회정책학회 & 연세대학교 복지국가연구센터		
Session 7		344
Korea's Network for Social Enterprise 사회적기업활성화 전국네트워크		



The 8th ASIA Future Forum

제8회 아시아미래포럼

일의 미래 새로운 사회적 합의를 향하여
Future of Work Towards a New Social Contract

Contents

ASIA Future Forum	아시아미래포럼	004
This Year's Theme	올해의 주제	006
Program	프로그램	014
Program & Speakers	프로그램 및 연사	020

November 15(Wed)		11월 15일(수)
Keynote Speech	기조연설	038
Roundtable Discussion	원탁토론	108
Humanities Lecture	인문특강	122
Special Address	특별강연	136
Plenary Session	종합토론	166
East Asia Session	동아시아 세션	216

November 16(Thu)		11월 16일(목)
Keynote Speech	기조연설	270
Session 1		296
Association of Korean Local Governments for Social Economy and Solidarity & The Seoul Institute 전국사회연대경제 지방정부협의회 & 서울연구원		
Session 2		302
Association of Korean Local Governments for Social Economy and Solidarity & ChungNam Institute 전국사회연대경제 지방정부협의회 & 충남연구원		
Session 3		310
Human Digital Research Institute 사람과디지털연구소		
Session 4		318
Hankyoreh Economy & Society Research Institute 한겨레경제사회연구원		
Session 5		326
Korea Labor Institute 한국노동연구원		
Session 6		334
Korean Association of Social Policy & Institute for Welfare State Research, Yonsei university 한국사회정책학회 & 연세대학교 복지국가연구센터		
Session 7		344
Korea's Network for Social Enterprise 사회적기업활성화 전국네트워크		



This year, the Asia Future Forum is celebrating its 8th edition. The Asia Future Forum hosted by the Hankyoreh Media Group and organized by the Hankyoreh Economy & Society Research Institute will be a great opportunity to find a way of fostering collaboration among Asian countries under the theme of balance between global prosperity and sustainability. We are going to talk about Asian perspective that can be differentiated from that of the west, the business innovation, the relationship between business and society, and the roles of the government and civil society at a time of crisis and change at various levels.

This forum will play a key role as an Asian hub for a knowledge network in encouraging citizens, the youth, and mentors including globally recognized scholars, government officers, political leaders, social activists, and entrepreneurs to get together, share their ideas, and foster collaboration.

아시아와 세계에 새로운 패러다임을 제시하고, 성장과 번영에 기여

한겨레신문사가 주최하고 한겨레경제사회연구원이 주관하여 올해로 제8회를 맞이하는 아시아미래포럼은 ‘번영과 지속 가능성 사이의 균형 찾기’라는 취지 아래 아시아 국가의 공통 과제를 살펴보고 협력 방안을 모색하는 자리입니다.

2010년부터 매년 늦가을에 서울에서 개최되며, 해를 거듭하면서 세계적인 석학, 정부 관료 및 정치 지도자, 시민사회 활동가, 기업인, 시민사회의 멘토 및 청년들이 함께 지혜를 모으고 협력을 모색하는 지식네트워크의 허브로 자리매김하고 있습니다.



ASIA Future Forum Steering Committee

Co-Chairpersons of ASIA Future Forum Steering Committee

- Kim Youngho Chair Professor, The Academy of Korean Studies
- Park Yongmaan Chairperson, Korea Chamber of Commerce & Industry
- Yang Sangwoo President, The Hankyoreh Media Group

Member of ASIA Future Forum Steering Committee

- Park Youngchul Chair Professor, Korea University
- Park Wonsoon Mayor, Seoul Metropolitan Government
- Sohn Kyungshik Chairperson, CJ Group
- Lee Keun Professor, Seoul National University
- Lee Joungwoo Emeritus Professor, Kyungpook National University
- Lim Hyunjin Emeritus Professor, Seoul National University
- Chung Unchan Chairperson, Korea Institute for Shared Growth
- Kim Jonggu Executive Editor, The Hankyoreh Media Group
- Lee Changgon President, Hankyoreh Economy & Society Research Institute

아시아미래포럼 조직위원회

공동위원장

- 김영호 한국학중앙연구원 석좌교수 박용만 대한상공회의소 회장 양상우 한겨레신문사 대표이사

조직위원

- 박영철 고려대학교 석좌교수 박원순 서울특별시장 손경식 CJ그룹 회장
- 이 근 서울대학교 교수 이정우 경북대학교 명예교수 임현진 서울대학교 명예교수
- 정운찬 동반성장연구소 이사장 김종구 한겨레신문사 편집인 이창곤 한겨레경제사회연구원 원장

Future of Work : Towards a New Social Contract

Work, which is the foundation of our lives, is changing. Changes in work that began with globalization and demographic changes are now accelerating with technological development in the fourth industrial revolution, such as artificial intelligence (AI) and robotics. For example, Platform labor such as chauffeur service, food delivery service arranged in digital networks, has already become part of our daily routine.

Some jobs are destructed, while others are created. With the help of digital network, time-space flexibility allowing us to work anytime and anywhere is taking place. Employment relationship between the labor and management is changing as well. On the one hand, this phenomenon widens the range of choice for working people; on the other hand, there is a risk that people lose their jobs to machines, or labor becomes fragmented and secondary. Change in work also requires changes in social security systems including labor-related laws, pensions, and unemployment benefits, which have been designed based on full-time position fixed at one workplace.

These changes in work asks us what is 'Decent work'. A work that delivers a fair income, security in employment, and one that allows us to freely design time and space for child-rearing and get recharged may be defined as 'Decent work'. Whether we could design our future life with decent work which allows us to balance labor, leisure, and family life, and which makes members of society feel a sense of accomplishment and happiness, depends on our choice and consensus.

Korea is already suffering from the longest working hours, the lowest fertility rate and marriage rate among the member states of the Organization for Economic Cooperation and Development (OECD). If our work and life remain unchanged, a happy society will never arrive. It is time for our companies to initiate innovation that comes from creativity and productivity of satisfying employees.

It is time for us to discuss the legal and institutional change, in order to make technological changes of the fourth industrial revolution that are transforming our society can lead to happiness in everyday life. We can discuss and seek answers on various topics, such as how to share jobs, how to give flexibility in working hours and space according to the life cycle, and whether we should provide basic income to all citizens according to their reduced working hours. For example, Germany is trying to reach a social consensus on 'Decent work' with the initiative 'Arbeit 4.0', while envisioning a smart workshop with 'Industry 4.0'.

The Asia Future Forum that has continued to bring up alternative discourses, such as 'Inclusive Growth', 'People-centered Economy', will seek a way to make a brighter and warmer society, with this year's keyword 'Decent work'.

일의 미래: 새로운 사회적 합의를 향하여

우리 삶의 토대인 일이 변하고 있습니다. 세계화와 인구구조 변동에서 시작된 일의 변화는 최근 인공지능(AI), 로봇 등 4차 산업혁명 기술의 발전으로 한층 가속화하고 있습니다. 대리운전, 음식 배달 등 디지털 네트워크를 통해 조직되는 플랫폼 노동은 이미 우리의 일상이 됐습니다.

어떤 직업은 사라지고 어떤 직업은 새로 태어납니다. 디지털 네트워크의 도움으로 언제 어디서나 일을 하는 시공간의 유연화가 일어나고 있습니다. 노사의 고용관계도 달라지고 있습니다. 이는 한편으로 일하는 사람들의 선택폭을 넓히기도 하지만 사람이 기계에 일을 뺏기거나 노동이 파편화, 부차화할 우려도 있습니다. 일의 변화는 또 한 사업장에 고정된 정규직 일자리를 기반으로 설계된 노동 관련법과 연금, 실업급여 등 사회보장제도의 변화를 가져올 수밖에 없습니다.

이런 일의 변화는 우리에게 무엇이 '좋은 일'(Decent Work)인지를 묻고 있습니다. 임금이 적절하고 지위가 안정적이면서도 자녀양육이나 재충전을 위해 자유로이 시간과 공간을 디자인 할 수 있는 일이 우리가 바라는 '좋은 일'일 것입니다. 미래 우리의 삶을 노동, 여가, 가정생활이 균형을 이루고 사회 구성원이 성취감과 행복감을 느낄 수 있는 '좋은 일'로 디자인하는 것은 우리의 선택과 합의에 달려있습니다.

한국은 이미 경제협력개발기구(OECD) 국가 가운데 최장인 노동시간, 최저인 출산율과 결혼율을 경험하고 있습니다. 우리의 일과 생활이 이대로인 채 행복한 사회는 오지 않습니다. 만족한 직원의 창의성과 생산성에서 발원되는 혁신이 우리 기업에 필요한 때가 됐습니다.

우리 사회의 근간을 바꾸는 4차 산업혁명의 기술 변화가 행복한 일상으로 이어지는 법적, 제도적인 변화를 논의할 때입니다. 일자리를 어떻게 나눌지, 생애주기에 맞춰 근무시간과 근무공간을 어떻게 유연화할지, 근무시간 단축 등에 맞춰 국민 모두에게 기본소득을 제공해야 하는지 등 다양한 토론과 모색이 가능합니다. 독일은 '산업 4.0'으로 스마트 작업장을 구상하면서 동시에 '노동 4.0'으로 '좋은 일'에 대한 사회적 합의를 마련해가고 있습니다.

'포용적 성장', '사람 중심 경제' 등 지속해서 대안 담론을 제기해온 아시아미래포럼은 올해 '좋은 일'을 통해 우리 사회가 밝아지고 따뜻해지는 길을 찾아갑니다.



문재인

대통령

제8회 아시아미래포럼 개최를 진심으로 축하드립니다.

포럼을 준비해주신 한겨레신문사와 한겨레경제사회연구원 관계자 여러분의 노고에 감사드립니다. 바쁘신 중에도 함께해 주신 내외 귀빈 여러분께 감사와 환영의 인사를 드립니다.

2010년 시작한 아시아미래포럼은 그동안 미래지향적인 주제를 사회 공론의 장으로 이끌어내 주셨습니다. 포럼이 일관되게 강조해왔던 ‘사회적 합의’, ‘책임과 상생’, ‘변화와 혁신’의 정신은 새 정부가 추구하는 국정운영 철학과 일치합니다. 특히 지난 2014년 주제였던 ‘사람중심경제-기업과 사회의 협력’은 저에게 많은 영감을 주었고, 새 정부의 경제정책 운영기조가 되었습니다.

이번 포럼의 주제인 ‘일의 미래-새로운 사회적 합의를 향하여’ 또한 4차 산업혁명 시대를 맞는 지금, 우리 사회에 꼭 필요한 논의 주제라고 생각합니다. ‘놀라운 기술발전의 시대이지만, 기술과 산업에만 집중할 것이 아니라 어떤 사회를 만들어갈지를 논의하고, 이에 대한 새로운 합의를 만들어 나가야 한다’는 포럼의 취지에 깊이 공감합니다.

특히 폐회식에서 ‘사회적 대화를 위한 노사정 공동선언’을 준비하고 있는 것을 매우 뜻 깊게 생각합니다. 아시아미래포럼의 노력이 ‘사회적 합의를 통한 성숙한 민주주의 시대’를 열어가는 초석이 될 것으로 생각합니다.

이런 점에서 얼마 전에 진행된 ‘신고리 5·6호기 공론화위원회’의 활동은 시사하는 바가 매우 큼니다. 처음 공론화위원회를 시작할 때만 해도 회의적인 생각이 많았습니다. 그러나 우리 국민들은 또 한 번 위대한 민주주의를 실천해 보였습니다.

자신의 입장을 자유롭게 말했고, 타인의 입장을 진지하게 경청했습니다. 자신의 의견과 다른 결과에 흔쾌히 승복했습니다. 우리 국민 모두 결과를 받아들였습니다. 대형 갈등 과제였지만 사회적 혼란은 없었습니다. 저는 이 경험이 우리 사회의 민주적 발전에 크게 기여할 것이라고 믿습니다.

포럼의 결과가 기대됩니다. 4차 산업혁명 시대에 ‘좋은 일’(Decent Work)이란 무엇인지, 이를 위한 사회적 합의를 어떻게 이루어갈 것인지에 대해 깊이 있는 논의가 이루어지기 바랍니다.

아시아미래포럼이 세계적인 석학, 정·재계 지도자, 시민사회 활동가 모두가 함께 지혜를 모으고 협력을 모색하는 지식네트워크 허브로 더욱 발전하기를 바랍니다.

아시아미래포럼의 큰 성공을 기원합니다.

감사합니다.

2017년 11월 15일

대통령 문재인



정세균

국회의장

안녕하십니까. 국회의장 정세균입니다.

한겨레신문사가 주최하고 한겨레경제사회연구원이 주관하는 제8회 아시아미래포럼 개최를 진심으로 축하드립니다. '변영과 지속가능성 사이의 균형 찾기'라는 취지 아래 아시아 국가의 공동 과제를 살펴보고 협력 방안을 모색하는 뜻깊은 자리가 올해로 여덟 번째를 맞았습니다. 기조연설을 맡아주신 리처드 프리먼 교수님, 폴리 토인비 칼럼니스트와 세드리크 나이케 부회장님을 비롯한 국내외 귀빈 여러분께 환영의 인사를 드립니다.

최근 실시된 한 여론조사에 따르면 직장인의 73.8%가 현재 직업 및 직무 미래에 대해 불안감을 느낀다고 합니다. 그 이유로 수입 감소를 염려하는 응답이 가장 많았지만 '향후 없어질 가능성이 높은 직종이라서'라는 응답도 23.8%나 됐다고 합니다. 응답자 열명 중 여덟은 직업에 대한 불안감이 건강에 영향을 미친다고 답했습니다. 우리 국민들이 미래를 바라보는 시선을 느낄 수 있는 대목입니다.

과학기술의 발전은 우리가 일하는 모습을 빠르게 바꾸어 왔습니다. 최근에는 '퇴근 후 업무 지시 금지'가 이슈화될 정도로 생활과 근무의 경계가 모호해졌습니다. 정해진 시간과 장소에서의 정규직 근무를 전제로 짜인 노동 관련 법제들은 큰 도전을 받고 있습니다.

인공지능(AI)과 자동화된 로봇으로 상징되는 4차 산업혁명의 물결은 이러한 흐름을 가속화하고 있습니다. 첨단기술이 기존 산업과 융합하여 사회 각 분야에서 새로운 가치를 창출하고 있습니다. 사회 곳곳에선 우리가 예상하지 못한 빠른 속도와 큰 폭으로 변화가 일어나고 있습니다. 이에 따라 '일'에 대해서도 과거와는 다른 차원의 사고가 요구되고 있습니다.

다른 한편 한국 사회는 고용안정성 문제와 노동격차 해소, 정년 연장과 같은 해묵은 과제도 여전히 안고 있습니다. 여기에는 일자리와 소득 분배, 세대 간 갈등요소와 저출산·고령화 등 사회경제적 문제가 실타래처럼 얽혀 있습니다. 우리는 현재와 미래의 문제를 동시에 풀어내야 하는 어려운 국면에 서 있는 것입니다.

그런 점에서 "일의 미래: 새로운 사회적 합의를 향하여"를 주제로 열리는 이번 포럼은 의의가 크다 할 것입니다. 건강한 노동을 위한 새로운 논의 방향과 과제를 제시한 독일의 백서 <노동 4.0>(Arbeiten 4.0) 등 해외 사례도 큰 참고가 될 것입니다. 아무쪼록 이 시간 공유되는 아시아 각국의 다양한 과제가 사람 본위의 4차 산업혁명과 만나 발전적으로 해소되길 기대합니다.

저는 그동안 국회의장으로서 '미래를 준비하는 국회'를 강조해 왔습니다. 또한 지난 9월 정기국회를 개최하며 '4차 산업혁명 특별위원회' 구성을 제안한 바도 있습니다. 대한민국 국회도 오늘 이 자리에서 나온 다양한 목소리를 귀 기울여 듣고 입법과 정책에 반영할 수 있도록 최선의 노력을 다하겠습니다.

다시 한 번 포럼 개최를 축하드리며, 의미 있는 소통의 장을 마련하시느라 애써주신 아시아미래포럼 조직위원회 김영호·박용만·양상우 공동위원장님을 비롯한 관계자 여러분의 노고에 깊이 감사드립니다. 바쁘신 가운데 미래의 개인과 가정, 산업과 노동의 조화를 위한 한마음으로 자리해주신 모든 분들의 건승을 기원합니다. 감사합니다.

2017년 11월 15일

국회의장 정 세 균



박원순

서울특별시장

반갑습니다. 서울특별시장 박원순입니다.

한겨레신문사가 주최하고 한겨레경제사회연구원이 주관하는 여덟 번째 아시아미래포럼 개최를 환영합니다. 특히 올해의 주제인 '일의 미래: 새로운 사회적 합의를 향하여'는 매우 시의적절합니다.

새로운 산업이 일어나고 시민의 삶은 변화하고 있습니다. 제4차 산업혁명의 거대한 흐름 속에서 시민의 삶은 빠르게 편리해지고 동시에 시민의 삶의 불평등도 빠르게 퍼져가고 있습니다. 삶의 편리는 귀한 일입니다. 그러나 그보다 더 귀한 일은 그 편리가 많은 시민들에게 나누어지는 것입니다. 어떠한 변화도 사람이 중심이어야 하고, 사람이 먼저여야 합니다. 경제학자 칼 폴라니가 지적했듯이 사회체제의 거대한 변화가 우리가 살아가고 있는 사회공동체를 위협하거나 해체하는 것으로 귀결되지 않고 시민의 삶이 안정적인 미래를 만들 수 있는 과제는 무엇인지 짚어보아야 합니다.

4차 산업혁명의 기술변화가 행복한 일상으로 이어지기 위해서는 법적, 제도적인 변화를 새롭게 논의해야 합니다. 지속가능한 일의 미래를 위해서는 좋은 일자리, 노동권 보장, 노사 협력모델, 사회적 보호 등 국가적인 정책 변화가 필요합니다. 그래서 서울특별시는 지난 2011년부터 '노동존중특별시'라는 가치를 걸고 도시노동모델을 만들어왔습니다. '비정규직의 정규직화', '노동이사제', '생활임금제' 등을 도입하고 각종 노동복지시설을 세우고 취약노동계층에 대한 도시정부 차원의 적극적인 대응에 집중해왔습니다. 제4차 산업혁명을 마주하고 도시의 시민들과 노동자, 그리고 기업과 행정이 변화에 적극적으로 대처하는 과정이었습니다. 서울은 대한민국의 노동, 고용 문제가 압축적으로 나타나는 곳이기 때문입니다.

이번 아시아미래포럼이 국가 단위에서의 일의 미래를 논하는 것을 넘어 시민들의 구체적인 삶과 밀접한 공간인 도시에서의 일과도 연결될 수 있기를 바랍니다.

이제 아시아미래포럼은 세계적인 석학과 각계각층의 전문가들과 시민사회가 함께 지혜를 모으고 연대하는 지식네트워크의 허브로 자리잡았습니다. 올해도 아시아미래포럼이 공유와 연결의 힘을 증명해보이길 기대합니다. 함께 가야 길이 되고 함께 꾸는 꿈은 현실이 됩니다. 좋은 일로 좋은 미래를 만들어갑시다.

고맙습니다.

2017년 11월 15일

서울특별시장 **박 원 순**

Day 1. November 15(Wed) [Grand Hall]

Time	Program	
08:30 - 09:00	Registration	
09:00 - 09:20	Opening Ceremony	<div>Opening Remarks Yang Sangwoo President, The Hankyoreh Media Group</div> <div>Welcoming Address Park Yongmaan Chairperson, Asia Future Forum Steering Committee</div> <div>Congratulatory Address Moon Jaein President, Republic of Korea (reading by proxy)</div> <div>Chung Syekyun Chairperson, National Assembly, Republic of Korea</div> <div>Park Wonsoon Mayor, Seoul Metropolitan Government</div>
09:20 - 09:30	Coffee Break (Conference Hall A)	
09:30 - 11:00	Keynote Speech	<div>Keynote Speaker Richard B. Freeman Herbert Ascherman Chair, Department of Economics, Harvard University</div> <div>The Era of the 4th Industrial Revolution and the Future of Work</div> <div>Keynote Speaker Polly Toynbee Political Commentator, Guardian Media Group(Former 「BBC」 Social Editor)</div> <div>Vision for Work-Life Balance</div> <div>Keynote Speaker Cedrik Neike Member of the Managing Board of Siemens AG</div> <div>Smart Factory with 'Decent Work'</div>
11:00 - 11:15	Coffee Break (Conference Hall A)	
11:15 - 12:10	Roundtable Discussion	<div>Social Consensus for 'Decent Work'</div> <div>Moderator Lee Joungwoo Emeritus Professor, Kyungpook National University</div> <div>Panelist Richard B. Freeman Herbert Ascherman Chair, Department of Economics, Harvard University</div> <div>Polly Toynbee Political Commentator, Guardian Media Group(Former 「BBC」 Social Editor)</div> <div>Cedrik Neike Member of the Managing Board of Siemens AG</div> <div>Hartmut Seifert Senior Research Fellow, Hans Böckler Foundation, Germany</div> <div>Kim Younggho Chair Professor, The Academy of Korean Studies</div>
12:10 - 13:10	Lunch Time	
13:10 - 13:40	Humanities Lecture	<div>Speaker Jung Hyeshin Psychiatrist</div> <div>Digital Era, Power of Empathy</div>
13:40 - 14:40	Special Address	<div>Speaker Guy Standing Founder Member and Honorary Co-President, Basic Income Earth Network (BIEN)</div> <div>Experiment of Global Basic Income</div> <div>Speaker Sandra Polaski Former Deputy Director-General for Policy, International Labor Organization(ILO)</div> <div>Adapting Labor and Social Policies to 21st Century Capitalist Conditions and the 4th Industrial Revolution</div>
14:40 - 15:30	Plenary Session	<div>New Paradigm of Distribution and the Role of Leadership</div> <div>Moderator An Heejung Governor, Chungcheongnam-do</div> <div>Panelist Guy Standing Founder Member and Honorary Co-President, Basic Income Earth Network(BIEN)</div> <div>Sandra Polaski Former Deputy Director-General for Policy, International Labor Organization(ILO)</div> <div>David Walker Contributing Editor, 「Guardian Public Leaders Network」, Guardian Media Group</div> <div>Min Hyungbae The Head of Gwangsari-gu, Gwangju</div>
15:30 - 15:40	Coffee Break (Conference Hall A)	
15:40 - 17:00	East Asia Session	<div>Smart Innovation of East Asian Companies</div> <div>Moderator Moon Kookhyun CEO, Hansoll Textile / President, New Paradigm Institute</div> <div>Presentation Yang XinXin CEO, Chilwee Group, China</div> <div>Izumiya Wataru President, 「Sangyo Times」, Japan</div> <div>Panelist Lee Jeongdong Professor, Department of Industrial Engineering, Seoul National University</div> <div>Choi Yeonwoo Director, Ministry of Trade, Industry and Energy</div> <div>Bae Kyoungghan Vice President, Korea Smart Factory Foundation</div>

1일차. 11월 15일(수) [국제회의장]

시간	프로그램	
08:30 - 09:00	등 록	
09:00 - 09:20	개회식	<div>개회사 양상우 한겨레신문사 대표이사 · 아시아미래포럼 공동조직위원장</div> <div>환영사 박용만 대한상공회의소 회장 · 아시아미래포럼 공동조직위원장</div> <div>축 사 문재인 대통령 (대독)</div> <div>정세균 국회의장</div> <div>박원순 서울특별시장</div>
09:20 - 09:30	휴식(중회의실 A)	
09:30 - 11:00	기조연설	<div>연 사 리처드 프리먼 하버드대학교 경제학과 석좌교수 4차 산업혁명 시대, 일의 미래</div> <div>폴리 토인비 「가디언」 칼럼니스트(前 「BBC」 사회에디터) '일과 삶의 균형' 비전</div> <div>세드리크 나이케 독일 지멘스 그룹 부회장 '좋은 일'과 함께하는 스마트공장</div>
11:00 - 11:15	휴식(중회의실 A)	
11:15 - 12:10	원탁토론	<div>좌 장 '좋은 일'을 위한 사회적 합의</div> <div>토 론 이정우 경북대학교 명예교수</div> <div>리처드 프리먼 하버드대학교 경제학과 석좌교수</div> <div>폴리 토인비 「가디언」 칼럼니스트(前 「BBC」 사회에디터)</div> <div>세드리크 나이케 독일 지멘스 그룹 부회장</div> <div>하르트무트 자이페르트 독일 한스뵘클러재단 선임연구위원</div> <div>김영호 한국학중앙연구원 석좌교수 · 아시아미래포럼 공동조직위원장</div>
12:10 - 13:10	점심시간	
13:10 - 13:40	인문특강	<div>연 사 정혜신 정신건강의학과 전문의 디지털 시대, 공감의 힘</div>
13:40 - 14:40	특별강연	<div>연 사 가이 스탠딩 기본소득지구네트워크 공동대표 글로벌 기본소득의 실험</div> <div>샌드라 폴라스키 前 국제노동기구(ILO) 부총재 21세기 노동 · 사회 정책의 미래</div>
14:40 - 15:30	종합토론	<div>좌 장 분배의 새로운 패러다임과 리더십</div> <div>토 론 안희정 충청남도지사</div> <div>가이 스탠딩 기본소득지구네트워크 공동대표</div> <div>샌드라 폴라스키 前 국제노동기구(ILO)부총재</div> <div>데이비드 워커 「가디언 퍼블릭 리더스 네트워크」 편집위원</div> <div>민형배 광주광역시 광산구청장(전국사회연대경제 지방정부협의회장)</div>
15:30 - 15:40	휴식(중회의실 A)	
15:40 - 17:00	동아시아 세션	<div>좌 장 동아시아 기업의 스마트 혁신</div> <div>발 제 문국현 한솔섬유 사장 겸 뉴패러다임인스티튜트 대표</div> <div>양신신 중국 철위그룹 회장</div> <div>이즈미야 와타루 일본 「산교타임즈」 대표</div> <div>토 론 이정동 서울대학교 산업공학과 교수</div> <div>최연우 산업통상자원부 산업혁신과장</div> <div>배경한 민관합동 스마트공장추진단 부단장</div>

Day 2. November 16(Thu)

Time	Program	
08:30 - 09:00	Registration	
09:00 - 09:30	Keynote Speech Grand Hall	Keynote Speaker Hartmut Seifert Senior Research Fellow, Hans Böckler Foundation, Germany Social Consensus in the Era of Technological Innovation
09:30 - 12:30	Session 1 Grand Hall	Smart City and Local Innovation Ecosystem Association of Korean Local Governments for Social Economy and Solidarity & The Seoul Institute Moderator Seo Wangjin President, The Seoul Institute Presentation Lee Kwangjae President, Future Consensus Institute(Former Governor, Gangwon-do) Urban Issues in Northeast Asia and Regional Innovation Strategies Park Daewoo Director, General of Economy, Seoul Metropolitan Government Smart City Responding Status and Policy of Seoul: Inside and Outside of Korea Byeon Changheum President, Seoul Housing and Communities Corporation Strategic Direction of Future Housing Welfare Policy Case Commentary Kim Youngbae The Head of Seongsbuk-gu, Seoul Kim Wooyoung The Head of Eunpyeong-gu, Seoul Cha Sungsoo The Head of Geumcheon-gu, Seoul Panelist Lee Juwon Policy Advisor to the Minister, Ministry of Land, Infrastructure and Transport Choe Kyungho Director, Seoul Social Housing Center Byun Miree Director, Global and Future Research Center, Seoul Institute General Discussion
	Session 3 Conference Hall A	Human Technology Forum & Awards Human Digital Research Institute Part 1. Human Technology Forum Presentation Kim Jinhyung President, Artificial Intelligence Research Institute How Can We Solve Social Issues by Using Software? Jeon Chihyung Assistant Professor, Graduate School of Science and Technology Policy, KAIST Which Social Values Should Be Contained in Algorithm? Panelist Hwang Yongsuk Professor, Department of Media & Communication, Konkuk University Oh Seuk Senior Researcher, Korea Press Foundation Lee Sungung Executive, IBM Korea Part 2. Human Technology Awards Presenter Yoon Jongsoo President, Board of Examiners, Human Technology Awards Yang Sangwoo President, The Hankyoreh Media Group Kim Jonggu Executive Editor, The Hankyoreh Media Group
	Session 5 Conference Hall B	Platform Economy and Work Korea Labor Institute Moderator Park Myungjoon Research Fellow, Korea Labor Institute Presentation Chang Jiyeun Senior Research Fellow, Korea Labor Institute Diffusion of Platform Work and the Future of Social Insurance Kim Keunju Research Fellow, Korea Labor Institute New Approaches to Employment Law Panelist Kim Juhwan Policy and Planning Chief, Chauffeur Service Union Lee Cheol Policy & Research Director, Seoul Labor Center Park Eunjeong Professor, Inje University Kim Jongjin Research Fellow, Korea Labour & Society Institute
	Session 7 Seminar Room 4 *Closed Session	Workshop: Examining Good Governance in Social Economy Korea's Network for Social Enterprise Moderator Lim Kyoungsoo Chief, Jeonju City Urban Regeneration Field Support Center Presentation Byeon Hyeongseok Standing Representative, Korea Central Council of Social Enterprise Considering Local Governance in Social Economy in Regions and Future Perspective Kim Gitae Director, Korea Cooperative Institute Significance and Direction of Governance in Social Economy as Regional(Social) Development Strategy General Discussion

2일차. 11월 16일(목)

시간	프로그램	
08:30 - 09:00	등 록	
09:00 - 09:30	기조연설 (국제회의장)	연 사 하르트무트 자이페르트 독일 한스뵉클러재단 선임연구위원 기술혁신 시대의 사회적 합의
09:30 - 12:30	세션 1 (국제회의장)	스마트 도시와 지역혁신 전략 (전국사회연대경제지방정부협의회 & 서울연구원) 좌 장 서왕진 서울연구원장 발 제 이광재 여시재 원장, 前 강원도지사 동북아 도시문제의 쟁점과 지역혁신 전략 박대우 서울특별시 경제진흥본부 경제기획관 서울시와 국내외 스마트 도시 대응 현황 및 정책 변창흠 서울주택도시공사 사장 미래형 주거복지정책추진방향 사례발표 김영배 서울특별시 성북구청장, 前 전국사회연대경제 지방정부협의회장 및 김우영 서울특별시 은평구청장, 전국사회연대경제 지방정부협의회 부회장 정책제안 차성수 서울특별시 금천구청장, 전국사회연대경제 지방정부협의회 감사 토 론 이주원 국토교통부 장관정책보좌관 최경호 서울특별시 사회주택종합지원센터장 변미리 서울연구원 글로벌미래연구센터장 종합토론
	세션 3 (중회의실 A)	휴먼테크놀로지 포럼 & 어워드 (사람과디지털연구소) 발 제 1부. 휴먼테크놀로지 포럼: 알고리즘과 사회적 가치 김진형 지능정보기술연구원장 소프트웨어로 어떻게 사회문제 해결할 수 있나? 전치형 카이스트 과학기술정책대학원교수 알고리즘에 어떤 사회적 가치를 담아야 하나? 토 론 황용석 건국대학교 미디어커뮤니케이션학과 교수 오세욱 한국언론진흥재단 선임연구위원 이성웅 한국 IBM상무 시상자 2부. 제3회 휴먼테크놀로지 어워드 윤종수 휴먼테크놀로지 어워드 심사위원장 양상우 한겨레신문사 대표이사 김종구 한겨레신문사 편집인
	세션 5 (중회의실 B)	플랫폼 경제와 노동: 오래된 문제의 새로운 모습 (노동연구원) 좌 장 박명준 한국노동연구원 연구위원 발 표 장지연 한국노동연구원 선임연구위원 플랫폼 노동의 확산과 사회보험의 미래 김근주 한국노동연구원 부연구위원 노동법적 보호에서의 새로운 논의들 토 론 김주환 대리운전노조 정책실장 이 철 서울노동권익센터 정책연구팀장 박은정 인제대학교 공공인재학부 교수 김종진 한국노동사회연구소 연구위원
	세션 7 (소회의실 4) *비공개 세션	사회적경제 거버넌스 워크숍 (사회적기업활성화 전국네트워크) 좌 장 임경수 전주시 도시재생현장지원센터장 발 제 변형석 한국사회적기업중앙협의회 상임대표 지역 사회적경제 거버넌스의 운영 현황과 문제점, 발전과제 김기태 한국협동조합연구소 소장 지역(사회)발전 전략으로서의 사회적경제 거버넌스의 의미와 추진방향 종합토론

Day 2. November 16(Thu)


Time	Program	
12:30 - 13:30	Lunch Time	
13:30 - 16:30	Session 2 Grand Hall	<p>Social Innovation and Work in the Local Community Association of Korean Local Governments for Social Economy and Solidarity & ChungNam Institute</p> <p>Moderator Kang Hyunsoo President, ChungNam Institute</p> <p>Presentation Bae Kiusik Senior Research Fellow, Korea Labor Institute Cooperative Strategies of Local Industrial Development and Job Creation Sin Dongho Research Fellow, ChungNam Institute Examples of Residents-led Job Creation and Future Tasks Kim Jeseon Director, The Hope Institute Local Community Social Innovation Ecosystem Building Strategy</p> <p>Case Commentary Kim Hongjang Mayor, Dangjin-si, Chungcheongnam-do</p> <p>Panelist Choi Hyukjin Social Economic Secretary, Cheongwadae, Office of the President Mun Bokyoung Executive Director, Korea Foundation for Social Investment Lee Seoungwon Director, Social Innovation Research Lab Choi Sunhi Co-Director, Chungnam Social Economy Network</p> <p>General Discussion</p>
		<p>Democracy Stops at the Company Gates Hankyoreh Economy & Society Research Institute</p> <p>Moderator Lee Jooho Director, Institute for Research on Health and Labor</p> <p>Presentation Jeong Seungil Directing Manager, Korean Finance & Service Worker's Union Policy Research Institute Democracy Stops at The Company Gates Han Guiyoung Director, Social Policy Center, Hankyoreh Economy & Society Research Institute Actual Status of Power Operation in Workplace</p> <p>Panelist Kim Sunghyeok Former Director, Labor Research Center, KMWU Lee Sangmin Professor, Hanyang University Business School Song Kihoon Vice Chairman, Korean Finance & Service Workers' Union Lee Heewoo Director, Korean Government Employees' Union Policy Research Institute Lee Sungjong Korean Federation of Service Workers' Unions</p>
14:00 - 16:30	Session 4 Conference Hall A	
		<p>Technology Revolution and Social Security of Future Welfare State Korean Association of Social Policy & Institute for Welfare State Research, Yonsei university</p> <p>Moderator Kim Taeil Professor, Department of Public Administration, Korea University</p> <p>Presentation Choi Youngjun Associate Professor, Department of Public Administration, Yonsei University Techonlogy Revolution and Issues of Future Social Reforms Yang Jaejin Professor, Department of Public Administration, Yonsei University Is Basic Income an Alternative to Future Social Security? Roh Jungho Assistant Professor, Department of Political Science, Kookmin University Methodological Criticism and Alternatives in Finland and the Netherlands Basic Income Experiment</p> <p>Panelist Yang Imseok Ex-Portfolio Manager, Bank of America Merrill Lynch Lee Seungyoong Assistant Professor, Department of Social Welfare, Ewha Womans University Kim Yunyoung Research Fellow, Urban Management Research Division, Incheon Development Institute</p>
16:30 - 17:00	Closing Ceremony Grand Hall	Joint Declaration of Tripartite for Social Dialogue

2일차. 11월 16일(목)

시간	프로그램	
12:30 - 13:30	점심시간	
13:30 - 16:30	세션 2 (국제회의장)	<p>지역의 일자리와 사회혁신 (전국사회연대경제 지방정부협의회 & 충남연구원)</p> <p>좌 장 강현수 충남연구원장</p> <p>발 제 배규식 한국노동연구원 선임연구위원 지역산업발전과 일자리 창출 연계 전략 신동호 충남연구원 연구위원 주민주도 일자리 창출 사례 및 향후 과제 김제선 희망제작소 소장 지역사회 사회혁신 생태계 조성 전략</p> <p>사례발표 및 정책제안 김홍장 충청남도 당진시장</p> <p>토 론 최혁진 청와대 사회정책경제비서관 문보경 사회투자지원재단 상임이사 이승원 사회혁신리서치랩 소장 최선희 충남사회경제네트워크 공동대표</p> <p>종합토론</p>
		<p>직장 앞에 멈춘 민주주의 (한겨레경제사회연구원)</p> <p>좌 장 이주호 전국보건의료산업노동조합 정책연구원장</p> <p>발 제 정승일 전국사무금융서비스노동조합 정책연구소장 민주주의는 회사 정문 앞에서 멈추는가 한귀영 한겨레경제사회연구원 사회정책센터장 직장 내 권력 작동의 실태-산별 설문조사를 중심으로</p> <p>토 론 김성혁 前 전국금속노동조합 노동연구원장 이상민 한양대학교 경영학부 교수 송기훈 전국사무금융서비스노동조합 부위원장 이희우 전국공무원노동조합 정책연구원장 이성종 전국서비스산업노동조합연맹 정책기획실장</p>
14:00 - 16:30	세션 6 (중회의실 B)	<p>기술혁명과 미래 복지국가의 사회보장 (한국사회정책학회 & 연세대학교 복지국가연구센터)</p> <p>좌 장 김태일 고려대학교 행정학과 교수</p> <p>발 제 최영준 연세대학교 행정학과 교수 기술혁명과 미래 사회보장 개혁의 논점 양재진 연세대학교 행정학과 교수 기본소득은 미래 사회보장의 대안인가? 노정호 국민대학교 정치외교학과 교수 핀란드와 네덜란드 기본소득 실험의 방법론적 비판과 대안 모색</p> <p>토 론 양임석 아메리카메릴린치은행 자기자본투자담당역 이승윤 이화여자대학교 사회복지학과 교수 김윤영 인천발전연구원 부연구위원</p>
16:30 - 17:00	폐회식 (국제회의장)	사회적 대화를 위한 노사정 공동 선언

November 15(WED)

개회식 Opening Ceremony



Opening Remarks 개회사

Yang Sangwoo
President, The Hankyoreh Media Group

양상우
한겨레신문사 대표이사



Welcoming Address 환영사

Park Yongmaan
Co-Chairperson,
Asia Future Forum Steering Committee


박용만
아시아미래포럼 조직위원회 위원장



Congratulatory Address 축사

Chung Syekyun
Chairperson, National Assembly,
Republic of Korea

정세균
국회의장



Congratulatory Address 축사

Park Wonsoo
Mayor, Seoul Metropolitan
Government

박원순
서울특별시시장

기조연설 Keynote Speech



Keynote Speaker 기조연사

Richard B. Freeman
Herbert Ascherman Chair, Department of
Economics, Harvard University

리처드 프리먼
하버드대학교 경제학과 석좌교수



Keynote Speaker 기조연사

Polly Toynbee
Political Commentator,
Guardian Media Group
(Former 「BBC」 Social Editor)

폴리 토인비
「가디언」 칼럼니스트
(前 「BBC」 사회에디터)




Keynote Speaker 기조연사

Cedrik Neike
Member of the Managing Board of
Siemens AG

세드리크 나이케
독일 지멘스 그룹 부회장

원탁토론 Roundtable Discussion


'좋은 일'을 위한 사회적 합의
Social Consensus for 'Decent Work'



Moderator 좌장

Lee Joungwoo
Emeritus Professor,
Kyungpook National University

이정우
경북대학교 명예교수



Panelist 토론

Richard B. Freeman
Herbert Ascherman Chair, Department of
Economics, Harvard University


리처드 프리먼
하버드대학교 경제학과 석좌교수



Panelist 토론

Polly Toynbee
Political Commentator,
Guardian Media Group
(Former 「BBC」 Social Editor)


폴리 토인비
「가디언」 칼럼니스트
(前 「BBC」 사회에디터)



Panelist 토론

Cedrik Neike
Member of the Managing Board of
Siemens AG


세드리크 나이케
독일 지멘스 그룹 부회장



Panelist 토론

Hartmut Seifert
Senior Research Fellow,
Hans Böckler Foundation, Germany

하르트무트 자이페르트
독일 한스보클러재단 선임연구위원




Panelist 토론

Kim Youngho
Chair Professor,
The Academy of Korean Studies

김영호
한국학중앙연구원 석좌교수

인문특강 Humanities Lecture

디지털 시대, 공감의 힘
Digital Era, Power of Empathy



Speaker 연사

Jung Hyeshin
Psychiatrist

정혜신
정신건강의학과 전문의

특별강연

Special Address



Speaker 연사

Guy Standing
Founder Member and Honorary Co-President, Basic Income Earth Network (BIEN)

가이 스탠딩
기본소득지구네트워크 공동대표



Speaker 연사

Sandra Polaski
Former Deputy Director-General for Policy, International Labor Organization(ILO)

샌드라 폴라스키
前 국제노동기구(ILO) 부총재

종합토론

Plenary Session

분배의 새로운 패러다임과 리더십

New Paradigm of Distribution and the Role of Leadership



Moderator 좌장

An Heejung
Governor, Chuncheongnam-do

안희정
충청남도지사



Panelist 토론

Guy Standing
Founder Member and Honorary Co-President, Basic Income Earth Network (BIEN)

가이 스탠딩
기본소득지구네트워크 공동대표



Panelist 토론

David Walker
Contributing Editor, 「Guardian Public Leaders Network」, Guardian Media Group

데이비드 워커
「가디언 퍼블릭 리더스 네트워크」 편집위원



Panelist 토론

Sandra Polaski
Former Deputy Director-General for Policy, International Labor Organization(ILO)

샌드라 폴라스키
前 국제노동기구(ILO) 부총재



Panelist 토론

Min Hyungbae
The Head of Gwangsan-gu, Gwangju

민형배
광주광역시 광산구청장
(전국사회연대경제 지방정부협의회장)

동아시아세션

East Asia Session

동아시아 기업의 스마트 혁신

Smart Innovation of East Asian Companies



Moderator 좌장

Moon Kookhyun
CEO, Hansoll Textile /
President, New Paradigm Institute

문국현
한솔섬유 사장 겸 뉴패러다임인스티튜트 대표



Presentation 발제

Yang XinXin
CEO, Chilwee Group, China

양신신
중국 칠위그룹 회장



Panelist 토론

Lee Jeongdong
Professor, Department of Industrial Engineering, Seoul National University

이정동
서울대학교 산업공학과 교수



Panelist 토론

Bae Kyoungghan
Vice President,
Korea Smart Factory Foundation

배경한
민관합동 스마트공장추진단 부단장



Presentation 발제

Izumiya Wataru
President, 「Sangyo Times」, Japan

이즈미야 와타루
일본 「산교타임즈」 대표



Panelist 토론

Choi Yeonwoo
Director, Ministry of Trade, Industry and Energy

최연우
산업통상자원부 산업혁신과장

November 16(THU)

기조연설

Keynote Speech

Social Consensus in the Era of Technological Innovation
기술혁신 시대의 사회적 합의



Keynote Speaker 기조연사


Hartmut Seifert
Senior Research Fellow,
Hans Böckler Foundation, Germany

하르트무트 자이페르트
독일 한스보클러재단 선임연구위원

세션 1

Session1

Smart City and Local Innovation Ecosystem
스마트 도시와 지역혁신 전략



Moderator 좌장

Seo Wangjin
President, The Seoul Institute

서왕진
서울연구원장



Presentation 발제

Lee Kwangjae
President, Future Consensus Institute
(Former Governor, Gangwon-do)

이광재
여시재 원장, 前 강원도지사



Presentation 발제

Byeon Changheum
President, Seoul Housing and
Communities Corporation


변창흠
서울주택도시공사 사장



Presentation 발제

Park Daewoo
Director, General of Economy,
Seoul Metropolitan Government


박대우
서울특별시 경제진흥본부 경제기획관



Case Commentary 사례발표 및 정책제안

Kim Youngbae
The Head of Seongbuk-gu, Seoul


김영배
서울특별시 성북구청장



Case Commentary 사례발표 및 정책제안

Cha Sungsoo
The Head of Geumcheon-gu, Seoul


차성수
서울특별시 금천구청장



Panelist 토론

Lee Juwon
Policy Advisor to the Minister, Ministry of
Land, Infrastructure and Transport


이주원
국토교통부 장관정책보좌관



Panelist 토론

Byun Miree
Director, Global and Future
Research Center, Seoul Institute


변미리
서울연구원 글로벌미래연구센터장



Case Commentary 사례발표 및 정책제안

Kim Wooyoung
The Head of Eunpyeong-gu, Seoul

김우영
서울특별시 은평구청장



Panelist 토론

Choe Kyungho
Director, Seoul Social Housing Center

최경호
서울특별시 사회주택종합지원센터장

세션2

Session2

Social Innovation and Work in the Local Community

지역의 일자리와 사회혁신



Moderator 좌장

Kang Hyunsoo
President, ChungNam Institute

강현수
충남연구원장



Presentation 발제

Bae Kiusik
Senior Research Fellow,
Korea Labor Institute

배규식
한국노동연구원 선임연구위원



Presentation 발제

Sin Dongho
Research Fellow, ChungNam Institute

신동호
충남연구원 연구위원



Presentation 발제

Kim Jeseon
Director, The Hope Institute

김제선
희망제작소 소장



Case Commentary 사례발표 및 정책제안

Kim Hongjang
Mayor, Dangjin-si, Chungcheongnam-do

김홍장
충청남도 당진시장



Panelist 토론

Choi Hyukjin
Social Economic Secretary, Cheongwadae,
Office of the President

최혁진
청와대 사회경제경제비서관



Panelist 토론

Mun Bokyoung
Executive Director,
Korea Foundation for Social Investment

문보경
사회투자지원재단 상임이사



Panelist 토론

Lee Seoungwon
Director, Social Innovation Research Lab

이승원
사회혁신리서치랩 소장



Panelist 토론

Choi Sunhi
Co-Director, Chungnam Social Economy
Network

최선희
충남사회경제네트워크 공동대표

세션3 1부 Session3_Part 1 Algorithms and Social Values 알고리즘과 사회적 가치



Presentation 발제

Kim Jinhyung
President, Artificial Intelligence Research Institute


김진형
지능정보기술연구원장



Presentation 발제

Jeon Chihyung
Assistant Professor, Graduate School of Science and Technology Policy, KAIST


전치형
카이스트 과학기술정책대학원 교수



Panelist 토론

Hwang Yongsuk
Professor, Department of Media & Communication, Konkuk University


황용석
건국대학교 미디어커뮤니케이션학과 교수



Panelist 토론

Oh Seuk
Senior Researcher, Korea Press Foundation

오세욱
한국언론진흥재단 선임연구위원




Panelist 토론

Lee Sungung
Executive, IBM Korea

이성웅
한국 IBM 상무


세션3 2부 Session3_Part 2 The 3rd Human Technology Awards 제3회 휴먼테크놀로지 어워드



Presenter 시상자

Yoon Jongsoo
President, Board of examiners, Human Technology Awards


윤종수
휴먼테크놀로지어워드 심사위원장



Presenter 시상자

Yang Sangwoo
President, The Hankyoreh Media Group

양상우
한겨레신문사 대표이사




Presenter 시상자

Kim Jonggu
Executive Editor, The Hankyoreh Media Group

김종구
한겨레신문사 편집인


세션4 Session4 Democracy Stops at the Company Gates 직장 앞에 멈춘 민주주의



Moderator 좌장

Lee Jooho
Director, Institute for Research on Health and Labor


이주호
전국보건의료산업노동조합 정책연구원장



Presentation 발제

Jeong Seungil
Directing Manager, Korean Finance & Service Worker's Union Policy Research Institute

정승일
전국사무금융서비스노동조합 정책연구소장



Panelist 토론

Kim Sunghyeok
Former Director, Labor Research Center, KMWU

김성혁
前 전국금속노동조합 노동연구원장



Panelist 토론

Song Kihoon
Vice Chairman, Korean Finance & Service Workers' Union


송기훈
전국사무금융서비스노동조합 부위원장



Presentation 발제

Han Guiyoung
Director, Social Policy Center, Hankyoreh Economy & Society Research Institute


한귀영
한겨레경제사회연구원 사회정책센터장



Panelist 토론

Lee Sangmin
Professor, Hanyang University Business School

이상민
한양대학교 경영학부 교수



Panelist 토론

Lee Heewoo
Director, Korean Government Employees' Union Policy Research Institute

이희우
전국공무원노동조합 정책연구원장

세션5

Session5

Platform Economy and Work

플랫폼 경제와 노동: 오래된 문제의 새로운 모습



Moderator

좌장

Park Myungjoon
Research Fellow,
Korea Labor Institute

박명준
한국노동연구원 연구위원



Presentation

발제

Chang Jiyeon
Senior Research Fellow,
Korea Labor Institute

장지연
한국노동연구원 선임연구위원

Panelist

토론

Kim Juhwan
Policy and Planning Chief,
Chauffeur Service Union

김주환
대리운전노조 정책실장

Panelist

토론

Park Eunjeong
Professor, Inje University

박은정
인제대학교 공공인재학부 교수



Presentation

발제

Kim Keunju
Research Fellow,
Korea Labor Institute

김근주
한국노동연구원 부연구위원

Panelist

토론

Lee Cheol
Policy & Research Director,
Seoul Labor Center

이 철
서울노동권익센터 정책연구팀장

Panelist

토론

Kim Jongjin
Research Fellow,
Korea Labour & Society Institue

김종진
한국노동사회연구소 연구위원

세션6

Session6

Technology Revolution and Social Security of Future Welfare State

기술혁명과 미래 복지국가의 사회보장



Moderator

좌장

Kim Taeil
Professor, Department of Public
Administration, Korea University

김태일
고려대학교 행정학과 교수



Presentation

발제

Choi Youngjun
Associate Professor, Department of
Public Administration, Yonsei University

최영준
연세대학교 행정학과 교수

Presentation

발제

Choi Jungeun
Doctoral Student, Department of Public
Administration, Yonsei University

최정은
연세대학교 행정학과 박사과정생

Presentation

발제

Ryu Jungmin
Doctoral Student, Department of Public
Administration, Yonsei University

유정민
연세대학교 행정학과 박사과정생

Panelist

토론

Yang Imseouk
Ex-Portfolio Manager,
Bank of America Merrill Lynch

양임석
아메리카메릴린치은행 자기자본투자담당역

Panelist

토론

Kim Yunyoung
Research Fellow, Urban Management
Research Division, Incheon Development
Institute

김윤영
인천발전연구원 부연구위원



Presentation

발제

Yang Jaejin
Professor, Department of
Public Administration, Yonsei University

양재진
연세대학교 행정학과 교수



Presentation

발제

Roh Jungho
Assistant Professor, Department of
Political Science, Kookmin University

노정호
국민대학교 정치외교학과 교수

Panelist

토론

Lee Seungyoon
Assistant Professor, Department of
Social Welfare, Ewha Womans University

이승윤
이화여자대학교 사회복지학과 교수

세션7

Session7

Workshop: Examining Good Governance in Social Economy

사회적경제 거버넌스 워크숍



Moderator 좌장

Lim Kyoungsoo
Chief, Jeonju City Urban Regeneration Field
Support Center

임경수
전주시 도시재생현장지원센터장



Presentation 발제

Byeon Hyeongseok
Standing Representative, Korea Central
Council of Social Enterprise

변형석
한국사회적기업중앙협의회 상임대표



Presentation 발제

Kim Gitae
Director, Corea Cooperative Institute

김기태
한국협동조합연구소 소장



일의 미래
새로운 사회적 합의를 향하여
Future of Work
Towards a New Social Contract

The 8th ASIA Future Forum

제8회 아시아미래포럼

November 15(Wed)

2017. 11. 15(수)



일의 미래

새로운 사회적 합의를 향하여

Future of Work

Towards a New Social Contract

The 8th ASIA Future Forum

제8회 아시아미래포럼

KEYNOTE SPEECH 기조연설

THE ERA OF THE 4TH INDUSTRIAL REVOLUTION

AND THE FUTURE OF WORK

4차 산업혁명 시대, 일의 미래

Keynote Speaker 1 / 기조연사 1

Richard B. Freeman / Herbert Ascherman Chair, Department of Economics, Harvard University

리처드 프리먼 / 하버드대학교 경제학과 석좌교수

VISION FOR 'WORK-LIFE BALANCE'

‘일과 삶의 균형’ 비전

Keynote Speaker 2 / 기조연사 2

Polly Toynbee / Political Commentator, Guardian Media Group[Former 「BBC」Social Editor]

폴리 토인비 / 「가디언」 칼럼니스트(前 「BBC」 사회에디터)

SMART FACTORY WITH 'DECENT WORK'

‘좋은 일’과 함께하는 스마트공장

Keynote Speaker 3 / 기조연사 3

Cedrik Neike / Member of the Managing Board of Siemens AG

세드리크 나이케 / 독일 지멘스 그룹 부회장

KEYNOTE SPEAKER



Richard B. Freeman
Herbert Ascherman Chair,
Department of Economics,
Harvard University

Richard B. Freeman holds the Herbert Ascherman Chair in Economics at Harvard University. He received BA from Dartmouth College, and Ph.D. from Harvard University. He is currently serving as Faculty Co-Director of the Labor and Worklife Program at the Harvard Law School, and is Senior Research Fellow in Labour Markets at the London School of Economics' Centre for Economic Performance. He directs the Science Engineering Workforce Project at the National Bureau of Economic Research, and is co-Director of the Harvard Center for Green Buildings and Cities. Freeman's research interests include the job market for scientists and engineers; the development of scientific ideas and innovations; Chinese and Korean labor markets; the effects of immigration and trade on inequality; forms of labor market representation and shared capitalism, and the effect of robotics on the labor market.

기조연사



리처드 프리먼
하버드대학교 경제학과
석좌교수

리처드 프리먼은 하버드대학교 경제학과 석좌교수이다. 그는 다트머스대학교를 졸업한 후 하버드대에서 박사학위를 취득했다. 현재 하버드대학교 일과 삶의 균형 연구팀장이며 런던정치경제대학교 산하 경제성과센터(CEP)의 노동시장 분야 연구위원이다. 전 미경제연구소(NBER) 과학 공학 인력 프로젝트를 이끌고 있으며 하버드대 그린빌딩 및 도시 연구센터(CGBC) 공동 책임자이다. 그의 주된 연구 관심 분야는 과학자와 엔지니어를 위한 취업 시장, 과학적 아이디어와 혁신의 발전, 중국과 한국의 노동시장, 이민과 무역이 불평등에 끼치는 영향, 노동시장 대표권 형태 및 공유 자본주의, 노동시장에 대한 로봇의 영향 등이다.

ABSTRACT

Future of Human Work in the Age of AI Robots

Wherever one looks – from popular media to the business press to science and engineering journals – one finds articles about improvements in robotics and artificial intelligence that are likely to impact the world of work and worker well-being. My analysis treats the advancement of AI Robots in terms of its effect on the comparative advantage of human vs machines. I argue that the laws of robo-economics are creating machines more substitutable for workers at increasingly lower costs so that the 4th industrial revolution will raise inequality and produce a new economic feudalism unless ownership of robots/capital is spread widely. As AI robots are increasingly competitive with humans in cognitive as well as physical tasks, disruptive effects will go far beyond factory automation. Given slow diffusion of technology we have time to develop economic and social institutions that make the AI robots work for the many than for the few.

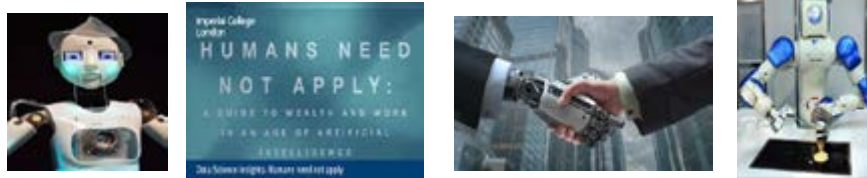
초록

AI 로봇 시대, 인간 노동의 미래

대중매체, 경제신문, 과학 및 공학 학술지에 이르기까지 어디에서나, 노동 세계와 노동자의 복지에 영향을 미칠 로봇공학 및 인공지능의 발전에 대한 글을 볼 수 있다. 이 글에서 나는 AI 로봇의 발전이 인간 대 기계의 비교우위에 미친 영향을 분석해보고자 한다. 로봇경제학의 법칙에 따라 점차 더 낮은 비용으로 인간을 더 잘 대체할 기계를 만들어 낼 수 있다고 생각한다. 이러한 변화에 맞추어 로봇/자본 소유권이 광범위하게 확대되지 않는다면 4차 산업혁명은 불평등을 확대하고 새로운 경제적 봉건주의를 만들어 낼 수 있다. AI 로봇이 육체적 작업뿐만 아니라 인지적 작업에서도 인간과 경쟁하는 경우가 증가하면서, 그 부정적인 영향이 미치는 범위는 공장 자동화를 훨씬 뛰어 넘을 것이다. 기술 보급 속도가 느린 만큼, 우리는 아직 AI 로봇이 소수가 아닌 다수를 위해 일할 수 있게 하는 경제적, 사회적 제도를 마련할 시간이 있다.

Future of Human Work in the Age of AI Robots

1. Robots and AI Technology Everywhere
2. Comparative Advantage and Three Laws of Robo-economics
3. The Future: Automation Fears Redux or Who Owns Robots Rules the World?
4. Solutions: Ownership of AI Robots/Capital, Cyborg



Richard B. Freeman, Harvard and NBER
8th Asia Future Forum
Hankyoreh Economy & Society Research Institute,
Nov 15, 2017

AI 로봇 시대, 인간 노동의 미래

1. 어디서든 찾아볼 수 있는 로봇과 AI 기술
2. 비교우위와 로봇경제학의 세 가지 법칙
3. 미래: 자동화는 리덕스(Redux)를 두려워하게 되는가 혹은 로봇을 소유하는 자가 세계를 지배하게 되는가?
4. 해결책: AI 로봇/자본의 소유권, 사이보그



리처드 프리먼, 하버드대 석좌교수 및 전미경제연구소(NBER)
2017년 11월 15일
한겨레경제사회연구원 주관
제8회 아시아미래포럼

Robot: “Automatic device that performs traditional human functions”

Sensing	Robots employ sensing technology to acquire information about their environment.
Intelligence	Robots process information captured through sensor technology and produce outputs for decision making, coordination, and control.
Motion	Robots automatically follow instructions that are pre-programmed or generated in real-time based on sensor input to perform a deliberate, controlled, and often repeated, mechatronic action, including point-to-point mobility.

AI: “capacity of a computer to perform operations analogous to human learning and decision making ... visual perception, speech recognition, decision-making, and language translation, and can beat humans at Chess, Go, Poker, Learning Anything”

로봇: “원래 인간이 하던 일들을 수행하는 자동장치”

측정	측정기술을 통해 주변환경 정보를 습득하는 것
지능	측정기술을 통해 얻은 정보를 가공하거나, 의사결정·조정·통제에 필요한 결과를 생산하는 것
운동	미리 프로그래밍 된 지침이나 실시간으로 수집된 측정 정보들에 따라 의도적이고, 통제되고, 때로는 반복적이며, 기계적으로 움직이는 것.

AI: “시각, 음성 인식, 의사 결정, 언어 번역 및 인간의 학습 능력까지도 유사하게 수행할 수 있는 컴퓨터의 능력으로, 인간을 체스, 바둑, 포커, 학습 능력 면에서 인간을 이길 수 있다.”

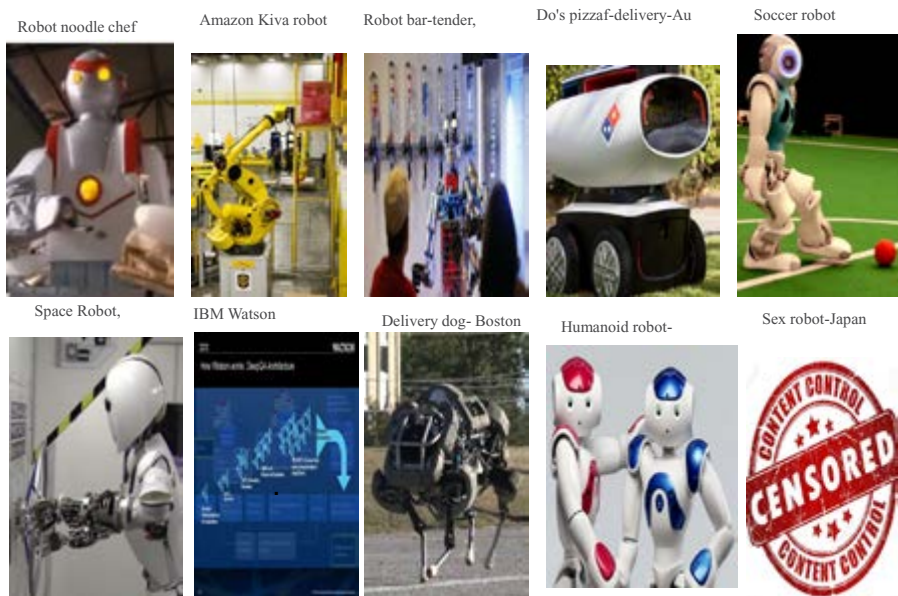
Why is robot different from any other machine/instrument – physical capital?

- Robot is substitute for human skills that involve brain power and decision-making, not just muscles or other physical activities.
- Machine/instrument works at human discretion. Robot/AI makes decisions on its own.
- Federation of Robotics provides data on *industrial robot* defined as an “automatically controlled, re-programmable multipurpose manipulator programmable in three or more axes” (ISO) and *service robot* defined as one that performs useful tasks for humans or equipment excluding industrial automation applications”
- Government Census/Statistics gather data on investment in plant & equipment – capital in usual establishment survey. Information, Technology, & Communication survey provides data on spending, including software, at the firm level.

왜 로봇은 다른 기계/도구(물적 자본)와 다른가?

- 로봇은 단순히 근육이나 육체적 활동이 아닌 지적인 능력과 의사결정을 포함하는 인간 능력의 대체물.
- 기계/도구는 인간의 결정대로 움직임. 로봇/AI는 스스로 결정함.
- 로봇공학연합은 “자동으로 제어되고 재프로그래밍이 가능한 다목적의 3축 이상을 가진 머니플레이터”(ISO)로 정의된 *산업용 로봇* 및 “산업용 자동화 적용을 제외하고 인간 또는 기기를 위해 유용한 작업을 수행하는 것”으로 정의된 *서비스 로봇*의 정보를 제공함.
- 정부 조사/통계는 설비(일반 기업 조사 자본) 투자 정보를 수집함. 정보, 기술 및 통신 조사는 기업 수준에서 소프트웨어를 포함한 지출 정보를 제공함.

1. Robots – Everywhere!



1. 모든 곳에 존재하게 된 로봇



Survey of 352 AI Experts Who Published at 2015 NIPS and ICML Conferences <https://arxiv.org/abs/1705.08807>, May 30, 2017

When will AI outperform humans at work?

How many years until a machine can do our jobs better than us?



2015 NIPS 및 ICML 컨퍼런스에서 논문을 발표한 AI 전문가 352명 대상 설문조사 <https://arxiv.org/abs/1705.08807> (2017년 5월30일 자료)

AI는 각 직종에서 언제 인간을 능가하는가?

기계가 사람보다 일을 더 잘하게 되기까지 몇 년이 걸릴까?



*일본 드라마 제목

2. Comparative Advantage and Three Laws of Robotics

Comparative Advantage says “The Rock” is better at everything than you, but is relatively better as wrestler/movie star than. Even though he is better at your job than you better for him to stick to car chases/beating villains and for you to do your work.



DEPT. OF THE FUTURE

Could a Robot Be President?

Yes, it sounds nuts. But some techno-optimists really believe a computer could make better decisions for the country—without the drama and shortsightedness we accept from our human leaders.

Could a Robot Be Professor?

I don't know any facts. I don't try to remember. I look it up on Google Search ... until the Robot Professor replaces me... or my brain has direct link to Google Search.



2. 비교우위와 로봇공학의 세 가지 법칙

비교우위적으로 말하자면 '더 록'(드웨인 존슨)이 당신보다 절대적으로 뛰어나다고 할 수도 있겠지만, 실제로 당신보다 뛰어난 것은 레슬러, 배우로서다.

만약 '더 록'이 당신이 하는 일을 더 잘 할 수 있더라도, 그는 지금처럼 자동차 추격과 악당 소탕을 계속하고 당신은 당신의 일을 계속하는 편이 좋다.



미래부

로봇이 대통령이 될 수 있을까요?

물론 정신 나간 소리처럼 들립니다. 하지만 일부 기술낙관론자들은 실제로 컴퓨터가 국가를 위해 인간보다 더 나은 결정을 내릴 수 있다고 생각합니다. 컴퓨터는 인간 지도자와 달리 우리가 용인해야 할 극적인 사건이나 근시안적 사고와는 거리가 멀기 때문입니다.

로봇이 교수가 될 수 있을까?

나는 어떤 사실도 모릅니다. 외우려고 하지도 않습니다. 그저 구글 검색에서 찾아봅니다. 로봇 교수가 나를 대체하거나 나의 뇌 안에 구글 검색 직접 링크를 심는 날까지 말입니다.



Machines have comparative advantage in physical repetitious work, as John Henry learned in 1870s



John Henry told his captain,
"A man ain't nothin' but a man,
But before I let your steam drill
beat me down,
I'd die with a hammer in my hand.
Lord, Lord.
I'd die with a hammer in my hand."

<https://www.youtube.com/watch?v=ydTRk110ZqI>

<https://www.youtube.com/watch?v=U3eutnpTr3E>

At present, our comparative advantage is in brain-power. For how long will we have that advantage?

존 헨리가 1870년대에 깨달은 것처럼, 기계는 반복적인 육체노동에서 비교우위를 가진다



존 헨리는 사장에게 말했다.

“한 사람은 나약한 한 사람에 불과하죠
그러나 당신이 새로 가져온 증기 드릴이 저를 패배시키기 전에, 저는 해머를 쥐고 죽어버릴 거예요.”

<https://www.youtube.com/watch?v=ydTRk110ZqI>
<https://www.youtube.com/watch?v=U3eutnpTr3E>

**현재 인간은 지적 능력에서 비교우위를 가진다.
그러나, 이러한 비교우위가 얼마나 지속될까?**

※역자 주: 작자 미상의 이 시는 기계가 도입되며 육체노동자가 점차 기계로 대체되는 과정을 묘사했다. 산업화로 인간의 일자리가 사라지는 과정을 실감나게 보여준 고전시.

Google AlphaGo beats Humans at Go



AI beat pro card players at Texas Hold 'em poker ...
could lead to AIs that ... beef up airline security ... simplify business negotiations.... DeepStack ... combin(es) new algorithms and deep machine learning ... that in some ways mimics the human brain, allowing machines to teach themselves.



구글의 알파고, 바둑에서 인간을 이기다

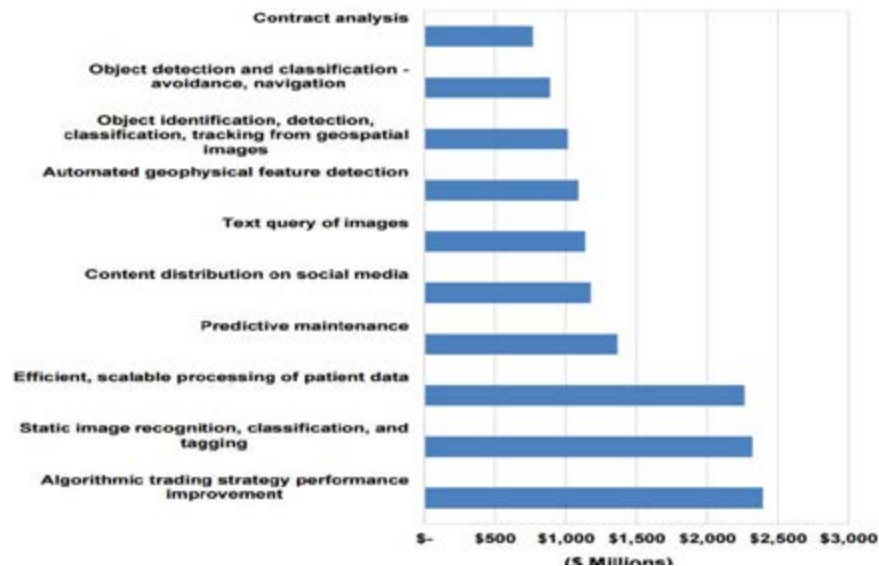


AI가 텍사스 홀덤(포커) 부문에서 프로 선수들을 이기다.
항공 보안을 강화하고, 사업 교섭을 간소화하는 AI의 탄생으로 이어질 수 도 있다.
새로운 알고리즘과 딥 머신러닝을 결합한 딥스택(DeepStack)은 인간의 뇌를 모방하여 기계가 스스로 학습하도록 할 수 있다.



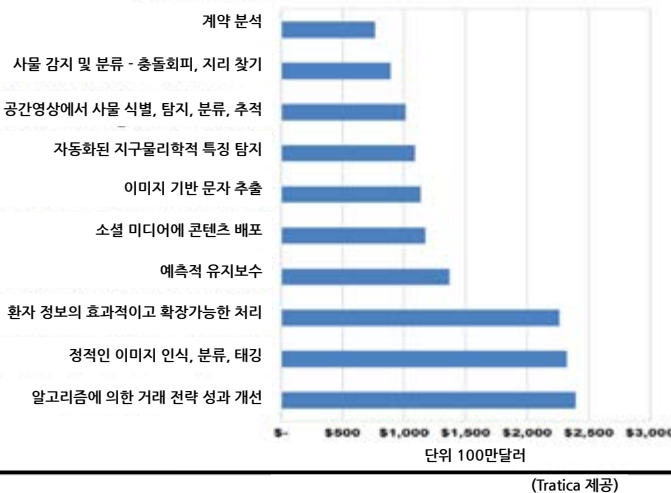
Expectations where AI grows

1.2 Artificial Intelligence Revenue, Top 10 Use Cases, World Markets: 2025



AI 성장 부문

2025년 세계시장에서 AI로 인한 수입이 가장 높을 것으로 예상되는 10개 분야



Three Laws of Robo-Economics

1. Artificial intelligence + improved computerization + robotics based on biological analogies → better machine substitutes for humans: **higher elasticity of substitution**
2. Technological change reduces costs of robot substitutes for humans over time, bounding wages: **W < Production cost of robot substitute.**
- 3 Effect on incomes depends on who owns robots. If you own robot that does your job it is a tool that improves your work & income. But if I own robot that does your job, tough luck suckah! **Who owns the robots rules the world!**

로봇경제학의 세 가지 법칙

1. 인공지능 + 더 발전된 컴퓨터화 + 생물학적 분석에 기반한 로봇 공학 → 더 나은 기계가 인간을 대체함: **대체의 탄력성이 높아짐**
2. 시간이 흐르며 기술 변화로 인간을 대체할 수 있는 로봇의 가격이 낮아짐
: 임금 < 인간을 대체할 로봇의 생산가격
3. 사람들의 소득에는 어떤 영향을 끼칠까? 이는 누가 로봇을 소유하는가에 달린 문제다. 로봇을 소유하며 일을 대신할 수 있도록 부릴 수 있는 사람의 일의 능률과 소득은 향상될 것이다. 그러나 만일 당신이 하는 일을 대체할 로봇을 내가 갖고 있다면? 당신의 불행이 시작된다!
로봇을 소유하는 자가 세상을 지배할 것!

Law 1: The Importance of Substitutability

Comparative advantage says don't worry about jobs: even if AI robots beat humans in all jobs, there will still be jobs for us, but if the AI robots are better substitutes for you and me than for existing machines, traditional aggregate analysis that divides factors between capital and labor must be modified.

In the past economists treated investment in machines as raising capital stock and thus improving labor productivity and earnings, which are positively related to capital/labor ratio.

But if AI robots are substitutes for humans, then investment in machines raises labor and wages of workers falls. Alternative way to say this is that AI/robots are part of labor-saving technology that will lower wages (and possibly jobs) unless there is some offsetting expansion of aggregate demand.

제1 법칙: 대체성의 중요성

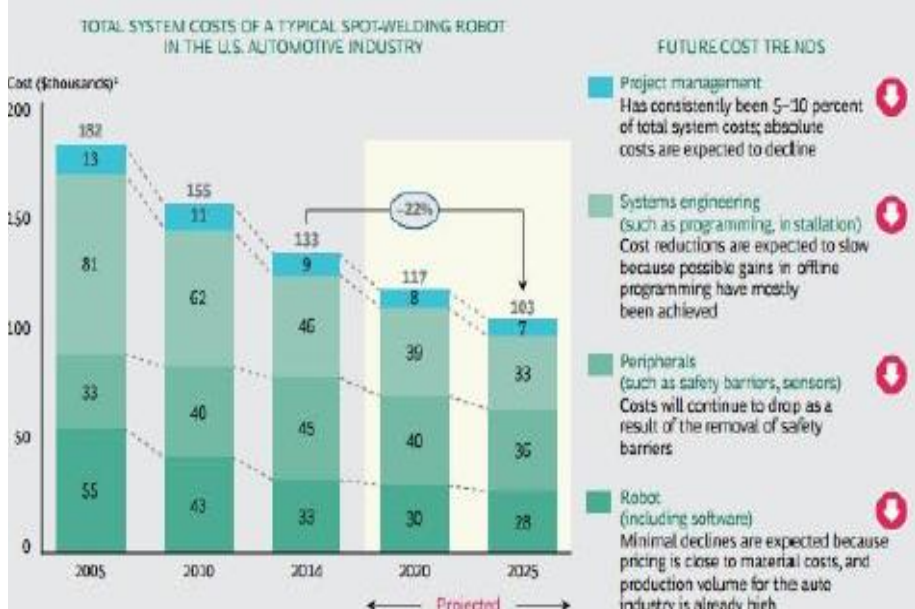
비교우위 이론가들은 일자리 걱정을 할 필요가 없다고 말한다.

AI가 모든 일에서 인간보다 뛰어나게 되어도, 인간이 할 일은 또 생겨날 것이기 때문. 그러나 AI 로봇이 기존 기계보다 더 뛰어나게 인간을 대체한다면, 자본과 노동의 구성 요소를 구분하는 전통적인 총합적 자료 분석 방식은 수정될 필요가 있다.

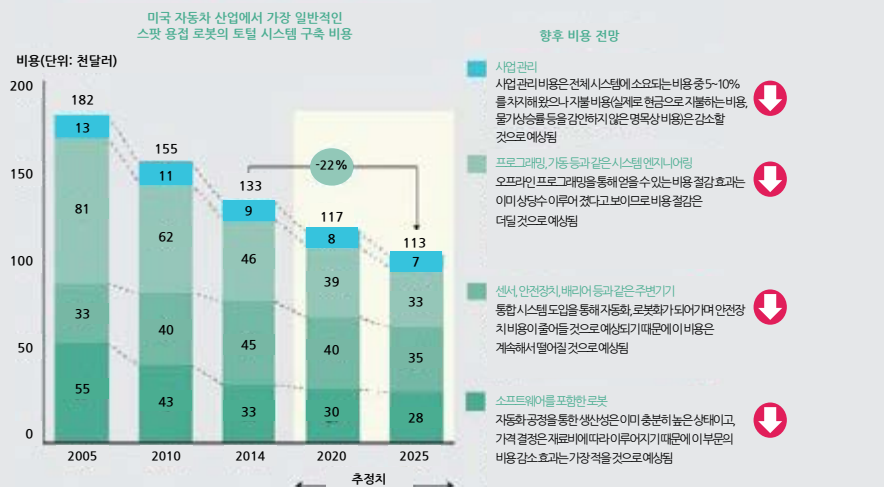
과거에 경제학자들은 기계에 대한 투자가 긍정적인 노동장비율로 인해 자본과 노동력을 향상시키는 물론 노동자들의 생산성과 소득까지 올린다고 생각했다.

그러나 AI 로봇이 인간을 대체하게 되면 기계에 대한 투자가 늘어나고 노동자 임금은 하락할 것이다. 다르게 말하면, 대규모의 수요 증대 없이는 AI/로봇은 노동력 투입을 줄이게 되어 결국 임금과 일자리를 없앨 것이다.

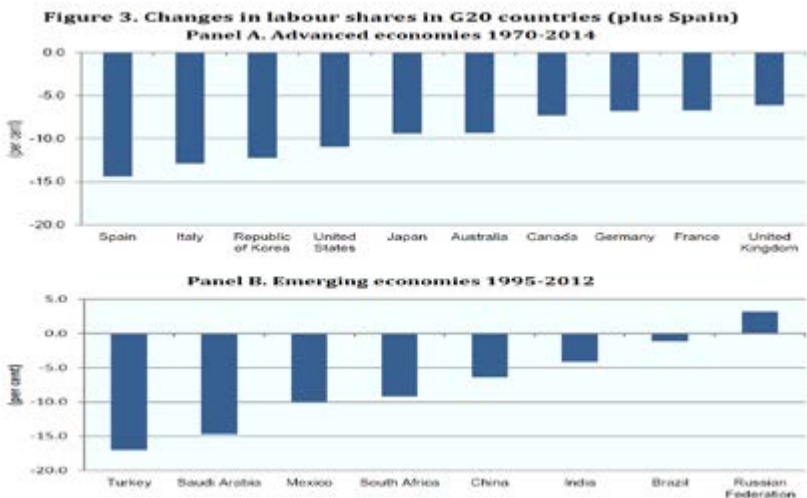
Law2: TC Improves Robot Capability and Lowers Cost



제2 법칙: 통합시스템(TC)은 로봇의 능력을 향상시키고 비용을 줄인다.



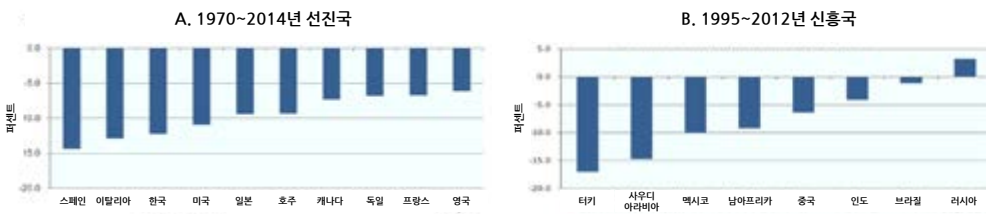
Law 3: Falling Labor's Share of Incomes: Effect of better substitute robots/machines?



Source: OECD-ILO, "Labour's Share in G20 Economies (Feb 2015)

제3 법칙: 노동 소득 비율의 하락, 로봇의 인간 대체 가능성이 높아졌기 때문인가?

G20 국가와 스페인에서의 노동소득 비율 변화



*출처: OECD-ILO, "G20 국가 경제에서의 노동소득 분배" (2015년 2월)

AI Turns Malthus Upside Down



The power of population is so superior to the power of the Earth to produce subsistence for man that premature death must in some shape or other visit the human race – Thomas Malthus, 1798

The power of AI robots is so superior to the mind of flesh and blood creatures that replacement by robot work must in some shape or other visit the human race” – Labor Economist, 2015.



AI가 맬서스 이론을 뒤집다



인구 증가는 인간의 최저생활을 가능하게 하는 지구의 능력이 감당할 수 없을 만큼 빨리 일어난다. 이 때문에 조기 사망 또는 다른 형태의 다른 종말이 인류에게 분명히 다가온다
-토머스 맬서스, 1798

AI 로봇의 능력은 살과 피, 정신을 가진 존재보다 훨씬 뛰어나다. 로봇 노동력이 인간을 대체하는 날이 어떤 형태로든 분명히 다가온다.
-2015년의 노동경제학자



3. Automation Fears Redux, or AI Robots Running Over You?

Redux Case:

1) Past fears that automation destroys jobs fizzled out. FDR blamed Great Depression joblessness on failure to “employ the surplus of our labor which the efficiency of our industrial processes has created”. Early 1960s automation fears led to US Commission on Automation, followed by rise in E/Pop until 1971 recession; 1990s Rifkin's End of Work (1995) preceded dot.com boom. Why should this time be different?

2) Past periods of major change produced rapid productivity which sparked shift of employment to better jobs. Decline of agriculture --> rise of mfg jobs. Decline of mfg → rise of retail and service sector jobs and white collar work . Does modest productivity growth imply that AI robots are just a bunch of headline hype!

3) However technology changes, expansionary macro-policies can save the day. Cost-saving technologies that reduce inflation widen the scope for those policies. Danger is deflation not inflation so build infrastructure, lower taxes, “let the good times roll”.

3. 자동화가 리덕스(Redux)를 두려워하게 되는가, 혹은 AI로봇을 소유하는 자가 세계를 지배하게 되는가?

리덕스 사례:

- 1) 자동화가 일자리를 대규모로 없앨 것이라는 과거의 두려움은 희미해졌다. 루스벨트는 대공황의 실직 사태가 산업의 효율화로 인한 잉여노동력을 고용하는 데 실패한 데서 비롯되었다고 생각했다. 1960년대 초 자동화에 대한 두려움은 미국 자동화위원회의 설립으로 이어졌고, 이후 1971년 경기 침체 전까지 인구 대비 고용률이 증가했다. 1990년대 리프킨의 <노동의 종말>(1995) 출간 후 닷컴 붐이 일어났는데, 이번에는 왜 달라야만 하나?
- 2) 과거 주요한 변화의 시기에는 생산성 향상으로 인해 고용 부문에서 더 나은 직업으로의 변화가 촉진됨. 농업의 감소 → 제조업의 증가. 제조업의 감소 → 소매업, 서비스업, 사무직의 증가. 완만한 생산성 증가는 AI 로봇이 단지 과장된 선전임을 암시하는가?
- 3) 그러나 기술 변화와 팽창적인 거시정책이 곤경을 면하게 할 수 있음. 인플레이션을 줄이는 비용 절감 기술은 거시정책의 범위를 확대함. 위험한 것은 디플레이션이지 인플레이션이 아님. 따라서 인프라를 구축하고 세금을 낮추고 “좋은 시기가 계속되도록 내버려 두어야 함.”

Herb Simon's Shape of Automation (1966) Analysis

- 1- Labor less elastic supply than machines. Labor market clears. Evidence – low unemployment despite tech change.
- 2- Technology for producing machines has constant returns to scale so infinitely elastic. Evidence – real price of capital constant.
3. Then real wages of workers benefit rise through reduced prices or higher wages. Evidence – real wages increase with productivity.

Simon's conclusion: “the world's problems *in this generation and the next* are problems of scarcity, not of intolerable abundance. The bogeyman of automation consumes worrying capacity that should be saved for real problems...”

But today labor's share of national income has fallen as real wages stagnate despite rising productivity/increase less than productivity; inequality has risen to levels that threaten democracy and stability.

허브 사이먼의 자동화의 형태 (1966)

1. 기계에 비해 공급 탄력성이 적은 노동. 노동시장에서 노동 공급이 줄어들.
증거 - 기술적 변화에도 불구하고 낮은 실업률
2. 기계 생산 기술은 꾸준히 규모수익을 발생시키므로 무한한 탄력성을 가짐.
증거 - 자본의 실질가격이 꾸준히 유지됨
3. 그런 뒤 노동자의 실질임금은 물가하락 또는 임금상승을 통해 상승하게 됨.
증거 - 실질임금은 생산성과 함께 증가

사이먼의 결론: “이 세대와 다음 세대에서 전 세계가 마주할 문제는 어찌지 못할 정도의 풍부가 아닌 결핍의 문제. 자동화의 불안은 실제 문제를 해결하기 위한 고민 능력을 고갈시킴”

그러나 오늘날 생산성 향상에도 불구하고 실질임금이 정체되어 있고(생산성에 비해 적게 인상) 노동의 국민소득 비율은 하락함. 불평등은 민주주의와 안정성을 위협할 정도로 커짐

AI-Robot Technology is Different

- Shift of work on-line gives AI edge in its digital world; while improved sensors give robots abilities to see and change our off-line world
- Deep learning, neural net, reinforcement algorithms with big data and computer power leads to experiential learning beyond us.
- General purpose technology that can be applied widely; Cloud connections link computers/robots to enhance learning.
- Ensemble of programs can mimic general intelligence even though each algorithm is task or occupation limited.
- “It's more powerful than previous approaches by not using human data, or human expertise in any fashion, we've removed the constraints of knowledge and it is able to create knowledge itself” (D. Silver, AlphaGo)

AI 로봇 기술은 다르다

- 온라인 노동의 변화는 디지털 시대에 AI에 힘을 더해주며, 향상된 센서로 인해 로봇은 오프라인 세계를 보고 변화시킬 수 있는 능력을 가짐
- 빅데이터, 컴퓨터 파워와 결합된 딥러닝, 신경회로망, 강화 알고리즘은 인간을 넘어서는 경험적 학습으로 이어짐
- 광범위하게 적용될 수 있는 범용 기술. 클라우드 연결은 학습을 촉진하기 위해 컴퓨터 및 로봇을 연결
- 각각의 알고리즘이 과업 또는 작업 단위로 제한적이지만, 여러 프로그램을 결합하여 일반지능을 모방할 수 있음
- “인간의 데이터 또는 인간의 경험을 어떠한 방식으로든 사용하지 않음으로써 그것은 과거의 접근법에 비해 더욱 강력해졌다. 우리는 지식의 제약을 제거했고, 그것은 스스로 지식을 창출할 수 있다” (D. 실버, 알파고)

'It's able to create knowledge itself': Google unveils AI that learns on its own

In a major breakthrough for artificial intelligence, AlphaGo Zero took just three days to master the ancient Chinese board game of Go ... with no human help

Ian Sample Science editor

Wednesday 18 October 2017 13:00 EDT

Google's artificial intelligence group, DeepMind, has unveiled the latest incarnation of its Go-playing program, AlphaGo - an AI so powerful that it derived thousands of years of human knowledge of the game before inventing better moves of its own, all in the space of three days.

Named AlphaGo Zero, the AI program has been hailed as a major advance because it mastered the ancient Chinese board game from scratch, and with no human help beyond being told the rules. In games against the 2015 version, which famously beat Lee Sedol, the South Korean grandmaster, AlphaGo Zero won 100 to 0.

The feat marks a milestone on the road to general-purpose AIs that can do more than thrash humans at board games. Because AlphaGo Zero learns on its own from a blank slate, its talents can now be turned to a host of real-world problems.

Mastering the Game of Go without human knowledge (Nature, Oct 2017)

A long-standing goal of artificial intelligence is an algorithm that learns, *tabula rasa*, superhuman proficiency in challenging domains. Recently, AlphaGo became the first program to defeat a world champion in the game of Go. The tree search in AlphaGo evaluated positions and selected moves using deep neural networks. These neural networks were trained by supervised learning from human expert moves, and by reinforcement learning from self-play. Here we introduce an algorithm based solely on reinforcement learning, without human data, guidance or domain knowledge beyond game rules. AlphaGo becomes its own teacher: a neural network is trained to predict AlphaGo's own move selections and also the winner of AlphaGo's games. This neural network improves the strength of the tree search, resulting in higher quality move selection and stronger self-play in the next iteration. Starting *tabula rasa*, our new program AlphaGo Zero achieved superhuman performance, winning 100-0 against the previously published, champion-defeating AlphaGo.



Extended Data Table 3 | Learning rate schedule

Thousands of steps	Reinforcement learning	Supervised learning
0-200	10^{-2}	10^{-1}
200-400	10^{-2}	10^{-2}
400-600	10^{-3}	10^{-3}
600-700	10^{-4}	10^{-4}
700-800	10^{-4}	10^{-5}
>800	10^{-4}	-

Extended Data Table 1 | Move prediction accuracy

	KGS train	KGS test	GoKifu validation
Supervised learning (20 block)	62.0	60.4	54.3
Supervised learning (12 layer ¹²)	59.1	55.9	-
Reinforcement learning (20 block)	-	-	49.0
Reinforcement learning (40 block)	-	-	51.3

“스스로 지식 창조 가능”...구글, 독자적으로 학습하는 AI 공개

AI 분야의 획기적인 발전을 보여준 대결에서, 알파고 제로는 단 사흘 만에 바둑에 통달했다. 인간의 도움은 없었다.

이안 샘플 과학 편집위원
2017년 10월18일

구글의 인공지능 그룹인 딥마인드는 그들이 발표한 바둑 기사 인공지능의 가장 최신 버전인 알파고를 공개했다. 이 인공지능은 인간이 이 게임에 수천년간 쌓아온 지혜를 독파하고 이를 능가하는 수를 둘 만큼 강력하다. 이 모든 과정에는 단 사흘이 걸렸다.

이름은 ‘알파고 제로’다. 이 인공지능은 백지 상태에서 단순히 규칙을 알려준 것 외에는 아무런 인간의 도움 없이 이 중국의 고전 게임을 마스터해 인공지능 분야에 큰 획을 그은 것으로 찬사를 받았다. 알파고 제로는 한국의 대기사 이세돌을 꺾은 알파고 2015년 버전과 별인 대국에서 100대 0으로 압승했다.

이는 인공지능이 그저 보드게임에서 인간을 격파하는 수준을 넘어, 더 많은 일을 할 수 있는 범용 인공지능 개발 과정에서 이룩한 획기적인 위업이다. 왜냐하면 알파고 제로는 백지 상태에서부터 스스로 학습하기 시작했으며, 이 능력은 이들을 실제 세계의 주인으로 만들기 시작했기 때문이다.

인간의 지식 없이 바둑을 습득하다(〈네이처〉, 2017년 10월)

인공지능의 오랜 목표는 여러 난해한 영역에서 사전 지식 없이 시작해 인간을 초월하는 속련도를 획득하는 알고리즘이다. 최근, 알파고는 바둑에서 세계 챔피언을 격파한 최초의 프로그램이 되었다. 알파고의 트리 검색(인간과 대전하는 프로그램을 만들 때와 같이 인간의 사고 방식을 바탕으로 미리 읽음으로써 최고의 수를 구하는 방법)은 심층신경망(deep neural network)을 사용해 현재 위치를 평가하고 다음 수를 둘 곳을 선택했다. 이러한 신경망은 인간 고수들이 둔 수에 대한 지도학습(supervised learning)과, 스스로 게임을 반복하는 강화학습(reinforcement learning)을 통해 훈련됐다. 여기서 우리는 게임규칙 말고는 인간이 제공하는 어떠한 데이터나 지침, 정리된 지식 없이 오직 강화학습에만 기반한 알고리즘을 소개한다. 알파고는 스스로의 선생이 된다. 즉 신경망은 알파고 스스로의 수 선택과 대국의 승자를 예측하도록 훈련된다. 이 신경망은 트리 검색을 더 향상시켜 다음 판에서 더 뛰어난 수 선택과 더 강력한 게임을 만들어낸다. 백지 상태에서 시작한 우리의 새로운 프로그램 알파고 제로는 인간을 뛰어넘는 성과를 선보이며 이전 버전이자 챔피언인 알파고에게 100-0으로 승리했다.



확장 데이터 표 3 / 학습을 진척도

연습 횟수(단위: 1000)	강화학습	지도학습
0-200	10^{-2}	10^{-1}
200-400	10^{-2}	10^{-2}
400-600	10^{-3}	10^{-3}
600-700	10^{-4}	10^{-4}
700-800	10^{-4}	10^{-5}
>800	10^{-4}	-

확장 데이터 표 1 / 수 예측 정확도

	KGS 훈련	KGS 테스트	GoKifu 검증
● 지도학습 (20 블록)	62.0	60.4	54.3
● 지도학습 (12 레이어)	59.1	55.9	-
● 강화학습 (20 블록)	-	-	49.0
● 강화학습 (40 블록)	-	-	51.3



Human Comparative Advantage?



Eleni Vasilaki, professor of computational neuroscience at Sheffield University, said it was an impressive feat. "This may very well imply that by not involving a human expert in its training, AlphaGo discovers better moves that surpass human intelligence on this specific game," she said. But she pointed out that, while computers are beating humans at games that involve complex calculations and precision, they are far from even matching humans at other tasks. "AI fails in tasks that are surprisingly easy for humans," she said. "Just look at the performance of a humanoid robot in everyday tasks such as walking, running and kicking a ball."



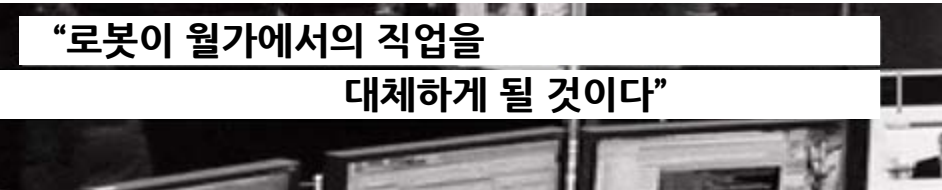
Wall Street is entering a new era. The fraternity of bond jockeys, derivatives mavens and stock pickers who've long personified the industry are giving way to algorithms, and soon, artificial intelligence.



인간의 비교우위?



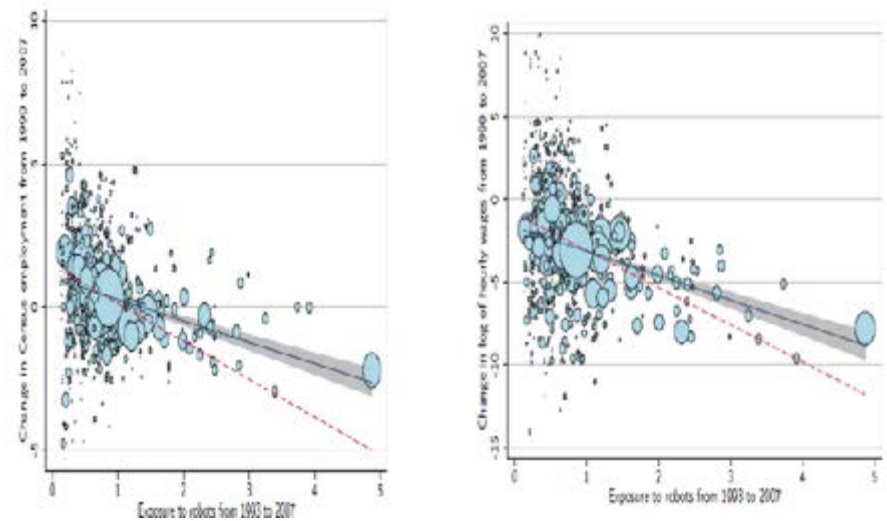
세필드대학의 엘레니 바실라키 교수는 이것이 아주 인상적인 업적이라고 말했다. "훈련 과정에 인간 전문가를 개입시키지 않고도 알파고도 더 좋은 수를 발견하고 인간의 지능보다 특정 게임에서 뛰어나게 된다는 것을 잘 보여줬다"고 했다. 하지만 그는 컴퓨터가 복잡한 계산과 예측을 필요로 하는 게임에서 인간을 이길 수 있을지 모르나 인간이 수행하는 다른 영역에 이들을 적용하기는 어렵다고 지적했다. "인간에게는 아주 쉬운 작업을 인공지능은 수행하지 못하기도 한다. 이를테면 걷는 것, 달리기나 공을 차는 등의 아주 일상적인 행동을 로봇이 어떻게 하는지 보면 쉽게 알 수 있다."



월가가 새로운 국면을 맞이하고 있다. 채권중개인협회, 파생상품 전문가, 주식투자자등 이 업계를 대표했던 사람들이 알고리즘에 대체되기 시작했고, 곧 그 자리를 인공지능이 차지할 것이다.

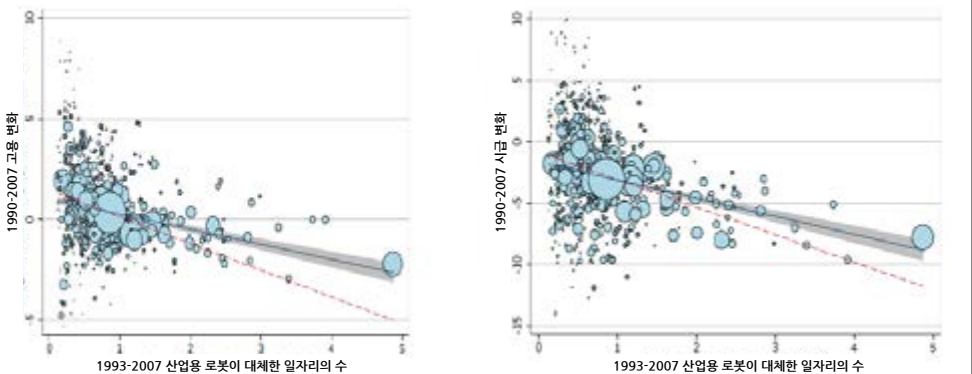
Evidence on Effects of Industrial Robots on Jobs and Wages by Affected Areas in US, 1993-2007

Acemoglu-Restropo (NBER, WP23285)

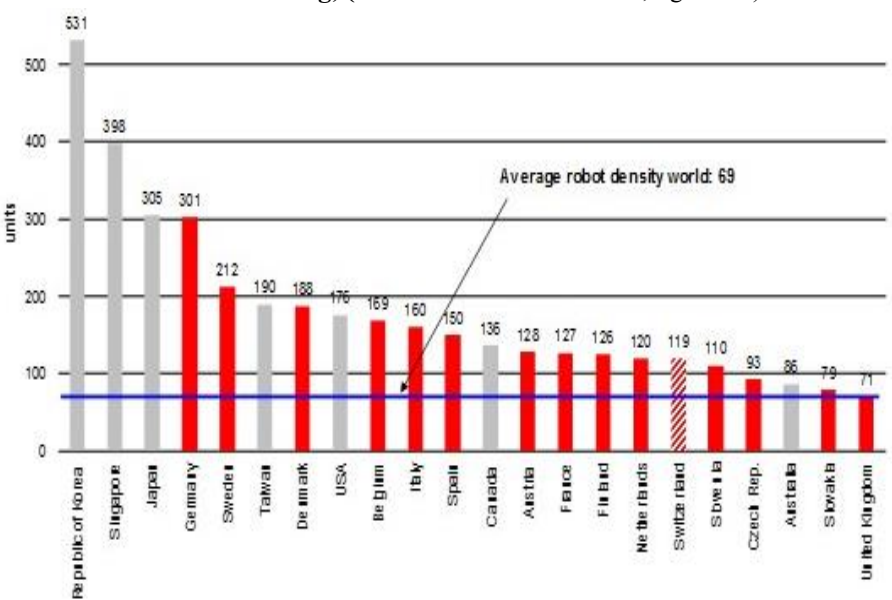


미국에서 산업용 로봇이 일자리와 임금에 미친 영향에 대한 증거, 1993-2007

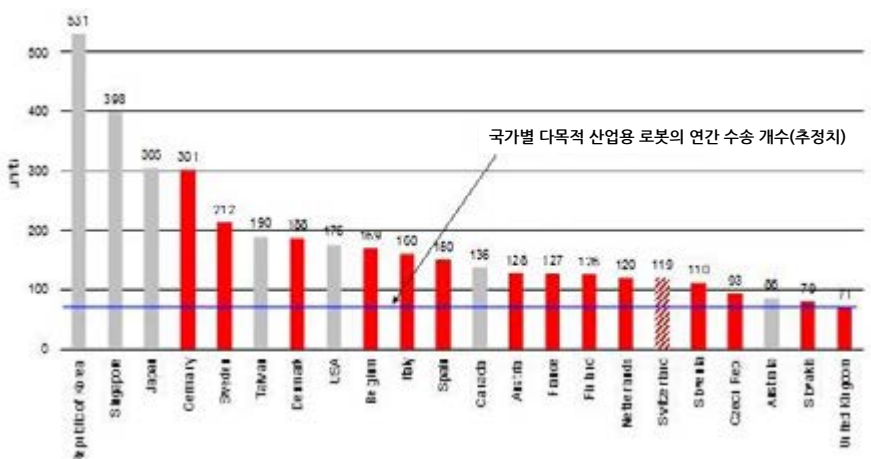
Acemoglu-Restropo (전미경제연구소(NBER), WP23285)



Number of Multi-purpose Industrial Robots per 10,000 workers in Manufacturing, (Federation of Robotics 2016, figure 2.9)



제조업 노동자 1만명당 다목적 산업용 로봇의 수
(로봇공학연합 (Federation of Robotics) 2016, figure 2.9)



The World Robotic Market Growing Rapidly

Estimated yearly shipments of multipurpose industrial robots in selected countries. Number of units

Country	2014	2015	2016*	2019*
America	32,616	38,134	40,200	50,700
Brazil	1,266	1,407	1,800	3,500
North America	31,029	36,444	38,000	46,000
Rest of South America	321	283	400	1,200
Asia/Australia	134,444	160,558	190,200	285,700
China	57,096	68,556	90,000	160,000
India	2,126	2,065	2,600	6,000
Japan	29,297	35,023	38,000	43,000
Republic of Korea	24,721	38,285	40,000	46,000
Taiwan	6,912	7,200	9,000	13,000
Thailand	3,657	2,556	3,000	4,500
other Asia/Australia	10,635	6,873	7,600	13,200
Europe	45,559	50,073	54,200	68,800
Central/Eastern Europe	4,643	5,976	7,550	11,300
France	2,944	3,045	3,300	4,500
Germany	20,051	20,105	21,000	25,000
Italy	6,215	6,657	7,200	9,000
Spain	2,312	3,766	4,100	5,100
United Kingdom	2,094	1,645	1,800	2,500
other Europe	7,300	8,879	9,250	11,400
Africa	428	348	400	800
not specified by countries**	7,524	4,635	5,000	8,000
Total	220,571	253,748	290,000	414,000

Sources: IFR, national robot associations.

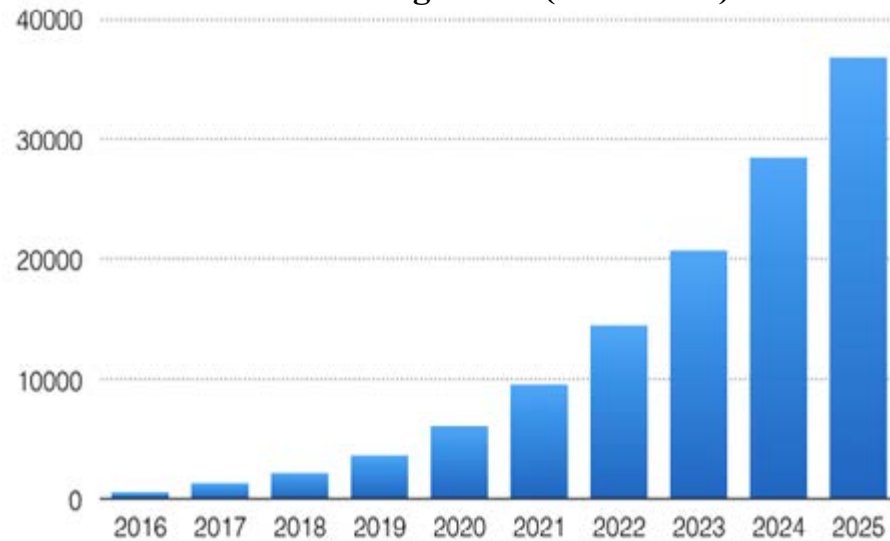
급성장하는 세계 로봇 시장

국가별 다목적 산업용 로봇의 연간 수송 개수(추정치)

	2014	2015	2016*	2019*
국가	32,616	38,134	40,200	50,700
미주	1,266	1,407	1,800	3,500
북미	31,029	36,444	38,000	46,000
브라질 및 남미 국가	321	283	400	1,200
아시아/호주	134,444	160,558	190,200	285,700
중국	57,096	68,556	90,000	160,000
인도	2,126	2,065	2,600	6,000
일본	29,297	35,023	38,000	43,000
한국	24,721	38,285	40,000	46,000
대만	6,912	7,200	9,000	13,000
태국	3,657	2,556	3,000	4,500
그 외 아시아 국가/호주	10,635	6,873	7,600	13,200
유럽	45,559	50,073	54,200	68,800
중앙/동유럽	4,643	5,976	7,550	11,300
프랑스	2,944	3,045	3,300	4,500
독일	20,051	20,105	21,000	25,000
이탈리아	6,215	6,657	7,200	9,000
스페인	2,312	3,766	4,100	5,100
영국	2,094	1,645	1,800	2,500
그 외 유럽 국가	7,300	8,879	9,250	11,400
아프리카	428	348	400	800
아프리카 지역 통합	7,524	4,635	5,000	8,000
합계	220,571	253,748	290,000	414,000

출처: IFR, 각국 로봇단체

Artificial Intelligence Market Expected to Grow Rapidly as Well: Revenues in 2016 and forecasts through 2025 (in millions)



인공지능 시장 역시 급성장할 것으로 예상: 2016년 수익 및 2025년까지의 예상수익 (단위 백만달러)

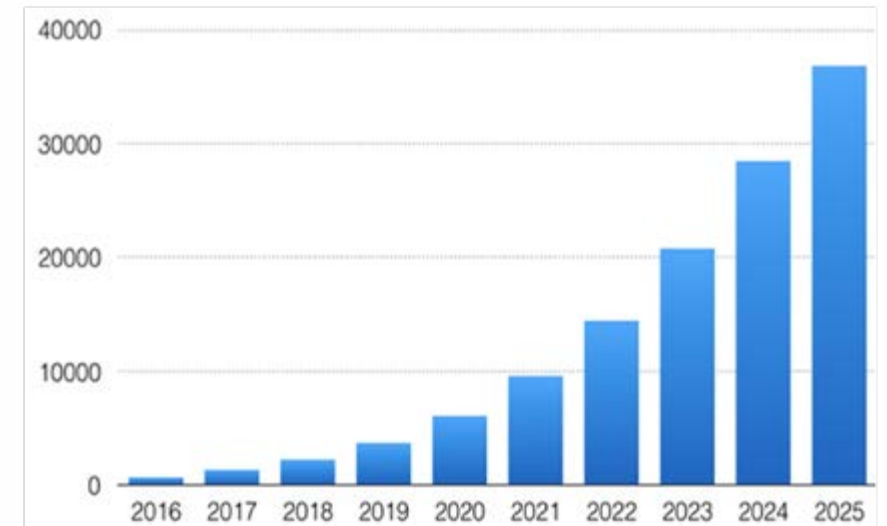


Exhibit 1: The global robots & artificial intelligence market

US\$152.7bn robot & AI market by 2020E^{1,2}

US\$67bn robot market by 2025E²



붙임 1: 세계 로봇 및 AI 시장

2020년까지 1,527억 달러 규모의 로봇 및 AI 시장

2025년까지 670억 달러 규모의 로봇 시장



출처: 뱅크오브아메리카(BoA) 메릴 린치 글로벌 리서치

4. What can humans do when AI-Robot Version N runs over us?

- Stipulate comparative advantage argument that the danger is less joblessness per se than falling wage incomes and increased inequality as the owners of the robots, capital, gain while the rest of us lose. That eventually AI robots will improve productivity
- Any plausible solution involves some redistribution of income so that benefits of higher productivity are shared by all.
 - Picketty Capital Tax?
 - Gates Robot Tax?
 - More progressive taxes to expand welfare state?
 - Strengthen unions and CB?
 - Attack robots?
 - Attack trade, immigrants?
- Lots of attention to Universal Basic Income, with more public free goods, access to health care, food, leisure, etc?

4. AI 로봇 N버전이 인간을 능가할 때 인간은 무엇을 할 수 있는가?

- 위험은 실직 자체이기보다, 로봇과 자본 소유자들만 이익을 보고 나머지 인간은 손해를 보면서 발생하는 임금소득 감소와 불평등 확대라는 비교우위 논쟁을 규정. 결국 AI 로봇은 생산성을 향상시킬 것이라는 비교우위 논쟁을 규정.
- 모든 가능한 해결책은 생산성 향상의 혜택을 모두가 공유하게 하는 소득 재분배를 어느 정도 포함.
 - 피케티의 자본세?
 - 빌 게이츠의 로봇세?
 - 복지국가 확대를 위한 누진세 증가?
 - 노동조합·단체교섭 강화하기?
 - 로봇을 공격하기?
 - 무역과 이민자를 공격하기?
- 무료 공공재 및 의료서비스/음식/여가 등에 대한 접근이 증가하는 상황에서 보편적 기본소득(UBI)이 많은 관심을 받고 있는가?

A better way?: Ownership solutions

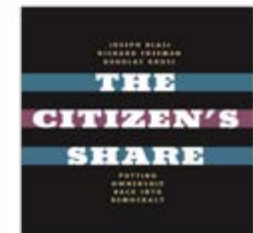
- Paths to ownership for workers, that harness incentives
 - Employee Ownership through ESOPs (US),
 - Stock Purchase Plans (UK),
 - Mandated profit-sharing (France)
 - Stock Options.
- Paths to ownership for citizens,
 - Pension funds, private (US, Australia)
 - Mandated public for private investment (Sweden)
 - Sovereign Funds (Norway, Alaska)



CITIZENS, OWNERSHIP MEANS YOUR AI ROBOT WORKS FOR YOU
YOU DON'T WORK FOR THE ROBOT.
MAKE HUMANS GREAT AGAIN!

더 나은 방법?: 소유권 해결책

- 인센티브를 활용해 노동자 소유로 가는 길
 - 우리사주신탁제도(ESOPs, 미국)
 - 종업원 주식구입제도(영국)
 - 이윤공유 의무화(프랑스)
 - 스톡옵션
- 시민 소유로 가는 길
 - 연금기금, 민간(미국, 호주)
 - 민간투자 공개 의무화(스웨덴)
 - 국부펀드(노르웨이, 알래스카)



시민 여러분, 소유권은 당신의 AI 로봇이 당신을 위해 일한다는 것을 의미합니다.
당신이 로봇을 위해 일하는 것이 아닙니다.
인간을 다시 위대하게 합시다!

Human Enhancement Technology (HET) → Cyborg



**Robots: If you can't
beat 'em, join 'em**



HET: application of IT, nano-tech, bio-tech, cognitive science to improve human performance. Used in neuroprosthetics--artificial limbs BUT ...

- Seeker Aug 28, 2017 "Elon Musk's Neuralink Gets \$27 Million to Merge Humans and Machines" the only way to keep pace with artificial intelligence is to upgrade human intelligence
- Science June 30, 2017 "Ethical dimensions of neuroprosthetics"
- Nature July 7, 2017 "Giant Health Studies try to tap wearable electronics"
- Guardian, Nov 2016 "US military successfully tests electrical brain stimulation to enhance staff skills"

인간강화기술(HET) → 사이보그



로봇: 이길 수 없다면 함께하라.



HET: 인간의 수행력 향상을 위한 IT, 나노 기술, 생물공학, 인지과학의 적용. 신경 보철(의수, 의족)에 사용됨. 그러나...

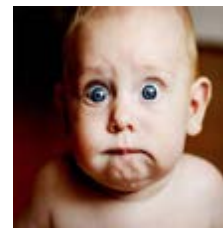
- 2017년 8월28일 <시커> "엘론 머스크의 뉴럴링크(Neuralink)는 인간과 기계를 결합하는 데에 2700만달러 투자" 인공지능을 따라가는 유일한 방법은 인간 지능을 업그레이드 하는 것
- 2017년 7월30일 <사이언스> "신경 보철의 윤리적 차원"
- 2017년 7월7일 <네이처> "대규모 보건 연구에서 웨어러블 전자기기 활용 노력"
- 2017년 11월 <가디언> "미군, 업무능력 향상을 위한 두뇌 전기자극 실험 성공적으로 마쳐"

What do we do if we own the robots who do the work?

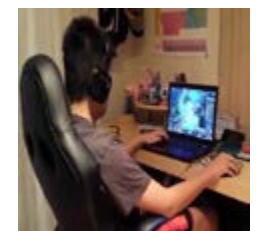


What, me worry?

About work! You are MAD. I have better things to do than to worry. Anyhow, it's not my problem. It's the baby's problem. Good luck, kid! I hear Version N+1 is cuter than you and doesn't cry.



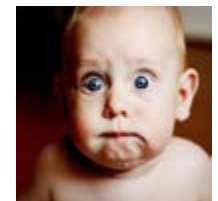
일하는 로봇을 소유하면 우리는 무엇을 하게 되는가?



뭐요?

내가 걱정한다고요?

일 때문에! 말도 안 돼요. 걱정하는 것보다 더 나은 일들을 하죠. 어쨌든 제 문제는 아닙니다. 아기들의 걱정이겠죠. 아가야, 행운이 있기를 빈다. N+1 버전은 너보다 귀엽고 울지도 않는다는구나.



It is our problem

Diffusion of AI robotic technology will take considerable time to spread around the world, so we have time to adjust policies and practices to assure that the vast majority of humans benefit from the new technology rather than becoming new serfs to a small elite of owners of robots and AI substitutes for humans.

As there is immediate need for human as well machines to produce more to spread the benefits of modern economic progress to all, to distribute food and housing more widely, to create healthier products, and to advance medical knowledge and practice to create longer and healthier lives, and to reduce the dangers of climate change, war, and various forms of political insanity, the foreseeable future should have enough work for humans as for robots.

But in contrast to Simon's 1966 advice to banish worrying about the “bogeyman of automation”, today we should worry about the policies that will make AI robotics technology broadly inclusive so that it reduces problems of scarcity and includes the vast majority of us in the coming age of intolerable abundance.

우리의 문제다

AI 로봇 기술의 전 세계 보급에는 상당한 시간이 걸릴 것. 따라서 절대다수의 사람들이 인간을 대체할 로봇과 AI를 가진 소수 엘리트의 노예가 되는 대신, 신기술에서 혜택을 받을 수 있도록 정책과 관행을 조정할 시간이 있음.

인간에게는 현대의 경제적 진보가 가져온 혜택을 모든 사람이 누리도록 생산을 늘리고, 음식과 주거를 더 폭넓게 분배하고, 보다 건강에 좋은 상품을 만들고, 무병장수를 위한 의료지식과 의료행위를 발전시키고, 기후변화와 다양한 형태의 정치적 광기, 전쟁의 위험을 줄이는 당면 과제가 있음. 따라서 당분간은 로봇뿐만 아니라 인간도 일자리가 충분해야 함.

그러나 1966년 사이먼이 “자동화의 악령” 걱정을 그만두라고 했던 조언과 반대로, 오늘날 우리는 AI 로봇공학 기술을 매우 포괄적으로 만드는 정책을 걱정해야만 함. 이 기술은 결핍의 문제를 줄이고, 다가오는 과도한 풍요의 시대를 살 우리 대다수를 포괄함.

KEYNOTE SPEAKER

**Polly Toynbee**

Political Commentator,
Guardian Media Group
(Former 「BBC」 Social Editor)

Polly Toynbee is one of the UK's leading political and social commentators. She writes a regular column for the Guardian newspaper and appears frequently on 「BBC」, 「BBC World」, 「ITV」 and 「Sky Television」. She was previously Social Affairs Editor at the 「BBC」. Granddaughter of the distinguished historian Arnold Toynbee and the philosopher Gilbert Murray, she has won national press awards as Commentator of the Year twice, the George Orwell prize and Magazine Columnist of the Year. She is vice president of the British Humanist Association and Chair of the Brighton Dome and Festival. She is a trustee of the Political Quarterly, founded by George Orwell.

Among her many books are <A Working Life, Hospital>, <Lost Children>, <The Way We Live Now> and <Hard Work: Life in Low-Pay Britain>. Together with David Walker, she has co-authored <Unjust Rewards: Ending the greed that is bankrupting Britain>, <The Verdict: Did Labour change Britain>, <Cameron's Coup - How the Tories Took Britain to the Brink> and in 2017 <Dismembered: How the attack on the state harms us all>.

기조연사

**폴리 토인비**

「가디언」 칼럼니스트
(前 「BBC」 사회에디터)

폴리 토인비는 영국의 주요 정치 및 사회 해설자 중 한 명으로, 「가디언」의 정기 칼럼니스트이며 「BBC」, 「BBC 월드」, 「ITV」 및 「스카이 텔레비전」(Sky Television)을 통해 활동하는 방송인이다. 「BBC」의 사회 에디터를 역임하였다. 저명한 역사학자 아널드 토인비(Arnold Toynbee)와 철학자 길버트 머레이(Gilbert Murray)의 손녀인 그녀는 '올해의 해설자'로 두 번이나 영국 언론인상을 받았으며, '조지 오웰 상'과 '올해의 잡지 칼럼니스트 상'을 수상했다. 영국 인본주의자 협회(BHA) 부회장이자 브라이튼 돔/페스티벌 의장, 조지 오웰이 설립한 폴리티컬 쿼터리(Political Quarterly)의 이사로 활동하고 있다.

저서로는 <A Working Life, Hospital>(일하는 삶, 병원), <Lost Children>(길 잃은 아이들), <The Way We Live Now>(오늘을 사는 방식), <Hard Work: Life in Low-Pay Britain>(한 국어판 제목은 '거세된 희망') 등 다수가 있다. 또한, 데이비드 워커(David Walker)와 함께 <Unjust Rewards: Ending the Greed that is Bankrupting Britain>(부당한 보상: 영국을 파산시킨 탐욕과 작별하기), <The Verdict: Did Labour change Britain>(평결: 노동이 영국을 바꾸었는가), <Cameron's Coup - How the Tories Took Britain to the Brink>(캐머런의 쿠데타: 토리당은 어떻게 영국을 파멸시켰는가)를 공저했으며, 2017년 출간된 <Dismembered: How the attack on the state harms us all>(분열: 국가에 대한 공격은 어떻게 우리 모두에게 돌아오는가)도 두 사람의 공저다.

ABSTRACT

Vision for ‘Work-Life Balance’

When I investigated low-skilled work in the 1970s, I travelled around the UK taking different jobs for my first book, “A Working Life”. Thirty years later I repeated the exercise for my book “Hard Work: life in low pay Britain”. Over the decades, conditions had worsened; trade union protections were weaker; employees had less power and relative pay had fallen, especially for the unskilled. I worked in the same grade in a public hospital during both investigations: my real pay had fallen by 20 per cent, due to work outsourced to a private company and rising inequality.

Income inequality was at its lowest during the 1970's, a result of the broad post-1945 consensus on the state, welfare and markets. What happened in the UK in the 1980s was specific to UK politics, but has echoes across the OECD. Thatcherism, free market deregulation, disempowered trade unions and a drive to shrink the state led to a sharp increase in inequality. The 2008 book “Unjust Rewards”, which I wrote with David Walker, and has been translated into Korean, charts the profound consequences for politics and wellbeing. The IMF and OECD warn that extreme inequality is a risk to capitalism itself, a cause of political turbulence which partly caused the UK's disastrous decision to leave the European Union.

Poor work-life balance is a facet of worsening distribution of rewards. Unlike most of the EU, the UK has a historically high employment rate – but job growth has been in low paid work, and often self-employment without rights, a one-way flexibility where employers command what hours people work. Low pay means households need two earners, but women are still paid 10% less.

Endemic low pay causes low productivity and a sclerotic society with low up-skilling and social mobility. As work no longer provides for self-sufficiency, the UK model depends high state support in benefits. Meanwhile, corporate culture and company governance fails to cope with excessive, dysfunctional boardroom pay. Social solidarity is broken as high-earners disappear out of sight of the median employee. Common identity, perhaps even the life of the nation is threatened.

초록

‘일과 삶의 균형’ 비전

나는 1970년대에 저숙련 노동을 조사하기 위해 영국 전역을 다니며 여러 직업을 경험해보고 이를 바탕으로 나의 첫 번째 책 〈일하는 삶〉(A Working Life)을 집필했다. 그로부터 30년 후에 나는 〈Hard Work in low pay Britain〉(한국어판 제목은 〈거세된 희망〉)의 집필을 위해 같은 경험을 했다. 수십년 동안 노동환경은 더 열악해졌고, 노동조합의 보호는 약해졌다. 또한, 노동자들의 권력은 더 약해졌으며 상대임금, 특히 저숙련 노동자들의 상대임금이 감소하였다. 나는 두 조사기간 모두 공립병원에 고용되어 있었으며 같은 등급의 직위를 유지했다. 그러나 민간기업으로의 위탁과 불평등이 증가하면서 내가 받는 실질급여는 20% 줄었다.

소득 불평등 수준은 1970년대에 가장 낮았는데 이는 1945년 이후 국가, 복지 및 시장에 관한 광범위한 합의의 결과였다. 1980년대 영국의 상황은, 영국이라는 특정한 정치적 상황에서 벌어진 일이었지만 그 영향은 OECD 국가 전역에 미쳤다. 대처리즘, 자유시장을 위한 규제 완화, 노조 약화와 작은 정부 추진으로 불평등이 급격히 증가했다. 나와 데이비드 워커(David Walker)의 2008년 공저 〈부당한 보상〉(Unjust Rewards)은 이러한 변화가 정치와 복지에 미친 중대한 결과를 추적해 보여준다. IMF와 OECD는 극단적인 불평등이 자본주의 자체의 위험요소이며 정치적 혼란의 원인이라고 지적했다. 이런 혼란은 결국 영국의 유럽연합(EU) 탈퇴라는 끔찍한 결정에 부분적인 영향을 미쳤다.

분배의 악화를 보여주는 단면 가운데 하나는 일과 삶의 불균형이다. 대부분의 EU 국가들과 달리, 역사적으로 영국에서는 취업률이 높았다. 그러나 일자리 증가가 이뤄진 직종은 저소득 분야, 권리를 보장받지 못하는 자영업, 고용주가 근무시간을 일방적으로 정하는 분야들이었다. 저소득 가구에는 맞벌이가 필요하지만, 여성은 여전히 남성보다 10% 적은 임금을 받는다.

고질적인 저임금은 생산성 저하를 초래한다. 또 숙련도 향상이 이뤄지지 않고, 계층이동성도 낮은 경직된 사회로 만든다. 일을 하는 것이 더 이상 충분한 생활을 보장하지 않기 때문에, 영국식 모델에서 사람들은 국가 복지 지원에 크게 의존하게 된다. 한편, 기업의 문화와 지배구조는 기업 중역들이 받는, 그만큼 주는 의미도 없이 높기만 한 보수를 억제하지도 못하고 있다. 중산층 수준의 노동자들에게도 고소득자의 부는 까마득히 높은 수준이어서, 사회적 연대에 균열이 일어나고 있다. 이로 인해, 공통된 정체성, 심지어 국가의 존망까지도 위협받고 있다.

Vision for 'Work-Life Balance'

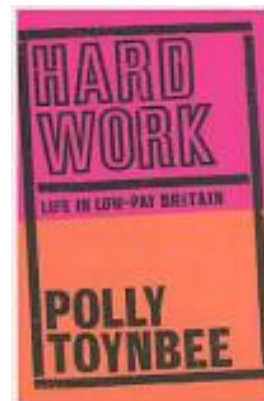
Polly Toynbee
Columnist, Guardian (London)
Former Social Affairs Editor, BBC
Co-author, <Unjust Rewards>(부당한 보상)

‘일과 삶의 균형’ 비전

폴리 토인비 (Polly Toynbee)
<가디언> 칼럼니스트
전 <BBC> 사회 에디터
<부당한 보상> (Unjust Rewards) 공저자

Hard work, getting harder

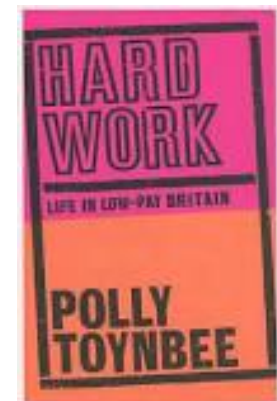
GDP and average pay
doubles between 1975 and
2013 – but lowest pay
hardly rises while top pay
triples.



힘든 노동, 더 힘들어지다

영국의 GDP와 평균임금은
1975년에서 2013년 사이에
두 배로 상승했다.

그러나 실상은,
최저소득군의 임금이
거의 오르지 않은 데 반해
최상위소득군의 임금은 세
배나 치솟았다.



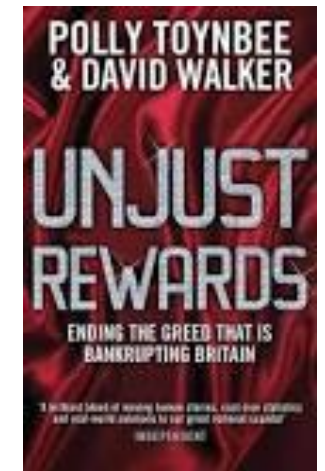
Unjust rewards, getting even less just

Sharp increase in inequality:
FTSE 100 CEOs paid 130 times
their average employee



불공평한 보상, 더 불공평해지다

급격히 심화된 불평등:
영국 증권거래소 상장 100대 기업 (FTSE
100) CEO가 받는 임금은 해당 기업
노동자들이 받는 평균 임금의 130배에
달한다.



Trends - 1

- Child poverty has risen: neo-liberal countries have highest rates among OECD countries
- UK and US have high levels at 26% and 32%, compared with Germany 15%, Japan 18% or Scandinavians such as Norway at just 5%
- Self-employment is rising, up 70% since 2010: in the UK 15% are self-employed, the same as the EU average, with higher rates in poorer countries – 31% in Greece

동향 1

- 아동빈곤 증가: OECD 국가들 중 신자유주의 국가들이 가장 높은 아동빈곤율을 보인다.
- 영국과 미국의 아동빈곤율은 각각 26%와 32%인데, 이는 독일 15%, 일본 18%, 노르웨이 등 스칸디나비아 국가 5%에 비해 매우 높은 비율이다.
- 자영업 비중이 2010년 이후 70% 이상 증가하고 있다. 영국은 노동인구의 15%가 자영업자로 EU 평균과 같은 수준이며, 상대적으로 더 빈곤한 국가들보다는 적다(그리스는 31%).

Trends - 2

- Tax avoidance: employers avoid tax by declaring their workers to be the self employed, costing the UK £3.5bn
- Insecure work is increasing, with zero hours and temporary agency jobs. Workers rights, such as holiday, maternity and sick pay won by trade unions are being lost. 1 in 10 workers is in a precarious job without rights
- Self employed and platform workers are isolated and hard to organize: trade union membership is falling: only 26% of women and 21% of male workers belong to unions

동향 2

- 세금탈루: 사업주가 종업원을 자영업자로 신고하는 방법으로 탈세하기도 하는데, 그 규모가 35억파운드에 달한다.
- 0시간 근로, 단기간 파견직 등 불안정한 일자리가 늘었다. 휴가, 유급 출산휴가와 병가 등 노동조합이 얻어낸 노동자의 권리가 무시되고 있다. 노동자 10명 중 1명이 정당한 권리를 보장받지 못하는 불안정한 일자리에 종사하고 있다.
- 자영업자와 플랫폼 노동자는 고립되어 조직되기 어렵다. 노조가입률이 떨어지고 있다. 노동자 중 여성의 26%, 남성의 21%만이 노조에 가입되어 있다.

Productivity and inequality nexus

- An OECD paper suggests low productivity in the UK and elsewhere is partly caused by extreme inequality. The UK is falling further behind EU productivity.

생산성과 불평등의 인과관계

- 한 OECD 보고서는 영국 등 여러 국가들의 생산성이 낮은 원인이, 부분적으로는 극심한 불평등에 있다고 지적한다. 영국의 생산성은 EU 평균 수준보다 훨씬 뒤떨어져 있다.

Work life imbalance

- Women's work is still under-valued; the pay gap is closing in the UK – but so slowly it will take 62 years to reach equality at this rate.
- Work-life balance requires a living wage, good child and elder care.
- Flexibility and choice is welcome – but only if employees are making the flexible choices.

일과 삶의 불균형

- 여성의 노동이 여전히 저평가되고 있다. 영국에서 여성과 남성 간의 임금격차는 줄어들고 있다. 그러나 변화의 속도가 매우 느리기 때문에 현재의 속도가 유지된다면 평등에 이르기까지 62년이 걸릴 것으로 보인다.
- 일과 삶의 균형을 증진하기 위해서는 생활임금과 아동 및 노인 돌봄 서비스가 필수적이다.
- 유연성과 선택은 필요하다. 그러나 유연한 선택은 고용주가 아니라 노동자가 할 수 있어야 한다.

Vision for Work-Life Balance

‘일과 삶’ 균형을 위한 비전

Too often we talk about work in an abstract way. We look at statistics on pay, hours and working conditions. We look ahead at the changes we see fast approaching - the fourth industrial revolution, where Artificial Intelligence and robotics may turn the world of work upside down, for better but for many people, perhaps for much worse.

우리는 일에 대해 너무나 자주 추상적으로 이야기합니다. 우리는 급여나 근로 시간, 근로 조건과 관련된 통계 자료를 들여다 봅니다. 또, 인공지능(AI)과 로봇 공학이 ‘일의 세계’를 조금 더 나은 방향으로, 하지만 많은 이들에게는 훨씬 나쁜 방향으로 뒤바뀌 버릴 지도 모르는 제 4 차 산업혁명과 같은 빠르게 다가오는 변화를 내다보기도 합니다.

In theory, these new technologies can offer opportunities for better ways of working, for flexibility and for fitting the hours of work around the needs of individuals and their families. But how deceptively optimistic that sounds - when too often that flexibility is a one-way street, with all the power in the hands of the employer to choose when, how and how long each employee works.

이론적으로 이러한 신기술은 더 나은 노동 방식과 유연성, 그리고 개인과 그들의 가족의 필요에 부합하는 노동 시간을 위한 기회를 제공해 줄 수 있습니다. 하지만 이 얼마나 기만적이게도 낙관적인 소리인가요! 피고용인으로 하여금 언제, 어떻게, 얼마나 오래 일하도록 할 건가에 대한 선택 권한은 언제나 고용주에게 주어지며, 노동의 유연성은 너무나도 자주 일방통행식이 되기 때문이죠.

I have spent much of my long journalistic life investigating and writing about working conditions. I have always wanted to get as close as possible to the real experiences of people working in low-skilled jobs, vulnerable to the power of their employers. I have wanted to feel what their working life is like. My aim has been to inform readers who have never done manual work what happens in worlds they never see, beyond, perhaps, the passing sight of a cleaner or a security guard.

저는 저널리스트로서의 기나긴 지난 삶 중 많은 부분을 노동 조건에 대해 조사하고 글을 쓰는 데 할애해 왔습니다. 이 과정에서 고용주의 권력 앞에 취약할 수밖에 없는 미숙련 노동자의 생생한 경험에 가능한 한 가장 가깝게 다가가기 위해 왔습니다. 그들의 노동하는 삶이 실상 어떠한 것인지를 몸소 느끼고 싶었습니다. 저의 목적은 육체 노동이라고는 해 본 적이 없는 독자들로 하여금 그들이 한 번도 보지 못한, 이를 테면 무심코 지나치는 청소부나 경비원의 풍경 그 너머 세상에 대해 알게 하는 것이었습니다.

In my lifetime, the lives of the well-off and well-educated have grown further apart from the lives of ordinary manual workers. The already wide gap between the two halves of society has stretched further. In my writing, I have hoped to reach out to the class of people who read books and who read serious newspapers, to tell them what happens out of sight, beneath their feet, in worlds they never see.

제가 살아온 일생 동안, 부유층과 고학력층의 삶은 평범한 육체 노동자의 삶으로부터 점점 더 괴리되어 왔습니다. 사회를 반분했을 때 이미 넓게 벌어져 있던 격차는 이후로 훨씬 더 확대되었습니다. 저는 글을 통해 책이나 심각한 신문을 읽는 식자층에게 다가가 그들이 보지 못하는, 저 발끝 아래의 다른 세상에 대해 말해 주고 싶었습니다.

I want to remind them that their comfortable lives, the fabric of civilization itself, relies on the unseen hard work of millions of people whose working conditions can be harsh. These are the people without much hope of promotion, or of ever owning their own home. Often for their children too will have few opportunities beyond following their parents into the same low-paid jobs. In Britain social mobility is quite static.

그들이 누리는 편안한 삶과 문명 구조 그 자체가 바로 매우 열악한 노동 조건의 수백만 노동자의 보이지 않는 고된 노동에 의존하고 있음을 필자는 깨우쳐 주고 싶었습니다. 승진/진급에 대한 희망이나, 자신의 집을 갖고 싶다는 희망 조차도 없이 살아가는 사람들 말입니다. 그들의 자녀들도 대부분 큰 기회를 갖지 못하고 부모의 뒤를 이어 저임금 노동의 수렁에 빠져들 것입니다. 현재 영국의 사회적 이동성은 매우 심하게 고정되어 있는 상태입니다.

What shocks me is to find that in Britain, working conditions and working rights have deteriorated in my lifetime. I was educated to believe in the inevitable march of progress. We were taught British social history as a series of forward steps.

제가 매우 놀라게 생각하는 것은 지금껏 생애를 살아오는 동안 영국에서의 노동 조건과 노동권이 지속적으로 퇴보해 왔다는 점입니다. 저는 역사는 필연적으로 진보한다고 배우고 믿게 된 사람입니다. 우리는 영국의 사회사를 끊임없는 진전으로 배워왔지요.

The last hundred and fifty years had seen gradual improvement, from the days when miners and early factory workers worked 15 hour days, when young children worked in dangerous weaving mills, when young boys were sent up chimneys. Over the years, social reformers succeeded in passing factory acts that brought safety laws and health regulations into unregulated workplaces. The political battles were difficult, fought against a brutal form of capitalism that believed the state had no right to intervene in an employer's right to hire workers on any conditions he chose.

지난 150 년 정도의 역사를 보면 광산 노동자나 초기 공장 노동자가 하루 15 시간 노동을 하고, 어린이들이 위험한 직조 공장에서의 아동 노동에 노출되고, 어린 소년들이 굴뚝으로 보내졌던 시대로부터 그간 점진적인 개선이 아주 없었던 것은 아닙니다. 해가 지나면서 사회개혁가들은 불법적인 노동 현장에 안전 및 건강과 관련된 법-규제를 적용하는 공장법을 통과시키는 데 성공하기도 했습니다. 정치적 투쟁은 더 힘겨웠는데, 그것은 고용주는 자신이 정한 어떠한 조건에서건 노동자를 고용할 권리를 가지며 국가는 이에 대해 개입할 권한이 없다는 믿음에 기반한 야만적 형태의 자본주의를 상대로 한 싸움이었기 때문입니다.

Early trade unionists were heroes who took great risks in trying to organize workers to protect them from dangerous work and to improve their pay and conditions. Combination laws outlawed any activity where workers gathered together, to combine to defend themselves. These days we look back and celebrate the bravery of early trade unionists, such as the Tolpuddle martyrs - six farm workers, who organised agricultural labourers, to

demand an end to a series of cuts in their pay.

초기 노동조합원들은 동료 노동자들로 하여금 스스로를 위험한 노동으로부터 지켜내고, 급여 및 노동 조건의 개선을 얻어내기 위한 노동자 조직을 시도함에 있어서 크나큰 위험을 감수했던 영웅들입니다. 결사(結社) 금지법(*역자주: 영국에서 1799 년과 1800 년 제정; 1824 년 폐지)은 노동자가 스스로를 방어하기 위해 함께 모이는 어떠한 활동에 대해서도 불법으로 규정했습니다. 오늘날 우리는 품삯의 지속적인 삭감을 중단을 요구하며 농장 노동자를 조직화했던 여섯 명의 톨퍼들(Tolpuddle) 마을 희생자(*역자주: 1834 년 도르셋 주 톨퍼들 마을에서 노동조합 지부를 만들어 7 년간의 추방형에 처해진 6 명의 농장 노동자)와 같은 초기 노동조합 주창자들의 용기를 되새기며 기념합니다.

They were prosecuted and exiled to Australia as slave labour, as common criminals often were in those days to work on the farms of the colonies of the British empire. But a huge popular petition eventually helped free the Tolpuddle martyrs and let them return home, after several years of servitude. Many other victories were won by trade union pioneers.

그들은 기소 당한 후, 당시 범죄자가 종종 대영제국의 식민지 농장에서 일하도록 보내지고는 했던 것처럼 노예 노동력으로 호주로 추방된 바 있습니다. 결국 엄청난 수의 대중 탄원이 벌어졌고, 이에 따라 톨퍼들 희생자들은 자유의 몸이 되어 다시 집으로 돌아올 수 있었지만, 몇 년 동안은 노예 상태로 몇 년 동안을 보낸 다음이었죠. 이외에도 노동조합 선구자들이 쟁취한 많은 다른 승리 역사가 있습니다.

British school children were taught the history of the rise of trade unionism as something to be proud of, as part of the development of democracy and human rights. It made future progress seem inevitable, as the natural way history always goes.

영국의 학생들은 이러한 노동조합 부흥의 역사를 무언가 자랑스러워할 만 한 것, 민주주의와 인권의 발전의 일부분으로서 배웁니다. 이는 마치 역사가 자연스레 발전해 가듯 미래 진보도 필연적인 것처럼 보이게 했지요.

But we were wrong. Progress is never inevitable. It always has to be protected against conservative forces that will always try to push back against it. The story of the progressive trend - and then its sudden sharp reverse in Britain is something I have chronicled in several books.

하지만 틀렸습니다. 진보는 결코 필연적이지 않습니다. 진보란 틈만 나면 거꾸로 되돌리고자 하는 보수 세력으로부터 언제나 지켜져야 하는 것입니다. 저는 그간 영국에서 벌어져 온 진보적인 추세, 그리고 또 일순간에 찾아오곤 했던 반동에 대한 이야기를 여러 책에서 연대기적으로 소개한 바 있습니다.

Let's start in the early 1970s when I set off to write my first book - It was called A Working Life. I was a young journalist just setting out from Oxford university. I came from a family of academics and writers. What did I know of the other unseen world of unskilled work? I felt, as a reporter I needed to experience more of the world than my own narrow background.

저의 첫 책, <노동하는 삶>(A Working Life)의 출간 작업을 시작했던 1970 년대 초반에서부터

시작해 봅시다. 당시 저는 막 옥스포드 대학을 나와 첫발을 내딛는 젊은 언론인이었습니다. 학자와 작가 집안 출신이었으니 미숙련 노동이라는 보지 못한 세계에 대해 뭘 알았겠습니까! 당시 기자로서 저는 제 자신의 편협한 출신 배경을 극복하고 더 넓은 세상을 경험하고 싶다고 여겼습니다.

So I set off around the country and I took a variety of unskilled jobs: I worked in a factory manufacturing car parts, in a Lyons cake factory, a Unilever soap factory, in a hospital, in the women's army - all low-paid low skilled work. I also spent time in a steel works and down a coal mine.

그리하여 저는 지방으로 가서 여러 가지 미숙련 일자리를 구했습니다. 자동차 부품 제조 공장에서도 일했으며, 리옹 케이크 공장과 유니레버 비누 공장, 병원, 그리고 여군에도 몸담고 일했습니다. 모두 저임금 미숙련 노동이었습니다. 또 철강 노동이나 석탄 광산에서 시간을 보내기도 했습니다.

Most of these workplaces in those days had strong trade unions. The result was that wages held up well - and the mid-1970s were the most equal time in British history, when the incomes at the top and the bottom of society were closest together. Of course in many ways there were great inequalities, but the movement was all in a progressive direction. At the same time social conditions were gradually improving, where even Conservative governments in the decades after World War 2 felt a moral obligation to build large numbers of good social housing, and to keep the national health service and education improving.

당시 이 같은 작업장들 대다수에는 강력한 노동조합이 들어서 있었습니다. 결과적으로 임금은 꽤 높이 상승했으며, 1970 년대 중반은 사회의 최상층과 최하층 간 소득 격차가 가장 덜했던 영국 역사 상 가장 평등한 시간이 되었습니다. 물론, 여러 측면에서 많은 불평등이 존재했지요. 하지만 사회 운동(움직임)은 전적으로 진보적인 방향으로 나아가고 있었습니다. 동시에 사회적 조건도 점차 개선되고 있었고요. 제 2 차 세계대전 이후 몇 십 년 간은 심지어 보수 정부조차도 양질의 공공지원주택을 다수 건설하고, 국민건강보험과 교육을 향상해야 할 도덕적 의무를 느낄 정도였습니다.

When I wrote that first book, often describing the hardships of monotonous factory work, I wasn't to know at the time that these really would be the most optimistic and most equal years in British history. Working rights were respected because of the strength of the unions. When global inflation took off, especially after the 1973 oil crisis, the unions struggled hard to ensure pay kept up with galloping prices -and there were indeed many strikes to stop pay falling too far behind soaring inflation.

단조로운 공장 노동의 어려움에 대해 자주 기술했던 당시 첫 책을 썼던 당시만 해도 저는 이 시기가 영국 역사상 그나마 가장 낙관적이고 가장 평등한 시기가 될 것임을 알아차리지 못했습니다. 노동권은 노동조합의 힘 덕에 존중 받고 있었습니다. 특히 1973 년 석유 파동 이후 전 세계적 인플레이션이 터져 나왔을 때 노동조합은 솟구치는 물가를 따라잡아 임금이 상승될 수 있도록 하고자 고군분투했으며, 실제 당시 임금이 치솟는 인플레이션에 너무 뒤쳐지지 않도록 하기 위한 수많은 파업이 있었습니다.

But in 1979 everything changed. Margaret Thatcher came to power, with a new form of conservatism, and she brought with her the neoliberal ideas of Friedrich von Hayek. She kept a battered copy of his most famous work “The Road to Serfdom”, in her handbag and she would take it out and shake it at her cabinet. Not all of them agreed - but those that didn't were soon gone. Her neoliberal revolution shifted the balance of power between employer and worker permanently.

하지만 1979 년 모든 것이 변해버렸습니다. 새로운 형태의 보수주의로 무장한 마가렛 대처가 집권하고 그녀는 프리드리히 폰 하이에크의 신자유주의 사상을 펼치기 시작했습니다. 대처는 하이에크의 가장 유명한 저작 <노예의 길>(The Road to Serfdom)의 낡은 문구를 가방에 넣어가지고 다니며, 언제나 꺼내서 그녀의 내각 인사들 앞에서 흔들었습니다. 모두가 뜻을 같이한 것은 아니었지만, 동의하지 않는 이들은 곧 내각에서 사라졌습니다. 그렇게 대처의 신자유주의 혁명은 고용주와 노동자 간의 힘의 균형을 영원히 뒤바꿔 놓았습니다.

She put into reverse the trend towards greater equality, and within a few years in the 1980s, incomes at the top took off stratospherically, while the incomes of those at the bottom fell behind. The gap grew wider. With her Big Bang deregulation of the City, the world of high finance and banking saw the explosion of private equity and a surge in the wealth of those working in that sector. She cut top tax rates and capital gains taxes, which further increased top incomes.

대처는 더 많은 평등을 향한 그간의 추세마저 뒤집어 버렸고, 1980 년대 몇 년 동안 최상위층의 수입이 하늘로 치솟는 동안 하층민의 수입은 훨씬 뒤쳐지게 되었습니다. 격차는 더 벌어졌습니다. ‘빅뱅’이라고도 불리는 규제 완화로 금융산업에서는 사모펀드의 폭발과 함께 해당 직군에서 일하는 사람들의 부가 급격히 치솟았습니다. 대처는 최고세율과 자본이익세금을 낮춤으로써 이같은 최상위층의 소득을 더욱 증가시켜 주었지요.

At the same time she introduced new laws to cut back trade union rights, weakening the strength of unionism, politically and in the workplace. She privatized many of the state industries, notably the utilities - water, telecommunications, electricity and gas. She closed down state-owned coal mines and the steel industry, traditional strongholds of trade unionism.

동시에 대처는 노동조합의 권한을 축소하고, 노동조합의 힘을 약화시키는 새로운 법을 만들었습니다. 특히 수도, 통신, 전기, 가스 등 유틸리티 분야를 중심으로 많은 국영 산업을 민영화했지요. 대처는 전통적으로 노동조합의 근거지였던 국영 석탄 광산과 철강 산업 등을 폐쇄 조치했습니다.

New industries - in the new technologies, in the growing service sector, in the fast food sector - had no tradition of trade unionism. As a result their work forces have been vulnerable. Low pay fell further behind, with no one to protect those workers from exploitation in the days when there was no minimum wage. XXXX The loss of a balance of power, with only a weak team tugging on the workers end of the rope, caused a major economic shift: the proportion of the economy going to wages shrank, while the proportion going to share dividends increased.

새로운 기술, 즉 성장하는 서비스 부문, 패스트푸드 부문 등 신산업의 경우 노동조합의 전통이

없었습니다. 결과적으로 이들 부문의 노동력은 취약한 상태에 머물러 있었습니다. 낮은 임금은 더욱 하락했고 최저임금이 없던 그 시절 해당 노동자들을 착취로부터 지켜 줄 사람은 아무도 없었습니다. 힘의 균형은 무너졌고, 줄다리기의 이쪽 한 끝에는 오직 하나의 약한 팀이 노동자 편으로 줄을 당기고 있었습니다. 전체 경제 중 임금으로 가는 비중은 움츠러드는 반면, 주식배당으로 가는 비중은 더 불어나는 중대한 경제적 변화가 초래됐습니다.

So, 30 years after my first book, I set out again to take low paid jobs, to see what had happened since then. What had changed? How different was the world of work now? 그래서 저는 첫 책을 쓴 지 30 년이 지나 다시 한 번 저임금 일자리를 찾아 이후 어떤 변화가 벌어졌는지를 알아보게 되었습니다. 무엇이 변했는가? 일의 세계는 지금 어떻게 달라졌는가?

First there were the structural changes in our economy. Manufacturing and heavy industry have all declined sharply in the last decades. Almost all of the factories where I had worked in 1971 had closed down - though they had been familiar British brand names - but all now gone. The coalmine and the steel works I had written about had closed too in the great Thatcher shut-down. One of the few places I could return to was the national health hospital where I worked for both books - and that was the only work place I found that still had trade unions.

첫째, 우리 경제에 구조적 변화가 있었습니다. 제조업과 중공업은 지난 몇 십년 사이 모두 급격히 퇴조했습니다. 필자가 1971 년 일했던 공장들로 거의 대부분이 문을 닫았습니다. 친숙한 영국 브랜드 이름들이었지만 지금은 모두 없어지고 말았지요. 책에서 썼던 석탄 광산과 제철 쪽도 역시 대처의 대규모 폐쇄 조치로 문을 닫았습니다. 제가 돌아갈 수 있었던 몇 안되는 곳 중 하나는 첫 번째 책과 두 번째 책 모두에서 두루 다뤘던 국민건강병원이었으며, 이곳은 여전히 노동조합을 갖고 있는 유일한 곳이기도 했습니다.

One purpose of this second book was to find out how easy it is to live on the British minimum wage. How far does the minimum wage stretch? To make sure this was an accurate experiment, I rented a flat on a large bleak council housing estate in Lambeth, South London, near where I lived - and yet a world away for my usual comfortable life. How much money would I have to live on, after the rent and energy bills were paid? What could I afford of the things I usually take for granted?

제가 두 번째 책을 집필할 목적 중 하나는 영국에서 최저임금만으로 어떻게 살아갈 수 있는지를 알아보고자 하는 것이었습니다. 최저임금을 과연 얼마나 늘어 뺄 수 있을까? 정확한 실험이 되도록 하기 위해, 저는 당시 제가 거주하던 곳 인근, 사우스 런던의 램베쓰 지역의 음울한 대규모 임대주택 단지에 아파트를 하나 얻어 그간 개인적으로 누리던 편안한 삶으로부터는 거리가 있는 새로운 세상에서 지내게 되었습니다. 삶을 지속하기 위해 아파트 임대료와 전기료 등 공공요금을 제하고 과연 얼마의 돈이 필요할까? 제가 당연한 것으로만 여겨오던 것을 이후에도 누릴 형편이 될 것인지?

I went to the local Job Centre to take whatever minimum wage level jobs were on offer. One by one, I took jobs as a care worker in an old people's home. I worked in a call-centre, cold-calling companies to persuade them to use the services of an industrial cleaning firm. I worked in a cake-packing company tucked away in a dingy Lambeth back street. I was for a

while a dinner-lady - cooking and serving children's lunches in a primary school. I worked as a nursery assistant in a day-nursery looking after babies.

저는 우선 지역 일자리 센터를 방문해 최저임금 수준의 어떤 일이건 잡아보려고 했습니다. 하나씩 하나씩. 노인 보호 시설에서 일하기도 했으며, 안면이 없는 회사의 누군가에게 생전 처음 전화를 걸어 기업 청소 용역 업체의 서비스를 이용해 보라고 설득하는 콜센터 일도 해 봤습니다. 또 초등학교에서 학생들의 점심 식사를 조리하고 급식하는 일도 했지요. 아기들을 돌보는 탁아 센터의 보조원으로 일하기도 했지요.

What had changed in this time? I was mainly now working in service not manufacturing jobs. Significantly, I was now usually not working directly for the company, but for an employment agency as a temporary-worker. This was a relatively new phenomenon - and a very unwelcome one for the growing number of temporary workers: those I worked with wanted to become permanently and securely employed.

이 시기 무엇이 변했던가요? 이 때 저는 주로 제조업이 아닌 서비스 직군에서 일하고 있었습니다. 특히 직접 어떤 특정 회사를 위해 일하기보다는, 임시직 노동자로서 직업 소개소에 소속되어 일하고 있었던 상황인데요. 이런 형태는 비교적 새로운 현상이었습니다. 점점 더 많아지는 임시직 노동자로서는 매우 꺼려할만한 일이기도 했지요. 함께 일하던 이들은 좀 더 안정적으로, 영구적으로 고용되어 일할 수 있기를 원했으니까요.

As temporary workers they had few of the legal rights guaranteed by the European Union- no right to paid time off for holidays, to sick pay or to maternity or paternity leave at the birth of children. They had little protection against instant dismissal. Few of the hard-earned working rights gained over many years by reformers - applied to these temporary agency staff.

임시직 노동자로서 그들은 유럽연합(EU)이 보장하는 법적 권리를 거의 누리지 못했습니다. 예를 들어 유급 연차휴가, 병가, 출산 및 육아 휴직을 누릴 권리와 같은 것 말이지요. 급작스런 해고로부터의 보호도 받지 못했습니다. 노동 개혁자들이 오랜 기간에 걸쳐 어렵사리 쟁취했던 노동권 중 어느 것도 이들 임시직 노동자에게는 쉽게 적용되지 못했습니다.

That was the advantage for employers in using agencies. When I was writing my book, these basic rights didn't apply in the first year of employment, so the temp agencies would lay the staff off just before the end of the year, and re-employ them a week later so that technically they never worked long enough to qualify. Since then, they need only to work 12 weeks to start to qualify for working rights - but as a result agencies tend to move people on from one employer to another or give them a brief break to keep them just within that twelve week deadline.

고용주 입장에서는 이처럼 직업 소개소와 같은 에이전시(대행사)를 활용하는 것이 이득이었다. 제가 책을 집필하고 있을 때, 고용 첫해에는 이러한 기본권조차 적용될 수 없도록 되어 있었는데, 이에 따라 임시직 노동자 소개 대행소에서는 해가 끝나기 직전 이들을 대량 해고한 다음 일주일 정도 후에 재고용하고는 했습니다. 이를 통해 임시직 노동자들이 (1년 고용 기간을 채워) 노동권을 누릴 자격 요건을 가질 충분한 시간 동안 고용 상태에 놓여있지 못하도록 만든 것입니다. 그 때 이래로, 노동권을 누릴 자격 요건을 갖기에 필요한 시간이 12주가 되었는데, 역시나 그 결과 직업 소개 대행업소들은 임시직 노동자들을 한 고용주로부터 다른 고용주로

옮겨가도록 하는 데드라인을 12주로 바꿔버리는 편법으로 대응했지요.

Time and again good workers who had worked for a long time in one company, begged the company to take them on as full-time permanent staff: often they were promised it would happen, but it rarely did, because it would cost employers more. So their lives stayed precarious, vulnerable and low-paid with no hope of promotion while they remained agency workers.

계속해서 반복적으로, 한 직장에서 오래 일해 온 양질의 노동자들은 해당 고용주에게 자신을 정규직으로 받아들여 달라고 애원했습니다. 그들은 종종 “그렇게 해 주겠노라”고 약속을 받았지만 실제 그렇게 되는 일은 드물었습니다. 고용주로서는 비용이 증가하는 문제였기 때문이죠. 따라서 직업 소개소 소속으로 남아 있는 동안 이들의 생활은 계속해서 예측하기 어렵고, 취약한 저임금 상태에 머물러 있었고, 진급/승진에 대한 희망이라고는 있을 수가 없었습니다.

What did I find out? I was reminded how strong the work ethic is, that basic human instinct to work hard and do your best. These people, though badly treated, were diligent, despite receiving little respect or dignity. Yet so many employers and certainly our social security system, treats people as if they would be idle and work-shy unless constantly bullied and chivvied to work harder.

그래서 뭘 알아냈나요? 저는 더 열심히 일하고, 맡은 바 일에 최선을 다하고자 하는 기본적인 인간 본성, 즉 노동 윤리라는 것이 얼마나 강고한 것인지 다시 한 번 깨달을 수 있었습니다. 이 사람들은, 비록 홀대 받고, 존경이나 존엄은 거의 받지 못했음지언정 근면했습니다. 하지만 너무도 많은 고용주들, 그리고 우리 사회보장제도도 확실히 똑같이, 노동자들은 마치 더 열심히 일하라고 끈임 없이 옥박지르거나 채근하지 않으면 게으름을 피고 일을 하지 않기로 할 것처럼 그들을 대합니다.

Take one example: the hardest job I took was as a care assistant in a care home. It wasn't a bad home, I could have found far worse: I wasn't looking for the worst workplaces but for the typical and ordinary. This one was relatively well-run and the old people were quite well-cared for. But the staff were not.

한 가지 예를 들어보겠습니다. 내가 경험했던 가장 힘든 일로 노인 요양시설에서 보살핌 도우미 역할을 할 때였는데요. 나쁜 곳은 아니었고, 아마 그보다 더한 집도 있을 테죠. 저라고 최악의 일터를 찾기보다는, 그저 전형적이고 평범한 곳을 찾고 있었을 뿐입니다. 그 곳은 상대적으로 잘 운영이 되고 있었고, 노인들도 꽤 잘 보살핌을 받고 있었습니다. 다만, 거기서 일하는 사람들만은 그렇지 않았습니다.

Each of us had six old people to care for during our eight or twelve-hour shift. All were incontinent and mostly bed-ridden. Everything had to be done for them, getting them up, bathing them, dressing and feeding them. But there was never enough time or enough staff. Often we cared for eight old people, if someone was off sick or a staff vacancy was unfilled. There was never enough equipment, even basic cleaning materials such as hygiene gloves and wipes. In the middle of bathing one person, bells would ring for others needing to be taken to the toilet. Some couldn't be got out of bed until nearly lunch time because there just wasn't time to get round to them.

우리 각각은 8 시간에서 12 시간을 주기로 교대하며 여섯 명의 노인을 보살펴야 했습니다. 노인들은 모두 요실금을 앓고 있었고 대부분 침대 위에 누워 있어야 했습니다. 일으켜주는 것부터 목욕시키고, 옷을 입히고, 음식을 먹여주는 모든 일을 도와야 했지요. 노동 시간이나 노동 인원 측면에서 절대적으로 부족한 상황이었습니다. 동료 중 누구라도 아프거나 일을 그만두게 될 경우 우리가 보살펴야 하는 노인의 수는 종종 여덟 명까지 늘어났습니다. 장비가 충분했던 적은 한 번도 없었으며, 위생장갑이나 위생휴지 등 기본적인 청결 물품도 부족했습니다. 한 노인을 목욕시키던 와중에 화장실에서 도움이 손길이 필요한 다른 노인의 벨소리가 들려오기 일수였지요. 도우미 일손이 너무 부족해서 어떤 노인들은 점심 시간 무렵이 될 때까지 침대에서 일어나지 못하기도 했습니다.

What made the work so hard wasn't just the physical exhaustion, but the distress of never having time to treat the old people as well and kindly as all these care staff wanted. They really did care, and they were distressed when they couldn't do their job well enough, with no time just to talk to those lonely old people.

그 일을 그토록 힘들게 만들었던 것은 단지 육체적인 탈진이 아니었습니다. 오히려, 도우미로서 그토록 잘, 친절하게 보살펴 드리고 싶었던 노인 분들을 도와드릴 충분한 시간이 없다는 것, 거기서 오는 괴로움이었습니다. 이곳 노동자들은 진심을 다해 노인들을 보살피고 있었고, 외로운 노인 분들에게 다정하게 말을 걸 시간조차 없을 정도로, 말은 바 일을 잘 처리할 수 없는 데서 기인하는 정신적 고통을 받고 있었습니다.

The staff were over-worked and badly treated, often forced to do extra shifts, or to work through many weekends in a row, even though they had young children. They had no power over what hours they worked. They had no union to protect them. Even the cost of their uniforms was taken out of their pay.

또 이들 도우미들은 과로에 시달렸고, 제대로 대우받지 못했습니다. 자신의 어린 자녀를 둔 상황에서도 때때로 추가로 교대 시간을 채우거나 몇 주에 걸쳐 쉬지 않고 일할 것을 강요 받았습니다. 몇 시간을 일할 것인지 선택권은 그들에게 있지 않았습니다. 이들을 보호해 줄 노동조합도 없었지요. 심지어는 유니폼 비용마저 자신의 급여에서 해결해야 했습니다.

Time and again, in private as well as in public service jobs, I was surprised and impressed at how hard people work, and how determined they are to do their jobs well. The work ethic is a powerful and under-estimated human motivator. What frustrated them most about their work was often nothing to do with their own pay and conditions, but bad management that obstructed them from doing their jobs as well as possible.

공공 서비스 부문에서만뿐만 아니라 민간 부문에서도 몇 번이고 되풀이해서 저는 이들 노동자들이 얼마나 열심히 일하는지, 또 말은 바 일을 최대한 잘 하기 위해 얼마나 단단히 마음을 먹고 있는지를 보면서 놀라고 감명 받았습니다. 이러한 노동 윤리는 인간 행동의 동기 유발 요인 중에서도 매우 강력하지만 과소평가 되어 있는 부분입니다. 그런데, 이들로 하여금 자신의 일에 대해 좌절하게 만드는 가장 큰 부분은 사실 급여나 노동조건과는 별 상관이 없는 것이었어요. 오히려 자기가 말은 바 일을 가장 잘 하고자 하는 의지를 꺾고 방해하는 나쁜 경영(자)가 오히려 그들을 좌절케 하는 것이었습니다.

Some of the jobs I did were just deadly, with no human consideration for the workforce.

The worst, possibly, was working in a call centre, heavily supervised every minute of the day, making call after call, repeating the fixed script, paid mostly by commission for the number of positive responses you receive - which was often very few in a day. Mostly you got abuse from people on the receiving end of unwanted calls. This kind of work turns humans into automata, always polite, always repeating the same text, over and over again, whatever the response.

제가 경험한 직업들 중 어떤 것들은 치명적이었습니다. 그 일터에는 인간에 대한 고려라고는 하나도 없었기 때문입니다. 최악의 예는 콜 센터에서 찾아볼 수 있습니다. 그 곳은 하루 매 순간 삼엄한 감독을 받으며 전화를 걸고 또 걸어야 하는 장소였는데요. 정해진 문구를 반복해 말하며 오직 긍정적인 반응을 이끌어낸 통화에 대해서만 보상을 받는 형태로 일이 진행됐어요. 그런데 그렇게 성공하는 경우는 하루 중에도 매우 드물게만 가능한 일이었죠. 대부분의 경우에는 원치 않는 전화를 건 데 대해 수화기 저편의 응답자로부터 독설을 듣기 일수였어요. 이런 종류의 노동은 해당 담당자를 언제나 친절하 태도로, 똑같은 텍스트를 몇 번이고 되풀이해 말하는 로봇과 같이 만들어버려요. 어떤 응답이 돌아오건 상관 없이 말이죠.

What I found in the world of low paid work is the overwhelming lack of basic human respect from employers. You are treated with contempt, as if your time is worth nothing. An agency will send you across the city, make you wait for hours, fill out forms, cross the city again to hand them in and keep you waiting again. Yet when you are living on the minimum wage, every hour of your time not working and not earning is an hour nearer to hunger.

저임금 노동의 세계에서 제가 발견한 것은 고용주들이 기본적인 인간에 대한 예의조차 전혀 갖고 있지 않더라는 것입니다. 피고용인들은 마치 그들의 시간은 아무런 가치도 없는 것처럼 경멸 어린 시선으로 대접받습니다. 직업 소개소는 당신을 도시 저 건너편으로 보내 몇 시간을 기다리게 만들고, 양식을 채우게 한 다음 다시 도시 이편으로 와서 서류를 제출하고, 또 다시 기다리게 만듭니다. 하지만, 당신이 최저임금으로 살아가고 있다면, 이런 일하지 않는 시간, 돈을 벌지 않는 시간은 사실상 배고픔에 다름 없는 시간이 되고 말죠.

I calculated down to the last penny exactly what I could spend. Things I take for granted in my ordinary life were impossible on low pay - The low paid never travel on the London underground, only by slower cheaper buses. More often you save the bus fare by walking miles to a job where you will stand or walk all day.

저는 정확히 제가 쓸 수 있는 금액, 마지막 한 푼까지 계산해 봤습니다. 제가 평범하게 지내던 삶에서는 너무도 당연하게 여기던 것들이 저임금 상태에서는 불가능한 일이 되었습니다. 저임금자는 결코 런던 지하철을 이용하지 않으며, 더 느리지만 저렴한 버스를 이용할 수 있을 뿐입니다. 더 종종 여러분은 버스비를 아끼기 위해 몇 킬로를 걷기도 합니다. 그렇게 도착한 일터에서 또 하루 종일 서 있거나 걸어야 할 텐데도 말이죠.

I found I couldn't afford light bulbs for all the lights in my small flat. I couldn't afford to buy pain-killers when I had a headache - or more comfortable shoes when being on my feet all day became painful. I bought my food carefully in the cheapest shops - rice, lentils, an occasional orange for a treat.

저는 제가 지내는 작은 아파트의 모든 불을 갈기 위해 새 전구를 살 돈도 없음을 알아차렸습니다.

두통으로 괴로워 할 때도 진통제도 살 돈이 없었고, 발 크기가 맞지 않아 하루 종일 고통스러웠음에도 더 편안한 신발을 구입할 돈도 없었습니다. 저는 가장 저렴한 상점에 가서 쌀이며 콩, 이따금씩 기분을 내기 위해 오렌지를 사는 등 세심하게 음식을 구입했습니다.

The comfortably off tend to regard the low paid as bad managers of their money: people assume that if only the poor were more economical, more careful, then they could eat very nutritious meals. I can assure you, I was very economical - and yes you can eat nutritious meals, but very very dull, no money for spices or treats - only the absolute basics of the dullest kind.

부족할 것 없이 풍족한 사람들은 저임금 생활자들이 마치 자신의 돈을 잘 관리하지 못하는 것처럼 여기는 경향이 있습니다. 가난한 사람이라고 할 지라도 더 검소하게, 더 조심스레 소비하면 영양가 있는 음식을 먹을 수 있다고 생각하는 것이죠. 네, 저는 당신에게 확신시켜 드릴 수 있습니다. 저는 매우 검소하게 지냈고요, 네 맞아요, 영양가 있는 식사를 할 수 있었습니다. 그렇지만 양념도 안 된 매우 매우 단조로운 식사로서 아마도 세상에서 가장 담백한 정도로, 절대적으로 기본적인 수준의 식사였다고 말할 수 있을 것입니다.

For the low-paid, most of the world you walk past in the street is not a world for you, but far out of reach. Not the cinema, not most shops. Your nose is pressed up against the windows of a world other people inhabit, but not you. My children are grown up, but if I found it hard for me on my own to live this low-paid life for a short time, imagine how much harder for those with children: children want and need the things other people have, the things they see advertised, the things their better-off school friends have - like branded trainers or the latest video games, things they can never own.

저임금 생활자로서 당신이 거리에서 지나치는 세상은 당신을 위한 것이 아닙니다. 결코 손에 잡히지 않은 세상이지요. 영화관도, 대부분의 상점들도 아닙니다. 다른 이들이 거주하고 있는 세상의 창에 코가 닿을 듯 가까이 있지만, 당신을 위한 세상은 아닌 것입니다. 제 아이들은 이제 다 자라 어른이 되었는데요, 이처럼 짧은 시간이나마 저임금의 삶을 몸소 살아보지 않았다면 이런 삶이 어린이들에게는 얼마나 더 어려울 지 상상하기 어려웠을 것입니다. 어린 아이들은 다른 사람이 가진 것을 더 많이 원하고 필요로 하게 마련이죠. 광고에서 보는 것들, 부유한 학교 친구들이 가진 것들. 이를테면 브랜드 운동화나 최신 비디오 게임같은 저임금 가정의 아이로서는 가질 수 없는 것들 말입니다.

Most never have birthday parties because they can't afford to invite other children round. Mothers told me they don't let their children go to other children's birthdays either, because they can't afford to buy them a suitable birthday present to take to the party. How easy it is for those of us earning well, not to realize how the low paid are forced to inhabit a very different, lesser universe.

또한 대부분은 생일 파티도 열지 못합니다. 친구들을 초대할 여력이 없기 때문이죠. 아이를 둔 어머니들은 자신의 자녀들이 다른 친구의 생일 파티에도 가지 않도록 한다고 했는데, 손에 들려 보낼 적절한 생일 선물을 사 줄 수 없기 때문입니다. 잘 버는 이들에게 있어 저임금 생활자들이 이처럼 매우 다른 세계, 더 열악한 세상에서 지내도록 강요 받고 있음을 깨닫기란 얼마나 어려운 일이지요.

I was looking at what had happened to pay in the thirty years between my two books. I was lucky to find a job at the same grade in the same hospital where I had worked thirty years before. This time I was working as a hospital porter, pushing patients in wheelchairs and beds around the wards. Last time I had been a Ward Assistant - both on the same unskilled grade level. So, in order to compare how my pay had changed in real terms, allowing for inflation, over those three decades I took my two pay-slips to the Institute for Fiscal Studies, the best research institute on pay. I expected my pay to have risen in those thirty years. But they calculated that I was now paid 20% less in real terms than I received thirty years earlier. That came as a shock.

저는 저의 첫 번째 책과 두 번째 책 사이의 30 년 동안 급여에 어떤 변화가 있었는지를 알아보려 하고 있었는데요. 운이 좋게도 제가 30 년 전에 일했던 병원에서 똑같은 직급의 일자리를 찾을 수 있었습니다. 이번에는 휠체어 앓아 있거나 병상에 누워 있는 환자들을 병동으로 밀어 옮겨주는 병원 포터로서 일하게 되었습니다. 예전에는 병동 조수로 일하기는 했지만, 둘 다 비숙련 직급의 일자리죠. 그래서, 저는 지난 30 년 간의 인플레이션을 고려해 실질적으로 급여가 얼마나 변했는지 비교해보고자, 급여에 관한한 최고의 연구기관인 국가세입연구소(Institute for Fiscal Studies)에 30 년 간극을 둔 저의 두 급여명세서를 가져갔습니다. 저는 그 30 년 간 제 임금이 인상되어 있을 것으로 기대했습니다. 하지만 계산 결과 저는 실질 임금을 비교했을 때 30 년 전에 비해서 현재 20% 덜 받고 있었습니다. 충격적이었습니다.

But that represents exactly what has happened to pay in that time in Britain. That is what the growth in inequality means in real terms to real people - Pay at the bottom has fallen back while the lid came off top rates of pay which have soared sky-high. Chief Executives of FTSE 100 companies are now paid 130 times the average pay of their employees. That is a huge change, that has affected all of society and its attitudes since the 1970s.

하지만, 이는 지난 기간 영국에서 급여에 어떤 변화가 진행되었는지를 정확히 보여주는 것이었습니다. 실제 사람들에게 실질적인 의미에서 불평등이 커진다는 것의 의미를 보여주는 것이었죠. 최상층부의 급여가 천정부지로 솟는 동안 하층민의 급여는 아래로 곤두박질쳤던 것입니다. FTSE 100 대 기업의 대표이사(CEO)들은 현재 피고용인 노동자들 평균 임금의 130 배나 많은 급여를 가져갑니다. 이는 1970년대 이래 사회 전반에 영향을 미쳐 온 엄청난 변화였던 것입니다.

There was another important change too. When I worked in that hospital in the 1970s, I was directly employed by the state, as a member of the staff, belonging to the National Health Service. But when I returned thirty years later, I was no longer a member of staff. I now worked as a temporary worker for an employment agency, which, in turn, was sending me to be employed by an outsourced company, Carillion. All the lower-ranking jobs in the hospital had now been outsourced to this company - the cleaning, the portering, the security and the low-paid health care assistants.

또 다른 중요한 변화가 있습니다. 제가 1970 년대에 그 병원에서 일할 당시, 저는 국가에 직접 고용되어 있었습니다. 국민건강보험에 소속된 정식 자격을 갖춘 병원 근로자였던 것이지요. 30 년이 지나 다시 복귀했을 때 저는 더 이상 정식 직원이 아니었습니다. 저는 직업 소개 고용 대행사를 위해 일하는 임시직 노동자일 뿐이었죠. 해당 대행사마저도 저를 카릴리온이라는 외주 업체에 고용되어 일하도록 하는 형식을 취하고 있었습니다. 청소, 짐 옮기기, 경비, 이외의

저임금 보건 보조원 등 해당 병원의 하급 일자리는 모두 이렇게 외주로 충당되고 있었습니다.

All these people who used to feel they were a proud part of the National Health Service were now working at two removes, for a temp agency providing cheap labour for an outsourcing company. Why? Because an agency could dare to pay people much less than the NHS would pay. Because as temp workers, employers could avoid paying national insurance taxes. Although they worked full time for one employer - the NHS - they could for tax purposes be counted as self-employed.

국민건강보험의 일원으로 자부심을 느끼며 일하던 그 모든 직군의 병원 노동자들은 이제는 둘로 나뉘어 있었습니다. 임시직 직업 소개소가 아웃소싱 업체를 위해 값싼 노동력을 제공하고 있기 때문이죠. 왜냐고요? NHS(국민건강보험)이 직접 고용했을 때 지불해야 할 금액에 비해 대행사는 훨씬 적은 급여로 노동력을 제공하겠다고 하기 때문입니다. 게다가 임시직 노동자를 사용할 경우, 고용주들은 이들에 대한 국민보험금을 내지 않아도 됩니다. 이에 따라, 임시직 노동자는 NHS 라는 하나의 고용주를 위해 상근 노동을 제공했음에도 불구하고, 납세 목적으로는 마치 개인사업자처럼 취급 받게 됩니다.

Where was the sense of belonging and loyalty to come from? It felt quite different to me, when no-one in the hospital management knew the names or felt any responsibility for the lower staff who were not their employees. We were outsiders, not a part of the hospital team any more.

소속감이나 충성심은 어디로부터 오는 걸까요? 병원 경영진 중 누구도 하급 직원들의 이름도 알지 못했고, 이들에 대한 어떠한 책임감도 느끼지 않는 것처럼 보였습니다. 그도 그럴 것이 이들 직원은 자신들이 직접 고용한 피고용인이 아니었기 때문이죠. 제게는 이 모두가 매우 생경하게 느껴졌습니다. 우리는 이방인이었습니다. 더 이상 병원의 같은 한 팀의 일부가 아니었던 것입니다.

Now that is exactly what is happening all through the British workforce - and indeed globally. Fewer and fewer people belong to a team in their workplace. They are atomized, individualized, sole-traders, self-employed and all alone without the same rights or protections that proper employees enjoy.

이것이 바로 정확히 영국의 노동 현장 전반에 걸쳐 벌어지고 있는 일들입니다. 그리고 이는 영국뿐 아니라 전 세계 어디에서나 벌어지고 있는 일이기도 하지요. 노동 현장에서 하나의 팀을 이루고, 그 안에 소속되어 일하는 이들이 점점 더 희박해져 가고 있습니다. 그들은 원자화되고, 개인화되고, 자영업자이자 개인사업자가 되어 피고용인으로서 응당 누려야 할 똑같은 권리와 보호를 받지 못한 채 외로이 홀로 남겨져 있는 것입니다.

In Britain, self-employment is rising. It has gone up by 70% since 2010. In the UK now 15% are self-employed - and the number is still rising fast. That is the same as the EU average, but averages disguise big differences: wealthier EU countries treat their workers better, but the poorer countries have much higher rates of self-employment - 31% in Greece for example.

영국에서 자영업은 늘어나고 있습니다. 2010 년 이래 그 비율이 70% 늘었습니다. 현재 영국의 자영업 비율은 15%이지만 그 수치는 빠르게 상승하고 있습니다. 이는 EU 평균과도 같은 수치이지만, 평균은 중대한 차이를 가려버리지요. 즉, 유럽연합 국가 중 더 부유한 나라에서는

노동자를 더 잘 대우하고 있는 반면, 가난한 나라의 경우 자영업자의 비중이 훨씬 높게 나타납니다. 예를 들어 그리스의 경우 자영업자 비율이 31%에 이릅니다.

There will be a growing number of such workers, as new companies spring up relying on self-employment, low pay and zero hours contracts, where the worker must be permanently available, but not guaranteed sufficient hours to ensure they can survive on their pay. The “gig economy” or platform working, is spreading, providing valuable and popular services at low cost. But they can only undercut existing companies by exploiting their workforce and owing them no obligations - new companies such as Uber taxis, Deliveroo, Hermes and other delivery companies. Delivery drivers are often paid by the parcel delivered, so they work at break-neck speed without knowing how much work they will get each day.

앞으로는 이러한 노동자가 점점 더 많아질 것입니다. 왜냐하면 스스로를 고용하는 개인사업자 형태의 직업과 낮은 임금, ‘제로-아워’ 계약(*역자주: 정해진 노동시간 없이 임시직 계약을 한 뒤 일한 만큼 시급을 받는 노동 계약. 프리랜서 계약.)에 의존하는 신생 기업들이 우후죽순으로 생겨나고 있기 때문입니다. 이런 계약 조건 하에서는 노동자는 항상 가용한 상태에 놓여 있어야 하지만, 급여를 통해 생존할 수 있을 정도로 충분한 시간을 일할 수 있다는 보장은 없습니다. 소위 “긱 이코노미”나 플랫폼 노동이 확산되어, 가치 있는 대중적 서비스가 낮은 비용으로 제공되고 있습니다. 하지만 이들은 노동력 착취하면서도 책임은 지지 않는 방식으로 기존 회사들을 약화시키고 있습니다. 우버 택시나 딜리버루, 에르메스, 그 외의 배달 회사들과 같은 신종 회사들 말입니다. 배송 기사들은 배달 건에 따라 급여를 지급받는 경우가 많은데, 그에 따라 매우 위험한 속도로 일하면서도 매일 몇 건이나 일거리를 얻을 수 있을 지 모르는 상황입니다.

Of course some people are glad to be self-employed - those new entrepreneurs with their own start-up businesses. Flexible hours and the ability to choose when to work suits many people. But that choice needs to be with the worker, not at the whim of the employer. 물론 기꺼이 개인사업자가 되고자 하는 사람도 있습니다. 자기 자신의 스타트업 비즈니스를 가진 기업가들 말이지요. 유연한 노동 시간과 언제 일할 지 선택할 수 있다는 점은 많은 이에게 적합한 일일 것입니다. 하지만 그러한 선택은 고용주 자신의 번덕에 따라서가 아니라, 함께하는 노동자들과 함께 결정될 필요가 있습니다.

Often workers are unwillingly treated as self-employed so that employers can avoid working rights - and above all, avoid paying full taxes. This form of tax-avoidance by employers is now costing the UK treasury £3.5bn - and there are beginning to be cases challenging its legality.

종종 노동자들은 자신의 의지와는 무관하게 개인사업자로 취급 받고는 하는데, 이는 고용주가 노동자의 권리를 회피하고자 하는 방도, 그 중에서도 특히 온전히 세금을 내는 것을 피하려는 방도입니다. 이런 형태의 고용주의 납세 회피는 현재 영국 재무부에 약 35 억 파운드의 부담을 주고 있으며 그 적법성이 도전 받는 사례들이 생겨나고 있는 상황입니다.

Insecure work is increasing, with more zero hours and temporary agency jobs. Since the crash of 2008, Britain has prided itself on a much higher rate of employment than most of Europe - but it has come at a high price to working conditions. 1 in 10 British workers is

now in a precarious job without rights.

제로-아워 및 임시직 대행소 일거리가 많아지면서 불안정한 노동도 증가하고 있습니다. 2008 년 금융 위기 이래로 영국은 대부분의 유럽 국가보다 훨씬 높은 고용률을 자랑하고 있었습니다. 하지만 그 이면에는 노동 조건이라는 크나큰 희생이 자리하고 있습니다. 현재 영국 노동자 10 명 당 1 명 꼴로 노동권이 없는 불안정한 일자리를 갖고 있습니다.

The self-employed and platform workers are isolated and hard to organize. Employers often forbid union recruiters from entering the workplace to enlist people to join. Many of those who are most vulnerable are working in the fast-food, care and catering sectors, often changing jobs frequently in pursuit of something better, or moving on because they are only temporary. The result is that trade union membership is falling: only 26% of women and 21% of male workers belong to a trade union - and most of these are in the public sector.

자기고용 상태의 노동자와 플랫폼 노동자는 소외되고 고립되어 조직화하기 어렵습니다. 고용주는 종종 노동조합 가입 권유자가 신규 조합원을 모집하기 위해 노동 현장에 들어오는 것을 막습니다. 가장 취약한 노동자들 중 많은 이들이 패스트푸드, 보살핌 도우미, 케이터링 등의 분야에서 일하고 있는데, 이들은 조금이라도 나은 일자리를 찾아서 수시로 일자리를 바꾸거나, 혹은 단지 자신이 임시직이기 때문에 의지와는 상관없이 이동해야 하는 상황에 처해 있습니다. 그 결과 노동조합 가입률은 하락하고 있습니다. 현재 여성 중 단 26%, 남성 중 21%만이 노동조합에 가입해 있으며, 대부분은 공공부문 소속입니다.

Conditions are hardest for women: the gap between women and men's pay was reducing, but it is now widening again, at 14.1%. At the present rate, it will take 100 years to reach equality. Women's work is still regarded as of lesser value than men's.

노동 조건은 특히 여성에게 가장 열악합니다. 남녀 임금 격차는 과거 한 때 줄어들고 있었습디만, 현재 14.1%로 현재는 다시 벌어지고 있는 상황입니다. 지금과 같은 추세라면, 남녀 임금 평등을 달성하기 위해서는 100 년이 걸릴 상황입니다. 여성의 노동은 여전히 남성 노동에 비해 덜 가치 있는 것으로 여겨지고 있습니다.

If we are looking for work-life balance, the first and most important requirement is for people to earn a living wage, so they can earn enough to keep their families without having to work very long hours, often taking two or even three jobs just to keep a roof over their head, and food on the table.

우리가 만약 일과 삶 균형을 추구하고 있다면 가장 우선적으로 중요하게 다뤄야 할 선결 조건은 다른 아닌 최저생활임금(*여자주: 생활을 유지하는 데 필요한 적정 수준의 임금)을 보장하는 일일 것입니다. 노동자들은 가족이 지낼 지붕이 있는 거처를 유지하고 식탁 위 음식을 마련하기 위해 때때로 '투잡', '쓰리잡'을 뭘 정도로 과도하게 장시간의 노동을 강요받고 있는데, 이런 최저생활임금이 해결되어야만 그러지 않고도 자신의 가족을 부양할 수 있을 것이기 때문입니다.

Beyond that, for a good work-life balance, everyone needs the state to provide public services to support them through every stage of the life cycle. That means good, affordable childcare - and it means good, kind, care for the elderly.

이를 넘어서, 일과 삶 사이의 바람직한 균형을 위해서는 누구나 생애 사이클 주요 단계에 걸쳐

자신을 지키기 위한 공공 서비스를 국가로부터 지원받아야 합니다. 여기에는 양질의 아동 보육과 노인 보호 서비스가 포함됩니다.

To see the history of social progress going backwards, into reverse would shock all those previous generations who fought so hard, law by law, to ensurexxx workers against exploitation. How shocked thye would be to see inequality rising again.

사회 진보의 역사가 뒷걸음치는 것을 보는 것, 반동으로 치닫는 것을 보는 것은 이를 위해 힘겹게 투쟁했던 이전 세대의 모든 이들에게는 충격적인 일일 것입니다. 불평등이 다시 커져가는 것을 봤을 때 그들이 얼마나 충격을 받을지 생각해 보십시오. (역자 노트: 원문이 뭔가 좀 오타가 있고 해서 제대로 번역이 어렵습니다.)

In our book Unjust Rewards, which I co-authored with David Walker, we looked at the effect of a fragmenting society, where the hyper-rich draw right away from ordinary median earners, and where a growing cohort of the low paid fall ever further behind the rest.

제가 데이비드 워커와 함께 지은 <부당한 보상>에서 우리는 세분화하는 사회의 효과에 대해 살펴본 바 있습니다. 그 안에서 초부유층(하이퍼 리치)는 평범한 중위소득자로부터 멀리 떨어져 달아나고, 점점 더 덩이가 커지는 저임금 생활자 집단은 점점 더 다른 이들에 비해 뒤쳐지게 되고 있습니다.

In the past I have used the analogy of a camel train crossing the desert: those at the front are riding faster and faster disappearing out of sight over distant sand dunes, while those at the back fall further and further behind. Great gaps open up so none of them can see each other any more. As the camel train stretches further apart, it breaks up. At what point can you say these people are no longer in the same train at all? At what point would you say people no longer belong to same society in any meaningful way, when their lives and experiences are so utterly different, worlds away from one another?

과거에 저는 사막을 건너는 낙타 무리의 비유를 종종 사용하곤 했습니다. 선두의 낙타들은 점점 더 빨리 달려 저 멀리 모래 언덕 너머로 시야에서 사라져버리고, 행렬의 마지막에 있는 무리는 점점 더 뒤쳐지게 되는 풍경 말입니다. 간극은 더 크게 벌어져, 이제 더 이상 약 극단 사이에서는 서로를 볼 수조차 없게 됩니다. 이 같은 낙타 행렬의 앞뒤가 점점 더 늘어빠 질수록 전체 행렬은 갈라지고 맙니다. 어느 정도 시점에 여러분은 이들 사람들이 더 이상 한 행렬이 아니라고 말하겠습니까? 어느 시점이면 여러분은 이 사람들이 더 이상 유의미한 방식으로 같은 한 사회에 속해있지 않다고 말하게 될까요? 그들의 삶이나 경험이 너무나도 달라서, 각자가 서로 전혀 다른 세상에 살고 있다고 할 정도의 그런 상황 말입니다.

As part of our research we gathered together a focus group of the very rich, those people earning between half a million and £10m. They were bankers and finance lawyers in the City. We used the research company Ipsos Mori to collate their answers. We wanted to know what these people think of their own place in society? What do they know of the society they at least inhabit?

우리 연구의 일환으로 우리는 소득 수준 5 백만 파운드에서 1 천만 파운드 사이의 매우 부유한 사람들로 포커스 그룹을 끌어 모았습니다. 이들은 은행원, 금융 전문 변호사와 같은

사람들이었습니다. 우리는 리서치 회사인 Ipsos Mori 를 활용해 포커스 그룹의 답변을 수집, 분석해 봤습니다. 우리는 이들이 스스로 사회에서 어느 정도의 위치를 차지하고 있다고 여기는지 알아보고자 했습니다. 적어도 명목상으로나마 그들이 살고 있는 이 사회에 대해 그들은 무얼 알고 있었을까요?

We asked them to fill out a questionnaire. Did they know what other people earned? Did they know what the median pay rate is, or where the poverty threshold falls? Remember these are people who manage the nation's money. But they had no idea at all of other peoples lives. Although they were in the top 1% of earners, yet they imagined themselves to be far nearer the middle. They also thought a majority of people were high earners in the upper tax bracket - when in reality that was only 15%. They found it almost impossible to believe that they inhabited such a very small group of the highly privileged.

우리는 이들로 하여금 일련의 질문이 담긴 설문지에 답을 채워 넣도록 했습니다. 그들은 다른 사람들이 얼마나 벌고 있는지 알고 있었을까요? 그들은 같은 사회의 중위소득이 어느 정도인지, 혹은 빈곤선이 어느 정도에 형성되어 있는지 알고 있었을까요? 이들이 나라의 돈을 좌지우지하는 사람들라는 점을 기억하십시오. 하지만 그들은 다른 사람들이 어떻게 살아가고 있는지 전혀 알고 있지 못했습니다. 그들은 소득 상위 1%에 속하는 사람들이었지만, 스스로를 실제로 그런 것보다 훨씬 더 중간에 가깝게 위치하고 있다고 믿고 있었습니다. 그들은 또한, 과반수의 사람이 상위 납세자 그룹에 들어가는 고소득자라고 생각했는데, 사실 이는 과반수가 아니라 단 15%만이 포함되는 그룹입니다. 이들은 자신들이 그렇게나 극소수의 상류 특권층 안에 포함되어 살아왔다는 점을 믿고 인정하기 어려워 했습니다.

Everyone they knew lived as they did. They sent their children to private schools, without realizing only 7% of British children are privately educated. They live in a bubble of their own, in gated communities, separated from the rest. They use private health services - only used by some 7%. In other words, they live unaware of how society is shaped and how most people live, yet they exert immense political influence.

이들이 아는 사람들은 모두 자신과 비슷하게 살아가고 있었습니다. 그들은 영국 아이들 전체 중 오직 7%만이 사립학교에서 교육받고 있다는 사실도 모른채 자신의 자녀를 사립학교에 보내고 있었습니다. 그들은 다른 이들과는 분리되어 울타리가 쳐진 커뮤니티 안에서 자기만의 큰 보호막 안에서 살고 있습니다. 다시 말해, 그들은 어떻게 사회가 구성되어져 있으며 대다수의 다른 사람들이 어떻게 살아가는지는 알지 못한 채로, 그러면서도 어마어마한 정치적 영향력을 행사하며 살아가고 있는 것입니다.

As for the poverty line, they guessed it was twice the rate it actually is. (Britain uses the international measure of poverty, which is anyone living below 60% of the median income.) Most of our focus groups were earning twice as much every day as someone on the poverty line earns in a year -

They couldn't really absorb the reality of it at all, so they began to look for acceptable reasons why they deserved their stratospheric rewards. They worked hard, they said. They had special skills and they had made the right choices in their careers. One said "Well, anyone who chooses to be a nurse knows they will be paid less, so that's their choice, their vocation." Presumably it was their own vocation to be rich.

그들은 빈곤선에 대해서는 실제보다 2 배 더 높은 수준으로 짐작했습니다. (영국은 빈곤 측정에 있어 중위소득 60% 아래로 규정하는 국제적인 방식을 따르고 있습니다.) 포커스 그룹 대부분은 빈곤선에 있는 사람이 1 년 동안 버는 수입의 2 배 금액을 매일같이 벌고 있었습니다. 그들은 결코 이같은 현실을 온전히 받아들일 수 없어 했으며, 이내 곧 자신들이 어쩌서 그만큼 막대한 수익을 받을 자격이 있는지 받아들여질 만한 이유를 찾고자 열중했습니다. 그들은 스스로 열심히 일했다고 말했습니다. 그리고 특별한 전문기술을 가졌으며, 커리어에 있어 올바른 선택을 해왔노라고 말이죠. 어떤 사람은 다음과 같이 말했습니다. "음, 누구라도 간호사가 되기를 선택한 사람이라면 자기가 적게 벌게 될 거라는 것을 아는 것이죠. 그게 바로 그들의 선택이었고, 자기의 직업이 된 것입니다." 짐작컨대, 그들 논리대로라면 부자되기가 그들의 직업인 셈입니다.

When they thought about the poor, they reached for all the old stereotypes - they are feckless, lazy, probably drug addicts. We could show them that in Britain the great majority of those below the poverty line are in fact in work, some working at two jobs, but still not able to earn enough to lift their families above that line. Growing numbers of the British are becoming poor, because work is so low paid.

그들은 가난한 사람들을 생각할 때 오래된 고정관념을 떠올렸습니다. 즉 가난한 사람들은 무기력하고, 게으르며, 어쩌면 약물중독자일지도 모른다고 말이죠. 우리는 영국에서 빈곤선 아래에 있는 대다수의 사람들은 사실 일을 하고 있으며, 그 중 어떤 이는 투잡이고, 그럼에도 불구하고 빈곤선 이상의 수입으로 가족을 부양할만큼 벌고있지 못하다는 점을 보여줄 수 있었습니다. 점점 더 많은 영국인들이 단지 너무 낮은 임금을 받는 바로 그 이유 때문에 더 가난해 지고 있다는 점을 말이죠.

Under the last Labour government, low pay was subsidized by the state with the introduction of tax credits, particularly aimed at low-paid families with children. That led to a million fewer poor children.

가장 마지막 노동당 정부 치하에서 저임금은 특히 어린이를 둔 저임금 가족을 대상으로 한 조세신용제도의 도입과 같은 방법으로 국가 보조를 받았습니다. 이를 통해 가난한 아이들이 1 백만 명 정도 줄어들 수 있었지요.

Next week we will have the 8th austerity budget, marking eight years of extreme cuts in public services and in the pay of public sector workers. There have been deep cuts too in the benefits and tax credits of the low paid. By 2020 the Institute for Fiscal Studies says, 37% of British children will fall below the poverty threshold. That means a million more poor children than in 2010, when the present Conservative government took over.

다음 주면 우리는 8 차 긴축 예산을 보게 될 예정입니다. 공공서비스의 급격한 축소와 공공부문 노동자 임금의 급격한 삭감을 8 년째 보고 있는 것이지요. 저임금자를 위한 세액 공제와 혜택에 있어서도 급격한 삭감이 있었습니다. 국가세입연구소는 2020 년까지 37%의 영국 어린이들이 빈곤선 아래 수준에 처하게 될 것이라 하고 있습니다. 이는 현 보수당 정부가 집권한 2010 년에 비해 빈곤에 처해 있는 어린이의 숫자가 1 백만 명이나 늘어나게 되는 것을 의미합니다.

This conference is discussing a new social contract. That will need to bring society back closer together through more equal incomes. The minimum wage needs to rise, tax credits need to be increased and top pay needs to return to the levels of executive pay we had in

the 1970s. Trade unionism needs to be strengthened. We need to bring back the voice of the worker into the political forum, to balance the very strong voice of the employers' interest.

우리는 이 컨퍼런스에서 새로운 사회 계약을 논의하고 있습니다. 이 새로운 사회 계약은 더 평등한 수입을 통해 우리 사회를 다시 한 번 가깝게 만들어 줄 필요가 있습니다. 저소득층을 위한 최저임금이 인상될 필요가 있으며 세금공제 범위는 확대될 필요가 있습니다. 최고 급여 역시 1970년대 임원들의 급여 수준으로 되돌려질 필요가 있습니다. 노동조합은 강화되어야 합니다. 우리는 또한 노동자의 목소리를 정치적 논의의 장으로 다시 불러와야 합니다. 고용주의 이익만을 대변하는 매우 강력한 목소리와 균형을 맞출 수 있도록 말입니다.

As Britain leaves the European Union, it risks losing a sizeable part of its workforce, both skilled and unskilled. As foreign workers fear to them, they are already returning to their home countries or to other European countries where they will feel welcomed.

유럽연합을 떠나기로 하면서 영국은 숙련 및 비숙련 모두에서 가용한 노동력의 상당 부분을 잃을 위기를 자초했습니다. 외국인 노동자는 자신들을 향한 적대감에 대해 두려워하며 이미 많은 이들은 자국으로 돌아가거나 좀 더 환영받을 수 있다고 여겨지는 다른 유럽 국가로 옮겨가고 있습니다.

That means a shortage of labour over the next years, and that ought to put more power into the hands of the workforce. But since the great crash of 2008, ordinary economic laws seem to be suspended. Economic text books say that when there is full employment, which effectively Britain now has, wages will rise as employers compete for staff. But that hasn't happened and economists are baffled.

이는 향후 몇 년 동안 영국에서 노동력이 감소할 것이며, 이는 노동자의 손에 좀 더 큰 힘이 주어지게 될 것임을 의미합니다. 하지만 2008년 대붕괴 이래로 평범한 경제 법칙은 더 이상 통하지 않는 것처럼 보여집니다. 경제 교과서는, 지금의 영국이 그러하듯이, 완전 고용이 일어날 때 고용주는 노동자를 구하기 위해 경쟁하게 되므로 임금이 올라갈 것이라고 말합니다. 하지만 그런 일은 일어나지 않았고 경제학자들은 당혹스러워 하고 있습니다.

British productivity is very low, and falling further behind similar European countries: France the workforce produces in four days what it takes the British workforce five days to produce. That is partly because British pay-rates are so low so companies employ cheap labour rather than invest in labour-saving equipment. Low pay is not just socially, but economically dysfunctional.

영국의 생산성은 매우 낮으며, 비슷한 유럽 국가들보다 뒤쳐지고 있습니다. 현재 영국에서 주 5일 노동으로 생산할 양을 프랑스에서는 4일만에 생산해 냅니다. 이는 부분적으로는 영국의 급여율이 너무나 낮아서 기업에서 인력 감소를 위한 노동절약형 장비를 구입하는데 투자하기 보다 당장 값싼 노동력을 고용하고 있기 때문이기도 합니다. 저임금은 단지 사회적으로뿐만 아니라 경제적으로도 제 기능을 하지 못합니다.

Work-life balance starts with adequate pay - but then it requires freedoms and flexibilities in working conditions and hours. Better pay breeds respect and esteem, as the workforce is more highly valued. Stronger trade unions are one answer. Another is to adopt

the German system, where an employee is elected to the board of every company, leading to greater equality of rewards between top executives and the shop floor.

다시 한 번, 일과 삶의 균형은 적정 임금에서부터 시작합니다. 하지만 다음으로는 노동 조건과 노동 시간에서의 자유와 융통성이 요구됩니다. 더 나은 임금은 노동자로 하여금 더 가치 있다고 여겨지게끔 만들어 존중심과 자존감을 고양합니다. 강고한 노동조합은 하나의 해결 방안이 될 수 있습니다. 다른 하나의 방법은 모든 회사에서 피고용인이 이사회 멤버로 선출되도록 함으로써 최고 임원진과 말단 직원들 사이의 보상에 더 큰 평등이 이뤄지도록 돕는 독일식 시스템을 도입하는 것입니다.

If robots and artificial intelligence are putting many middle level jobs at risk, there will still be a growing demand for service workers, for waiters, and cleaners and for carers of children and the elderly. Human contact will still be important. But if we value that human quality, then we must respect those givers of care and human attention.

로봇과 인공지능이 많은 중간 단계의 직업들을 위기로 내몰 것이라고 하더라도, 서비스 직군, 웨이터, 청소 노동자, 보육 도우미, 노인 도우미 등에 대한 수요는 여전히 증가할 것입니다. 인간적인 접촉은 여전히 중요하게 남아 있을 것입니다. 하지만 우리가 인간의 우수함을 높이 평가한다면 우리는 그같은 인간으로서의 관심과 보살핌을 제공하는 이들을 존중해야만 할 것입니다.

It is indeed time for a new social contract, one where we appreciate and value one another more highly. Instead, in Britain, in my lifetime we are seeing the treatment of the workforce go into reverse.

지금이야말로 진정, 새로운 사회 계약이 절실한 때입니다. 서로 서로를 더 높이 평가하고 가치 있게 대할 수 있는 그런 사회 계약 말입니다. 애석하게도 영국에서는 제 일생에 걸쳐 노동력에 대한 대우가 오히려 퇴보하는 것을 목도해 오고 있습니다.

KEYNOTE SPEAKER

**Cedrik Neike**

Member of the Managing
Board of Siemens AG

Cedrik Neike was appointed to the Managing Board of Siemens AG in April 2017. He is responsible for the Energy Management Division as well as for the Region Asia and Australia.

Following vocational training at Siemens, Cedrik Neike studied engineering and business finance at University College London and at the London School of Economics, earning his bachelor's degree. Returning to Siemens, he began his professional career as Product Line Manager in the wireless Internet business. After a further academic leave during which he received an MBA at INSEAD Business School in France, he moved to Cisco Systems Germany in 2001 as Market Development Manager and, in 2004, took over as Director of various activities in research and development at Cisco Systems USA. He returned to Germany in 2008 and most recently served at Cisco Systems as Senior Vice President Global Service Provider, Sales for Europe, the Middle East, Africa as well as for Russia and the Asia/Pacific/Japan region.

Cedrik Neike is married and has four children.

기조연사

**세드릭 나이케**

독일 지멘스 그룹 부회장

세드릭 나이케는 2017년 4월 독일 지멘스 그룹 경영 이사회 멤버로 임명되었으며 에너지관리부와 아시아/호주 지역을 총괄하고 있다.

세드릭 나이케는 지멘스에서 직업 훈련을 받은 후 유니버시티 칼리지 런던(UCL)과 런던정치경제대학교(LSE)에서 엔지니어링 및 기업 금융 전공으로 학사 학위를 취득했다. 지멘스로 복귀해 무선 인터넷 사업 분야 제품 라인 매니저로 경력을 쌓기 시작했다. 휴직 후 프랑스로 유학을 떠나 인시아드(INSEAD) 경영대학원에서 MBA를 취득한 뒤 2001년 독일 시스코 시스템즈로 이직해 시장 개발 매니저로 재직했다. 2004년에는 미국 시스코 시스템즈에서 연구 및 개발 분야 이사를 역임했다. 2008년 독일로 돌아와 최근까지 시스코 시스템즈에서 유럽/중동/아프리카와 러시아/아시아/태평양/일본 지역 글로벌 서비스 프로바이더 및 세일즈 부문 수석 부사장으로 재직했다.

현재 아내와 네 명의 자녀가 있다.

ABSTRACT

Robots, AI and Jobs – The Digital Transformation and New Ways of Working

As in all industrial revolutions, there will be a shift in the nature of work. Analysts forecast that the number of unskilled jobs based on repetitive tasks will decline as robots and automated production take over. And artificial intelligence will also begin to affect white-collar work in fields ranging from legal services to consultancy and process-optimization in industry. But new kinds of jobs will be created. The history of industry has shown time and again that work changes, but work does not disappear so long as the workforce can keep up with the pace of change.

There is a widespread myth that the march of the robots will replace human workers wholesale. This is not the future of manufacturing. On the contrary, humans and machines will each play a critical role in the continuing success of industry. In some respects, machines most certainly have the edge. They can build more quickly and accurately than humans ever could.

Robots have impressive abilities these days – and they are getting better and better at “learning” complex new skills. This opens up huge potential to add value for customers and for companies in terms of efficiency. On the other hand, these trends threaten the jobs of many people. But what is the role of people in the future of manufacturing? As jobs are constantly changing, employees necessarily have to adapt to technological changes but also to new ways of working. One example is stronger collaboration between blue and white-collar workers – which means those with practical skills team up with those with expert knowledge.

Job profiles in manufacturing increasingly require interdisciplinary capabilities and new digital skills to solve new problems. That's why we need constant re-skilling and training. Lifelong learning is crucial for all employees – and across all industries. The digital transformation requires a new way of working, and with that, a new way of leading.

This is all exciting for the way we do business – but we must remind ourselves that the new machine age is only an aid to continuing human prosperity, and not its replacement.

초록

로봇, 인공지능(AI) 그리고 일, 디지털 변혁과 노동의 변화

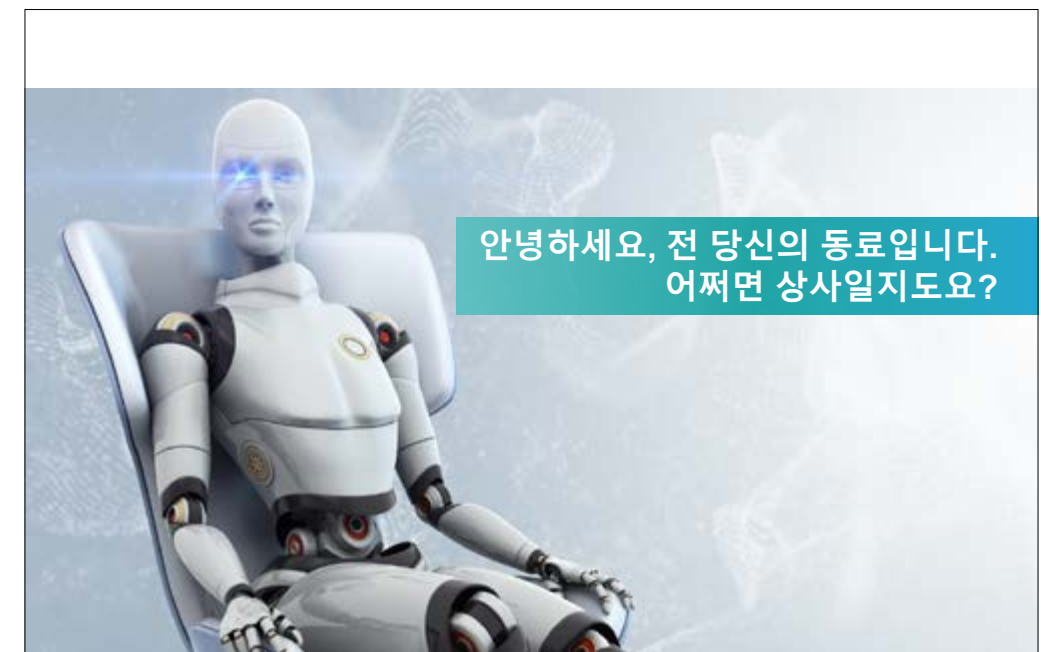
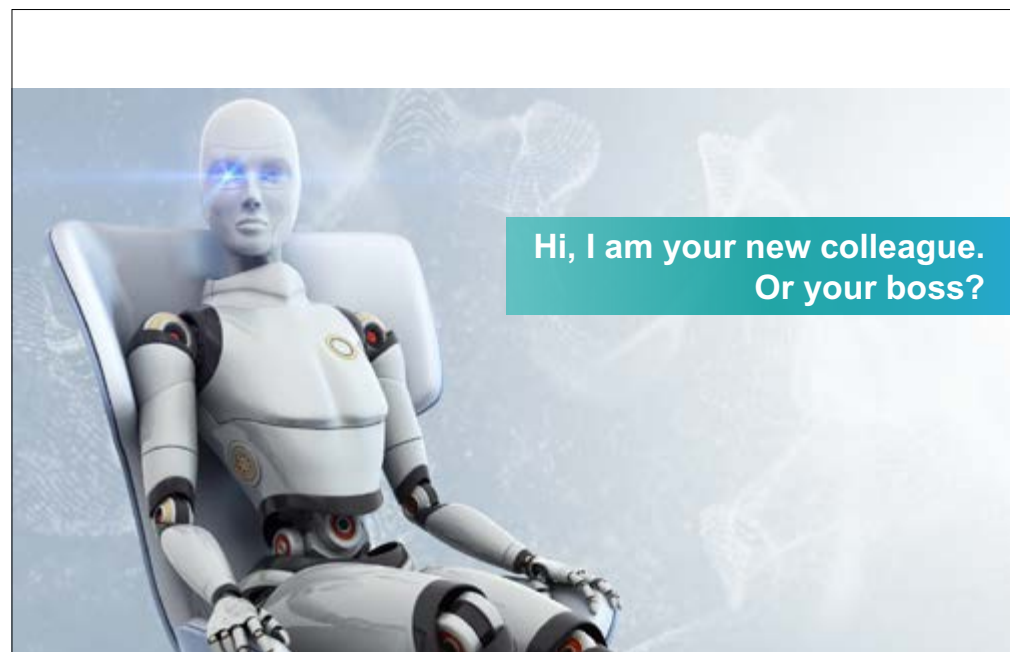
모든 산업혁명이 그렇듯, 일의 본질에 변화가 있을 것이다. 전문가들의 예측에 따르면 로봇과 자동화 생산의 증가로 인해 반복작업을 하는 비숙련 노동자의 수가 감소할 것이다. 사무직의 업무 역시 법률 서비스에서 산업 컨설팅, 산업 프로세스 최적화에 이르는 다양한 분야에 걸쳐 인공지능의 영향을 받을 것이다. 그러나 새로운 종류의 직업도 생겨날 것이다. 산업의 역사가 반복해서 보여주듯, 일이 변화할지라도 노동인구가 그 변화의 속도를 따라가는 한, 일은 사라지지 않는다.

로봇 행렬이 인간 노동자를 모두 대체할 것이라는 근거없는 이야기가 퍼져 있다. 이는 제조업의 미래가 아니다. 그와 반대로, 인간과 기계는 산업이 성공을 거둬주는 데 있어 각각 나름대로 중요한 역할을 할 것이다. 어떤 면에서는 기계가 인간보다 확실히 뛰어나다. 기계는 인간보다 빠르고 정확하게 일할 수 있다.

오늘날 로봇이 가진 능력은 인상적이며, 새로운 복잡한 기술을 “학습”하는 능력도 점차 향상되고 있다. 이로 인해 고객과 기업이 효율성을 증대시킬 가능성이 매우 커졌다. 한편, 이러한 로봇의 발전은 많은 사람의 일자리를 위협한다. 그렇다면 미래의 제조업에서 인간의 역할은 무엇일까? 직업이 계속 변화하면서, 노동자는 기술적 변화뿐만 아니라 새로운 노동 방식에도 적응해야만 한다. 새로운 노동 방식의 예로 생산직 노동자와 사무직 노동자의 협력 강화를 들 수 있다. 이는 실용적인 기술을 가진 노동자와 전문지식을 가진 노동자의 협력을 의미한다.


제조업 분야의 직업에서 다양한 분야를 아우를 수 있는 능력과 함께, 새로운 문제를 해결할 수 있는 새로운 디지털 기술에 대한 요구가 증가하고 있다. 그렇기 때문에 꾸준한 재숙련화와 훈련이 필요하다. 평생학습은 모든 노동자에게, 또한 모든 산업 분야에서 필수적이다. 디지털 전환에는 새로운 노동 방식과 함께 새로운 지휘 방식이 요구된다.

이러한 변화는 일을 하는 데 있어 새로운 활력이 된다. 그러나, 명심해야 할 점이 있다. 새로운 기계 시대는 인류의 번영에 공헌하는 것이지, 그 번영 자체를 대체하는 위협이 아니라는 점이다.





From mass production ...



대량생산에서부터...



... to individualized products



... 개인맞춤형 상품까지

Industrial robots in Germany – Per thousand workers

SIEMENS
Ingenuity for life



Unrestricted © Siemens AG 2017
Page 5 November 2017

Asia Future Forum Korea 2017 | Cedrik Neike

독일 내 산업 로봇 (노동자 1천명당)

SIEMENS
Ingenuity for life







Unrestricted © Siemens AG 2017
Page 5 November 2017

Asia Future Forum Korea 2017 | Cedrik Neike

Industry 4.0 as a quantum leap

SIEMENS
Ingenuity for life




 Industry 1.0 ~1800	 Industry 2.0 ~1900	 Industry 3.0 ~1970	 Industry 4.0 Today
<ul style="list-style-type: none">- Mechanical production plants powered by water and steam- Mechanization of work	<ul style="list-style-type: none">- Mass production using division of labor, powered by electricity- Scientific management (Taylorism)	<ul style="list-style-type: none">- Use of robotics and IT for further automation- Specialized work	<ul style="list-style-type: none">- Use of cyber-physical systems- Work 4.0
Number of employees in Germany's industrial sector¹			
~ 2 million (6% ²)	~ 7 million (11%)	~ 13 million (46% ³)	~ 11 million (25% ³)

Unrestricted © Siemens AG 2017
Page 6 November 2017

1 | Source: German Federal Agency for Civic Education / German Federal Statistical Office
2 | Percentage of the population
3 | Percentage of employees
Asia Future Forum Korea 2017 | Cedrik Neike

비약적인 발전을 이룬 '산업 4.0'

SIEMENS
Ingenuity for life

 산업 1.0 ~1800	 산업 2.0 ~1900	 산업 3.0 ~1970	 산업 4.0 현재
<ul style="list-style-type: none">- 물과 증기를 동력으로 하는 기계적 생산 공장- 작업의 기계화	<ul style="list-style-type: none">- 전기를 동력으로 하는, 분업을 활용한 대량생산- 과학적 관리(테일러리즘)	<ul style="list-style-type: none">- 자동화 향상을 위한 로봇 및 IT 사용- 전문화된 작업	<ul style="list-style-type: none">- 가상물리시스템(cyber-physical system) 사용- 노동 4.0
독일의 산업부문 종사자 수¹			
~ 2백만 (6% ²)	~ 7백만 (11%)	~ 1300만 (46% ³)	~ 1100만 (25% ³)

Unrestricted © Siemens AG 2017
Page 6 November 2017

1 | 출처: 독일연방청지교육원/ 독일연방통계청
2 | 인구 비율
3 | 직원 비율
Asia Future Forum Korea 2017 | Cedrik Neike

The Digital Factory – Electronics Manufacturing Plant in Amberg –
Highly automated manufacturing of automation technology



Fast: 1 product per second
(15 million per year)

Flexible: 1,200 product varieties
for 60,000 customers worldwide

Efficient: Same-size workforce
(1,200 people) has increased
productivity tenfold



Unrestricted © Siemens AG 2017
Page 7 November 2017

Asia Future Forum Korea 2017 | Cedrik Neike

디지털 공장
- 공정에 고도의 자동화 기술을 적용한 암베르크의 전자장치 제조공장



빠른 속도 : 1초당 제품 1개 생산
(연간 1500만개)

유연성: 전 세계 6만여 고객을 위한
1200가지의 제품 종류

효율성: 동일한 인력(1200명)의
생산성이 10배 증가



Unrestricted © Siemens AG 2017
Page 7 November 2017

Asia Future Forum Korea 2017 | Cedrik Neike



But what about white-collar jobs?

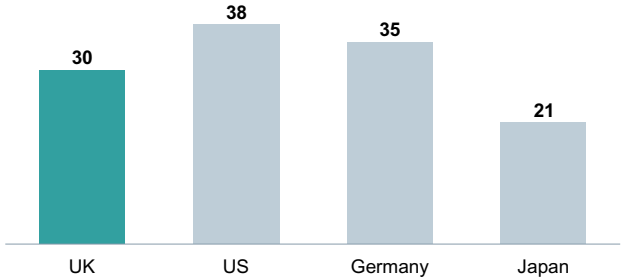


사무직 노동자는 어떨까요?

Artificial Intelligence and jobs

Job profiles may be on risk

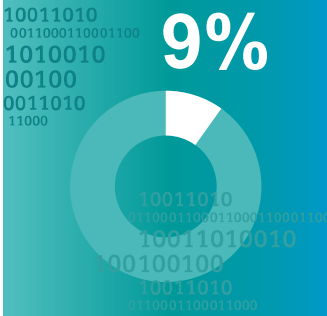
% Potential jobs at high risk of automation by country



Sources: ONS; PIAAC data; PwC analysis
Unrestricted © Siemens AG 2017
Page 9 November 2017

SIEMENS
Ingenuity for life

But jobs will be shifting

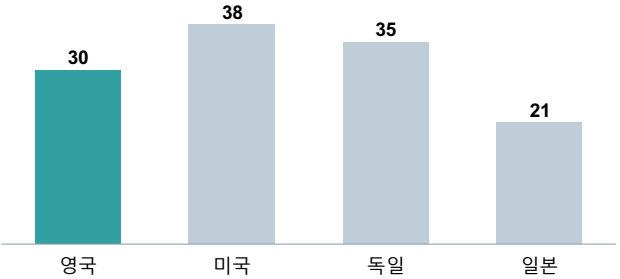


Asia Future Forum Korea 2017 | Cedrik Nelke

인공지능과 일자리

일자리 위기가 올 것이다.

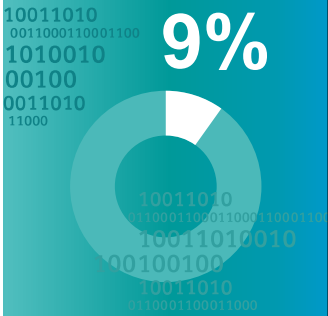
% 자동화에 따른 일자리 감소 가능성이 큰 직업군



출처: ONS; PIAAC data; PwC analysis
Unrestricted © Siemens AG 2017
Page 9 November 2017

SIEMENS
Ingenuity for life

그러나 '일자리'는 변할 수 있다.



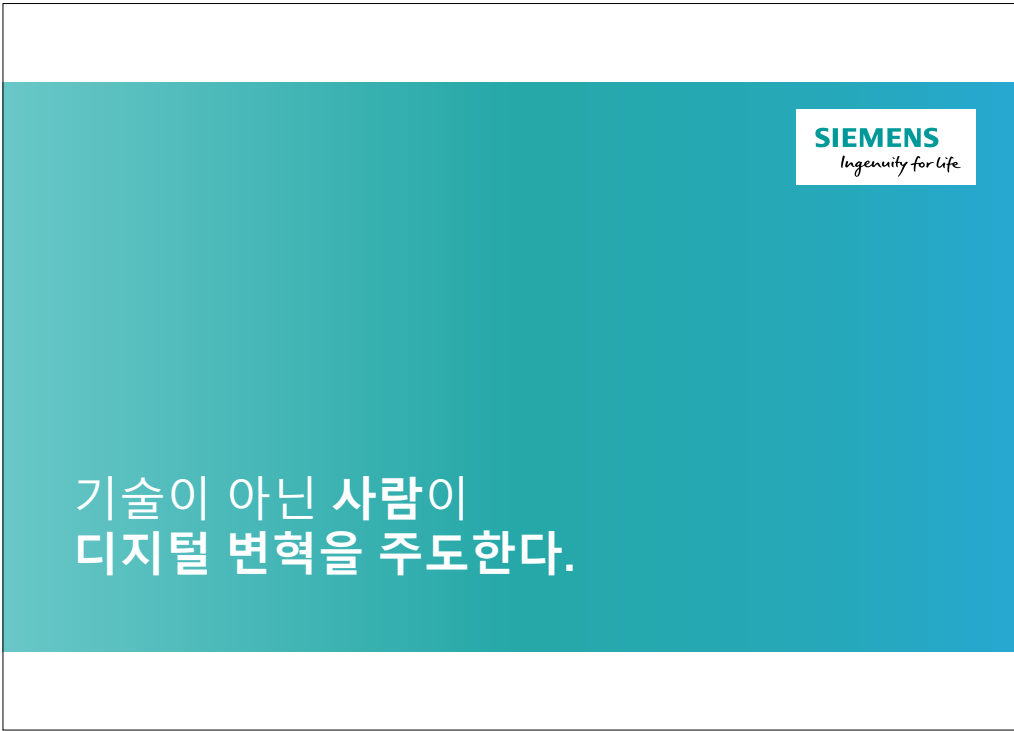
Asia Future Forum Korea 2017 | Cedrik Nelke



AI already part of our products
15 – 20% additional NOx reduction



AI는 이미 우리 상품의 일부입니다.
15-20%의 추가적인 질소산화물(NOx) 감소



Traditional leadership

SIEMENS
Ingenuity for life



Unrestricted © Siemens AG 2017
Page 13 November 2017

Asia Future Forum Korea 2017 | Cedrik Neike

전통적 리더십

SIEMENS
Ingenuity for life






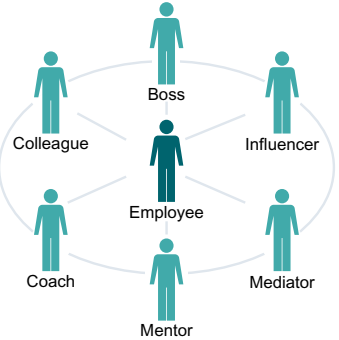
Unrestricted © Siemens AG 2017
Page 13 November 2017

Asia Future Forum Korea 2017 | Cedrik Neike

New approach of open collaboration across levels

SIEMENS
Ingenuity for life

- #1 Agility 
- #2 Transparency 
- #3 Trust 




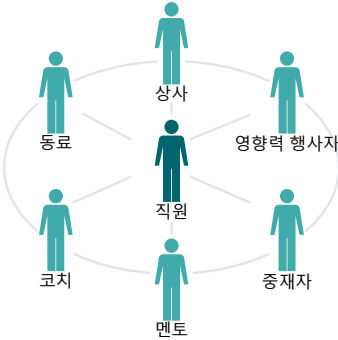
Unrestricted © Siemens AG 2017
Page 14 November 2017

Asia Future Forum Korea 2017 | Cedrik Neike

다층적 개방 협업의 새로운 접근 방식

SIEMENS
Ingenuity for life

- #1 민첩성 
- #2 투명성 
- #3 신뢰 



Unrestricted © Siemens AG 2017
Page 14 November 2017

Asia Future Forum Korea 2017 | Cedrik Neike



That's gone



이런 시대는 지났습니다.



The future of work –
Operating in the digital twin



일의 미래–
디지털 쌍둥이로 운영되는 시대

The 8th ASIA Future Forum

제8회 아시아미래포럼

ROUNDTABLE DISCUSSION 원탁토론

SOCIAL CONSENSUS FOR ‘DECENT WORK’

‘좋은 일’을 위한 사회적 합의

Moderator / 좌장

Lee Joungwoo / Emeritus Professor, Kyungpook National University

이정우 / 경북대학교 명예교수

Panelist / 토론

Richard B. Freeman / Herbert Ascherman Chair, Department of Economics, Harvard University

리처드 프리먼 / 하버드대학교 경제학과 석좌교수

Polly Toynbee / Political Commentator, Guardian Media Group(Former 「BBC」 Social Editor)

폴리 토인비 / 「가디언」 칼럼니스트(前 「BBC」 사회에디터)

Cedrik Neike / Member of the Managing Board of Siemens AG

세드리크 나이케 / 독일 지멘스 그룹 부회장

Hartmut Seifert / Senior Research Fellow, Hans Böckler Foundation, Germany

하르트무트 자이페르트 / 독일 한스뵉클러재단 선임연구위원

Kim Youngho / Chair Professor, The Academy of Korean Studies

김영호 / 한국학중앙연구원 석좌교수

MODERATOR



Lee Joungwoo
Emeritus Professor,
Kyungpook National
University

Current
Emeritus Professor, Kyungpook National University

Education
1983 Harvard University, Ph.D., in Economics
1974 Seoul National University, MA in Economics
1972 Seoul National University, BA in Economics

Career
1977 ~ 2015 Professor of Economics, Kyungpook National University
2003 ~ 2004 Senior Secretary of National Policy, President's Office
2004 ~ 2005 Chairman, Presidential Commission on Policy Planning
2004 ~ 2005 Chairman, Presidential Commission on Social Inclusion
2004 ~ 2007 Chief Policy Advisor for the President
2002 ~ President, Korean Development Economics Association

Publications
<Economics for the Social Weak> (2014)
<Economics of Inequality> (2010)
<The Reality of Korean Welfare State> (co-authored, 2012)
<President Roh's Dream> (ed, 2010)
<Beyond the Economic Crisis> (co-authored, 2003)
<Social Issues in Korea> (co-authored, 2002)
<50 Years of Economic Development in Korea> (2002)
<Study of Economics-50th Anniversary Issue of Korean Economic Association>

좌 장



이정우
경북대학교 명예교수

현재
경북대학교 명예교수

학력사항
1983 하버드대학교 경제학 박사
1974 서울대학교 경제학 석사
1972 서울대학교 경제학 학사

주요경력
1977 ~ 2015 경북대학교 경제통상학부 교수
2003 ~ 2004 청와대 정책실장
2004 ~ 2005 정책기획위원회 위원장
2004 ~ 2005 빈부격차차별시정위원회 위원장
2004 ~ 2007 노무현 대통령 정책특별보좌관
2002 ~ 현재 한국경제발전학회 회장

저서
<약자를 위한 경제> (2014)
<불평등의 경제학> (2010)
<대한민국 복지> (공저, 2012)
<노무현이 꿈꾼 나라> (편저, 2010)
<외환위기를 넘어서> (공저, 2003)
<한국의 사회문제> (공저, 2002)
<한국의 경제발전 50년> (2002)
<경제학연구-한국경제학회 창립 50주년 기념호>

PANELIST



Richard B. Freeman
Herbert Ascherman Chair,
Department of Economics,
Harvard University

Richard B. Freeman holds the Herbert Ascherman Chair in Economics at Harvard University. He received BA from Dartmouth College, and Ph.D. from Harvard University. He is currently serving as Faculty Co-Director of the Labor and Worklife Program at the Harvard Law School, and is Senior Research Fellow in Labour Markets at the London School of Economics' Centre for Economic Performance. He directs the Science Engineering Workforce Project at the National Bureau of Economic Research, and is co-Director of the Harvard Center for Green Buildings and Cities. Freeman's research interests include the job market for scientists and engineers; the development of scientific ideas and innovations; Chinese and Korean labor markets; the effects of immigration and trade on inequality; forms of labor market representation and shared capitalism, and the effect of robotics on the labor market.

토론



리처드 프리먼
하버드대학교 경제학과
석좌교수

리처드 프리먼은 하버드대학교 경제학과 석좌교수이다. 그는 다트머스대학교를 졸업한 후 하버드대에서 박사학위를 취득했다. 현재 하버드대학교 일과 삶의 균형 연구팀장이며 런던정치경제대학교 산하 경제성과센터(CEP)의 노동시장 분야 연구위원이다. 전 미경제연구소(NBER) 과학 공학 인력 프로젝트를 이끌고 있으며 하버드대 그린빌딩 및 도시 연구센터(CGBC) 공동 책임자이다. 그의 주된 연구 관심 분야는 과학자와 엔지니어를 위한 취업 시장, 과학적 아이디어와 혁신의 발전, 중국과 한국의 노동시장, 이민과 무역이 불평등에 끼치는 영향, 노동시장 대표권 형태 및 공유 자본주의, 노동시장에 대한 로봇의 영향 등이다.

PANELIST



Polly Toynbee
Political Commentator,
Guardian Media Group
(Former 「BBC」 Social Editor)

Polly Toynbee is one of the UK's leading political and social commentators. She writes a regular column for the Guardian newspaper and appears frequently on 「BBC」, 「BBC World」, 「ITV」 and 「Sky Television」. She was previously Social Affairs Editor at the 「BBC」. Granddaughter of the distinguished historian Arnold Toynbee and the philosopher Gilbert Murray, she has won national press awards as Commentator of the Year twice, the George Orwell prize and Magazine Columnist of the Year. She is vice president of the British Humanist Association and Chair of the Brighton Dome and Festival. She is a trustee of the Political Quarterly, founded by George Orwell.

Among her many books are <A Working Life, Hospital>, <Lost Children>, <The Way We Live Now> and <Hard Work: Life in Low-Pay Britain>. Together with David Walker, she has co-authored <Unjust Rewards: Ending the greed that is bankrupting Britain>, <The Verdict: Did Labour change Britain>, <Cameron's Coup - How the Tories Took Britain to the Brink> and in 2017 <Dismembered: How the attack on the state harms us all>.

토론



폴리 토인비
「가디언」 칼럼니스트
(前 「BBC」 사회에디터)

폴리 토인비는 영국의 주요 정치 및 사회 해설자 중 한 명으로, 가디언지 정기 칼럼니스트이며 「BBC」, 「BBC 월드」, 「ITV」 및 「스카이 텔레비전」(Sky Television)을 통해 활동하는 방송인이다. 「BBC」의 사회 에디터를 역임하였다. 저명한 역사학자 아널드 토인비(Arnold Toynbee)와 철학자 길버트 머레이(Gilbert Murray)의 손녀인 그녀는 '올해의 해설자'로 두 번이나 영국 언론인상을 받았으며, '조지 오웰 상'과 '올해의 잡지 칼럼니스트 상'을 수상했다. 영국 인본주의자 협회(BHA) 부회장이자 브라이튼 돔/페스티벌 의장, 조지 오웰이 설립한 폴리티컬 퀴터리(Political Quarterly)의 이사로 활동하고 있다.

저서로는 <A Working Life, Hospital>(일하는 삶, 병원), <Lost Children>(길 잃은 아이들), <The Way We Live Now>(오늘을 사는 방식), <Hard Work: Life in Low-Pay Britain>(한 국어판 제목은 '거세된 희망') 등 다수가 있다. 또한, 데이비드 워커(David Walker)와 함께 <Unjust Rewards: Ending the Greed that is Bankrupting Britain>(부당한 보상: 영국을 파산시킨 탐욕과 작별하기), <The Verdict: Did Labour change Britain>(평결: 노동이 영국을 바꾸었는가), <Cameron's Coup – How the Tories Took Britain to the Brink>(캐머런의 쿠데타: 토리당은 어떻게 영국을 파멸시켰는가)를 공저했으며, 2017년 출간된 <Dismembered: How the attack on the state harms us all>(분열: 국가에 대한 공격은 어떻게 우리 모두에게 돌아오는가)도 두 사람의 공저다.

PANELIST



Cedrik Neike
Member of the Managing Board of Siemens AG

Cedrik Neike was appointed to the Managing Board of Siemens AG in April 2017. He is responsible for the Energy Management Division as well as for the Region Asia and Australia.

Following vocational training at Siemens, Cedrik Neike studied engineering and business finance at University College London and at the London School of Economics, earning his bachelor's degree. Returning to Siemens, he began his professional career as Product Line Manager in the wireless Internet business. After a further academic leave during which he received an MBA at INSEAD Business School in France, he moved to Cisco Systems Germany in 2001 as Market Development Manager and, in 2004, took over as Director of various activities in research and development at Cisco Systems USA. He returned to Germany in 2008 and most recently served at Cisco Systems as Senior Vice President Global Service Provider, Sales for Europe, the Middle East, Africa as well as for Russia and the Asia/Pacific/Japan region.

Cedrik Neike is married and has four children.

토론



세드리크 나이케
독일 지멘스 그룹 부회장

세드리크 나이케는 2017년 4월 독일 지멘스 그룹 경영 이사회 멤버로 임명되었으며 에너지관리부와 아시아/호주 지역을 총괄하고 있다.

세드리크 나이케는 지멘스에서 직업 훈련을 받은 후 유니버시티 칼리지 런던(UCL)과 런던정치경제대학교(LSE)에서 엔지니어링 및 기업 금융 전공으로 학사 학위를 취득했다. 지멘스로 복귀해 무선 인터넷 사업 분야 제품 라인 매니저로 경력을 쌓기 시작했다. 휴직 후 프랑스로 유학을 떠나 인시아드(INSEAD) 경영대학원에서 MBA를 취득한 뒤 2001년 독일 시스코 시스템즈로 이직해 시장 개발 매니저로 재직했다. 2004년에는 미국 시스코 시스템즈에서 연구 및 개발 분야 이사를 역임했다. 2008년 독일로 돌아와 최근까지 시스코 시스템즈에서 유럽/중동/아프리카와 러시아/아시아/태평양/일본 지역 글로벌 서비스 프로바이더 및 세일즈 부문 수석 부사장으로 재직했다.

현재 아내와 네 명의 자녀가 있다.

PANELIST



Hartmut Seifert

Senior Research Fellow,
Hans Böckler Foundation,
Germany

Dr. Hartmut Seifert is senior research fellow at the Institute for Economic and Social Research within the Hans Böckler Foundation. He received his Diploma at the Freie Universität Berlin and his Ph.D., at University of Paderborn. He was assistant at Freie Universität Berlin, research officer at the Federal Institute for Research of Vocational Training Berlin (Bundesinstitut für Berufliche Bildungsforschung), worked as senior researcher at the Institute for Economic and Social Research and from 1995 as head of this institute.

He taught at the Applied University of Economics in Berlin and at the University of Konstanz. He was a visiting scholar at Economic Policy Institute, Washington, DC and Japan Institute for Labour Policy and Training, Tokyo. He also served as a council member for several federal and public advisory councils as well as for German and some European Trade Unions in labour market oriented issues. He carried out several research projects funded by national and international organisations on the subject of working time, forms of employment and on industrial relations. He has been published widely in national and international journals on the subject of working time, labour market policies, employment forms (atypical and precarious employment), industrial relations and further training.

토론



하르트무트 자이페르트

독일 한스뵉클러재단
선임연구위원

하르트무트 자이페르트는 한스뵉클러재단(Hans Böckler Foundation) 산하 경제사회연구소 선임연구위원이다. 베를린자유대학교를 졸업했으며 파더보른대학교에서 박사 학위를 취득하였다. 베를린자유대 조교, 베를린 연방 직업교육훈련연구소(BIBB) 연구원으로 재직했고, 경제사회연구소 선임연구원을 거쳐 1995년부터 소장을 역임하였다.

베를린응용경제학대학교, 콘스탄츠대학교에서 강의를 했다. 워싱턴DC 경제정책연구소(EPI)와 도쿄 일본 노동정책 연구 연구기구(JILPT) 방문학자로 연구 활동을 하였다. 또한, 독일 및 유럽 국가 내 노동조합과 독일연방 및 공공 자문위원회의 위원을 역임하며 노동시장 관련 자문을 제공했다. 독일 정부와 국제기구의 지원으로 근무시간, 고용형태, 노사 관계 등에 관한 많은 연구 프로젝트를 수행했다. 또한, 국내외 다수 저널에 근무시간, 노동시장 정책, 고용형태(비정형 및 불안정 고용), 또는 노사관계, 인재육성 및 평생교육 등을 주제로 기고해왔다.

PANELIST



Kim Youngho
Chair Professor,
The Academy of Korean
Studies

Current
Chair Professor, The Academy of Korean Studies / Co-Chairperson, ASIA
Future Forum Steering Committee

Education
1962 Bachelor of Economics, Kyungpook National University
1988 Doctorate in Economics, Osaka City University, Japan

Career
1973 ~ Present Professor, Emeritus Professor, Kyungpook National University
2000 Minister of Commerce, Industry and Energy
2002 ~ Present President and Emeritus Chairman(Present),
The Commemorative Association of the National
Debt Redemption Movement
2003 ~ 2011 President, Yuhan University
2008 ~ Present Chairman, Korea Sustainability Investing Forum (KoSIF)
2010 ~ Present Co-Representative, Korea Japan Intellectual Meeting
2011 ~ 2015 Chair Professor, Graduate School of Dankook University
2012 ~ Present Chairperson, Korean Association of the Convention on
Biological Diversity
2012 ~ Present Administration Advisor to Seoul Metropolitan City Mayor
2013 ~ 2014 Visiting Professor, Harvard University Law School
2015 ~ Present President, Korea Social Responsibility Network (KSRN)
(alliance of 18 organizations related to social responsibility)
2015 ~ Present Chair Professor, Graduate School of Korean Studies of
the Academy of Korean Studies
2017 ~ Present Advisor to the National Conference of Voters

Publications
<Industrialization in East Asia and Global Capitalism> (1988)
<Korea-Japan New International Technology Order Theory> (1998)
<Planning of Korea's 2001> (Co-authored, 1998)
<Co-Design of East Asia After Financial Crisis> (Co-edited, 2003)
<How to Solve Essential Problems in Korea-Japan History> (Co-authored, 2013)

토론



김영호
한국학중앙연구원 석좌교수

현재
한국학중앙연구원 석좌교수 / 아시아미래포럼 공동조직위원장

학력사항
1962 경북대학교 경제학과 졸업
1988 일본 오사카시립대학교 경제학박사

주요경력
1973 ~ 현재 경북대학교수, 명예교수
2000 산업자원부 장관
2002 ~ 현재 국채보상기념사업회 회장 명예이사장(현)
2003 ~ 2011 유한대학교 총장
2008 ~ 현재 한국 사회책임투자 포럼(KoSIF) 이사장
2010 ~ 현재 한일지식인회의 공동대표
2011 ~ 2015 단국대학교 대학원 석좌교수
2012 ~ 현재 UN생물다양성협약 한국협회 이사장
2012 ~ 현재 서울특별시시장 시정고문
2013 ~ 2014 하버드 대학교 법학대학원 초빙교수
2015 ~ 현재 사회책임 네트워크 (사회책임관련 18개 조직의 연합체) 대표
2015 ~ 현재 한국학중앙연구원 한국학대학원 석좌교수
2017 ~ 현재 유권자전국회의 고문

저서
〈동아세아 공업화와 세계자본주의〉 (1988)
〈한일신국제기술질서론〉 (1998)
〈한국의 2001년 설계〉 (공저, 1998)
〈금융 위기 이후 동아시아의 통합 설계〉 (공저, 2003)
〈한일역사문제의 핵심을 어떻게 풀 것인가?〉 (공저, 2013)

The 8th ASIA Future Forum
제8회 아시아미래포럼

HUMANITIES LECTURE 인문특강

DIGITAL ERA, POWER OF EMPATHY
디지털 시대, 공감의 힘

Speaker / 연사
Jung Hyeshin / Psychiatrist
정혜신 / 정신건강의학과 전문의

SPEAKER



Jung Hyeslin

Psychiatrist

Representative of the healing space center named Neighbor and a specialist in psychiatric medicine. Graduated from Yonsei University College of Medicine.

Jung spent the first half of the past 27 years as a psychiatrist practicing psychiatry in a hospital and the second half meeting people in non-clinical spaces and listening to their stories. The people she encountered were mainly CEOs and executives of large corporations, politicians or victims of national violence.

Since 2008, she has led group counseling at the Truth Foundation, which was founded to help victims of torture, and started group counseling for former Ssangyong Motors workers and their families in 2011 with the establishment of Warak, a psychological healing center. From 2012 to 2013, she carried out group counseling for the families of May 18 Democratic Uprising victims at the Gwangju Trauma Center. Her dream is to be a doctor who works on the street, rather than a doctor who stays in an office. She has lived in Ansan since the sinking of Sewol Ferry and devoted herself to sharing the bereaved families' suffering at the healing space center called Neighbor.

She has authored several books including <A Study on People>, <Angels Are Living Next Door to Us>, <You Are Okay Now>, <Released>, <People vs People>, and <Men vs Men>.

연 사



정혜신

정신건강의학과 전문의

〈치유공간 이웃〉의 대표 이웃치유자. 정신건강의학과 전문의. 연세대학교 의과대학 졸업.

정신과 의사로서의 27여년간의 삶 중 전반생은 병원에서 정신과 진료를 했고, 후반생은 진료실이 아닌 곳에서 사람을 만나 그들의 속마음을 듣는 일을 했다. 그들은 주로 대기업의 CEO와 임원, 정치인 등 이거나 국가폭력 피해자들이었다.

2008년부터 고문 피해자를 돕기 위해 만든 재단 '진실의 힘'에서 고문치유모임의 집단상담을 이끌었고, 2011년 쌍용차 해고노동자와 그 가족들을 위해 집단상담을 시작하며 심리치유센터 '와락'을 만들었다. 2012~2013년 광주트라우마센터에서 5·18 피해자들을 위한 집단상담을 했다. 진료실에 머무는 의사가 아닌, 거리의 의사가 꿈. 세월호 참사 이후 안산에 거주하며 〈치유공간 이웃〉의 이웃치유자로 살았다.

지은 책으로 〈사람공부〉, 〈천사들은 우리 옆집에 산다〉, 〈당신으로 충분하다〉, 〈홀가분〉, 〈사람 vs 사람〉, 〈남자 vs 남자〉 등이 있다.

ABSTRACT

Digital Era, Power of Empathy

There are several levels of methods in curing the human mind through conversation. In superficial and functional healing methods and primary approaches that focus on educational advice about pain and diseases, AI can outperform humans in many cases. In the circumstance that, many people have struggled with the mental diseases but not been provided with accurate and adequate explanations about their condition, AI counselors might be the tailor-made healers for them.

But few would think that this is complete. What can AI counselors do for a mother who has lost a child in the Sewol Ferry tragedy? How can AI counselors help a child who has been beaten almost to death by his or her violent parent the night before and left home to go to school alone in the morning? Can AI comfort or heal those who have been psychologically hurt at deeper levels? To find the correct answer to this question, we need to ask a question “What moves the mind of the mentally wounded?” This question is about the nature of healing and, at the same time, about the nature of humans and their lives.

I have not only dealt with the pain and wounds of many 'I's over the last 25 years but also met victims of government-led violence such as torture survivors, victims of the Gwangju Uprising, families of Sewol Ferry tragedy victims and others. I have talked with different groups of people including nation's top policymakers, the owners and CEOs of companies and forcibly dismissed workers, trying to pay attention to their inner emotions. One finding I have become convinced of through these experiences is that the source of energy to mobilize the mind of the wounded is Empathy.

Empathy has the powerful energy even saving the dying. Empathy can be likened to covering people with a warm blanket when they were just rescued from water. Even though someone has suffered from serious illness, it is not by the disease but by hypothermia that a person who falls into water is killed. The most urgent and decisive treatment for a person who has been just rescued from the water is to keep the body warm.

Empathy plays the same role for those who stand at the intersection of life and death in pain. It is a blanket that we give to them to prevent psychological hypothermia. Empathy is the most effective and almost the only therapeutic attitude that can immediately rescue those who are about to give up on their life in pain and wounds.

초록

디지털 시대, 공감의 힘

대화를 통해 인간의 마음을 치유하는 방식에는 여러 층위의 치유법들이 있다. 표층적이고 기능적인 치유법이나 질병에 대한 교육적 도움이 중심이 되는 일차적 치유법 등에서는 인공지능이 사람보다 훨씬 우월한 부분이 적지 않을 것이다. 수십 년간 같은 병으로 투병 생활을 하면서도 자신의 상태에 대해 정확하고 충분한 설명을 듣지 못한 사람이 많은 현실에서 인공지능 상담사는 찰떡같은 치유자가 될 수도 있다.

그러나 그것으로 치유가 충분할 거라 생각하는 사람은 없다. 자식을 잃은 세월호 유가족 엄마에게 인공지능 상담사는 어떤 도움을 줄 수 있을까. 전날 밤에 폭력적인 부모에게 죽지 않을 만큼 맞은 아이가 홀로 아침 등굣길에 나설 때 이 아이에게 인공지능 상담사는 어떤 도움을 줄 수 있나. 심층적 수준의 상처를 입은 이들에게 인공지능은 위로나 치유를 건넬 수 있을까. ‘상처 입은 사람의 마음은 무엇에 의해 움직이는가?’ 라는 질문이 필요하다. 이 질문은 치유의 본질을 묻는 동시에 인간의 본질, 생의 본질이 무엇인지 묻는 말이기도 하다.

지난 25년여간 수많은 ‘나’들의 개별적 고통과 상처뿐만 아니라 고문 생존자, 광주의 5·18 피해자, 세월호 유가족 같은 국가폭력 피해자들을 만났다. 국가 최고 권력자에서부터 기업의 오너 회장, 최고경영자들뿐 아니라, 해고노동자들의 속살에 눈을 맞추며 이야기를 나눴다. 그 경험 속에서 체득한 분명한 사실은 상처 입은 사람 마음을 움직이는 힘의 근원은 ‘공감’이라는 사실이다.

공감은 죽어가는 목숨도 살리는 강력한 힘을 가졌다. 비유하자면 공감은 물에 빠진 사람을 건져 담요를 덮어주는 일이다. 심각한 지병이 있었다라도 물에 빠진 사람이 죽는 것은 지병 때문이 아니다. 저체온증으로 목숨을 잃는다. 물에서 건져낸 사람에게 체온을 유지하는 일은 가장 시급하고 결정적인 치료다.

고통 속에서 삶과 죽음 사이를 오가는 사람에게는 공감이 그와 같다. 심리적 저체온증을 막기 위해 건네는 담요다. 고통과 상처 속에서 생을 포기하는 사람도 즉시 구해낼 수 있는 가장 빠르고 거의 유일한 치유적 태도가 공감이다.

Empathy is the most intensive experience in human life that arises between those who open their heart and talk about their emotions that have been so troubling that they cannot reveal them to anybody, and those who accept and understand without passing any judgment on their feelings. Empathy is not a process of actively doing something tangible. Rather, it involves us in actively “not doing” things that should not be done (evaluating, judging, analyzing, advising, criticizing, etc.) and fully accepting and embracing the other’s emotions. This is the key to empathy. This is like a mother who quietly prepares a warm meal for her child who has returned home after experiencing a big setback or failure, without probing or asking anything.

Can AI do it? Can AI move the heart of the wounded? I don’t expect that AI will be a warm-hearted “empathizer”. Why?

The rationale and purpose of AI is to learn more and have better functions. To this end, it continues to learn and evolve. AI maintains its value by “doing” something. However, sympathy can only be performed by actively stop doing something that is unnecessary (evaluating, judging, advising, criticizing, teaching, analyzing, etc.), in other words, by stop doing something believed to be useful. Unfortunately, AI is nothing but a machine without the information and knowledge accumulated through learning. Therefore, empathy is part of the human personality that AI can only faintly mimic or emulate.

Maybe AI can take part in the curing process. However, empathy embodies the core of healing that only human beings can engage in and must do. Empathy is also a core of human lives and human relationships. Based on my knowledge and experiences of therapy, I believe so.

공감은 입 밖에 꺼내지 못할 만큼 힘들었던 자기감정을 꺼내는 사람과, 그의 아픈 감정들에 어떤 평가나 판단을 내리지 않고 있는 그대로 온전히 수용하고 알아주는 존재 사이에서 생겨나는 생(生)에서 가장 밀도가 높은 경험이다. 공감은 눈에 보이는 무엇을 적극적으로 하는 과정이 아니다. 오히려 하지 않아야 할 일(평가나 판단, 분석이나 조언, 충고 등)을 적극적으로 하지 않으며 오롯이 상대의 마음을 수용하고 품는 존재가 되는 것이다. 그것이 핵심이다. 타지에서 큰 실패를 하고 고향 집으로 돌아온 자식에게 아무것도 묻지 않고 묵묵히 밥상을 차려주는 엄마의 존재 같은 것이다.

인공지능은 이런 공감이 가능할까. 그래서 상처 입은 사람의 마음을 결정적으로 움직일 수 있을까. 나는 인공지능이 제대로 된 공감자는 되지 못할 것이라고 예상한다. 왜 그런가.

인공지능은 무언가를 더 많이 알아가고, 더 뛰어난 기능을 갖추는 것이 존재 이유이자 목적이다. 그것을 위해 학습과 진화를 거듭한다. 인공지능은 무언가를 함으로써 존재 가치를 유지한다. 그러나 공감이란 불필요한 무언가(판단, 평가, 조언이나 충고, 계몽, 분석 등)를 적극적으로 멈출 수 있는 존재, 즉 쓸모 있다고 생각해온 무언가를 하지 않을 수 있는 존재가 있어야 가능하다. 불행히도 인공지능은 학습으로 축적한 정보와 지식을 빼면 아무것도 아닌 기계일 뿐이다. 그래서 공감은 인공지능과는 만나기 어려운 인간만의 품성이다.

치유 일부를 인공지능도 함께 할 수 있다. 그러나 공감은 인간만이 할 수 있고 인간만이 해야 하는 치유와 삶, 관계의 본질이다. 내가 가진 치유적 지식과 경험의 세계에서 나는 아직 그렇게 믿고 있다.

Digital Era, Power of Empathy

In many areas of life, the capability of machines equipped with artificial intelligence (AI) has exceeded that of human beings. AI, which is replacing humans in accounting, finance, judicial affairs, and medical services, has been somewhat encroaching on our imagination and understanding recently. And with the emergence of an AI that can learn the skills of go that surpasses those of the human world champion Lee Sedol, many people have felt startled. It felt like a signal of something about to begin. It was a strange feeling as if we had seen a 100-day-old baby growing into a middle-aged adult in a month. AI now writes novels and poems, and also creates works of art. No one knows what else it will be able to do in the future. More and more people are concerned about the future of AI, which causes inexplicable anxiety and fear.

Even in the face of this reality, people believe that no matter how far AI evolves there will be areas where it cannot replace humans. Among these areas are ones that deal with human emotions and minds, such as healing to treat psychological wounds and pain. We believe that only human beings possess feelings and can solve problems related to them. At the same time, we are incessantly making ongoing attempts to utilize AI for counseling and healing. Why is there this dual attitude? Though it is believed that only human beings are capable of understanding and treating emotions, even today when there is an abundance of experts in the realm of human emotions such as psychiatrists and psychological counselors, we continue to experience heartaches and conflicts in everyday life. As we find poverty in affluence, our agony deepens even with the plentitude of "experts" around us. Maybe it is this sense of deficiency that makes us anticipate the role of AI in the area of emotional healing even while we have doubts about its ability to be useful in some areas of our emotional life.

I take a neutral position on the role of AI in the area of emotional healing. AI may perform about half of the work related to healing you may understand quickly. If you've had an experience of visiting a psychiatric clinic because you want to tell someone about your pain and then talk with a doctor who merely checked some symptoms and then began to write a prescription without looking at your face. You will agree with me that these kinds of psychiatrists can be replaced by AI anytime and that you can be provided with advice tailored to your situation by AI counselors just as well.

Also, parents who have visited a psychiatrist with their emotionally disturbed child and have experienced any reproachful remarks or gazes from him or her will feel much more comfortable or grateful with an AI counselor who does not cause guilt and who can explain the child's status in a neutral and kind tone and provide accurate information on the correct attitude parents should adopt towards their child.

There are several levels about healing approaches to cure the human mind through conversation. In superficial and functional healing methods and primary procedures that focus on educational advice about pain and diseases, AI can outperform humans in many cases. In reality that many people have struggled with the same symptoms but not been provided with accurate and adequate explanations about their condition. In such circumstances, AI counselors may be the perfect healers for them.

디지털 시대, 공감의 힘

삶의 많은 영역에서 인공지능을 장착한 기계가 인간의 능력을 넘어선 시대가 왔다. 회계나 금융, 법률가나 의사의 일을 대체하는 인공지능은 그럭저럭 상상하고 이해할 수 있었다. 하지만 인간계의 바둑황제 이세돌을 능가하는 바둑 실력까지 학습이 가능한 인공지능의 비약은 놀라웠다. 어떤 징후의 출발 신호 같아서다. 태어난 지 백일 된 아기가 한 달 만에 중년의 성인이 되어 눈앞에 나타난 것 같은 기이한 느낌이었다. 이제는 인공지능이 소설과 시를 쓰며 창작 활동도 한다. 또 무엇을 할지 모른다. 인공지능 미래에 대한 기이한 불안과 두려움을 토로하는 이들이 늘어난다.

이런 현실 앞에서도 사람들은 인공지능이 더 진화하더라도 마지막까지 인간을 대체하지 못할 분야가 있을 것으로 예감한다. 치유와 같은, 인간의 상처와 고통 등 인간의 감정과 마음을 다루는 영역이 바로 그것이다. 인간은, 인간만이 소유하고 해결할 수 있는 영역으로 '감정'을 꼽는다. 그러면서도 동시에 상담, 치유 영역에서 인공지능을 활용하기 위한 노력도 포기하지 않고 가열차게 시도 중이다. 왜 이런 이중적 태도가 계속되는 걸까. 인간만이 알고 해결할 수 있을 거라 믿어 의심치 않는 분야가 감정 영역이지만 실제로 정신과 의사, 심리상담사 등 전문가들이 넘쳐나는 시대에도 우리 일상의 상처와 갈등은 그치지 않았다. 풍요 속의 빈곤처럼 전문가들이 넘쳐날수록 상처는 깊어지는 느낌이다. 그런 우리들의 깊은 결핍감 때문에 불가능할 것이라는 직감에도 불구하고 감정 치유 영역에서 인공지능에 기대를 거두지 못하는지도 모른다.

감정 치유 영역에서 인공지능의 역할에 대해 나는 중간적 입장이다. 치유와 관련한 작업의 절반 정도는 인공지능이 사람을 대체할 수 있을 것이다. 내 고통을 누군가와 이야기하고 싶어서 정신과 진료실을 방문했다가 몇 가지 증상 체크 후 얼굴도 제대로 보지 않고 처방전을 쓰기 시작한 의사를 만난 경험이 있다면 쉽게 이해할 것이다. 이런 의사는 인공지능 상담사로 얼마든지 대체될 수 있다. 내 개인적 상황에 맞춤형 얘기를 인공지능 상담사에게 들을 수 있을 것이라는 말이다.

정서적으로 불안한 자녀를 데리고 정신과 의사를 찾았다가 의사로부터 비난조의 말을 들었던 적이 있는 부모라면, 부모인 자신의 죄의식을 유발하지 않으면서도 중립적이고 다정하게 아이의 상태를 설명해주고 부모의 적절한 대처법이나 취해야 할 태도 등을 설명해주는 인공지능 상담사가 얼마나 친근하고 고마울 것인가.

대화를 통해 인간의 마음을 치유하는 데는 여러 층위의 치유법들이 있다. 표층적이고 기능적인 치유법이나, 고통과 질병에 대한 교육적 도움이 중심이 되는 일차적인 치유법 등에서는 인공지능이 사람보다 훨씬 우월한 부분이 적지 않을 것이다. 수십 년간 같은 병으로 투병 생활을 하면서도 자신의 상태에 대해 정확하고 충분한 설명을 듣지 못한 사람이 많은 현실에서 인공지능 상담사는 찰떡같은 치유자가 될 수도 있다.

But no one thinks that this completes the whole healing process. We all know it instinctively. What can AI counselors do for a mother who lost a child in the Sewol Ferry tragedy? How can AI counselors help a child who has been beaten almost to death by his or her parent the night and left home to go to school alone the next morning? Can AI comfort or heal those who have been psychologically hurt at more profound levels?

To find the correct answer to this question, it is necessary to ask the question "What moves the mind of the wounded?" The question is asking for the essence of healing, the essence of human nature, and the nature of life.

I have not only dealt with the pain and wounds of many individuals over the last 25 years but also met torture survivors, victims of the Gwangju Uprising, families of Sewol Ferry victims, and many other victims of national violence. I have talked with different groups of people, from national leaders, the owners, and CEOs of companies, to forcibly dismissed workers, and sought to pay attention to their inner emotional world. One thing I have become convinced of through these experiences is that the source of power to change the mind of the wounded is empathy. We are living in an age where empathy is required. This is what we often hear these days. Although few of us understand what exactly empathy is, we all know instinctively how strong it is. That is the power of empathy.

Empathy has the power to save the dying. Empathy can be likened to rescuing people who are about to drown in the water and covering them with a warm blanket. Even though someone has suffered from serious illness, it is not by the disease but by hypothermia that a person who falls into water is killed. The most urgent and decisive treatment for a person who has been just rescued from the water is to maintain the body temperature.

Empathy plays the same role for those who stand at the intersection of life and death in pain. It is a blanket that we give to them to prevent psychological hypothermia. Empathy is the most effective and almost the only therapeutic attitude that can immediately rescue those who are about to give up on their life in pain and wounds.

What is empathy? How can we sympathize with others? What does empathy require? Empathy arises between those who open their heart and talk about their emotions that have been so troubling that they cannot reveal them to anybody, and those who accept and understand without passing any judgment on their feelings. Empathy is the densest experience in human life. It is the process in which you tune yourself to another's emotions and feelings. When someone starts to sympathize with the other, then the emotions of the two flow together like waves. They are influenced by each other's emotions. When the desired radio channel is fine-tuned, noise abates, and the sound becomes crisp. In the relationship between people, when we are tuned to each other, we fully understand our state of mind and emotions. We become aware of why we have felt and thought in a certain way. We consume less psychological energy and become calm and peaceful. Then we naturally understand in which direction to take the next step.

그러나 그것으로 치유가 충분할 거라 생각하는 사람은 없다. 본능적으로 알 수 있는 일이다. 자식을 잃은 세월호 유가족 엄마에게 인공지능 상담사는 어떤 도움을 줄 수 있을까. 전날 밤 폭력적인 부모에게 죽지 않을 만큼 맞은 아이가 홀로 아침 등굣길에 나설 때 이 아이에게 인공지능 상담사는 어떤 도움을 줄 수 있나. 심층적 수준의 상처를 입은 이들에게 인공지능은 위로나 치유를 건넬 수 있을까.

이 질문에 대한 정확한 답을 찾으려면 우선 '상처 입은 사람의 마음은 무엇에 의해 움직이는가?' 라는 질문이 필요하다. 이 질문은 치유의 본질을 묻는 동시에 인간의 본질, 생의 본질을 묻는 말이기도 하다.

지난 25년여간 수많은 '나'들의 개별적 고통과 상처뿐만 아니라 고문 생존자, 광주의 5·18 피해자, 세월호 유가족 같은 국가폭력 피해자들을 만났다. 국가 최고 권력자에서부터 기업의 오너 회장, 최고경영자들뿐 아니라 해고노동자들의 속살에 눈을 맞추며 이야기를 나눴다. 그 경험 속에서 체득한 분명한 사실은 상처 입은 사람 마음을 움직이는 힘의 근원은 '공감'이라는 사실이다. 공감이 필요한 시대라는 말을 흔하게 들을 수 있지만, 공감을 정확하게 아는 사람은 드물다. 그런데도 공감의 힘이 얼마나 강력한지는 본능적으로 안다. 그것이 공감의 힘이다.

공감은 죽어가는 목숨도 살리는 강력한 힘을 가졌다. 비유하자면 공감은 물에 빠진 사람을 건져 담요를 덮어주는 일이다. 심각한 지병이 있었더라도 물에 빠진 사람이 죽는 것은 지병 때문이 아니다. 저체온증으로 목숨을 잃는다. 물에서 건져낸 사람에게 체온을 유지하는 일은 가장 시급하고 결정적인 치료다.

고통 속에서 삶과 죽음 사이를 오가는 사람에게는 공감이 그와 같다. 심리적 저체온증을 막기 위해 건네는 담요다. 고통과 상처 속에서 생을 포기하는 사람도 즉시 구해낼 수 있는 가장 빠르고 거의 유일한 치유적 태도가 공감이다.

공감은 무엇인가, 어떻게 하는 것인가. 공감하려면 무엇이 필요한가. 공감은 입밖에 꺼내지 못할 만큼 힘들었던 자기 감정을 꺼내는 사람과, 그의 아픈 감정들을 어떤 평가나 판단을 내리지 않고 있는 그대로 수용하고 알아주는 존재 사이에서 생겨나는, 생(生)에서 가장 밀도가 높은 경험이다. 공감은 한 사람이 다른 이의 마음과 감정에 주파수를 맞추는 과정이다. 시작하는 사람이 있지만, 시작과 더불어 둘의 감정은 함께 파동처럼 움직이게 된다. 서로의 감정에 서로 영향을 주고받는다. 라디오의 주파수가 맞으면 잡음이 사라지고 소리가 깨끗해지듯 사람의 관계도 마찬가지다. 둘 사이에 주파수가 맞으면 내 상태와 감정도 모든 것이 명료해진다. 내가 왜 그랬는지 토렷이 알게 된다. 불필요한 에너지 소모가 준다. 그래서 고요하고 평화롭다. 내가 다음 발길을 어느 방향으로 떼어야 할지도 자연스럽게 알게 된다.

Empathy is not a process of actively doing something tangible. Rather, it involves us in actively "not doing" things that should not be done (evaluating, judging, analyzing, advising, criticizing, etc.) and fully accepting and embracing the other's emotions. This is the key to empathy. It is like a mother who quietly prepares a meal for her child who has returned home after experiencing a big setback or failure, without probing or asking anything about the matter.

Can AI engage in or perform empathy and make a decisive contribution to changing the mind of the wounded? My expectation is that AI will not be a proper healer in this respect. Why?

The rationale and purpose of AI are to learn more and have better functions. To this end, it continues to learn and evolve. AI maintains its value by "doing" something. However, empathy can only be performed by actively "not doing" something that is unnecessary (evaluating, judging, advising, criticizing, teaching, analyzing, etc.), in other words, not doing something believed to be useful.

Unfortunately, AI is nothing but a machine without the information and knowledge accumulated through learning. The empathy which requires us to stop applying or wielding brilliant knowledge or skills and concentrate on the emotions of the other, and accept and embrace them, is part of the human personality that AI can only faintly mimic or emulate.

The more we learn, the farther we become removed from the essence of empathy, as is the case with AI. Therefore, empathy is an activity or disposition that ultimately cannot be performed or adopted by AI. Empathy embodies the nature of healing that only human beings can engage in and must do, as well as being an emotion and attitude that should be present throughout human life and brought to bear in relationships. Based on my knowledge and experiences of therapy, I still believe this is so.

공감은 눈에 보이는 무엇을 적극적으로 하는 과정이 아니다. 오히려 하지 않아야 할 일(평가나 판단, 분석이나 조언, 충고, 계몽 등)을 적극적으로 하지 않으며 오롯이 상대의 마음을 수용하고 품는 존재가 되는 것이다. 그것이 핵심이다. 타지에서 큰 실패를 하고 고향 집으로 돌아온 자식에게 아무것도 묻지 않고 묵묵히 밥상을 차려주는 엄마의 존재 같은 것이다.

인공지능은 이런 공감이 가능할까. 그래서 상처 입은 사람의 마음을 결정적으로 움직일 수 있을까. 나는 인공지능이 제대로 된 치유자의 역할을 하지 못할 것이라고 예상한다. 왜 그런가.

인공지능은 무언가를 더 많이 알아가고, 더 뛰어난 기능을 갖추는 것이 존재 이유이자 목적이다. 그것을 위해 학습과 진화를 거듭한다. 인공지능은 무엇을 함으로써 존재가치를 유지한다. 그러나 공감이란 불필요한 무언가를 적극적으로 멈추고 상대를 있는 그대로 품는 존재, 즉 쓸모 있다고 생각해온 무언가를 하지 않는 존재가 있어야 가능하다.

그런데 불행히도 인공지능은 학습으로 축적한 정보와 지식을 빼면 아무것도 아닌 기계일 뿐이다. 현란한 지식이나 기술들을 휘두르는 일을 다 멈추고 상대의 감정에 집중하고 그 자체를 수용하고 품는 공감은 그래서 인공지능과는 만나기 어려운 인간의 품성이다.

인공지능처럼 무언가를 학습하면 할수록 멀어질 수밖에 없는 공감. 그래서 인공지능은 궁극적으로 가능하지 않은 바로 그 공감. 그것은 인간만이 할 수 있고 인간만이 해야 하는 치유와 삶, 관계의 본질이다. 내가 가진 치유적 지식과 경험의 세계에서 나는 아직 그렇게 믿고 있다.

The 8th ASIA Future Forum

제8회 아시아미래포럼

SPECIAL ADDRESS 특별강연

EXPERIMENT OF GLOBAL BASIC INCOME

글로벌 기본소득의 실험

Speaker / 연사

Guy Standing / Founder Member and Honorary Co-President, Basic Income Earth Network (BIEN)

가이 스탠딩 / 기본소득지구네트워크 공동대표

ADAPTING LABOR AND SOCIAL POLICIES TO 21ST CENTURY CAPITALIST

CONDITIONS AND THE 4TH INDUSTRIAL REVOLUTION

21세기 노동 · 사회 정책의 미래

Speaker / 연사

Sandra Polaski / Former Deputy Director-General for Policy, International Labor Organization(ILO)

샌드라 폴라스키 / 前 국제노동기구(ILO) 부총재

SPEAKER

**Guy Standing**

Founder Member and
Honorary Co-President,
Basic Income Earth Network
(BIEN)

Guy Standing is Professorial Research Associate at SOAS University of London. He is a Fellow of the British Academy of Social Sciences and co-founder and now honorary co-president of the Basic Income Earth Network (BIEN), an international NGO that promotes basic income.

He was previously Professor of Development Studies in SOAS, Professor of Economic Security at the University of Bath, Professor of Labour Economics at Monash University, and Director of the International Labour Organization's Socio-Economic Security Program. He has been a consultant for many international bodies, including the United Nations, the European Commission and the World Bank, has worked with the Self-Employed Women's Association (SEWA) in India for many years, and was Director of Research for President Nelson Mandela's Labour Market Policy Commission for South Africa.

His latest book is <Basic Income: And How We Can Make It Happen>(2017). Other recent books are <The Precariat: The New Dangerous Class>(2011), which has been translated into 19 languages; <A Precariat Charter: From Denizens to Citizens>(2014); with others, <Basic Income: A Transformative Policy for India>(2015), and <The Corruption of Capitalism: Why Rentiers Thrive and Work Does Not Pay>(2016).

연사

**가이 스탠딩**

기본소득지구네트워크
공동대표

가이 스탠딩은 런던대학교 동양아프리카연구대학(SOAS) 교수, 영국 사회과학학술원(British Academy of Social Sciences) 회원이며 기본소득을 지지하는 국제 NGO인 기본소득지구네트워크(Basic Income Earth Network)의 공동 창립자이자 현 공동 명예회장이다.

런던정경대학교(SOAS)에서 개발학 교수, 바스대학교에서 경제안보 교수, 모나시대학교 노동경제학 교수, 국제노동기구(ILO) 사회경제안보 프로그램 국장을 역임했다. 다년간 국제연합(UN), 유럽연합 집행위원회(EC), 세계은행(WB) 등 국제기구의 자문위원으로 활동해 왔으며, 인도 자가고용 여성노동자협의회(SEWA)와 함께 일해 왔다. 남아프리카 공화국 넬슨 만델라 전 대통령 정부 산하 노동 시장정책위원회 연구 이사로 일했다.

그의 최근 저서에는 올해 출간된 <Basic Income: And How We Can Make It Happen> (기본 소득: 그 실현 방안에 대하여, 2017)을 포함해, 현재까지 19개 언어로 번역된 <The Precariat: The New Dangerous Class>(프레카리아트: 새로운 위험한 계급, 2011), <A Precariat Charter: From Denizens to Citizens>(프레카리아트 헌장: 주민에서 시민으로, 2014), <Basic Income: A Transformative Policy for India>(기본 소득: 인도를 위한 변혁적 정책, 2015), <The Corruption of Capitalism: Why Rentiers Thrive and Work Does Not Pay>(자본주의의 부패: 왜 자본소득자는 번창하고 노동은 보상받지 못하는가, 2016) 등이 있다.

ABSTRACT

The Growing Precariat under Rentier Capitalism

We live in paradoxical times, when the free market rhetoric is triumphant, yet when more of the income and power are going to those who use or benefit from non-market devices.

Contrary to Keynes' prediction of "the euthanasia of the rentier" during the 20th century, rentier capitalism has flourished in the neo-liberal phase of the Global Transformation. In the name of promoting liberalised markets, governments and international agencies have constructed a system that has resulted in a rising share of income going in forms of rent, linked to the possession of assets and their contrived scarcity, rather than the production of goods and services. The resultant inequality is not due to improved brilliance by the winners but to changes in the rules. It is neither morally nor economically defensible.

Three trends highlight an impending crisis. First, a global intellectual property regime has been constructed, with patents now worth over \$16 trillion and rising remorselessly. In a beggar-my-neighbour competition in fiscal policy, Governments are boosting the rewards going to holders of intellectual property. Second, they are providing more regressive subsidies to attract or retain foreign investment. Third, globally the share of income going to labour is shrinking.

Drawing on a trilogy of recent books, this presentation will describe how rentier capitalism is being strengthened, how more income is going to the plutocracy and plutocratic corporations, and how the precariat is being disadvantaged in favour of rentiers.¹

The spotlight will be on the precariat, the definition and the reasons for its growth. It is the only 'class' that has a direct interest in opposing rentier capitalism. So far, its revolt has been populist and mostly fanned by the political right. The final part will sketch policies for reducing inequality and economic insecurity, drawing on the second book, A Precariat Charter.

¹ G.Standing, Corruption of Capitalism: Why rentiers thrive and work does not pay(London: Biteback, 2016); The Precariat: The New Dangerous Class (London, Bloomsbury, 2011); A Precariat Charter: From Denizens to Citizens (London, Bloomsbury, 2014). The Precariat has been translated into 20 languages, including Korean. The latest book takes forward a theme in the trilogy: Basic Income.....And how we can make it happen (London, Pelican, 2017).

초록

지대(Rentier) 자본주의 하에서 증가하는 프레카리아트

우리는 역설적인 시대에 살고 있다. 자유시장의 수사학이 승리하고 있지만 비시장 장치를 이용하거나 그것으로 혜택을 보는 사람들에게 더 많은 소득과 권력이 주어지는 시대를 목도하고 있는 것이다.

20세기에 케인즈가 '자본소득자(rentier)의 안락사'를 예언한 것과 달리, 지대 자본주의는 전 세계가 신자유주의로 전환되는 국면에서 번성하고 있다. 자유주의 시장의 장려를 명목으로 정부와 국제기구는 재화와 용역의 생산보다, 소득 중 임대료 지출 비중을 점점 늘리고, 부동산과 같은 자산 보유의 희소성을 인위적으로 높인 시스템을 만들었다. 그 결과 초래된 불평등은 승자의 재능이나 능력 향상이 아닌, 규칙 변경으로 인한 것이다. 그것은 도덕적으로나 경제적으로 모두 타당하지 못하다.

다음의 세 가지 추세는 임박한 위기의 심각성을 보여준다. 첫째, 세계 지적재산권 체제가 구축되어 현재 특허권의 가치는 이미 16조달러를 넘어섰고 갈수록 더 증가하고 있다. 경쟁적인 '근린궁핍화'(이웃나라 거지 만들기) 재정정책 아래, 각국 정부는 지적재산권 보유자에게 돌아가는 보상을 확대하고 있다. 둘째, 각국 정부는 외국 자본 투자를 유치하거나 유지하려고 더 많은 역진적 보조금을 제공하고 있다. 셋째, 전 세계적으로 노동에 대한 소득 분배가 줄어들고 있다.

최근 발표한 3부작을 토대로, 본 발표에서는 지대 자본주의가 강화되는 방식, 자본가들과 재벌 기업에 더 많은 소득이 분배되는 과정, 그리고 자본소득자들의 이익 추구를 위한 프레카리아트(precariat)의 희생 등을 다룰 것이다.¹

발표는 프레카리아트와 그 정의, 증가 이유에 초점을 맞춘다. 프레카리아트는 지대 자본주의의 저지에 직접적인 관심을 두는 유일한 '계급'이다. 현재까지 그들의 반발은 포퓰리즘적 성향을 띠었으며 대부분 정치적 우파가 선동해왔다. 발표 말미엔, 앞서 언급한 3부작 중 두 번째 책인 〈프레카리아트 헌장〉의 내용을 기반으로 불평등과 경제적 불안정을 줄일 정책을 제시하고자 한다.

¹ 가이 스탠딩의 최근 3부작은 〈자본주의의 부패: 왜 자본소득자는 번창하고 노동은 보상받지 못하는가〉(Corruption of Capitalism: Why rentiers thrive and work does not pay, 2016), 〈프레카리아트 헌장: 주민에서 시민으로〉(Precariat Charter: From Denizens to Citizens, 2014), 〈기본소득: 그 실현 방안에 대하여〉(Basic Income: And how we can make it happen, 2017)를 일컫는다. 이 가운데 〈프레카리아트 헌장〉은 한국어판(프레카리아트: 새로운 위험한 계급)을 포함해 20개 언어로 번역됐다. 가장 최근작인 〈자본주의 부패...〉는 3부작의 주제 중 하나인 기본소득 논의를 더욱 발전시킨 것이다.

SPEAKER

**Sandra Polaski**

Former Deputy Director-General for Policy, International Labor Organization(ILO)

Sandra Polaski is an independent expert on labor and social policy at the international and national levels. She was the Deputy Director-General for Policy of the International Labour Organization(ILO) from 2012-2016. In that capacity she provided overall leadership for the Organization's research, statistics, policy analysis and policy advice for the ILO's 185 Member States. She served as the ILO Sherpa to the G20 and led ILO's work in the G20 Employment Working Group and BRICs employment ministers track.

Prior to joining the ILO, Ms. Polaski served as U.S. Deputy Undersecretary of Labor in charge of the International Labor Affairs Bureau, where she led U.S. government work on labor rights and working conditions in global supply chains and bilateral and regional policy dialogues with other governments. Earlier she directed a research and policy program focusing on economic growth, trade, development, livelihoods and income distribution at the Carnegie Endowment for International Peace, a global think tank.

She has testified before committees on foreign affairs, trade, finance and employment of the European Parliament, U.S. Senate, U.S. House of Representatives and Canadian Senate. She has spoken in a wide variety of multilateral fora and published widely.

She was educated at the Johns Hopkins School for Advanced International Studies(SAIS), University of Wisconsin and University of Dayton and holds an honorary doctorate from Middlesex University.

연사

**샌드라 폴라스키**

前 국제노동기구(ILO) 부총재

샌드라 폴라스키는 국내외에서 인정받는 노동과 사회정책 분야의 권위자다. 그녀는 2012년부터 2016년까지 국제노동기구(ILO) 부총재로 활동하며 185개 회원국에 대한 조사, 통계, 정책분석 및 정책자문을 총괄해왔다. ILO 셰르파로 G20에서 활동하며 G20 고용 실무그룹과 BRICs의 고용부장관 모임에서 ILO를 대표했다.

ILO에서의 활동 이전에는 미국 노동부 부차관으로 국제 노동국을 이끌며 세계 공급망 내 노동권 및 노동조건과 관련된 미국정부의 역할을 수행하고, 정부 간 양자 및 지역 정책 대화를 주도하였다. 그전에는 글로벌 싱크탱크인 카네기 국제 평화기금에서 경제 성장, 무역, 개발, 생계 및 수입 분배에 관한 연구 및 정책 프로그램을 총괄했다.

유럽의회, 미국 상원, 미국 하원 및 캐나다 상원의 외교, 무역, 금융 및 고용 관련 위원회에서 의견을 제시해왔으며, 다양한 다자 간 포럼에서 연설하고 관련 자료를 폭넓게 발표해왔다.

존스 홉킨스 국제대학원(SAIS), 위스콘신대학교, 데이턴대학교에서 수학하였으며 미들섹스 대학교에서 명예박사학위를 수여하였다.

ABSTRACT

Adapting Labor and Social Policies to 21st Century Capitalist Conditions and The 4th Industrial Revolution

To discuss the future of work and how to adapt labor and social policies for this future it is necessary to begin by asking “when is the future of work?” Are we discussing the challenges of the short term—today and tomorrow, the foreseeable future? Or are we discussing a more distant future of work, several decades away, involving developments we can try to project but can't really know?

This question is very important because changes in policy that can have fundamental effects on workers, labor markets, households and incomes must be based upon a good analysis of the nature and extent of challenges and identification of the problems to be solved. Many factors that have disrupted the “present of work” have been developing for years or decades and are likely to persist into the near-term future of work. New factors that are emerging and visible today may be persistent or may be transitory. And technological changes, geopolitical factors and unforeseen developments are likely to pose challenges in the long term that we cannot predict with any confidence today.

The paper will first quantify the major trends that have affected labor markets over recent decades, assess the scale of newer developments and project some of the impacts of emerging technologies. This will establish a baseline for the problems to be addressed.

Based on this overview of the present and foreseeable future, the paper will then lay out a series of core principles that should guide the design of policies for the 21st century and 4th industrial revolution. These principles are based on observation of the historical development of labor market and social policies and include consideration of the meaning and function of work for the individual, society and economy.

The third section of the paper discusses how these principles can be applied in practice, with a focus on higher income, technologically advanced economies in general and Korea in particular. The proposals will be evaluated for their short and longer-term effectiveness.

The fourth section will briefly examine some competing proposals, and evaluate their relative strengths and weaknesses.

The final section will address the prospects for sound policy and political responses and conclude.

초록

21세기 자본주의와 4차 산업혁명 시대의 노동·사회 정책을 생각하며

일의 미래와 그에 따른 노동·사회 정책 조정 방안을 논의하려면 먼저 다음과 같은 질문을 던져야 한다. ‘그 일의 미래란 언제를 말하는가?’ 우리는 단기간 즉 오늘과 내일, 예측가능한 미래의 과제들을 논의하고 있는가? 아니면, 추측을 시도하지만 정확히는 알 수 없는 발전양상이 동반될 수십년 뒤 더 먼 일의 미래를 논의하고 있는가?

이 질문은 매우 중요하다. 노동자, 노동시장, 가계, 소득에 근본적인 영향을 미칠 수 있는 정책의 변화는 과제의 특성과 규모에 대한 적절한 분석, 해결해야 할 문제의 파악에서 출발해야 하기 때문이다. ‘일의 현재’를 혼란에 빠뜨린 많은 요인은 수년간 또는 수십년간 형성되어왔으며 가까운 미래에도 지속될 것이다. 오늘날 부상하고 있는 새로운 요인들은 항구적일 수도 일시적일 수도 있다. 그리고 기술적 변화와 지정학적 요인, 예상치 못한 발전은 현재의 우리가 전혀 예측할 수 없는 여러 과제를 먼 미래에 제시할 수 있다.

본 발표에서는 먼저 최근 수십년 동안 노동시장에 영향을 미쳐온 주요 추세를 정량화하고, 새로운 발전의 규모를 평가하며, 새로운 기술이 끼칠 영향 일부를 전망해볼 것이다. 이를 통해 우리가 다루어야 할 문제가 무엇인지를 가능해볼 수 있을 것이다.

이와 같은 현재와 예측가능한 미래에 대한 개관을 바탕으로, 본 발표는 21세기와 4차 산업혁명에 대비한 정책설계에 지침이 되어야 할 일련의 핵심원칙을 제시할 것이다. 이 원칙들은 노동시장과 사회정책의 역사적 발전에 기반을 두며 개인과 사회, 경제를 위한 노동의 의미와 기능을 고려한 것이다.

세 번째로는 이러한 원칙들을 실제로 적용할 수 있는 방안을 논의할 것이다. 전반적으로는 소득수준이 높고 기술이 발전한 경제를 다룰 것이며 개괄적으로는 한국의 상황을 살펴볼 것이다. 이러한 제안들의 장단기 효과 또한 평가할 것이다.

네 번째로는 서로 대립하는 제안들을 대략 살펴보고 상대적인 강점과 약점을 평가할 것이다.

마지막으로는 건전한 정책과 정치적 대응에 대한 전망을 제시한 뒤 발표를 마무리하고자 한다.

21ST CENTURY CAPITALISM AND THE 4TH INDUSTRIAL REVOLUTION:

ADAPTING LABOR AND SOCIAL
POLICIES TO MEET THE CHALLENGES

Sandra Polaski

21세기 자본주의와 제 4차 산업혁명:

새로운 사회적 과제 해결을 위한
노동, 사회 정책을 생각하며

샌드라 폴라스키

I. WHAT ARE THE MAIN
CHALLENGES?

II. WHAT ARE THE BEST
RESPONSES?

I. 우리 사회는 어떤
어려움을 마주하게 될까?

II. 가장 좋은 대응책은 뭘까?

WHAT ARE THE MAIN CHALLENGES?

- Will work disappear?
- When is the (relevant) future?
- What are the known challenges?

가장 큰 어려움은 뭘까?

- 일자리가 사라지게 될까?
- “미래” 는 정확히 언제일까?
- 이미 예견된 어려움은 뭘까?

WILL WORK DISAPPEAR?

- What history tells us about the impact of new technologies on employment levels
- What productivity is telling us about the impact of new technologies

일자리가 사라지게 될까?

- 신기술의 등장은 실업률에 어떤 영향을 미쳤는가? 기술 발전의 역사를 돌아보자.
- 신기술과 생산성의 상관관계는 어떨까?

WHEN IS THE FUTURE?

- Trends toward insecure employment, low pay, rising inequality have been developing for decades and continue to grow
- The advent of new forms of work through online platforms extends this pattern

‘미래’는 언제인가?

- 고용 불안정성, 저소득, 불평등이 지난 수십년간 확대되었고, 더욱 심해질 것으로 예상됨
- 온라인 노동 등 새로운 형태의 일의 등장 이 이러한 경향을 더 심화시킴

WHAT ARE THE KNOWN CHALLENGES?

지금,
어떤 문제가 있나

CHALLENGES IN KOREA

- Employment relationship: 1/3 of workers are now engaged in non-standard work (temporary contracts, part-time work, dispatched)
- They earn 36% less and most are not covered by the national pension and unemployment insurance schemes
- Particularly affected: women and older workers

한국 사회의 문제들

- 전체 노동인구의 1/3이 비정규직
(기간제, 시간제, 파견 고용)
- 이들의 평균 소득은 정규직보다 36% 낮으며
고용보험, 국민연금 등을 보장받지 못함
- 여성과 노인은 이러한 고용불안정성에 더 취약함

CHALLENGES IN KOREA

- Almost a quarter of Korean workers earn low pay (workers earning less than two-thirds of median pay and bonuses), the second highest incidence of low pay in the OECD
- Wage inequality and relative poverty are high
- Elder poverty is a serious problem: at 49.6 percent relative poverty is four times the OECD average

한국 사회의 문제들

- 전체 노동자의 1/4 가량이 저임금에 시달리는데,
이는 OECD국가중 두번째로 높은 수치
*저임금: 평균 보너스와 임금의 2/3보다 적은 경우
- 높은 임금 격차와 심각한 상대적 빈곤
- 노인 빈곤이 심각한 사회문제:
49.6%에 달하는 노인층의 상대적 빈곤율.
OECD 평균치의 4배 수준

CHALLENGES IN KOREA

- Existing labor laws and regulations are often not effectively enforced, particularly minimum wage standards and social contributions
- Low levels of representation by trade unions: ILO supervisory committees have repeatedly called for reforms of the Trade Unions and Labour Relations Adjustment Act

한국 사회의 문제들

- 현존하는 노동법과 규제들이 현실 속에서 충분히 작동하지 않고 있음. 특히, 최저임금과 각종 사회보장이 지켜지지 않음.
- 노조의 대표성이 낮음. 국제노동기구(ILO)는 지속적으로 한국 정부에 단결 및 단체 교섭의 자유를 보장하는 ILO 협약 비준과 노조 및 노사관계 조정법의 개정을 촉구하고 있음.

CHALLENGES IN KOREA

- Digital nomads: how many?
- Good data is lacking, but in US online platform workers make up less than 1% of the work force
- Oxford study shows that in Asia as a whole, the supply of and demand for online freelance labor amounts to about 1/5 of that observed in the US

한국 사회의 문제들

- 디지털 노마드: 얼마나 많은 사람이 이런 형태의 노동을 하는가?
- 충분한 데이터가 수집되지 않았으나, 미국의 경우 전체 노동자의 1% 미만이라고 알려짐.
- 영국 옥스포드대의 연구 결과에 따르면, 아시아 전체에서 발생하는 온라인 기반 프리랜서 노동의 수요/공급은 미국의 1/5 수준

II. WHAT ARE THE BEST POLICIES?

II. 가장 좋은 정책 대안은 뭘까?

FRAMEWORK

- Address known and existing challenges first
- Construct an adequate employment and social protection floor, a foundation of guaranteed rights and protections that individuals and households can count on
- Reexamine as new challenges arise

논의의 기본 틀

- 지금 존재하는 문제를 공론화해야 함.
- 적절한 고용 및 사회안전망 구축: 개인과 가정이 기본적 권리와 보장을 누릴 수 있게 함
- 새로운 어려움이 나타날 때마다 그에 맞는 해결책을 찾기 위한 사회적 논의가 필요함

FRAMEWORK

- This framework assumes that work will not disappear—nor should it disappear
 - Work organizes the contributions of individuals to the society and economy, contributes to the individual's sense of purpose and social engagement and builds social cohesion
 - The fact that some work is harmful or leaves the worker in poverty points to policy failures to ensure adequate compensation and protections

논의의 기본 틀

- 위와 같은 논의의 기본 틀에서 출발한다는 것은, 일이 사라지지도 않을 것이며 사라져서는 안 된다는 것을 의미한다.
 - 사람은 일을 통해서 사회에 참여하고 목표 의식을 갖게 된다. 이를 통해서 사회와 경제에 기여하며, 이러한 과정은 사회적 포용의 과정이기도 함.
 - 일이 누군가에게 해가 되거나, 일을 해도 빈곤 상태를 벗어나지 못하는 것은 노동에 대한 적절한 보상과 사회적 보호를 만들어내지 못한 정책의 실패로 보아야 함.

SOCIAL FLOOR IN KOREAN CONTEXT

- Reforms should be sufficient to:
 - improve incomes and job security for workers currently in non-standard employment and converge their status, wages and benefits to those of permanent workers
 - address elder poverty through reforms to pensions, wages and job tenure

한국의 사회적 안전망

개혁을 통해 아래와 같은 목적을 달성해야 함:

- 노동자의 소득을 높이고, 비정규 노동자의 고용 안정성 및 임금, 사회적 혜택을 정규직 노동자에 준하는 수준으로 끌어올려야 함.
- 연금과 소득, 정년 관련 제도를 개혁해 노인 빈곤 문제를 해결해야 함.

SOCIAL FLOOR IN KOREAN CONTEXT

- ensure compliance with labor laws, minimum wages and required social contributions and a level playing field among firms
- improve the ability of workers to organize into trade unions and bargain collectively to defend their rights
- reform the tax system to increase government revenues for the social floor and other public goods and to address increasing inequality

한국의 사회적 안전망

- 최저임금, 사회보장부담금 등 노동법을 준수하고, 기업들은 공정한 경쟁을 해야 함.
- 노동조합 조직 및 단체교섭을 촉진해 노동자들이 자신의 권리를 보호할 수 있도록 함.
- 사회적 안전망, 공적 서비스를 충분히 제공해 심화되는 불평등에 대응해야 함. 그를 위해서는 세제 개편을 통해 정부 수입을 증대해야 함.

COMPETING PROPOSALS

- Universal basic income
 - At what level would the basic income be set?
 - What would be the cost? Who would pay?
 - Who wins, who loses?
- Current experiments and what we can learn

서로 다른 여러 제안들

보편적 기본소득

- 어느 정도 수준의 기본소득이 적절한가
- 비용은 얼마나 소요되는가? 누가 부담하나?
- 누가 혜택을 보고, 누가 손해를 보나?
- 기본 소득 실험을 통해 얻은 교훈

COMPETING PROPOSALS

- Public employment programs: government serves as the employer of last resort
 - Based on a preference for providing useful work to individuals or households in exchange for a guaranteed income
 - Examples from US, India
 - Pros and cons

서로 다른 여러 제안들

- 공공 고용 제도: 소득 보장의 조건으로 국민 개인이나 가정에 유익한 노동을 제공하도록 하는 방식에 대한 선호를 바탕으로 한다.
- 대공황 시기 미국, 인도 등지에서 시도되었음
- 장점과 단점이 있음

COMPETING PROPOSALS

- Reducing the labor tax wedge
 - Does it encourage hiring?
 - Loss of revenue to social insurance systems that are funded by the payroll taxes
 - Alternative sources of revenue for social protection

서로 다른 여러 제안들

- 조세격차 감소
*역자 주: 조세격차란 고용주가 근로자에게 지급하는 임금 중 소득세와 사회보장기여금, 국민연금, 건강보험, 고용보험이 차지하는 비율로 조세 격차가 클수록 근로자의 세 부담은 가중됨.
- 이 조치가 취업률을 높일 것인가?
- 급여세로 유지되는 사회보험 체계의 자금기반에 손실이 생길 우려가 있음.
- 사회 보장을 위한 다른 자금원 확보 필요

CONCLUSION

This is a promising moment for real progress in Korea, with a new administration elected to improve living standards, equality and social cohesion while transitioning to a new economic model based on domestic demand and economic sustainability. . .

결론

삶의 질을 개선하고 평등과 사회적 포용의 확대를 중시하는 새 정부가 등장한 지금 이 시점이 한국이 실질적 진보로 나아갈 골든타임이다. 이를 위해서는 내수 확대와 지속가능성에 기반한 새로운 경제 모델 수립이 필요하다.

CONCLUSION

Korea can benefit from the accumulating evidence that sound and equitable labor and social protection will strengthen economic sustainability and productivity over the short, medium and long term.

결론

튼튼하고 공정한 노동 및 사회 보장 확보가 단기, 중기는 물론 장기적인 한국 경제의 지속가능성과 생산성 향상으로 이어질 것임을 증명하는 많은 연구 결과와 데이터가 제시되고 있다.

Adapting labor and social policies to 21st century capitalist conditions and the 4th industrial revolution

Introduction

Over recent decades the economic prospects facing households and workers across most advanced economies have changed in substantial ways. For many it has been a change for the worse: less job security, less wage growth, erosion of employment-based social protection, more precarious economic prospects, increasing inequality. With this decades-long evolution as a backdrop, the advent of work and services arranged through the internet have added a new element. Still further into the future, questions loom about the impact of technology, in particular artificial intelligence and robotization, on overall employment levels. All of these developments have raised questions about the future of work: are societies now confronting a profoundly different scenario with regard to future jobs and incomes?

To discuss the future of work and how to adapt labor and social policies for this future it is necessary to begin by asking “*when* is the future of work?” Are we discussing the challenges of today, tomorrow and the foreseeable future? Or are we discussing a more distant future of work, decades away, involving developments we can try to project but can’t really know? From the perspective of policy making, this question is very important because changes in policy can have fundamental effects on workers, labor markets, households and incomes. They must be based upon a firm understanding of the nature and extent of challenges and identification of the specific problems that should be addressed.

Many of the factors that have disrupted the “*present* of work” have been developing for years or decades and are based on forces that are likely to persist into the near and medium-term future. New factors that are emerging and visible today may be persistent or may be transitory. And more distant technological changes, political factors and unforeseen events are likely to pose challenges in the long term that we cannot predict with any confidence today.

This paper is intended to bring analytical clarity and focus to the issues that confront workers, households and policy makers in the spheres of employment and social protection. It takes stock of the challenges that have already emerged and assesses the likely impacts of new developments, spanning both the present and the future of work. It addresses the issues from the perspective of advanced economies, with a particular focus on Korea.

The paper will first quantify the impacts of major changes in labor markets and incomes over recent decades, assess the scale of newer developments and project the likely impacts of emerging technologies. This will establish a baseline for the problems to be addressed.

Based on this overview of the present and foreseeable future, the paper will then lay out a framework for designing policies for the 21st century and 4th industrial revolution, followed by illustrations of how these principles can be applied in practice, focusing on Korea. The next section will briefly examine some competing proposals, and evaluate their relative strengths and weaknesses. The final section will address the prospects for sound policy and political responses and conclude.

21 세기 자본주의와 4 차 산업혁명 시대의 노동, 사회 정책을 생각하며

들어가며

지난 수십 년 동안 대부분의 선진국 가정과 노동자의 경제전망에 큰 변화가 있었다. 대부분 사람들에게 변화는 부정적인 방향으로 일어났다. 고용 안정성은 나빠지고, 임금 상승률이 낮아지고, 고용에 바탕을 둔 사회 보호 제도는 붕괴됐으며, 더 불안정한 경제 전망, 불평등의 확대 등으로 나타났다. 수십 년간 일어난 이러한 변화 속에서 인터넷을 통해 중개되는 일과 서비스의 출현은, 미래 전망에 새로운 국면이 되었다. 미래를 논함에 있어 기술의 영향, 특히 인공지능과 로봇화가 전반적인 고용 수준에 미치는 영향에 관한 질문이 계속 제기되고 있다. 이러한 모든 발전은 일의 미래에 관한 다음과 같은 질문을 불러 일으켰다. “오늘날 사회는 일자리나 소득과 관련하여 과거와 전혀 다른 시나리오에 직면했는가?”

일의 미래와 새로운 노동과 사회 정책에 대해 논의하고자 한다면, 다음과 같은 질문으로 시작해야 한다. “일의 미래는 언제인가?” 오늘이나 내일과 같은 예측 가능한 가까운 미래의 문제를 논하고 있는가? 아니면 현재로서는 전망만 할 수 있을 뿐 확신할 수 없는 더 먼 미래를 논하는가? 노동자, 노동 시장, 가계 및 소득에 근본적 영향을 미칠 수 있는 정책 입안의 관점에서 볼 때 이 질문은 매우 중요하다. 정책 변화는 이러한 도전의 성격과 범위에 대한 명확한 이해와 다뤄야 할 구체적인 문제를 명확히 한 상태에서 이루어져야 한다.

‘현재의 일’을 어렵게 하는 많은 요인들은 수 년, 또는 수십 년간 만들어져 왔으며 이는 중기적 미래까지는 계속해서 영향을 미칠 것이다. 오늘날 새로 생겨나는 요인들 중 어떤 것들은 지속적으로 영향을 미칠 것이고, 어떤 것은 금세 사라질 것이다. 더 먼 미래에 일어날 기술적 변화나 정치적 영향, 지금 예측할 수 없는 사건들이 장기적 변화 과정에서 새로운 도전과 어려움을 가져올 것이다.

나는 이 발표를 통해 고용과 사회 보호라는 측면에서 노동자, 가계, 정책입안자가 직면한 문제에 대해 명확히 분석하고자 한다. 발표를 해 나가며 이미 나타난 여러 문제들을 살펴보고 현재와 미래의 일 모두에 영향을 드릴 새로운 요소들을 검토해 나갈 것이다. 이 발표는 선진 경제권의 관점에서 본 것이며, 한국에 특별히 초점을 맞추고자 한다.

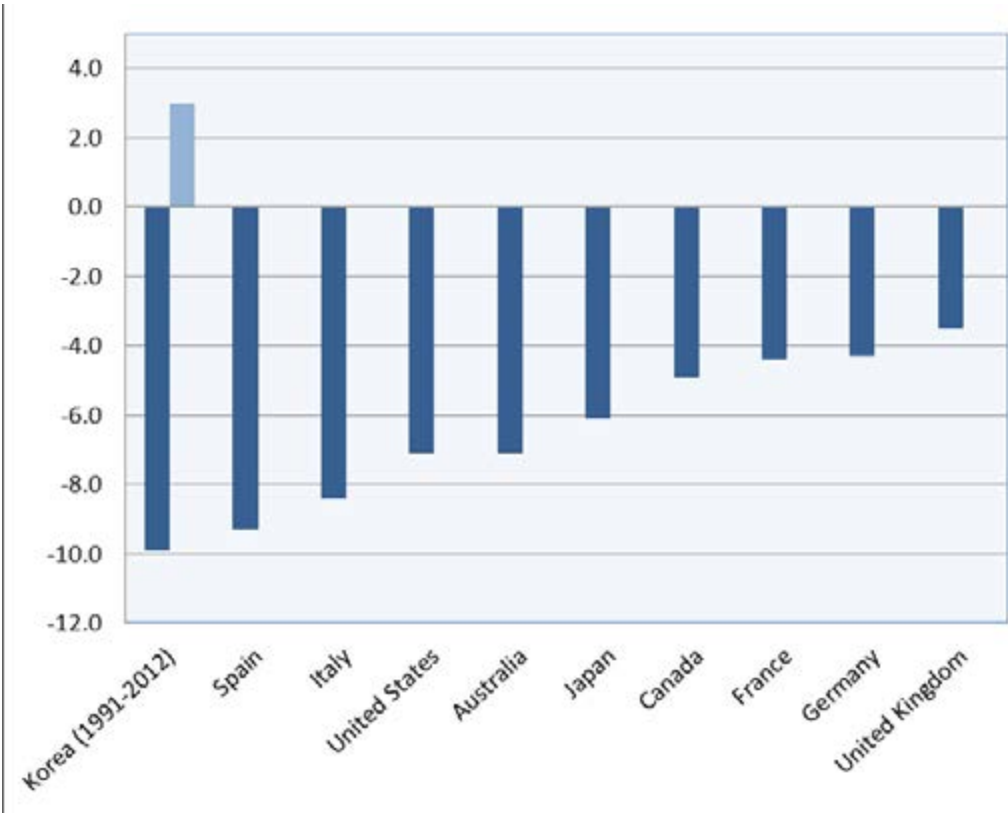
본 발표에서는 먼저 최근 수십 년 동안 노동 시장과 소득에 어떤 중요한 변화가 있었는 지 수치를 통해 알아보고, 새로운 현상이 어떤 규모인 지 평가하고, 새로운 기술이 어떤 영향을 줄 것인 지 전망을 해 볼 것이다. 이를 통해 해결해야 하는 문제의 출발점을 제시하고자 한다

이와 같은 현재와 예측 가능한 미래에 대한 개관을 바탕으로 본 발표는 21 세기와 4 차 산업혁명을 위한 정책 설계의 틀을 제시하고, 이 원칙들을 어떻게 한국에 적용할 것인지를 집중해 논의하고자 한다. 다음으로 서로 상반되는 의견을 살펴보고 각각의 강점과 약점을 분석한다. 마지막으로 올바른 정책과 정치적 대응을 전망하며 발표를 마무리한다.

Evolving labor market and social protection challenges

To begin assessing the ongoing changes in employment and social protection, it is instructive to start at the broadest macroeconomic level, the division of gross national income between labor and capital. There has been a significant reduction in the share of total national income going to labor (wages and other compensation) compared to the share going to capital (owners and investors) over recent decades, across all advanced G20 countries as well as in many other countries (Figure 1).

Figure 1. Changes in labor shares in advanced G20 economies 1970-2014

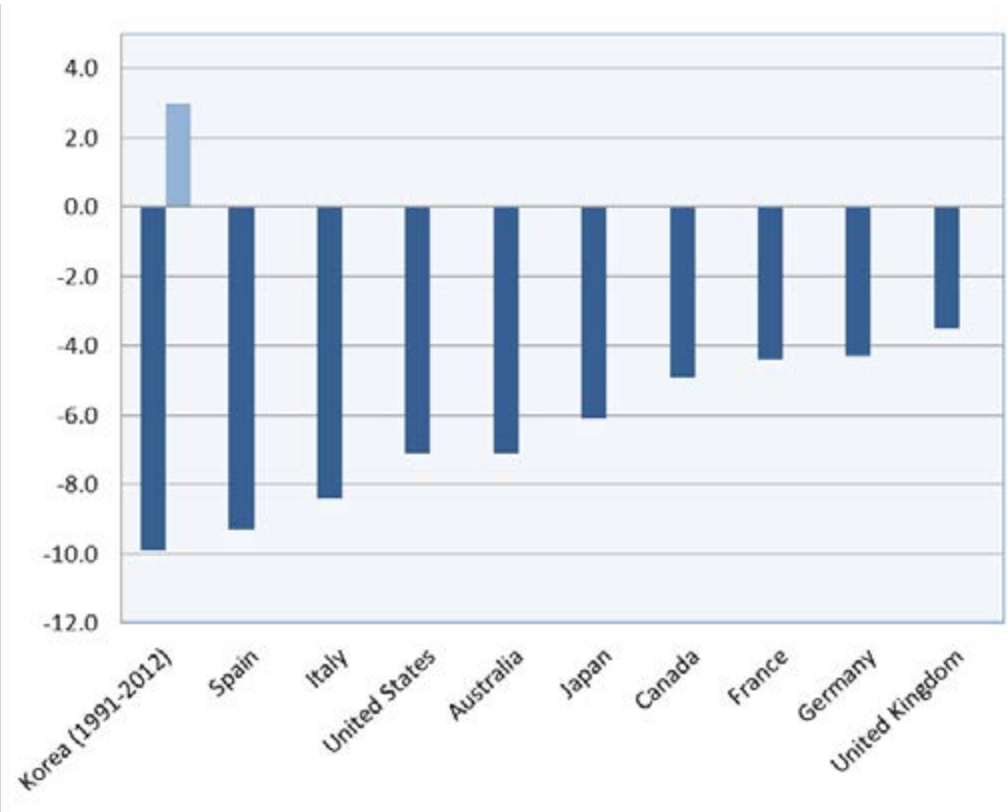


Note: Labor income share measures the ratio of compensation of employees to gross value added, both measured in nominal terms (unadjusted labor income share). The ratio does not capture labor income of the self-employed and so adjustments are made to include that income. For the Republic of Korea both unadjusted (light blue) and adjusted (dark blue) labor shares are given. Source: International Labor Organization (ILO) based on AMECO Database and ILO Databases (ILO et al 2015).

진화하는 노동 시장과 사회 보장의 과제

고용과 사회 보장 측면에서 일어나는 변화를 평가하기 위해서는 거시 경제 수준에서 논의를 시작하는 것이 도움이 될 듯하다. 국민 총소득이 노동과 자본에게 어떻게 분배되고 있는지를 살펴보자. 지난 수십 년 동안 모든 선진 G20 국가를 비롯한 많은 다른 국가에서 자본 (사주 및 투자자)에게 돌아가는 몫에 비해 노동(임금 및 기타 보상)의 몫이 크게 감소했다[그림 1].

[그림 1] G20 국가들의 노동 분배율 변화 (1970년부터 2014년까지)



주: 여기서 노동 소득 분배율은 총 부가가치 가운데 피고용자가 받는 노동의 대가의 비율이며 두 값 모두 명목상의 소득으로 측정된다 (조정되지 않은 노동 소득 분배율). 이 비율은 자영업자의 노동소득은 나타나지 않기 때문에, 조정된 노동 소득 분배율에서는 이를 포함시킨다. 한국의 경우, 조정되지 않은 노동소득 분배율 (밝은 파란색)과 조정된 노동소득 분배율 (진한 파란색)을 모두 제시하였다. 출처: 국제노동기구 (ILO), AMECO 데이터베이스와 ILO 데이터베이스에 근거(ILO et al 2015).

This shift is now well-documented and there is broad agreement that the causes include globalization, technological change, changing incentives facing firms and changing political dynamics. The relative contribution of these different factors is highly debated and varies among countries.¹

Within this broad pattern, the reduction in labor's share has come about through several main channels, discussed below. These include:

- the changing nature of the employment relationship, with more jobs becoming temporary, part-time or otherwise diverging from the standard employment relationship;
- stagnation or even decline in median real wages in many countries;
- weakened labor market institutions; and
- gaps in social protection coverage.

Employment relationship

With respect to the employment relationship, for most of the 20th century the standard employment relationship was based on a contract between an employer and employee that provided full-time work, expectation of periodic wage increases in line with productivity increases and coverage of social benefits. This was true in most advanced economies and was also the norm in Korea. Today that relationship has become less common.

In Korea, fully one-third of workers are now engaged in non-standard work, including those on temporary contracts, part-time work and dispatched work.² These workers earn 36 percent less per hour than regular workers, even though their skills are comparable.³ Their disadvantage extends to benefits as well: 54.8 percent of non-standard workers are not covered by a national pension and 64 percent are not covered by unemployment insurance.⁴ Women and older workers are disproportionately represented among non-standard workers in Korea, discouraging labor force participation by these groups.

Wages

Stagnant or declining wages have also contributed to the decline in labor's share of national income in most countries. Global real wages have grown more slowly than global economic growth over recent decades. Since the financial crisis of 2007-8, wage growth has not recovered to pre-crisis levels (Figure 2). The very rapid rise of wages in China over the last 15 years has been a major exception to that pattern. Excluding China, the deceleration of wage growth is even more dramatic. Slow wage growth is problematic for many reasons. At the macroeconomic level, it subtracts from household consumption and domestic demand. As a result, economies grow more slowly, rely more on exports (other countries' demand) or depend more on household debt. Slower wage growth also leaves more households in poverty. Each of these consequences pose problems for growth, stability and equity.

이러한 변화는 여러 자료를 통해 확인할 수 있으며, 세계화, 기술 변화, 기업 내 인센티브의 변화와 정치적 변화 등이 원인으로 작용한다는 데 폭넓은 공감대가 형성되어 있다. 이 다양한 요인의 영향력 정도는 상대적이며, 국가마다 다르다.¹

이 같은 다양한 영향 속에서, 노동소득 분배율의 감소는 다음과 같은 몇 가지 주요 채널을 통해 이루어졌다.

- 임시직, 시간제 등 일반적인 고용 관계에서 벗어나는 일자리가 증가하는 것 같은 고용 관계의 성격 변화
- 많은 국가에서의 실질 임금의 중앙값이 정체하거나 감소.
- 약화된 노동시장 제도들; 그리고,
- 사회보장 적용범위의 격차.

고용 관계

고용 관계에 있어서, 20 세기 대부분 기간에 일반적인 고용 관계는 고용주와 풀타임 업무를 제공하는 피고용인 간의 계약이었다. 이런 계약은 생산성 증가에 따라 주기적으로 임금이 오르고 사회보장 혜택을 받으리란 기대에 기반을 두고 있었다. 이것은 대부분의 선진국에서도 마찬가지였고 한국에서도 일반적인 고용 관계였다. 그러나 이러한 고용 관계는 오늘날 예전만큼 일반적이지 않게 되었다.

한국 노동자 중 3분의 1은 비정규직, 즉 임시직, 시간제, 파견직 등에 종사하고 있다.² 비정규직 노동자는 정규직 노동자와 동일한 능력을 갖추고 있다고 해도 그들보다 시간당 36% 적은 임금을 받는다.³ 비정규직 노동자들의 겪는 불이익은 다음과 같이 사회적 혜택 면에서도 존재한다: 비정규직 노동자의 54.8%는 국민연금의 적용을 받지 않으며 64%는 실업 보험의 적용을 받지 않는다.⁴ 비정규직 문제를 다루는 과정에서 여성과 고령자는 잘 드러나지 않는데, 이는 이들의 노동의 참여를 저해하는 이유 중 하나가 된다.

임금

임금이 증가하지 않거나 감소했다는 사실 역시 대부분의 국가에서 전체 국민 소득 중 노동 분배율의 감소 원인으로 작용했다. 전 세계에서 실질 임금은 최근 수십 년간 세계 경제 성장률보다 더 느린 속도로 증가했다. 2007년~2008년의 금융 위기 이후 임금 상승률은 아직 위기 이전 수준으로 회복되지 못했다 (그림 2). 지난 15년간 중국에서의 급속한 임금 상승은 이러한 양상 속에서 눈에 띄는 예외였다. 중국을 제외하면, 임금 상승률의 둔화는 더욱 뚜렷해진다. 느린 임금 상승은 여러 가지 이유로 문제가 된다. 거시 경제 수준에서, 그것은 가계 소비와 국내 수요를 감소시킨다. 결과적으로 경제 성장이 느려지고, 수출 (다른 나라의 수요)에 의존하거나, 가계 부채에 더 의존하게 된다. 느린 임금 상승은 또한 더 많은 가구를 빈곤 상태로 만들고, 결국 성장, 안정성 및 형평성에 문제를 일으키게 된다.

¹ ILO et al 2015.

² OECD 2016.

³ Ibid.

⁴ ILO 2016b.

¹ ILO et al 2015

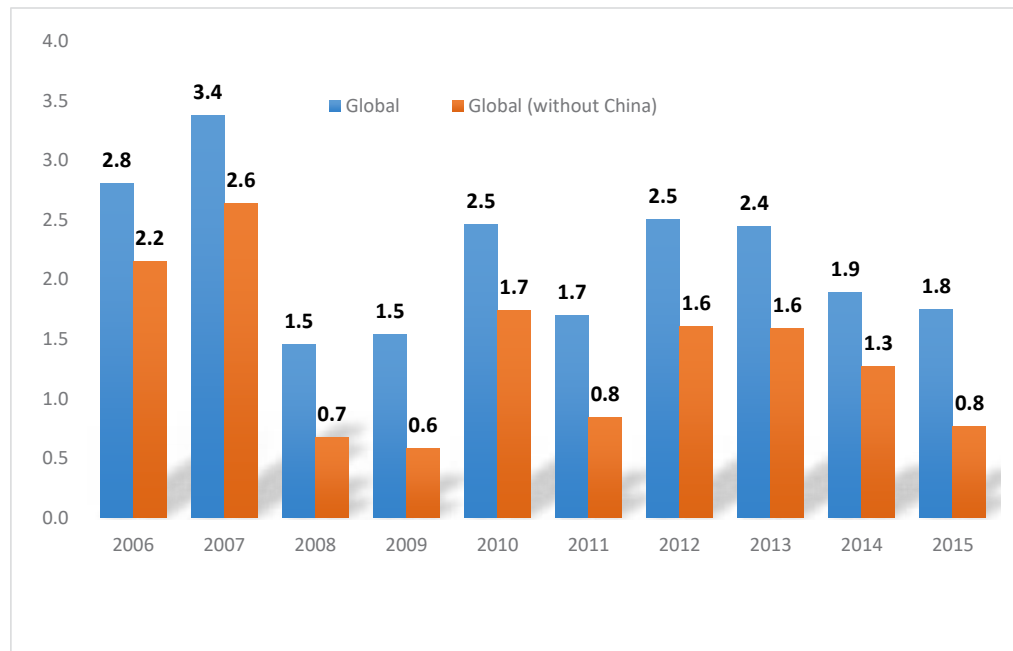
² OECD 2016.

³ Ibid.

⁴ ILO 2016b.

Wage growth in Korea has been somewhat higher than the global average, as would be expected of a rapidly growing economy in the process of convergence from developing to advanced economy status. However almost a quarter of Korean workers earn low pay (defined as full time workers earning less than two-thirds of median pay including bonuses), the second highest incidence of low pay in the OECD.⁵ Wage inequality and relative poverty are high, reflecting the already mentioned wage gaps between standard and non-standard workers, among other factors.

Figure 2. Annual average global real wage growth, 2006 – 2015



Source: ILO estimates based on official national sources, as recorded in the ILO Global Wage Database (ILO 2016a).

Labor market institutions

Among the factors that have contributed to worsening labor income shares, a significant role has been played by the widespread weakening of labor laws and regulations and the decline of union representation and collective bargaining in many countries. These developments have often come about as attempts by governments to stimulate economic growth and indeed have been encouraged by some international organizations. However accumulating evidence shows that labor market deregulation and repression of trade unions do not have net positive effects on growth or job creation and they are likely to increase inequality and reduce social cohesion.⁶

Existing labor laws and regulations are often not effectively enforced. A lack of enforcement of minimum wage standards and social contributions has been noted in Korea, contributing to the problems of inequality and relative poverty.⁷ Low levels of representation by trade unions

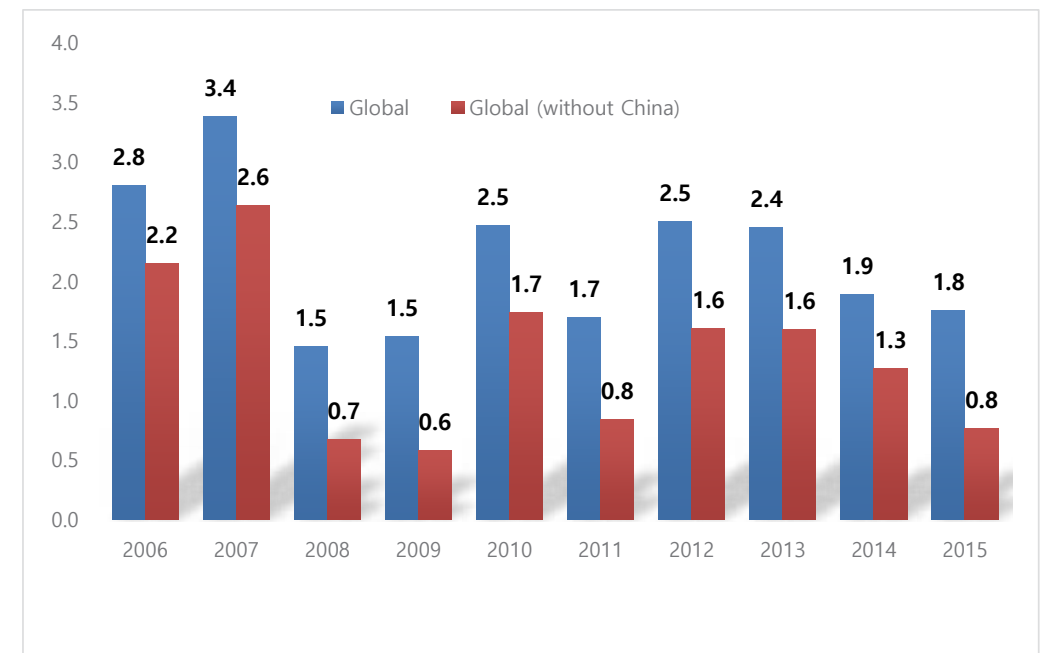
⁵ OECD 2016.

⁶ World Bank Group 2015; ILO et al 2015.

⁷ OECD 2016.

한국의 임금 상승률은 세계 평균보다 다소 높았는데, 이는 개발 도상국에서 선진국으로 발전하며 경제가 지속적으로 성장할 것으로 예상했기 때문이다. 그러나 한국 노동자의 4분의 1 가량은 낮은 임금을 받아 (상여금을 포함한 중위임금의 3분의 2 미만을 받는 전일제 노동자를 말함), 한국은 OECD 국가 중 두번째로 낮은 임금의 국가였다.⁵ 또한 임금 불평등과 상대적 빈곤의 지수가 높은데, 이는 여러 요인 중에서 앞서 언급한 정규직 노동자와 비정규직 노동자 간의 임금 격차를 말해주는 것이다.

[그림 2] 전 세계 연간 실질 평균 임금 상승률 (2006년부터 2015년까지)



출처: ILO (ILO 국제 임금 데이터베이스 (ILO 2016a)에 기록된 공식적인 국가 자료에 근거한 추정치.)

노동 시장 제도

노동소득 분배율 악화에 큰 영향을 미치는 요인 중 하나는 많은 나라에서 만연한 노동법과 규제의 약화, 노조 대표성과 단체 교섭력의 쇠퇴 등이다. 이러한 변화는 종종 경제 성장을 자극하기 위해 정부가 의도한 결과인데, 국제기구가 이를 장려하기도 했다. 그러나 축적되어 온 여러 증거는 노동 시장 규제 완화와 노조에 대한 억압이 성장과 일자리 창출에 긍정적으로 작용한다는 생각이 옳지 않다는 것을 보여 준다. 이러한 조치는 불평등을 심화하고 사회 통합을 저해할 가능성이 있다.⁶

기존의 노동법 및 규제가 효과적으로 시행되지 않는 경우가 종종 있다. 기업의 최저 임금 보장이나 사회적 책임이 강력하게 규제되지 않았던 한국에서는 불평등과 상대적 빈곤이라는 문제가 커졌다.⁷ 노조의 약화된 대표성으로 인해 대부분의 노동자는 노조가 자신들의 이익을 옹호하고 노사 간의 권력

⁵ OECD 2016.

⁶ World Bank Group 2015; ILO et al 2015.

⁷ OECD 2016.

result in a situation where most workers cannot count on a union to advocate for their interests and help to balance the power relationship between management and labor. With regard to Korea, ILO supervisory committees have repeatedly called for reforms of the Trade Unions and Labour Relations Adjustment Act and urged the country to ratify ILO Conventions 87 and 98, which cover freedom of association and collective bargaining.⁸ The International Trade Union Confederation this year added Korea to its list of the ten worst countries for workers' rights.⁹

Social protection coverage

Social protection programs, such as pensions, employment insurance and income support for the poor, are designed to stabilize incomes and protect households from excessive economic risk. They are critical elements of policies to reduce poverty and inequality. Such programs can be contributory, through payroll payments made in advance by workers and employers or tax payments, or non-contributory, financed through general government revenues.

The ILO estimates that only 27 percent of the world's population enjoy adequate social protection and notes that while emerging economies have made progress in extending their social protection systems, a number of advanced economies have weakened their systems as a result of fiscal consolidation (austerity).¹⁰

In Korea, the law requires that all private sector workers must be covered by the National Pension Scheme (NPS), National Health Insurance (NHI) and the Employment Insurance System (EIS). However, studies have found that while most workers in standard employment relationships do enjoy coverage, 51 percent of non-standard workers do not have employment-based health care coverage and, as noted above, 55 percent do not have pension coverage and 64 percent are not covered by the EIS.¹¹

New online work platforms and the impact of emerging technologies

A new pattern of work has emerged in recent years in which people find work through online platforms, sometimes called the 'gig economy' or "digital nomads". Attempts to measure the extent of this work have been limited by the availability of data. However in the U.S. studies have consistently found that only about 0.4 to 0.7 percent of the labor force engages in such work.¹² A recent study of growth patterns in online platform work found that after a short period of rapid growth the number of new entrants typically levels off and more than half of participants exit within 12 months.¹³ An ongoing study of the global extent of such work suggests that even this low level of participation in the U.S. is still much higher than in other countries and regions.¹⁴ For example in Asia as a whole, the supply of and demand for online

관계에 균형을 맞추는 데 기여할 것이라고 신뢰하지 않는다. 한국에 대해 ILO 감독위원회는 수차례 노조 및 노사 관계 조정법의 개혁을 촉구해 왔으며 단결 및 단체 교섭의 자유를 보장하는 ILO 협약 87, 98의 기준을 촉구해 왔다.⁸ 국제노동조합총연맹(ITUC)은 올해 한국을 노동자 권리 보장 면에서 가장 열악한 10대 국가 리스트에 올렸다.⁹

사회 보장 범위

연금, 고용 보험 및 빈곤층을 위한 소득 지원과 같은 사회 보호 프로그램은 소득을 안정시키고 과도한 경제적 위험으로부터 가계를 보호하기 위해 고안되었다. 이러한 장치들은 빈곤과 불평등을 줄이기 위한 정책의 핵심 요소이다. 이 같은 혜택은 노동자와 고용주의 급여세 혹은 세금 납입을 통해 혜택 당사자가 일정액을 일부 분담해야 하는 시스템이거나 혹은 국가 수입으로 100% 지원되는 경우도 있다.

ILO는 세계 인구의 27%만이 적절한 사회 보호의 혜택을 누리고 있으며, 신흥 경제 강국들이 사회 보호 제도 확대에 있어 진전을 보이는 반면 많은 선진국이 재정 건실화 (긴축 정책)를 위해 이 같은 제도를 약화시켰다고 지적했다.¹⁰

한국의 경우, 법적으로는 모든 민간 부문 노동자는 국민연금 제도 (NPS), 국민 건강 보험 (NHI) 및 고용 보험 제도 (EIS)의 적용을 받아야 한다. 그러나 연구에 따르면 대부분의 정규직 노동자들이 이러한 혜택을 누리고 있는 반면, 비정규직 근로자의 51%는 고용 기반 건강 보험에 가입되어 있지 않으며, 앞서 언급했듯 55%는 연금 제도 적용을 받지 않고 있으며, 64%는 고용 보험 제도의 혜택을 누리지 못하고 있다.¹¹

새로운 온라인 노동 플랫폼 및 새로운 기술의 영향

새로운 형태의 노동이 최근 들어 부상하고 있다. 사람들은 이제 온라인 플랫폼을 통해서 일을 찾고 있다. 이러한 현상은 '긱 이코노미 (gig economy)'나 '디지털 유목민'이라는 신조어를 낳았다. 이러한 노동이 얼마나 되는 지 알아보기 시도했지만 데이터가 부족해 어려웠다. 그러나 미국에서의 여러 연구는 공통적으로 전체 노동 인구의 0.4-0.7%만이 이 같은 형태의 노동에 종사하고 있다고 보고 있다.¹² 온라인 플랫폼 노동의 성장 양상에 관한 최근 연구에 따르면 새로 이 영역에 진입하는 사람의 수가 단기간에 급속도로 증가한 이후, 그 수가 줄어들기 시작하고, 이후 12개월 이내에 절반 이상이 그만둔다.¹³ 세계적 수준에서 진행되고 있는 이러한 노동에 대한 연구는 미국 내에서 이러한 노동 방식은 미미한 규모라고 알려져 있지만, 다른 국가나 지역과 비교하면 상대적으로 높은 편이라는 것을 보여준다.¹⁴ 예를 들어

⁸ 사례는 다음을 참조할 것: ILO 2015; 한겨레신문 2017년 3월 27일 보도

⁹ ITUC 2017.

¹⁰ ILO 2014.

¹¹ OECD 2016; ILO 2016b.

¹² 예를 들어, 미국 재무부 세금분석국 (Office of Tax Analysis) 분석가의 2014년 세금 신고에 기초한 연구에 따르면, 전체 세금 신고자의 0.7%에 해당하는 약 109,700명이 긱 이코노미 참여로 발생한 소득을 신고했다 (Jackson et al. 2017). 다른 연구들은 온라인 플랫폼 노동 종사자 수를 더 적게 보고했다.

¹³ Farrell and Greig 2016

¹⁴ OII October 2017.

⁸ See for example ILO 2015; The Hankyoreh, March 27, 2017.

⁹ ITUC 2017.

¹⁰ ILO 2014.

¹¹ OECD 2016; ILO 2016b.

¹² For example a study by analysts at the Office of Tax Analysis of the U.S. Department of Treasury based on filings for 2014 found that about 109,700 tax filers, amounting to 0.7 percent, reported income based on participation in the gig economy (Jackson et al. 2017). Other studies have found even smaller shares.

¹³ Farrell and Greig 2016

¹⁴ OII October 2017.

freelance labor amounts to only about one-fifth of that observed in the U.S.¹⁵

The impact on a very small segment of the overall workforce should, nonetheless, be seen in the context of the longer-term trend of rising labour market insecurity and non-standard work that has plagued most advanced economies for decades. It is part of a continuum of erosion of the standard employment relationship that in the past provided the framework for important labor rights and social benefits.

Looking beyond the short and medium-term horizon, further technological progress, political trends and unforeseen developments will pose new challenges that we cannot predict today. With regard to technological changes, there have been claims that robotization and artificial intelligence will eliminate broad swaths of jobs, including those that require middle and even high skill levels. While it can be anticipated that these technologies will automate many activities currently performed by humans, there is no reason to think that this round of technological innovation will be fundamentally different from previous rounds. In the past, even dramatic breakthroughs in technology (e.g., electricity, computers) did not lead to an overall diminution of employment, but rather to significant shifts of labor demand across sectors and skill levels. New technologies typically lead to creation of new jobs based on complementarity between humans and machines or by stimulating new demand due to new products and economic growth. This is the pattern observed in the 1st, 2nd and 3rd industrial revolutions.

In this context it is worth noting what is called the “productivity puzzle”. Developments in the application of the latest generation of technologies (including current stage robotics and artificial intelligence, the 4th industrial revolution) have not led to broad productivity growth that would be capable of eliminating jobs on a large scale. Indeed, they have not even interrupted a long-term trend of *slowing* productivity growth in most advanced economies, including Korea.¹⁶ While full exploration of this topic is beyond the scope of this paper, the observed trends suggest that predictions of massive job destruction by these technologies are unfounded.

The challenges facing workers and policy makers today have developed over a number of years or decades. They have resulted from economic forces that are likely to persist into the near and medium-term future. They have also resulted from mistaken policies, such as labor market deregulation, weakening of trade unions, fiscal consolidation and reduction of taxes on the wealthy, policies that were touted as ways to stimulate growth. The accumulating data across countries have now demonstrated the failure of those policies to achieve sustainable growth and have demonstrated their adverse effects on equality and social cohesion.¹⁷ They were guided by unfounded ideology or political capture of governments by the wealthy and investors. These trends will persist unless significant political effort is mounted to correct them. Thus, the baseline for the *future* of work is the *present* of work. If current problems are not dealt with effectively, the labor markets and social protection systems of tomorrow will be built upon the current unsatisfactory equilibrium of inequality, insecurity and overwork.

아시아 전체에서 관찰되는 온라인을 통한 프리랜서 방식의 노동에 대한 수요 공급은 미국의 5분의 1 수준에 불과하다.¹⁵

비록 이것이 전체 노동 인구 중 극히 적은 수의 사람에 대해 미치는 영향이라고 하더라도, 이는 대부분의 선진국에서 수십 년간 문제가 되어온 장기적인 노동시장의 불안정성과 비정규 노동의 증가라는 장기적 맥락 속에서 이해되어야 한다. 이는 과거에 중대한 노동권과 사회적 보장을 위한 기본 프레임을 제공했던 정규직 고용의 붕괴의 연속선상에서 일어나는 일이기 때문이다.

중단기적으로 볼 때, 더 큰 기술적 진보, 정치적 추세와 지금 예측하기 어려운 발전은 지금은 예상하기 어려운 새로운 난제들을 안겨 줄 것이다. 기술 변화와 관련해서는 로봇화와 인공지능이 중간과 높은 수준의 기술을 필요로 하는 일자리까지 포함해 광범위한 일자리를 앗아갈 것이라는 주장이 있다. 이러한 기술들이 현재 인간이 수행하는 많은 활동을 자동화할 것으로 예상할 수 있지만, 이러한 기술적 혁신이 지난 시대의 기술적 혁신과 근본적으로 다를 거라 생각할 이유는 없다. 과거에는 기술의 획기적인 발전(예: 전기, 컴퓨터의 발명)으로 인해 고용이 전반적으로 감소하는 대신 업종 및 기술 수준에 따라 노동 수요가 크게 바뀌고는 했다. 신기술은 일반적으로 인간과 기계의 상보성에 의해, 혹은 신제품 및 경제 성장으로 인한 새로운 수요 활성화에 의해 새로운 일자리 창출이라는 결과를 낳는다. 이는 지난 1차, 2차, 3차 산업혁명에서 관찰되었던 양상이다.

이런 맥락에서 ‘생산성 퍼즐’이라고 불리는 것에 주목할 가치가 있다. 최신 기술(현 단계의 로봇공학 및 인공지능, 제 4차 산업 혁명 포함) 적용의 발전은 수많은 일자리를 없앨 수도 있는 광범위한 생산성 향상으로 이어지지 않았다. 또한, 최신 기술의 적용에도 불구하고 한국을 포함한 대부분의 선진국에서는 생산성 성장 둔화의 장기적인 추세가 지속되었다.¹⁶ 이 주제에 대한 깊이 있는 논의는 이 발표의 범위를 넘어서지만, 현재까지 발견된 경향들은 이러한 최신 기술의 적용으로 인해서 일자리가 대거 축소될 것이라는 예측은 근거가 없다는 점을 시사한다.

오늘날 근로자와 정책 입안자가 직면한 과제는 수년 혹은 수십 년에 걸쳐 형성되어 왔다. 중단기의 미래에도 지속적으로 영향을 미칠 경제적 동력, 요소, 요인에서 비롯된 결과이다. 노동 시장 규제 완화, 노동조합 약화, 긴축 재정 및 부유층에 대한 세금 감면, 성장 촉진 수단으로 홍보된 정책 등 잘못된 정책의 결과이기도 하다. 여러 나라에서 축적된 데이터가 지속가능한 성장 면에서 이들 정책의 실패와 평등, 사회 화합에 미치는 부정적 영향을 입증하고 있다.¹⁷ 이들 정책은 근거가 부족한 사상이나 혹은 부유층과 투자자들의 정권 장악에 의해서 추진되어 왔다. 이 문제를 해결하기 상당한 정치적 노력이 없다면 이러한 경향성은 지속될 수밖에 없다. 따라서 ‘일의 미래’에 대한 출발점은 ‘일의 현재’가 제공한다고 볼 수 있다. 현재 직면한 문제를 효과적으로 해결하지 않으면 내일의 노동 시장과 사회 보장 제도 역시 현재의 불평등, 불안정 및 과도한 노동으로 인한 불균형 위에 세워질 것이기 때문이다.

¹⁵ Ibid.

¹⁶ OECD 2017.

¹⁷ See for example IMF 2017, Ostry et al 2016.

¹⁵ Ibid.

¹⁶ OECD 2017.

¹⁷ 사례는 다음을 참조할 것: IMF 2017, Ostry et al 2016.

Framework and principles to guide policies for the 21st century and 4th industrial revolution

To address the problems of labor markets today and prepare for future developments, it is important to begin by identifying the broad objective to be achieved and the role of government in achieving this objective. This creates a framework that can guide the detailed policy choices that must be made across a range of issues and programs. The broad objective should be to construct and continue to update an adequate employment and social protection floor. Such a floor provides a foundation of guaranteed rights and protections that encompasses employment and labor rights, social insurance systems and other publicly provided or mandated support to households. Taken together this constitutes a set of minimum guarantees, a social contract with government that individuals and households can count on.

A social floor serves numerous policy and economic purposes. It can smooth income across economic cycles, individual setbacks and the life cycle and prevent or reduce poverty. It can insure individuals and households against risks that could otherwise have long-term deleterious effects on their incomes, well-being and productivity. It enables workers to invest in education and training and make decisions on employment and mobility based on expectations about the likely returns to their effort. It constrains firms to respect a set of rights and standards and to make contributions to social protection systems. It prevents them from externalizing their costs to society or competing with other firms by undercutting social norms and obligations. It can help ensure that wages and living standards rise in line with productivity growth for the broad population. Together these effects contribute to long-term economic performance and stability through channels that include more equal income distribution, stronger domestic consumption and further productivity increases.¹⁸

This framework assumes that work will not disappear, and as already noted there is no current evidence or historical precedent to suggest that it will. Nor should work disappear. It organizes the contributions of individuals to society and the economy and contributes to the individual's sense of purpose and to social engagement, which are requirements for human realization. The fact that some work is harmful or leaves the worker in poverty points to policy failures to ensure adequate compensation and protections.

An employment and social protection floor is constructed over time and involves choices on a range of questions, for example, how to assign rights and obligations to different economic actors; how to correct for market failures; how to establish social insurance systems that are adequate, efficient and affordable. Given this complexity it is necessary to establish principles and priorities based on the specific national context and the nature and size of the challenges.

The social floor can be constructed through various combinations of labor, social and tax policies. These include:

- Labor policies such as minimum wages, maximum hours and acceptable working conditions including safety and health and terms of employment. They also include non-discrimination laws and the rights of workers to organize and bargain.
- Social protection policies such as pensions, affordable health care, unemployment benefits, paid leave, welfare benefits and compensation in case of workplace injury or illness. They should be structured to improve equity and to address any exclusion of

21 세기와 4 차 산업혁명을 위한 정책에 지침이 될 기본 틀(framework)과 원칙

오늘날 노동 시장의 문제를 해결하고 미래 발전을 준비하기 위해서는 성취해야 할 광범위한 목표와 이러한 목표의 달성에 대한 정부의 역할을 파악해야 한다. 이를 통해 다양한 쟁점과 사례에 적용할 세부적인 정책적 선택에 지침을 제공할 수 있는 기본 틀이 만들어진다. 보다 궁극적인 목표는 적절한 고용 및 사회적 보호 최저선(social protection floor)을 구축하고 이를 지속적으로 업데이트하는 것이다. 이는 고용과 노동에 있어서의 권리, 사회 보험 시스템과 각 가정에 기본적으로 제공되는 필수 지원과 같은 사회가 보장하는 권리와 보호의 기반(foundation)을 제공한다. 종합하자면, 이는 개인과 각 가정이 기대할 수 있는 가장 최소한의 보호를 제공하겠다는 국가의 사회적 계약이다.

사회적 보호 최저선은 다양한 정책과 경제적 목적 달성에 기여한다. 이를 통해 경기 전환, 개인적 재정난 및 인생 주기에 상관없이 소득 수준을 원활하게 유지할 수 있으며, 빈곤을 예방하거나 줄일 수 있다. 개인과 가구의 소득, 복지, 생산성에 장기적으로 해로운 영향을 미칠 수 있는 위험으로부터 보호받을 수도 있다. 또한, 노동자들의 교육과 훈련에 투자하고, 그들의 노력에 대한 적절한 보상 정도를 예측해서 고용이나 전직과 관련된 결정을 내릴 수 있으며, 기업들로 하여금 노동자의 권리를 존중하도록 하고 사회 보장 제도에 기여하도록 규제할 수도 있다. 기업들이 그들의 비용을 사회로 외부화시키거나 사회적 규범과 의무를 소홀히 함으로써 다른 회사와의 경쟁에서 우위를 차지하는 것을 방지할 수도 있다. 여기에 더해, 사회 보호 최저선을 구축함으로써 더 많은 노동자가 생산성 증대에 따른 임금과 생활 수준의 향상을 경험할 수 있도록 보장할 수 있다. 이러한 효과들은 더 평등한 소득 분배, 더 많은 수요와 그로 인한 생산성 증대를 통해 장기적인 경제적 성장과 안정성 향상에 기여한다.¹⁸

이러한 기본 틀은 일자리의 소멸을 가정하고 있지 않으며, 앞서 언급했던 일자리가 사라질 것이라는 증거는 현재에도 역사적으로도 찾기 어렵다. 또한, 일자리는 사라져서는 안 된다. 그것은 개인이 사회와 경제에 공헌할 수 있도록 하고, 인간의 실현을 위한 필수 요소인 개인의 목적의식 고양 및 사회적 참여에 기여한다. 일부 일자리가 유해하거나 노동자를 빈곤 상태에 빠뜨리는 이유는 적절한 보상과 보호를 보장하지 못하는 정책적 실패 때문이다.

고용 및 사회적 보호의 최저선은 오랜 시간을 거치며 만들어졌고, 그 과정에서 다양한 경제적 주체에게 어떻게 권리와 의무를 적절히 분배할 것인가, 어떻게 시장의 실패를 바로잡을 것인가, 어떻게 적절한 사회 보험 시스템을 만들 것인가 하는 질문과 사회적 선택이 이뤄졌다. 이러한 복잡성을 감안할 때 구체적인 국가 상황과 직면한 과제의 특성 및 규모에 따라 원칙과 우선순위를 수립하는 것이 필요하다.

사회 보호의 최저선은 노동, 사회 및 세금 정책의 다양한 조합을 통해 구축될 수 있다. 다음과 같은 사항들이 포함된다.

- 최저 임금, 최대 근무 시간 및 안전과 보건 면에서 바람직한 노동 조건, 고용 조건 등을 아우르는 노동 정책. 이러한 정책에는 차별 금지법과 노동자들의 단체권과 교섭권이 포함된다.
- 연금, 적절한 수준의 의료비(일반적인 사람들이 감당할 수 있는 수준의 의료비), 실업수당, 유급 휴가, 업무 중 상해 또는 질병에 대한 복지 혜택 및 보상과 같은 사회 보호 정책. 이들 정책은

¹⁸ Stiglitz(2012)와 Dabla-Norris et al.(2015)의 연구는 이들 채널에 대해 유용한 설문 조사를 제공하고, 중산층과 빈곤층에 대한 영향을 평가했다.

¹⁸ Stiglitz 2012; Dabla-Norris et al. 2015 provide a useful survey of the channels through which this occurs and evaluate the impacts on the middle class and the poor.

particular groups. Their credibility and long-term economic viability are also important considerations.

- Tax policies to improve social equity through redistribution and to raise adequate funding for social protection systems and other public goods such as infrastructure and education. They can also provide incentives or disincentives to workers and firms that can affect behaviors and assist government in achieving desired objectives.

The choice of particular policies and policy combinations should be guided by the precautionary principle. If there is a chance that policy changes could cause harm to the public, particularly to vulnerable members, they should not be undertaken without rigorous experimentation or additional proof of benefits and measures to deal with risks. This point is revisited in the section on alternative proposals below.

Applying the framework and principles in practice

In Korea, the current context includes the large and rising share of non-standard work, large share of low-paid workers, rising inequality, elder poverty, youth unemployment, women's status, excessive working time and changing demographics. Constructing an adequate social floor in Korea will require reforms to achieve fair social and economic outcomes. Reforms should be sufficient to:

- improve incomes and job security for workers currently in non-standard employment and converge their status, wages and benefits to those of permanent workers
- address elder poverty through reforms to pensions, wages and job tenure
- correct exclusions of particular groups from labor and social protections and ensure the adequacy of protections for vulnerable groups and individuals
- improve enforcement of labor laws and required social contributions to ensure compliance and a level playing field among firms
- strengthen protections for trade union organizing and collective bargaining to improve the ability of workers to defend their rights
- reform the tax system to increase government revenues to provide the above and other public goods and to increase income and wealth equity
- anticipate and prepare for rapidly changing demographics.

Some of these reforms will require legislative changes while others can be achieved through regulatory and administrative changes. The following paragraphs provide a sample of how some of these changes can be achieved and how the policies interact.

With regard to wages and poverty, the 16.4 percent minimum wage increase already decided for 2018 is a good first step. Almost a quarter of Korean workers are in low-wage work and will be affected by this change. Higher minimum wages will also tend to push up wages for those above the minimum wage level. The plan to reach a minimum wage of at least 10,000 won by 2020 is socially desirable and economically sound. Korea has experienced the largest gap between productivity growth and wage growth of any advanced economy over recent decades.¹⁹ From 1995 to 2013 productivity growth averaged more than 4 percent annually, while real median compensation (wages and benefits) increased only 2.3 percent per year. The

¹⁹ Schwellnus et al 2017.

사회적 평등을 향상시키고 누군가가 배제되지 않는 방향으로 추진되어야 한다. 정책의 신빙성과 장기적인 경제적 실행 가능성 또한 중요한 고려 사항이다.

- 재분배를 통해 사회적 형평성을 개선하고, 사회 보장 시스템과 인프라, 교육과 같은 공적 소비에 대한 적절한 자금 지원을 가능케 하는 세금 정책. 이러한 정책은 또한 노동자들과 기업들에게 인센티브를 주거나 동기 부여를 제공함으로써, 정부가 원하는 목표를 달성하는 데 도움이 되도록 그들의 행동 방식에 영향을 준다.

특정 정책 및 정책 조합에 대한 선택은 예방의 원칙을 따라야 한다. 정책 변경이 국민, 특히 취약한 사회 구성원 집단에 해를 끼칠 가능성이 있으면, 철저한 실험이나 이 같은 위험에 대응할 수 있는 방법을 구축하지 않고서 선불리 시행에 옮겨서는 안 된다. 이 점에 대해서는 대안과 제안에 대해 논의할 때 다시 살펴볼 것이다.

기본 틀과 원칙을 실제로 적용하기

한국의 현재 상황은 다음과 같은 요소들로 요약된다. 비정규직 일자리와 저임금 노동자의 큰 비중, 불평등의 증가, 청년 실업, 여성의 지위의 문제, 노인 빈곤, 과도한 노동 시간과 변화하는 인구 지형 등이다. 한국에서 적절한 사회 보호 최저선을 구축하려면 공정한 사회경제적 결과를 달성하기 위한 개혁이 필요하다. 이러한 개혁은 다음을 충족시켜야 한다.

- 현재 비정규직으로 고용된 노동자들의 소득 및 고용 안정성을 개선하고, 이들의 지위, 임금 및 수당을 정규직 노동자의 수준으로 향상
- 연금, 임금 및 고용 유지 기간 개혁을 통한 노인 빈곤 퇴치
- 노동 및 사회 보호 제도의 혜택에서 배제나 차별을 막고 취약 계층의 적절한 보호 보장
- 노동법 집행과 사회 보험 부담 이행 관리를 강화함으로써 법의 준수와 기업 간 평등한 경쟁 조성
- 노동자의 권리 방어 능력을 향상하기 위해 노조 조직 및 단체 교섭에 대한 보호 강화
- 앞서 언급된 것들을 비롯해 다양한 공공재의 제공이 가능하도록 정부 수입을 늘리고, 소득과 부의 형평성을 개선할 수 있도록 세금 제도를 개혁
- 급격한 인구 통계적 변화를 예측하고 준비

이러한 개혁 가운데 일부는 법률적 변화를 필요로 하며, 일부는 제도나 행정적 변화를 통해서도 실현 가능하다. 다음 문단에서는 이런 변화를 가져올 방법, 이 과정에서 어떤 정책적 상호 작용이 필요한지를 제시하고자 한다.

임금과 빈곤 부분에서 한국은 2018년에 최저 임금을 16.4% 인상하기로 했는데, 이는 좋은 시작으로 볼 수 있다. 한국 노동자의 약 4분의 1이 저임금 노동에 종사하고 있고 이들이 이 변화의 영향을 받을 것이다. 최저 임금이 높아지면 최저 임금 수준 이상의 소득을 올리는 사람들의 임금도 오른다. 2020년까지 최소 시간당 1만 원의 최저 임금을 달성하려는 계획은 사회적으로 바람직하고 경제적으로도 도움이 된다. 한국은 최근 수십 년간 그 어떤 선진국보다 더 큰 생산성 증가율과 임금

difference went into corporate profits and very high incomes at the top of the ladder and did not “trickle down”. It is well overdue for wages to catch up to the productivity increases already achieved.

This will also have a positive impact on future productivity growth, as an increasing body of robust evidence shows that wage increases drive productivity increases, not the other way around. When wages are low, employers have less incentive to invest in new equipment and more efficient processes. Many studies of minimum wage increase in advanced economies have shown that in the face of a significant increase, employers will increase the efficiency of their equipment and processes so as not to sacrifice profits.²⁰ This leads to overall gains in productivity, both within firms and across the economy as more productive firms replace less productive ones. Some in Korea have claimed that higher wages (and resulting investment) will lead to redundancies and less job creation. However, this is not what the evidence shows. Instead, the higher wages support increased domestic consumption, particularly by low and middle-income or debt-constrained households, and this increase in consumer demand leads to increased labor demand, offsetting the effect of productivity gains. As Korea aims to transition from its decelerating export-led growth model, the income-led, domestic demand growth approach is most appropriate. Wage increases are an essential component and minimum wage increases are a key policy tool to nudge the economy toward a higher income equilibrium in the context of a sustainable economic model.

The planned minimum wage increases will have a significant impact on non-standard workers, because their wages are more than a third lower than standard workers' wages on average. However, closing the gaps and deterring employers' use of non-standard arrangements will also require other legal, regulatory and administrative changes. For example, reforms to restrict use of fixed term contracts for work of an ongoing nature are needed and it is also important to reduce the cost incentives for employers to use temporary and part-time work by reducing the gap in social contributions between standard and non-standard work. The government must also strengthen enforcement, as weak monitoring and failure to enforce penalties for non-compliance with minimum wages and social contributions have allowed abuses to grow. In this context trade unions also have a role to play. The government should strengthen and facilitate workers' rights to organize and trade unions should negotiate to end unequal arrangements. Public education campaigns and simple methods for workers to seek redress have also been shown to be effective elements of compliance.

Elder poverty is a serious problem in Korea: at 49.6 percent relative poverty is four times the OECD average and absolute poverty among the elderly stands at 30 percent and is considered a factor in high elderly suicide rates, which are far above the OECD average.²¹ Alleviating this problem should be a priority and will require measures on several fronts. Older workers are often pushed out by employers due to their higher wages or perceptions of less skill and effort on their part. Laws against discrimination based on age should be strengthened and effectively enforced. The exceptionally long hours faced by workers of all ages in Korea should be shortened and this would have a positive effect on older workers in particular. Older workers are disproportionately represented in non-standard work and so measures to curb this type of work will help them as well. As noted, 55 percent of current non-standard workers do not have pension coverage, which means the problems will get worse in the future if not addressed now. Some small progress has been made to bring non-standard workers under the national pension

상승률 간의 격차를 경험해 왔다.¹⁹ 1995 년에서 2013 년까지 생산성 증가율은 평균 4% 이상이었지만 실질적인 보상(임금 및 복리후생)은 연간 2.3%만이 증가했다. 이러한 차이는 결과적으로 기업의 이익과 사다리 꼭대기 계층의 매우 높은 임금으로 이어졌으며, 그 부는 아래층으로까지 퍼지지 않았다. 증가한 생산성만큼 임금 수준 역시 이미 오래 전에 상승했어야 했다.

이는 또한 미래의 생산성 향상에도 긍정적인 영향을 미칠 것이다. 점차 더 많은 자료가 입증하듯, 생산성 향상이 임금 인상을 불러일으키는 것이 아니라 임금 인상이 생산성을 증가시킨다. 임금이 낮을수록 고용주가 새로운 장비나 더욱 효율적인 공정에 투자하려는 동기도 줄어든다. 선진국의 최저 임금 인상에 대한 많은 연구에 따르면 고용주는 최저 임금의 상당한 인상에 따라 자신들의 이익을 유지하기 위해 장비 및 공정의 효율성을 높인다.²⁰ 결국 생산성이 높은 기업이 생산성이 낮은 기업을 대체하게 되기 때문에 기업 내에서도 경제 전반에서 생산성이 전반적으로 향상된다. 한국에서 일부 사람들은 임금 상승(그리고 그를 위한 투자)이 감원 조치 혹은 일자리 감소로 이어질 것이라고 주장했다. 그러나 이것은 증거 자료들이 보여주는 사실과는 다르다. 오히려 임금 수준이 높아지면 특히 저소득층, 중산층이나 부채가 있는 가구에서의 소비 증가로 내수가 증가하며, 이러한 소비 수요의 증가는 노동 수요 증가로 이어지며 생산성 향상의 효과를 상쇄한다. 한국이 둔화한 수출 주도형 성장 모델에서 벗어나려고 하는 상황에서 가장 적절한 전략은 소득 중심의 내수 성장 전략이다. 이를 위해 임금 인상은 필수 요소이며 최저 임금 인상은 지속 가능한 경제 모델의 맥락에서 고소득 균형으로 경제를 전환하기 위한 핵심 정책 수단이다.

최저 임금 인상은 비정규직 노동자들에게 상당한 영향을 미칠 것이다. 현재 비정규직의 임금은 정규직 평균 임금보다 3분의 1 이상 낮기 때문이다. 이 격차를 좁히고 고용주가 비정규직 고용을 선호하는 것을 막으려면 추가적 법적 조치, 규제 및 행정적 변경이 필요하다. 예를 들어, 계속 진행되는 성격의 업무에 대한 기간제 고용을 제한하기 위한 개혁이 필요하며, 정규직과 비정규직 간의 사회 보험 부담금 차이를 줄임으로써 고용주가 임시 및 시간제 고용을 선호하는 비용적 요인을 없애는 것이 중요하다. 정부는 또한 법 집행을 강화해야 한다. 취약한 감시와 최저 임금 및 사회 보험 부담 관련 법 위반에 대한 처벌 없이는 권리 침해가 증가할 수 있기 때문이다. 이러한 맥락에서 노조 역시 수행해야 할 역할이 있다. 정부는 노조 조직에 대한 노동자 권리를 강화하고 촉진해야 하며 노조는 불공평한 고용 계약을 근절하기 위해 협상해야 한다. 노동자들이 부당한 계약을 바로 잡을 수 있도록 돕는 공교육 캠페인과 간단한 방법 제시 또한 기업의 노동법 준수에 효과적인 요소로 밝혀졌다.

한편, 노인 빈곤은 한국에서 심각한 사회 문제다. 49.6%에 달하는 노년층의 상대 빈곤율은 OECD 국가 평균보다 4 배나 높으며, 30%에 이르는 노년층 절대 빈곤율은 역시 OECD 평균을 훨씬 웃도는 높은 노인 자살률의 요인으로 지적된다.²¹ 이 문제를 완화하는 것이 최우선 과제이며 이를 위해서는 여러 영역에서 조치가 필요하다. 고령 근로자는 이들의 임금 수준이 비교적 높다는 이유, 또는 능력이나 노력이 부족하다는 인식 때문에 고용주들에게 기피되는 경향이 있다. 연령 차별을 금지하는 법을 강화하고 효과적으로 추진해야 한다. 특히 한국의 모든 연령층 노동자들이 겪고 있는 장시간 노동도 단축되어야 하며, 이러한 조치는 고령 노동자에게 특히 긍정적인 영향을 미칠 것이다. 고령 노동자는 비정규직에서 불균형적으로 많기 때문에 비정규직을 제한하는 조치가 도움이 될 것이다. 앞서 지적한 바와 같이,

¹⁹ Schwellnus et al 2017.

²⁰ WBG 2015

²¹ OECD 2016

²⁰ WBG 2015.

²¹ OECD 2016.

scheme but much more is needed. This will require both better enforcement and changes in regulations that allow some temporary and part-time workers to be excluded from coverage and contributions. Pensions in general are too low, replacing only around one-quarter of the average wage, and contributions to the contributory pension system will need to be raised in order to fund adequate benefits for a population that is aging rapidly.

Financing the social floor will also require reforms to Korean tax policies. Tax revenue is among the lowest of OECD countries and will have to rise to provide social benefits and public goods for Koreans that are in line with other advanced economies.²² Increased revenue should be based on more progressive taxation, both of individual incomes and corporate profits, fewer exemptions and better collection and enforcement. Fiscal redistribution in Korea, through both taxes and transfers, is the second lowest among advanced economies and far below the average.²³ Recent research by the IMF shows that advanced economies can increase tax progressivity without hampering growth and that fiscal redistribution is an essential tool to deal with inequality.²⁴

Other policy challenges must also be addressed, including relatively high youth unemployment and relatively low participation by women. The examples of policy reforms discussed above would also benefit these groups, although more detailed policies will also be needed. However, the illustrative examples show that there are many practical, mutually reinforcing steps that can be taken together to build an adequate social and labor floor for Korea.

Competing proposals: strengths and weaknesses

Given the challenges facing advanced economies, it is not surprising that a robust debate over suitable policy responses is emerging. In Korea, the election of new government serves to put these debates in a context in which real progress could be made in a short period of time. I discuss three alternative approaches that have been proposed that differ in important ways from those suggested in this paper and consider their effects on equity and social fairness, their costs and possible consequences. Those approaches are universal basic income, guaranteed employment and reduction of payroll contributions.

Universal basic income

A universal basic income (UBI), would provide a single, uniform payment from government to every individual (or every adult) in a country. This would be paid regardless of income: poor, middle class or wealthy would all get the same payment. The idea is that this would guarantee a minimum level of income and the individual would be free to choose whether to work at paid employment, or do volunteer or unpaid work or not to work at all. This idea is being debated in the U.S., Canada and some European countries. The idea originated with libertarian economists and philosophers who place the highest value on the individual and the free market. They are suspicious of government and their idea is that a basic income could be used to buy whatever service the individual wants—education, health care, pension—rather than those services being provided to all by government. They claim that this approach would avoid the

현재의 비정규직 노동자의 55%는 연금 보험의 적용을 받지 않으므로, 지금 이 문제가 해결되지 않으면 앞으로 더 악화할 것이다. 비정규직 노동자에 대한 국민연금 제도 적용에 약간의 진전이 이루어졌지만, 훨씬 더 큰 변화가 필요하다. 이를 위해서는 일부 임시직 및 시간제 노동자에 대한 사회 보장 적용과 부담금 납입 의무를 제외를 허용하는 규정을 바꿔야 한다. 또한, 일반적으로 연금액은 너무 낮아서 평균 임금의 겨우 4분의 1 수준에 해당할 뿐이며 급속하게 고령화되는 인구에 적절한 혜택을 제공하기 위해서는 기여제 연금제도운영(contributory pension system)의 비중이 더 높아져야 한다.

사회 보호 최저선 구축에 자금을 조달하기 위해서는 한국 조세 정책에 대한 개혁이 필요할 것이다. 한국의 조세 수입은 OECD 국가 중 가장 낮으며 다른 선진국 수준에 준하는 사회 복지 및 공공재를 국민에게 제공하기 위해서는 조세 수입을 늘려야 한다.²² 이는 보다 진보적인 과세, 개인 소득과 기업 이익 모두에 대한 과세, 면세 범위 축소, 더 효율적인 징수 및 집행에 기반을 두어 이루어져야 한다. 한국의 재분배 수준은 선진국 가운데 끝에서 두 번째로 낮으며 평균보다 훨씬 낮다.²³ IMF는 최근 연구를 통해 선진국은 성장 억제 없이도 조세 정책의 진보성을 향상할 수 있으며, 재정적 재분배는 불평등을 해결하는 필수적인 도구라고 밝혔다.²⁴

비교적 높은 청년 실업률과 상대적으로 낮은 여성 노동 인구 등 정책적 과제도 해결되어야 한다. 앞서 논의한 정책 개혁의 사례는 이들 집단에도 도움이 될 것이다. 물론 더욱 섬세한 정책 변화가 필요하다. 그러나 여러 실례는, 한국에 적절한 사회 및 노동 최저선을 구축하기 위해 함께 적용될 수 있는 실용적이고 상호 보완적인 조치들이 있다는 것을 보여 준다.

상반되는 제안들: 각각의 장단점

선진국이 직면한 어려움을 고려할 때 적합한 정책적 대응에 대한 열띤 논의는 전혀 놀라운 일이 아니다. 한국의 경우, 새 정부를 결정하는 선거가 있었는데, 이는 단기간 내에 유의미한 진보를 가능하게 하는 토론의 장을 열었다. 나는 이 발표에서 제안된 것과는 중요한 면에서 다른 세 가지 정책적 제안을 소개하고, 이 제안들의 형평성, 사회적 공정성, 비용 및 가능한 결과에 대해 논하려고 한다. 세 가지 제안은 보편적 기본 소득, 고용 보장 프로그램 및 급여 내 사회 보호 부담금 삭감이다.

보편적 기본 소득

보편적 기본 소득(UBI: Universal Basic Income)은 한 국가의 모든 개인 (또는 모든 성인)에게 정부로부터 같은 수준으로 지원된다. 즉, 저소득층, 중산층 또는 부유층 모두에게 소득에 관계없이 같은 액수를 지원하는 것이다. 이는 최저 소득 수준을 보장하고 각 개인이 자신의 의사에 따라 유급 직종, 자원봉사, 무보수 노동을 택하거나 혹은 아예 일하지 않는 쪽을 택할 수 있다는 뜻이다. 이러한 제안은 미국, 캐나다 및 일부 유럽 국가에서 논의되고 있으며, 개인과 자유시장에 가장 높은 가치를 부여하는 자유주의 경제학자와 철학자들이 처음 주장했다. 그들은 정부의 역할에 대해 회의적이며, 개인이 자신이 원하는 모든 서비스(교육, 건강 관리, 연금)를 국가에서 받는 대신 기본 소득을 이용해 구매할 수 있다고

²² Ibid.

²³ Ibid. 2015

²⁴ Ibid. 2017

²² Ibid.

²³ IMF 2015.

²⁴ IMF 2017.

costs and inefficiency of targeted welfare and unemployment programs and eliminate disincentives to work for fear of losing benefits.

Today some more socially-oriented thinkers have also embraced the idea. Their stated reason is that current welfare, employment insurance and other income protection programs can require compliance with terms that may be demeaning to the individual. They tend to believe that future technological changes will eliminate so many jobs that incomes will have to depend on something other than work. So basic income can be advocated by people with very different perspectives on society, work and individual freedom.

A serious discussion of the UBI approach must ask and answer a series of practical questions. At what level would the basic income be set? What would it cost? Who would pay for it? Who wins, who loses? When one attempts to answer these questions, it becomes clear that UBI poses large challenges in terms of equity, adequacy and affordability. With regard to equity, giving monthly payments to wealthy and upper-income individuals financed by general tax revenues poses a clear issue of fairness, particularly at a time when their incomes have grown enormously compared to middle- and lower-income groups. Proponents argue that payments to the wealthy could be recovered through more progressive taxation. However advanced economies tax systems have become less progressive over recent decades and tax avoidance by the wealthy is a known problem.²⁵ With respect to adequacy, monthly payments in the range of US\$500 to US\$1000 are contemplated in current proposals or pilot versions of basic income.²⁶ In advanced economies that range would not lift an individual or the typical family above the poverty line, while for the elderly it would represent a cut compared to most current pension benefits. Thus, it would likely increase poverty and inequality. With respect to affordability, a system that provides substantial payments to 100 percent of the population is obviously much more expensive than welfare, unemployment and pension payments that cover only part of the population. For example, in the U.S., a monthly UBI of \$1000 for the entire adult population would cost approximately \$2.9 trillion dollars per year, compared to a total U.S. federal budget of \$3.8 trillion in 2016. Funding for UBI would either require massive, unprecedented tax increases or would have to divert funding from social spending which amounts to about \$2.3 trillion of the budget, and includes Social Security, unemployment insurance, Medicare, Medicaid, ACA subsidies and other health care programs. If the UBI were financed by replacing all of these federal social welfare payments, the impact would be to sharply worsen incomes for low- and middle-income retirees, the unemployed, the poor and many others. In addition, purchasing health insurance to replace lost Medicare, Medicaid and other coverage could consume most or all of the UBI. Calculations that have been done for other advanced economies come to roughly similar conclusions.

That said, the specific requirements of some current public income support programs in some countries can indeed be bureaucratic or can push people into low-wage, insecure employment. The proper response to address these criticisms would be to experiment by giving basic income without any conditionality to those who already qualify for public income support due to unemployment, low income or other reasons. In fact, this is the approach being taken in some current experiments. For example, in Finland, a two-year experiment with partial basic income replaces current public unemployment and welfare payments for a target group of currently

생각한다. 그들은 이러한 접근법이 국가의 복지 및 고용 실업 프로그램의 높은 비용과 비효율을 해결하고 사회적 혜택을 잃지 않기 위해 일해야 하는 구조를 개선할 것이라고 본다.

오늘날에는 좀 더 사회 지향적인 사상가들도 이 제안을 포용하기 시작했다. 이들은 그 이유로 현재의 복지, 고용보험, 소득보장 제도가 지원을 위해 개인의 품위를 손상시키는 여러 제약과 조건을 수반하기 때문이라고 설명한다. 또한, 그들은 미래 기술 변화가 많은 일자리를 없앨 것이기 때문에 노동을 통한 임금 확보가 아닌 다른 소득원이 필요할 것이라고 생각한다. 이처럼, 기본소득은 사회, 노동, 개인의 자유에 대해 서로 다른 입장의 사람들까지도 포용한다.

그러나, 보편적 기본 소득을 진지하게 논의하려면 다음과 같은 실질적인 질문들에 대해 답해야 한다. 기본 소득을 어느 수준으로 할 것인가? 그 비용은 얼마나 소요되는가? 누가 그 비용을 감당할 것인가? 누가 이익을 보고 누가 손해를 보는가? 이러한 질문에 대한 답을 찾는 과정에서 보편적 기본 소득이 형평성, 적절성 및 부담 가능성 측면에서 큰 어려움을 갖는다는 것이 분명해진다. 먼저 형평성 면에서 볼 때, 부유층 및 고소득층에도 일반 조세 수입 때문에 조달되는 월별 소득을 지급하는 것은 형평성에 대한 논쟁을 일으킬 수 있다. 특히 이들의 소득이 중산층 및 저소득보다 과도하게 늘어나 있는 상태라면 더욱 논란의 여지가 크다. 이 방안의 지지자들은 부유층에 대한 지불은 진보적인 과세를 통해 회수될 수 있다고 주장한다. 그러나 여러 선진국에서 지난 수십 년간 과세 체계의 진보성은 점차 더 감소하는 경향을 보이며, 부유층의 조세 회피는 이미 사회 문제로 대두되어 있다.²⁵ 지급액의 수준 면에서는 매달 500 달러에서 1,000 달러가 여러 제안과 시범 운영을 통해 이루어지고 있다.²⁶ 선진국에서 그 범위는 개인이나 일반 가정의 경제 수준을 빈곤선 이상으로 끌어올리지 못하지만, 노년층에게 현재 지급되고 있는 연금 액수의 삭감을 초래할 수 있다. 따라서 빈곤과 불평등이 심화할 가능성이 있다. 비용적으로 감당할 수 있을지 살펴보면, 전체 인구에게 상당한 액수의 기본소득을 제공하려면 인구 일부를 대상으로 하는 복지나 실업수당, 연금에 드는 비용보다 훨씬 많은 비용을 필요로 한다. 예를 들어 미국에서 모든 성인에게 1,000 달러의 월별 기본 소득을 제공한다면 연간 약 2조 9천억 달러가 필요하다. (2016년 미연방 전체 예산이 3조 8천억 달러다) 기본 소득에 자금을 조달하기 위해서는 엄청난 규모의 전례 없는 세금 인상이나 사회 보장, 실업 보험, 메디케어(Medicare), 메디케이드(Medicaid), ACA 보조금 및 기타 건강 관리 프로그램을 포함하는 약 2조 3천억 달러에 달하는 사회 지출 예산에서 자금을 끌어와야 한다. 이 모든 연방 사회 복지 급여로 기본 소득의 재원을 조달한다면, 저소득 및 중간 소득층 퇴직자, 실업자, 빈곤층 및 기타 많은 국민의 소득 수준이 크게 악화할 수 있다. 또한 메디케어, 메디케이드 및 기타 보험을 대체하기 위해 민간 건강 보험에 가입하기 위해서는 기본 소득의 대부분 또는 전부를 사용해야 할 수도 있다. 다른 선진국을 모델로 한 계산 역시 대략적으로 비슷한 결론에 도달한다.

즉, 공공의 소득 지원 프로그램을 수행하기 위한 세부적 조건을 살펴보면 이들이 매우 관료적 행정을 수반하거나 저임금과 고용 불안정을 초래할 수 있음이 명확하다. 이러한 비판에 대한 적절한 대응책은 실업, 저소득 또는 기타 이유로 국가에서 소득 지원을 받을 자격이 있는 사람들에게 조건 없이 기본

²⁵ Ibid.

²⁶ 네덜란드는 여러 도시의 복지 수급자에게 월 900 유로(약 1,000 달러)의 기본 소득을 제공하는 실험을 시작했다. 핀란드에서 실시되는 시범 프로젝트에서는 월 550-600 유로(약 650-700 달러)가 제공된다. 스위스는 혜택 수준을 명시하지 않은 보편적 기본 소득 제안에 대해 2016년 6월에 국민 투표를 실시했다. 결과는 부결이었다.

²⁵ Ibid.

²⁶ The Netherlands has launched an experiment to provide a basic income of 900 euros (about \$1000) per month to welfare recipients in several cities in the Netherlands. Finland's pilot project provides €550 to €600 per month (about \$650-\$700) to a test group. Switzerland held a referendum in June 2016 on a universal basic income proposal that does not specify a level of benefits. It was rejected by voters.

unemployed recipients, based on a national randomized sample. The payment level is set at the minimum level of current benefits (€550 to €600 a month). The target group will not be required to search for or take jobs or comply with other requirements of current programs. The goal of the experiment is to determine how this “no-strings” approach will affect job seeking, work volume and income among the target group compared to those under the current programs. Follow-up interviews will also probe the level of economic stress, general well-being, health, social relations, experiences with government, etc. Neither this nor any other experiment currently underway amount to universal basic income; instead, they replace traditional payments to the poor and/or unemployment benefits. However, they may provide some insight on behavioral responses to the reduction of conditionality. Will people be better off if they make their own choices with no social or governmental requirements?

Guaranteed employment programs

An alternative approach can be found in public employment programs in which the government serves as the employer of last resort for those who need income but cannot find jobs. These programs have been used at times of high unemployment in the U.S. and other advanced economies, for example during the great depression of the 1930s, and are currently being used in emerging economies such as India with impressive success. There have been a number of recent experiments that fund work programs run by non-profit groups that offer employment to those on low-incomes, either as an alternative to welfare and other assistance for the poor or as a condition for continued receipt of public benefits. In these programs the goal is to organize socially useful work that creates public assets (parks in the U.S., rural roads and schools in India) or socially useful services, such as companionship or household help for elderly people, tutoring for students and so on. They guarantee an income and usually provide training to the participants. Such an approach is based on a preference for providing useful work to individuals or households in exchange for a guaranteed income.

The contrast between this approach and basic income serves to illuminate important factors involved when thinking about income assistance programs. One factor is the social and psychological importance of work to the individual. Another is the social perception of rights and responsibilities and the impact that has on creating and sustaining social cohesion. Basic income or UBI places emphasis on individual freedom and leaves all choices to the individual; whereas public employment guarantees provide income in exchange for social service. It is beyond the scope of this paper to delve further into these profound questions, but they should be part of any public discussion of how societies provide an income floor. And just as countries (or localities) may experiment with basic income they should also experiment with guaranteed employment. A rigorous side-by-side experiment could produce truly useful information and guidance. In any case radical changes to current social protection approaches should not be considered without a much fuller understanding of the tradeoffs involved and the impact on inequality, poverty, social solidarity and individual wellbeing.

Reducing the labor tax wedge

A third alternative approach is the proposal to lower payroll-based taxes and social contributions (sometimes called the labor tax wedge) in order to reduce the overall cost of labor, with the expectation that this will encourage more hiring. This approach is based on the standard partial equilibrium economic model of labor markets, in which employers will hire

소득을 제공함으로써 이러한 제도를 실험하는 것이다. 사실상 이것은 현재 실행되고 있는 실험에서 취하고 있는 접근법이기도 하다. 한 예로 핀란드에서는 무작위로 선정된 현재 실업수당을 받는 국민을 대상으로 현재 시행 중인 실업 보험과 복지 시스템 대신 2년간의 부분적 기본 소득에 대한 실험이 진행된다. 기본 소득 수준은 현재 이들이 받는 사회 보장 수준을 고려해 정해진다(매월 550 유로에서 600 유로). 수혜자는 구직 활동이나 취직 등 기존 사회 보장 정책에서 필수로 정해진 활동을 할 의무는 없다. 이 실험의 목적은 이처럼 조건 없는 소득 지원이 대상 그룹의 구직 활동, 노동 시간(양), 그리고 소득에 미치는 영향을 알아보는 것이다. 실험 후 면담 조사를 통해서 이들의 경제적 스트레스, 전반적인 복지, 건강, 사회관계, 정부에 대한 평가 수준이 분석될 것이다. 이 실험은 물론이고 현재 실행되고 있는 다른 어떤 실험에서도 완전한 보편적 기본 소득을 실험하지는 않는다. 대신 전통적으로 지급되어 온 빈곤계층 지원금이나 실업 수당을 기본 소득으로 대체하는 방식을 실험한 것이다. 이러한 실험이 사회적 지원의 조건부 방식 폐지에 대한 사회적 반향을 살펴보는 계기가 될 것이다. 사람들은 사회, 국가가 제시한 조건 없이 개인이 선택하는 방식의 사회적 지원을 더욱 선호할까?

고용 보장 프로그램

또 다른 대안적인 접근법은 정부가 소득이 필요하지만, 일자리를 찾을 수 없는 사람들을 위해 최후의 수단으로 제공하는 공공 고용 프로그램이다. 이러한 프로그램은 미국을 비롯한 다른 선진국에서 실업률이 높은 기간 동안 적용됐으며(예: 1930년대 대공황 시기), 현재 인도 등 신흥 국가에서 실행되면서 큰 성과를 거두고 있다. 최근 이루어진 다수의 실험에서는 비영리단체가 운영하는 직업 프로그램에 자금을 제공하여 저소득층에게 복지 수당이나 다른 보조금 대신 혹은 사회 보호 혜택을 지속해서 받는 조건으로서 일자리를 제공했다. 이러한 프로그램의 목표는 공적 자산(미국의 공원, 인도의 농촌 지역 도로 및 학교) 또는 노인을 위한 돌봄이나 가사 제공, 학생을 위한 개인 교습 등과 같은 사회적으로 유용한 서비스를 창출할 수 있는 일자리를 조직하는 것이다. 이러한 일자리는 소득을 보장할 뿐 아니라 보통의 경우 참여자들에게 직업 훈련 역시 제공한다. 이러한 접근법은 소득 보장의 조건으로 국민 개인이나 가정에 유익한 노동을 제공하도록 하는 방식에 대한 선호를 바탕으로 한다.

이 접근법과 기본 소득 사이의 극명한 차이는 소득 지원 프로그램을 논할 때 고려해야 할 중요한 요소가 무엇인지 보여준다. 한 가지는 개인에게 일이 갖는 사회적이고 심리적인 중요성이다. 또 하나는 권리와 의무에 대한 사회적 인식이며, 사회적 결속을 형성하고 유지하는 데 미치는 영향이다. 기본 소득 또는 보편적 기본 소득 제도는 개인의 자유를 강조하고 모든 선택을 개인에게 맡긴다. 반면, 공공 고용 보장은 사회적 서비스의 대가로 소득을 제공한다. 이러한 심오한 질문들에 대한 더 깊은 논의는 본 발표의 범위를 벗어나지만, 이런 논의는 사회에서 최저 소득을 제공하는 방법에 대한 공적인 토론의 일부가 되어야 한다. 또한, 국가(또는 지역)는 기본 소득과 마찬가지로 고용 보장 제도를 실험해야 한다. 이러한 다양한 실험을 통해 유용한 정보와 지침을 얻을 수 있을 것이다. 현재의 사회 보호 접근법에 대한 급진적인 변화는 어떤 경우라도 그것이 초래하는 손실과 불평등, 빈곤, 사회적 연대 및 개인 복지에 미치는 영향에 대한 충분한 이해 없이 고려되어서는 안 된다.

조세 격차 삭감

세 번째로 소개할 대안적 접근법은 전반적 인건비를 줄이기 위해 소득에 비례한 조세 부담률 및 사회 보장 부담금(조세 격차)을 낮추고 이를 통해 고용 확대를 촉진하는 방안이다. 이 접근법은 고용주가 한계 수입과 한계 비용이 같아지는 수준까지 인력을 고용하는 노동 시장의 표준 부분 균형 경제 모델을

labor up to the point at which its marginal revenue product equals its marginal cost. Reducing employers' contributions to pensions and other social programs would reduce their labor costs.

The economists (and some international organizations such as the IMF and OECD) who have advocated this approach typically do not address the loss of revenue to the social insurance systems that are funded by the payroll taxes. Therefore, they hold out a gain in terms of increased labor demand without addressing the loss in terms of income protections and overall demand. When advocates do address this loss, they typically call for the revenue to be made up through increased consumption taxes (e.g., value-added taxes) or property taxes. These alternatives pose several problems. First, payroll contributions to social insurance programs are usually progressive, as contributions rise with income, whereas consumption taxes are regressive, since lower income groups spend a higher proportion of their incomes on consumption rather than savings. In the context of high and rising inequality, a shift from more to less progressive taxation is an undesirable step in the wrong direction. Second, in a macroeconomic context of weak aggregate demand, both at the global level and in most countries, shifting taxation from production to consumption also represents a step in the wrong direction. In the case of property taxes, these are typically paid to local entities such as cities, whereas payroll taxes support national social programs. This mismatch between the entity accruing the revenues and the entity paying the benefits would be difficult if not impossible to resolve.

Prospects for sound policy and political responses

With regard to the 4th or subsequent industrial revolutions, it is essential to remember that human beings create technology, human beings create markets and human beings must master their use and effects by creating rules, regulations and expectations that technological advances and markets in general must serve the greater good of society. The neoliberal ideology tried to create the illusion that technology and markets are autonomous forces which must be accepted without social intervention or regulation. However abundant evidence now shows that neoliberal, deregulatory policies have produced high and increasing inequality, high household debt levels, financial crises and lower growth over the medium and long-term. When societies recognize that economic outcomes can be determined by their political choices, they are in a position to debate, examine evidence and make better policy decisions.

Building an adequate framework of labor protections and social benefits for the 21st century is a complex and politically challenging project. However, it is one that is essential if societies are to avoid further erosion of living standards for the majority of people, further fraying of social cohesion and repeated bouts of economic instability. The major innovations in labor and social protection during the 20th century in the west were the result of growing awareness of problems, public debate, and protest over the need for solutions, expert analysis of options, and—in most cases—social or economic crises. It was only then that electorates selected lawmakers who promised and then mustered the courage to act. Today, it is reasonable to assume that public discontent with economic insecurity and rising inequality will continue to mount and will be reinforced by the sense that labor and social protections are slipping away from many workers and households. History provides abundant examples that this force can power progressive reforms to labor and social policy. Unfortunately, there are also abundant examples of candidates and parties that use it for scapegoating and diversionary policies that increase social conflict and leave problems to fester. Real progress depends upon public

기반으로 한다. 연금 및 기타 사회 보장에 대한 고용주의 부담금을 줄이면 인건비가 절감된다는 이론이다.

이 접근법을 옹호하는 경제학자들 (IMF 및 OECD 와 같은 일부 국제기구 포함)은 일반적으로 고소득에 부과하는 세금의 감소로 인해 사회 보장 수입의 손실에 대해서는 논하지 않는다. 따라서 소득 보호와 전반적인 수요 측면에서의 손실에 대한 해결 없이 노동 수요 증가 측면에서의 이익만을 제시하고 있다. 이러한 손실이 논의되는 경우에는 보통 소비세(예: 부가가치세)나 재산세 인상을 통한 수입이 해결책으로 제시된다. 이러한 대안은 몇 가지 문제를 유발할 수 있다. 첫째, 소비세는 저소득층일수록 소득을 저축보다 소비에 더 많이 지출하게 된다는 점에서 보수적인 세금인데 반해 높은 소득군의 사람들이 사회 보장에 더 많은 자금적 기여를 하도록 하는 것은, 고소득자에게 세금을 더 많이 물린다는 점에서 진보적인 정책이다. 불평등이 더욱 심화되고 있는 상황에서, 더욱 진보적인 과세에서 더 보수적인 과세로의 전환은 바람직하지 못한 변화다. 둘째, 총 수요 감소라는 거시 경제적 맥락에서 고려할 때, 생산에서 소비로의 과세 변경은 국제적, 개별 국가적 맥락 어떤 상황에서도 바람직하지 않다. 재산세의 경우 보통 도시 등의 지역 정부에 납부되지만 소득에 기반한 세금은 국가 사회 보장의 자금원이 된다. 조세 수입을 축적하는 기관과 사회 혜택을 제공하는 기관 간의 불일치 문제를 해결하는 것은 매우 어렵거나 거의 불가능하다.

건전한 정책과 정치적 대응에 대한 전망

4 차 혹은 그 뒤를 이을 산업혁명과 관련해 우리가 반드시 기억해야 할 것은 기술과 시장은 모두 인간의 손에서 태어났고 따라서 이들의 목적과 영향을 통제할 제도와 규제를 통해 이들을 관리하고 이러한 진보와 시장의 활동이 사회를 더 좋은 곳으로 만드는데 기여하도록 해야 한다는 것이다. 신자유주의 이데올로기는 기술과 시장이 사회적 개입이나 규제 없이 받아들여져야 할 스스로 움직이는 힘이라는 환상을 만들었다. 그러나 신자유주의적이고 비규제적 정책들이 더 많은 불평등, 가계부채, 금융위기를 만들고 중장기적으로도 저성장을 가져온다는 것을 밝히는 증거들이 많이 존재한다. 우리가, 그리고 사회가 경제 활동의 결과 역시 정치적인 선택으로 만들어 질 수 있다는 것을 깨닫는다면, 이들 역시 논쟁의 주제가 되고 토론과 실증적 논의를 거치게 되는데, 그렇게 되면 더 좋은 정책적 선택을 결정을 내릴 수 있게 된다.

21 세기를 위한 노동 보호 및 사회적 혜택의 적절한 기본 틀(프레임)을 구축하는 작업은 복잡하고 정치적으로 힘겨운 프로젝트이다. 그러나 이는 사회 대다수 구성원의 생활 수준의 악화를 막고, 사회 통합의 균열과 반복되는 경제 불안정 위기를 방지하기 위해서는 반드시 달성해야 할 과제다. 20 세기 서구에서 일어난 노동 및 사회 보호 분야의 주요 혁신은 사회 문제에 대한 인식이 높아지고, 공개 토론, 해결책을 요구하는 시위, 선택 가능한 정책에 대한 전문적 분석, 그리고 (대부분의 경우) 사회적 또는 경제적 위기에 대한 대응의 결과였다. 이러한 모든 과정을 거친 후에야 비로소 유권자들이 자신들의 의사를 대표할 정책 입안자를 선출했으며 용기 있게 행동에 나섰다. 오늘날 경제적 불확실성과 불평등 증가에 대한 대중의 불만은 점차 더 퍼질 것이며, 많은 노동자와 가정이 노동 및 사회 보호의 혜택에서 제외되고 있다는 점에서 이러한 불만은 더 심화할 것이라고 보는 것이 타당하다. 역사는 이러한 대중의 힘이 노동 및 사회 정책의 혁신적인 개혁에 원동력을 제공할 수 있다는 여러 사례를 보여준다. 하지만 불행히도 이러한 불만을 책임 전가 및 견제 전략을 펼치는 데 이용해 사회 갈등과 문제를 악화시키는 정치인과 정당에 대한 역사적 사례도 많다. 진정한 사회적 진전은 대중의 교육과 참여 및 근본적인

education and mobilization and political parties that offer sound strategies to address the underlying problems and the political will and leadership to undertake them.

In Korea, this is a promising moment to achieve real progress, with a new administration that was elected to improve living standards, equality and social cohesion while transitioning to a new economic model based on domestic demand and economic sustainability. Korea can also benefit from the accumulating evidence that sound and equitable labor and social protection can be achieved without sacrificing growth and indeed will strengthen economic sustainability and productivity over the short, medium and long term.

문제를 해결하기 위한 건전한 정책을 제공하는 정당, 정치적 의지, 그리고 이를 실행에 옮기는 리더십에 달려 있다.

한국은 지금 진정한 진보를 이룰 매우 희망적인 시기를 맞이하고 있다. 새 정부는 내수와 경제 지속 가능성을 기반으로 한 새로운 경제 모델로 전환하면서 생활 수준, 평등 및 사회 통합을 개선하고자 하며, 이러한 정부의 노력과 함께 한국 사회가 실질적인 진전을 이룰 수 있을 것이라 기대된다. 또한, 한국은 성장을 저해하지 않고도 건설하고 공정한 노동과 사회 보장 달성이 가능하다는 것을 보여주는 많은 증거들을 활용할 수 있을 것이며, 장단기적으로 경제적 지속 가능성과 생산성을 강화할 수 있을 것이다.

References

Dabla-Norris, Era, Kalpana Kochhar, Frantisek Ricka, Nujin Suphaphiphat, and Evridiki Tsounta. 2015. *Causes and Consequences of Income Inequality: A Global Perspective*. IMF Staff Discussion Note 15/13. Washington: International Monetary Fund. Available at: <https://www.imf.org/external/pubs/ft/sdn/2015/sdn1513.pdf>

Farrell, Diana and Fiona Grieg. 2016. “The Online Platform Economy: Has Growth Peaked?” JPMorgan Chase & Co. Institute, November 2016. Available at: <https://www.jpmorganchase.com/corporate/institute/document/jpmc-institute-online-platform-econ-brief.pdf>

International Labour Office (ILO). 2014. *World Social Protection Report 2014/15: Building economic recovery, inclusive development and social justice*. Available at: <http://www.ilo.org/global/research/global-reports/world-social-security-report/2014/lang--en/index.htm>

ILO Governing Body. 2015. *374th Report of the Committee on Freedom of Association*. Available at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_357167.pdf

ILO. 2016a. *Global Wage Report 2016/17: Wage inequality in the workplace*. Available at: http://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-wage-report/2016/WCMS_537846/lang--en/index.htm

ILO. 2016b. *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*. Available at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf

ILO, International Monetary Fund (IMF), Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), World Bank Group (WBG). 2015. *Income inequality and labour income share in G20 countries: Trends, Impacts and Causes*. Report prepared for the G20 Labour and Employment Ministers Meeting and Joint Meeting with the G20 Finance Ministers, Ankara, Turkey, 3-4 September 2015. Available at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_398074.pdf

International Monetary Fund (IMF). 2015. “Republic of Korea: Staff Report for the 2015 Article IV Consultation”. Available at: <https://www.imf.org/en/Publications/CR/Issues/2016/12/31/Republic-of-Korea-Staff-Report-for-the-2015-Article-IV-Consultation-42952>

IMF. 2017. “Tackling Inequality”. IMF *Fiscal Monitor* October 2017. Available at: <https://www.imf.org/en/Publications/FM/Issues/2017/10/05/fiscal-monitor-october-2017>

International Trade Union Confederation (ITUC). 2017. *2017 ITUC Global Rights Index*. Available at: <https://www.ituc-csi.org/ituc-global-rights-index-2017-18767>

Jackson, Emilie, Adam Looney, and Shanthi Ramnath. 2017. *The Rise of Alternative Work Arrangements: Evidence and Implications for Tax Filing and Benefit Coverage*. Office of Tax

References

Dabla-Norris, Era, Kalpana Kochhar, Frantisek Ricka, Nujin Suphaphiphat, and Evridiki Tsounta. 2015. *Causes and Consequences of Income Inequality: A Global Perspective*. IMF Staff Discussion Note 15/13. Washington: International Monetary Fund. Available at: <https://www.imf.org/external/pubs/ft/sdn/2015/sdn1513.pdf>

Farrell, Diana and Fiona Grieg. 2016. “The Online Platform Economy: Has Growth Peaked?” JPMorgan Chase & Co. Institute, November 2016. Available at: <https://www.jpmorganchase.com/corporate/institute/document/jpmc-institute-online-platform-econ-brief.pdf>

International Labour Office (ILO). 2014. *World Social Protection Report 2014/15: Building economic recovery, inclusive development and social justice*. Available at: <http://www.ilo.org/global/research/global-reports/world-social-security-report/2014/lang--en/index.htm>

ILO Governing Body. 2015. *374th Report of the Committee on Freedom of Association*. Available at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_357167.pdf

ILO. 2016a. *Global Wage Report 2016/17: Wage inequality in the workplace*. Available at: http://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-wage-report/2016/WCMS_537846/lang--en/index.htm

ILO. 2016b. *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*. Available at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf

ILO, International Monetary Fund (IMF), Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), World Bank Group (WBG). 2015. *Income inequality and labour income share in G20 countries: Trends, Impacts and Causes*. Report prepared for the G20 Labour and Employment Ministers Meeting and Joint Meeting with the G20 Finance Ministers, Ankara, Turkey, 3-4 September 2015. Available at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_398074.pdf

International Monetary Fund (IMF). 2015. “Republic of Korea: Staff Report for the 2015 Article IV Consultation”. Available at: <https://www.imf.org/en/Publications/CR/Issues/2016/12/31/Republic-of-Korea-Staff-Report-for-the-2015-Article-IV-Consultation-42952>

IMF. 2017. “Tackling Inequality”. IMF *Fiscal Monitor* October 2017. Available at: <https://www.imf.org/en/Publications/FM/Issues/2017/10/05/fiscal-monitor-october-2017>

International Trade Union Confederation (ITUC). 2017. *2017 ITUC Global Rights Index*. Available at: <https://www.ituc-csi.org/ituc-global-rights-index-2017-18767>

Jackson, Emilie, Adam Looney, and Shanthi Ramnath. 2017. *The Rise of Alternative Work Arrangements: Evidence and Implications for Tax Filing and Benefit Coverage*. Office of Tax

Analysis Working Paper 114. U.S. Department of the Treasury. Available at:
<https://www.treasury.gov/resource-center/tax-policy/tax-analysis/Documents/WP-114.pdf>

OECD. 2016. OECD Economic Surveys: Korea 2016. Available at:
http://dx.doi.org/10.1787/eco_surveys-kor-2016-en

OECD. 2017. Compendium of Productivity Indicators 2017. Available at:
http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/economics/oecd-compendium-of-productivity-indicators-2017_pdtvy-2017-en#.WeNCSV1ryy8

Ostry, Jonathan D., Prakash Loungani and Davide Furceri. 2016. “Neoliberalism: Oversold?”
IMF Finance and Development, Vol. 53, No. 2. Available at:
<https://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/2016/06/pdf/ostry.pdf>

Oxford Internet Institute (OII) iLabour Project. October 2017. “Online Labour Index”.
Available at: <http://ilabour.oii.ox.ac.uk/online-labour-index/>

Schwellnus, Cyrille, Andreas Kappeler and Pierre-Alain Pionnier. 2017. “Decoupling of wages
from productivity: Macro-level facts”. *OECD Economics Department Working Papers*, No.
1371. Available at: http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/economics/decoupling-of-wages-from-productivity_d4764493-en#page1

Stiglitz, Joseph. 2012. *The Price of Inequality: How Today's Divided Society Endangers Our
Future*. New York: W. W. Norton & Company.

The Hankyoreh. March 27, 2017. “ILO asks S. Korean gov’t for notification about
Prosecutors’ investigation into Samsung union busting.” Available at:
http://english.hani.co.kr/arti/english_edition/e_international/788172.html

WBG. 2015. *Balancing Regulations to Promote Jobs: from employment contracts to
unemployment benefits*. Available at:
<http://www.worldbank.org/en/topic/jobsanddevelopment/publication/balancing-regulations-to-promote-jobs>

Analysis Working Paper 114. U.S. Department of the Treasury. Available at:
<https://www.treasury.gov/resource-center/tax-policy/tax-analysis/Documents/WP-114.pdf>

OECD. 2016. OECD Economic Surveys: Korea 2016. Available at:
http://dx.doi.org/10.1787/eco_surveys-kor-2016-en

OECD. 2017. Compendium of Productivity Indicators 2017. Available at:
http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/economics/oecd-compendium-of-productivity-indicators-2017_pdtvy-2017-en#.WeNCSV1ryy8

Ostry, Jonathan D., Prakash Loungani and Davide Furceri. 2016. “Neoliberalism: Oversold?”
IMF Finance and Development, Vol. 53, No. 2. Available at:
<https://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/2016/06/pdf/ostry.pdf>

Oxford Internet Institute (OII) iLabour Project. October 2017. “Online Labour Index”.
Available at: <http://ilabour.oii.ox.ac.uk/online-labour-index/>

Schwellnus, Cyrille, Andreas Kappeler and Pierre-Alain Pionnier. 2017. “Decoupling of wages
from productivity: Macro-level facts”. *OECD Economics Department Working Papers*, No.
1371. Available at: http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/economics/decoupling-of-wages-from-productivity_d4764493-en#page1

Stiglitz, Joseph. 2012. *The Price of Inequality: How Today's Divided Society Endangers Our
Future*. New York: W. W. Norton & Company.

The Hankyoreh. March 27, 2017. “ILO asks S. Korean gov’t for notification about Prosecutors’
investigation into Samsung union busting.” Available at:
http://english.hani.co.kr/arti/english_edition/e_international/788172.html

WBG. 2015. *Balancing Regulations to Promote Jobs: from employment contracts to
unemployment benefits*. Available at:
<http://www.worldbank.org/en/topic/jobsanddevelopment/publication/balancing-regulations-to-promote-jobs>

PLENARY SESSION

종합토론

NEW PARADIGM OF DISTRIBUTION AND THE ROLE OF LEADERSHIP

분배의 새로운 패러다임과 리더십

Moderator / 좌장

An Heejung / Governor, Chungcheongnam-do

안희정 / 충청남도지사

Panelist / 토론

Guy Standing / Founder Member and Honorary Co-President, Basic Income Earth Network (BIEN)

가이 스탠딩 / 기본소득지구네트워크 공동대표

Sandra Polaski / Former Deputy Director-General for Policy,
International Labor Organization(ILO)

샌드라 폴라스키 / 前 국제노동기구(ILO) 부총재

David Walker / Contributing Editor, 「Guardian Public Leaders Network」, Guardian Media Group

데이비드 워커 / 「가디언 퍼블릭 리더스 네트워크」 편집위원

Min Hyungbae / The Head of Gwangsan-gu, Gwangju

민형배 / 광주광역시 광산구청장 (전국사회연대경제 지방정부협의회회장)

MODERATOR



An Heejung
Governor,
Chungcheongnam-do

- Current**
Governor, Chungcheongnam-do
- Career**
1994 Secretary-General of Local Self-Governing Practice Research Institute
2001 Secretary-General of the Election Office of Presidential Candidate Roh Moohyun
2002 State Affairs Manager of the Secretariat of Presidential Candidate Roh Moohyun from the Millennium Democratic Party
2002 State Affairs Manager of the Secretariat of the 16th President-Elect Roh Moohyun
2003 Assistant Director of the Millennium Democratic Party's National Strategy Research Institute
2003 Chairperson of the Preparatory Committee for Founding District Chapter in Nonsan, Geumsan and Gyeryong of the Uri Party
2005 Researcher at the Asiatic Research Institute Korea University
2007 Permanent Chairperson of the Executive Committee for the Participatory Government Evaluation Forum, Permanent Representative of the Participatory Government Evaluation Forum, Daejeon, Chungcheongnam-do
2008 Member of the Supreme Council of the Minjoo Party, Chairperson of the Regional Committee in Nonsan, Geumsan and Gyeryong
2008 Director of the Institute for Better Democracy
2009 Chairperson of the Minjoo Party's Special Committee for Promoting the Original Plan for Happy Cities
2010 36th Governor of Chungcheongnam-do
2014 37th Governor of Chungcheongnam-do

좌 장



안희정
충청남도지사

- 현재**
충청남도지사
- 주요경력**
1994 지방자치실무연구소 사무국장
2001 노무현 대통령 후보 경선 사무실 사무국장
2002 새천년민주당 노무현 대통령 후보 비서실 정무팀장
2002 제16대 노무현대통령 당선자 비서실 정무팀장
2003 새천년민주당 국가전략연구소 부소장
2003 열린우리당 논산·금산·계룡 지구당 창당 준비위원장
2005 고려대 아세아문제연구소 연구원
2007 참여정부 평가포럼 상임집행위원장, 대전충남 참여정부 평가포럼 상임대표
2008 민주당 최고위원, 민주당 논산·금산·계룡 지역위원장
2008 더좋은민주주의 연구소 소장
2009 민주당 행복도시 원안추진특별위원회 위원장
2010 제36대 충청남도지사
2014 제37대 충청남도지사

PANELIST

**Guy Standing**

Founder Member and
Honorary Co-President,
Basic Income Earth Network
(BIEN)

Guy Standing is Professorial Research Associate at SOAS University of London. He is a Fellow of the British Academy of Social Sciences and co-founder and now honorary co-president of the Basic Income Earth Network (BIEN), an international NGO that promotes basic income.

He was previously Professor of Development Studies in SOAS, Professor of Economic Security at the University of Bath, Professor of Labour Economics at Monash University, and Director of the International Labour Organization's Socio-Economic Security Program. He has been a consultant for many international bodies, including the United Nations, the European Commission and the World Bank, has worked with the Self-Employed Women's Association (SEWA) in India for many years, and was Director of Research for President Nelson Mandela's Labour Market Policy Commission for South Africa.

His latest book is <Basic Income: And How We Can Make It Happen>(2017). Other recent books are <The Precariat: The New Dangerous Class>(2011), which has been translated into 19 languages; <A Precariat Charter: From Denizens to Citizens>(2014); with others, <Basic Income: A Transformative Policy for India>(2015), and <The Corruption of Capitalism: Why Rentiers Thrive and Work Does Not Pay>(2016).

토론

**가이 스탠딩**

기본소득지구네트워크
공동대표

가이 스탠딩은 런던대학교 동양아프리카연구대학(SOAS) 교수, 영국 사회과학학술원(British Academy of Social Sciences) 회원이며 기본소득을 지지하는 국제 NGO인 기본소득지구네트워크(Basic Income Earth Network)의 공동 창립자이자 현 공동 명예회장이다.

런던정경대학교(SOAS)에서 개발학 교수, 바스대학교에서 경제안보 교수, 모나시대학교 노동경제학 교수, 국제노동기구(ILO) 사회경제안보 프로그램 국장을 역임했다. 다년간 국제연합(UN), 유럽연합 집행위원회(EC), 세계은행(WB) 등 국제기구의 자문위원으로 활동해 왔으며, 인도 자가고용 여성노동자협의회(SEWA)와 함께 일해 왔다. 남아프리카 공화국 넬슨 만델라 전 대통령 정부 산하 노동 시장정책위원회 연구 이사로 일했다.

그의 최근 저서에는 올해 출간된 <Basic Income: And How We Can Make It Happen> (기본 소득: 그 실현 방안에 대하여, 2017)을 포함해, 현재까지 19개 언어로 번역된 <The Precariat: The New Dangerous Class>(프레카리아트: 새로운 위험한 계급, 2011), <A Precariat Charter: From Denizens to Citizens>(프레카리아트 헌장: 주민에서 시민으로, 2014), <Basic Income: A Transformative Policy for India>(기본 소득: 인도를 위한 변혁적 정책, 2015), <The Corruption of Capitalism: Why Rentiers Thrive and Work Does Not Pay>(자본주의의 부패: 왜 자본소득자는 번창하고 노동은 보상받지 못하는가, 2016) 등이 있다.

PANELIST

**Sandra Polaski**

Former Deputy Director-General for Policy, International Labor Organization(ILO)

Sandra Polaski is an independent expert on labor and social policy at the international and national levels. She was the Deputy Director-General for Policy of the International Labour Organization(ILO) from 2012-2016. In that capacity she provided overall leadership for the Organization's research, statistics, policy analysis and policy advice for the ILO's 185 Member States. She served as the ILO Sherpa to the G20 and led ILO's work in the G20 Employment Working Group and BRICs employment ministers track.

Prior to joining the ILO, Ms. Polaski served as U.S. Deputy Undersecretary of Labor in charge of the International Labor Affairs Bureau, where she led U.S. government work on labor rights and working conditions in global supply chains and bilateral and regional policy dialogues with other governments. Earlier she directed a research and policy program focusing on economic growth, trade, development, livelihoods and income distribution at the Carnegie Endowment for International Peace, a global think tank.

She has testified before committees on foreign affairs, trade, finance and employment of the European Parliament, U.S. Senate, U.S. House of Representatives and Canadian Senate. She has spoken in a wide variety of multilateral fora and published widely.

She was educated at the Johns Hopkins School for Advanced International Studies(SAIS), University of Wisconsin and University of Dayton and holds an honorary doctorate from Middlesex University.

토론

**샌드라 폴라스키**

前 국제노동기구(ILO) 부총재

샌드라 폴라스키는 국내외에서 인정받는 노동과 사회정책 분야의 권위자다. 그녀는 2012년부터 2016년까지 국제노동기구(ILO) 부총재로 활동하며 185개 회원국에 대한 조사, 통계, 정책분석 및 정책자문을 총괄해왔다. ILO 셰르파로 G20에서 활동하며 G20 고용 실무그룹과 BRICs의 고용부장관 모임에서 ILO를 대표했다.

ILO에서의 활동 이전에는 미국 노동부 부차관으로 국제 노동국을 이끌며 세계 공급망 내 노동권 및 노동조건과 관련된 미국정부의 역할을 수행하고, 정부 간 양자 및 지역 정책 대화를 주도하였다. 그전에는 글로벌 싱크탱크인 카네기 국제 평화기금에서 경제 성장, 무역, 개발, 생계 및 수입 분배에 관한 연구 및 정책 프로그램을 총괄했다.

유럽의회, 미국 상원, 미국 하원 및 캐나다 상원의 외교, 무역, 금융 및 고용 관련 위원회에서 의견을 제시해왔으며, 다양한 다자 간 포럼에서 연설하고 관련 자료를 폭넓게 발표해왔다.

존스 홉킨스 국제대학원(SAIS), 위스콘신대학교, 데이턴대학교에서 수학하였으며 미들섹스 대학교에서 명예박사학위를 수여하였다.

PANELIST

**David Walker**

Contributing Editor,
「Guardian Public Leaders
Network」, Guardian Media
Group

David Walker is Contributing Editor with Guardian Public Leaders Network, part of Guardian Media Group, and has extensive experience in communications, research and public management. After a Harkness Fellowship in the US, he pursued a career in journalism, working with The Economist, The Times of London, the BBC and the Guardian.

He was Managing Director Communications and Public Reporting at the Audit Commission(the government agency supervising local authorities and the police). His board experience includes Places for People, a provider of social housing, the Nuffield Trust, the National Centre for Social Research and the Economic & Social Research Council, the government agency supporting social science. He is currently Deputy Chair of Central and North-West London National Health Service Foundation Trust, which operates community and mental health services across a wide geography.

David is a member of the Ethics and Governance Council of UK Biobank and holds honorary academic positions at University College, London and City University. His books include <Sources Close to the Prime Minister>(with Peter Hennessy), <Media Made in California>(with Jeremy Tunstall), <Municipal Empire, Exaggerated Claims> and, with Polly Toynbee, <Better or Worse>, <Unjust Rewards>, <The Verdict>, <Cameron's Coup> and <Dismembered>.

토론

**데이비드 워커**

「가디언 퍼블릭 리더스
네트워크」 편집위원

데이비드 워커는 「가디언 미디어 그룹」에 속한 「가디언 퍼블릭 리더스 네트워크」의 편집위원이며 커뮤니케이션, 연구 및 공경영 분야에 풍부한 경험을 보유하고 있다. 하크니스 펠로우십(Harkness Fellowship)을 받아 미국에서 연구 활동을 한 후 〈이코노미스트〉, 〈더 타임스 오브 런던〉, 〈BBC〉, 〈가디언〉 등과 함께 일하며 저널리즘 분야에서 경력을 쌓았다.

영국 지역기관과 경찰을 감독하는 정부기관인 감사위원회(Audit Commission)에서 커뮤니케이션 및 공공보고 이사를 역임하였다. 사회적 주택 공급 단체인 플레이시즈포피플(Places for People), 너필드트러스트(Nuffield Trust), 국립사회연구센터(National Centre for Social Research)와 사회과학 연구를 지원하는 정부기관인 경제사회연구협의회(Economic & Social Research Council) 등에서도 이사를 역임하였다. 그는 현재 정신 건강 등 영국 의료보험 서비스를 위한 기금 조직인 국민보건서비스(NHS) 중앙·북서부 파운데이션 트러스트의 사무총장이다.

영국 바이오뱅크(UK Biobank) 윤리와 거버넌스 협의회 회원이며 유니버시티 칼리지 런던(UCL)과 시티대학교에서 명예 연구직을 맡고 있다. 저서로는 〈Sources Close to the Prime Minister〉(수상과 가까운 소식통, 피터 헨네시와 공저), 〈Media Made in California〉(캘리포니아에서 탄생한 미디어, 제레미 턴스톨과 공저), 〈Municipal Empire, Exaggerated Claims〉(지방 자치제국, 과대 포장된 주장들) 등이 있다. 또한, 폴리 토인비와 공저한 〈Better or Worse〉(더 좋거나 더 나쁘거나), 〈Unjust Rewards〉(부당한 보상), 〈The Verdict〉(평결), 〈Cameron's Coup〉(캐머런의 쿠데타), 〈Dismembered〉(분열) 등이 있다.

ABSTRACT

Agents of Change

There's wide agreement on the problem: split labour market, polarisation of income distribution, a legion of losers, precarious and under-employment, labour's diminishing share of national income, weakened collective bargaining, victimhood in international trade.

Its social consequences are evident: indecent income and wage subsidy, cruel welfare policy, spatial (city-region) divergence.

But there's less certainty about how trends play out in politics, electoral choice and attitudes, for example towards labour migration. The UK referendum on membership of the European Union is a case study in the (complex) effects of inequality and felt victimhood. Labour market analysts and commentators can fall prey to excess rationality. They deploy functionalist arguments (e.g. shared ownership or profit sharing would be good for corporate capitalism; less precarious employment would boost consumer demand). But business is deaf and pursues short run self-interest.

Progressives can imply that the principles of social justice are immanent; that the identification of abuses will in and of itself change hearts and minds. They won't. Sometimes it seems as if The Future itself has casual weight – as in techno-determinist arguments around the Fourth Industrial Revolution. But machines turn in consonance with financial advantage. Caveat emptor/caveat cantor.

Redistribution of power as of income, like social mobility, is becoming a zero-sum game. When have power and pelf ever voluntarily been relinquished?

Discourse ought to more focused on agency: who/what forces change that will involve (employers, owners of capital) in loss?

There's labour itself. But its institutions (unions) have decayed. Does revival depend on the state?

Some writers spy new classes. The precariat, workers by brain, youth have been lined up as motors of history, but when might these groups self-identify, cohere and take action?

Possibilities abound with gender. Labour force participation by women has some way to travel; there's a burgeoning politics of children. Demography will force change. Unless older citizens are left to rot in their beds, the structure of employment and reward must bend.

Locality is both the envelope and seedbed of innovation and advance. Mayors are leading east and west.

Across the globe stalks identity. But the politics of nation, tribe and social group may swallow and suppress employment rights, technology and progress.

초록

변화의 동인

문제가 무엇인가에 대해서는 광범위한 합의가 이루어져 있다. 분열된 노동시장, 소득분배의 양극화, 수많은 패배자들, 불안정하고 불안정한 고용, 국민소득에서 노동소득이 차지하는 비율의 감소, 단체교섭력의 약화 및 국제무역에서의 손해가 그것이다.

이러한 문제는 낮은 소득과 임금보조금, 냉혹한 복지정책 그리고 도농 지역 격차 등의 사회 현상을 야기한다.

하지만 노동 이주 문제에서 보듯 현재의 추세가 정치나 투표성향에 어떤 영향을 미치는지 확실히 예측할 수 없다. 유럽연합(EU) 탈퇴에 대한 영국의 국민투표 결과는 불평등과 희생자 심리의 (복합적인) 효과에 관한 사례연구 주제다.

노동시장 분석가와 평론가는 과도한 합리성에 빠질 수 있다. 그들은 기능주의적 주장을 전개한다(예: 공동 소유나 이익 공유는 기업 자본주의에 이로울 것이며, 불안정한 고용이 줄어들면 소비자 수요는 증가할 것이다). 그러나 재계는 이러한 목소리에 귀 기울이지 않으며 단기간의 이익 충족을 추구한다.

진보주의자들은 사회정의의 원칙을 누구나 보편적으로 가지고 있는 것이라 보기 때문에 잘못된 점을 파악하는 것 자체로 마음과 생각에 변화가 일어날 수 있다고 주장할지 모른다. 그러나 그럴 일은 없을 것이다.

때로 미래는, 기술 결정론자들이 4차 산업혁명을 대하는 것처럼, 가벼운 것으로 여겨지기도 한다. 그러나 기계는 경제적 이익을 위해 움직인다. 매수자 위험부담(Caveat emptor/caveat cantor)의 원칙을 기억해야 한다.

권력과 소득의 재분배는 계층 이동성처럼 제로섬 게임이 되어가고 있다. 역사적으로 권력과 부를 자발적으로 포기한 선례가 있는가?

담론은 변화의 주체에 더 초점을 맞추어야 한다. 누가 혹은 무엇이 (고용주, 자본가가) 손실을 감내해야 하는 변화를 강제할 것인가?

노동은 여전히 존재한다. 하지만 그 기관들(노동조합들)은 붕괴했다. 노조의 부흥은 국가에 달려 있는가?

일부 작가들은 새로운 계급을 탐색하기 시작했다. 프레카리아트, 지식노동자, 젊은이들이 역사의 원동력으로 제시되었지만, 이들이 언제 그러한 정체성을 깨닫고, 모이고, 행동을 취할 수 있을 것인가?

가능성은 젠더(gender)에 달려있다. 여성의 노동참여율은 여전히 낮고, 아동 이슈를 둘러싼 정치가 급성장하고 있다.

인구구성이 변화를 불가피하게 만들 것이다. 노년인구를 그저 집안에 방치해둘 것이 아니라면 고용과 보상의 구조가 바뀌어야 한다.

지역성은 혁신과 발전의 바탕이자 모판이다. 동양과 서양 모두에서 시장들이 정치적 핵심인물로 부상하고 있다.

정체성의 정치가 전 세계로 퍼지고 있다. 그러나 국가, 민족 및 사회집단의 정치는 노동권, 기술과 진보를 삼켜버리고 억제할 수 있다.

Agents of change

David Walker
Contributing Editor, Guardian (London)
Former managing director, Audit Commission
Co-author Unjust Rewards 부당한 보상
Member, Ethics and Governance Council UK Biobank

변화의 동인 (Agents of change)

데이비드 워커 (David Walker)
「가디언 퍼블릭 리더스 네트워크」 편집위원
전 영국 감사위원회 이사
<부당한 보상> (Unjust Rewards) 공저자
영국 바이오뱅크 윤리와 거버넌스 위원회 위원

We all know what the problem is

✚ Across the OECD world, the problems of income and labour reward have been extensively analysed.

✚ Agreement is firm. Even the IMF now declares in favour of more redistributive taxation and labour market reform.

✚ Unfair, precarious, weak, losers, victims ...



우리 모두 문제를 인식하고 있다

✚ OECD 국가 전반에 걸쳐 소득 및 노동의 대가 문제는 광범위하게 분석되었다.

✚ 이견은 거의 없다. 이제는 IMF조차도 재분배를 위한 과세와 노동시장 개혁에 찬성한다.

✚ 불공평, 불안정, 취약함, 패배자, 피해자...



But the politics run all in directions

The effects of labour market crisis don't play out predictably in terms of:

- ⊛ Attitudes
- ⊛ Electoral behaviour
- ⊛ Partisan/party identification



하지만 정치는 예측 불가능하다

노동시장의 위기로 인한 영향은 특히 아래와 같은 측면에서 예측불가능하게 나타나고 있다.

- ⊛ 유권자의 태도
- ⊛ 투표성향
- ⊛ 지지/소속 정당



Why are progressives so rational?

- Good arguments don't win
- Enlightenment doesn't dawn
- Holders of power and their thinktanks and media don't cede ground
- Getting from here → there
- When has power/money ever voluntarily been relinquished?

진보주의자들은 왜 그리도 이성적인가?

- 좋은 주장이 받아들여지지 않는다.
- 깨우친다고 바로 변화하지 않는다.
- 권력자들과 그들의 싱크탱크, 미디어는 힘을 포기하지 않는다.
- 여기에서 → 저기로
- 역사상 권력과 부를 자발적으로 포기한 선례가 있는가?

Labour



노동



New and rising classes?

- Who is making a nuisance of themselves?
- Guy Standing's precariat
- Workers by brain, university educated, controllers of technology
- Youth workers anyhow. representatives of the precariat
- The elderly
- Marginalised groups

새롭게 부상하는 계급?

- 누가 소란을 피우고 있는가?
- 가이 스탠딩(Guy Standing)의 프레카리아트 (precariat)
- 지식노동자, 대학졸업자, 기술관리자
- 청년노동자들. 프레카리아트의 대표집단
- 노인
- 사회소외계층

Women

Is this man potentially a revolutionary?
Could a crisis in a glamour sector lead to a widespread review of behaviour and workplace practice, including rewards?

Women's place in the workforce is under severe scrutiny – not just by women themselves

Legislative movement meets shopfloor pressure?



여성

이 남성은 잠재적인 혁명가인가?
연예 및 영화 산업(glamour sector)의 위기는 직장 내 행동, 관행, 대가를 광범위하게 검토하는 계기가 될 수 있을 것인가?

직장 내 여성은 여성 스스로뿐만 아니라 그 외 모두로부터 까다로운 검증을 받는다.

입법활동은 현장의 요구를 잘 반영하고 있는가?



Locality

Localism is hailed by many, east and west, as both the envelope and seedbed of innovation and advance.

Rise of mayors as significant political figures, offering leadership on social and employment policies



지역성

지역중심주의(localism)는 동서양을 막론하고 혁신과 발전의 바탕과 모판(seedbed)으로 여겨진다.

각 도시 시장들이 사회 및 고용 정책을 선도하는 핵심 정치지도자로 부상하고 있다.



Identity



정체성



PANELIST

**Min Hyungbae**

The Head of Gwangsang-gu,
Gwangju

Min graduated from the Department of Sociology at Chonnam National University in 1984. In 2003, he obtained his doctorate in Sociology from Chonnam National University Graduate School, for a dissertation entitled “Structural Transformation of the Regional Newspaper Market and Cultural Politics of the Local Newspaper”. Since 1988, he has served as a journalist and editorialist of the Jeonnam Ilbo, representative of civic groups, and college professor. He has served as presidential secretary of social coordination under the participatory (Roh) government. In June 2010, he was elected as the head of Gwangsang-gu of Gwangju. As a creative self-governing expert, he led the administration of the area with the aim of creating “the better Gwangsang-gu for people to live in”. He was successfully re-elected in June 2014.

His major books include: <Regional Political Power Structure and Culture Politics of Media> (2004), <Regional Vision and Cultural Hub City Gwangju> (2005), <Dialogue: Cultural Hub City Gwangju, the Ten Landscapes> (2008), <Self-Governing Means Progress> (2013), and <Power of Tomorrow> (2015).

토론

**민형배**

광주광역시 광산구청장
(전국사회연대경제 지방정부
협의회장)

1984년 전남대 사회학과를 졸업하였으며, 2003년 지역 신문시장 구조 변화와 지방신문의 문화정치로 전남대학교 대학원에서 사회학 박사 학위를 취득했다. 1988년부터 전남일보 기자·논설위원 및 시민단체 대표, 대학교수를 거쳐 참여정부(노무현 정부) 때 청와대 사회조정비서관을 지냈다. 2010년 6월 광주 광산구청장에 당선되어, 창조적인 자치 전문가로서 ‘사람 사는 세상 더 좋은 광산’을 목표로 구정을 추진했다. 2014년 6월 광산구청장 재선에 성공했다.

주요 저서로는 2004년 <지역 권력 구조와 언론의 문화정치>, 2005년 <지역의 비전과 광주문화 중심도시>, 2008년 <대화: 문화 중심도시 광주, 열 개의 풍경>, 2013년 <자치가 진보다>, 2015년 <내일의 권력>.

ABSTRACT

New Paradigms of Distribution-Basic Income and Social Economy

Distribution has been made through two types of wages. One is the “market wage” at a workplace, and the other is the “social wage” that is provided in forms of welfare services. I think the notion of basic income suggested by Professor Guy Standing can become a new paradigm of distribution. In the future, basic income will be added to the market wage and social wage as a mechanism to share the wealth produced by society as a whole.

Professor Standing was concerned that if “a low basic income replaces welfare expenditure,” basic income will take the place of a social wage and cannot have a meaningful effect. I wonder if there are any theoretical plans or practical experiences regarding this.

Former ILO Deputy Director-General Sandra Polaski provided the diagnosis that “basic income should replace social security.” The premise of the diagnosis is that basic income and social security cannot coexist, and I'd like to hear about the grounds for this belief. I think that it is possible for basic income and social security to co-exist. In Korea, unemployment benefits and basic pension are a variation of cash support and basic income, and they are not incompatible with the existing social security system.

I totally agree with Polaski's argument for the limitation of non-regular worker employment and expansion of the wage income. Working as a chief of a local government, I have pressed forward with some policies as my priority. Those are the conversion of non-regular workers to regular workers and introduction of a living wage. My beliefs about this are the same as hers on this matter.

I also totally agree with the view that we should prevent the benefits created by new technology from being enjoyed exclusively by a select few, by means of formulating policies to strengthen workers' right to speak and obtain bargaining power. However, I believe this is “traditional paradigms of distribution,” rather than “new paradigms of distribution,” and that its effect is limited to raising the “market wage” level.

We are seeking new paradigms of distribution because the traditional paradigm has reached its limit, and as far as I know, “basic income” can be one of the new paradigms. I do not know if basic income is the right answer. But what we need now is new thinking about a new distribution mechanism beyond the market wage and social wage. For this reason, I believe we need to adopt an attitude to move the discussion forward on a more radical basis. In this respect, I find that the arguments put forward by Polaski are different from mine.

When the common point between Professor Standing and Polaski is made into a question, the question can be “Will basic income encroach on social security?” Polaski speculated that it would, and Standing was concerned that it would. I hope there will be in-depth research and discussion on this theme.

초록

분배의 새로운 패러다임 – 기본소득과 사회적 경제

지금까지 분배의 양태는 두 가지였습니다. 하나는 작업장 내에서 받는 '시장임금', 나머지 하나는 복지서비스 등의 형태로 제공되는 '사회임금'입니다. 가이 스탠딩 교수가 제안하고 있는 기본소득은 분배의 새로운 패러다임이 될 수 있다고 생각합니다. 그러니까 시장임금과 사회임금에 이어 앞으로 기본소득이 사회가 함께 생산한 부의 나눔 메커니즘으로 추가될 것이라고 봅니다.

스탠딩 교수의 우려대로 만약 “낮은 기본소득으로 복지 지출을 대체”해 버리면, 사회임금의 자리를 기본소득이 차지한 것 외에 다른 의미가 없을 것입니다. 이에 대한 이론적 복안, 현실적인 경험이 있는지 궁금합니다.

샌드라 폴라스키 전 ILO 부총재는 “기본소득은 사회보장을 대체해야 가능하다”고 진단합니다. 기본소득과 사회보장이 병존할 수 없다는 전제를 두는 셈인데 이에 대한 근거를 듣고 싶습니다. 저는 기본소득과 사회보장의 병존이 가능하다고 봅니다. 한국에서 시행되고 있는 실업급여, 기초연금 같은 현금 지원이 변형된 형태의 기본소득인데 기왕의 사회보장 제도와 충돌하지 않습니다.

비정규직 사용을 제한하고 임금소득의 증대를 주장하는 폴라스키 전 부총재의 입장에 저는 전적으로 동의합니다. 지역정부의 수장으로 일하면서 제가 가장 강력하게 추진한 정책이 공공부문 비정규직의 정규직 전환이었고, 생활임금의 도입이었습니다. 폴라스키 전 부총재의 주장과 동일합니다.

노동자의 발언권과 협상력을 강화하는 정책 수단을 써서 신기술이 만들어낸 이익을 소수가 독점하지 못하도록 해야 한다는 주장에 대해서도 전적으로 동의합니다. 하지만 이 부분은 '분배의 새로운 패러다임'이라기 보다는 '분배의 고전적 패러다임'이고 그나마 '시장임금' 수준을 높이는 효과에 한정된다고 생각합니다.

분배의 고전적 패러다임이 한계에 봉착했기 때문에 새로운 패러다임을 모색하는 것이고 그 중 하나가 '기본소득'인 것으로 알고 있습니다. 기본소득이 정답인지는 저도 잘 모르겠습니다. 다만 지금 우리에게 필요한 것은 시장임금과 사회임금을 넘어선 새로운 분배 메커니즘에 대한 상상력일 것입니다. 때문에 논의의 내용과 수준을 좀 더 래디컬하게 진행시키는 태도가 필요하다고 생각합니다. 이 대목에서 저는 폴라스키 전 부총재의 주장에 대한 아쉬움이 있습니다.

스탠딩 교수와 폴라스키 전 부총재의 주장 중 공통점을 질문의 형태로 풀면 “기본소득은 사회보장을 잠식할 것인가?”가 될 것입니다. 폴라스키 전 부총재는 잠식한다고 진단했고, 스탠딩 교수는 잠식을 우려하고 있습니다. 이 주제를 가지고 깊은 연구와 토론이 있었으면 합니다.

Gwangsan-gu office once established a cooperative association (Clean Gwangsan) with cleaning workers. At the time, a contract cleaning company went bankrupt and cleaning workers were at risk of losing their jobs. Through the cooperative association, Gwangsan-gu office could maintain the continuity of public services. It was a third path that was not directly related to social security, workers' bargaining power or basic income. In this way, cleaning workers arose who had the dual status of manager and worker. The total expenditure incurred by Gwangsan-gu office did not change, and the only thing that changed was the relationship with and within official labor, but workers' wages increased by about 25%. In addition to that, the hierarchical ranking system changed into an equal worker-to-worker relationship and working conditions, such as equipment provision, rest times and a cleaner working environment, improved dramatically. Naturally, their social solidarity activities became more active both inside and outside the cooperative association. After seeing this, I think that the "social economy" as a corporate body of business and labor, can be a new paradigm of distribution beyond the antagonistic capital-to-labor relationship.

Areas that could not be covered by Clean Gwangsan were still being cleaned by four contract cleaning companies on a commission basis. Later, we did away with the commission system, and established the Facilities Management Corporation to cover areas that were cleaned by the four companies. Quasi-direct management was virtually transformed into direct management, and a single salary step system was applied as the wage system. As with Clean Gwangsan, only the relationship of official labor changed and the total expenditure incurred by Gwangsan-gu office was the same as had been incurred previously with the private contract cleaning companies. However, it made a difference. Workers' wages increased by about 25% again this time.

Intermediary exploitation disappeared and the dividend resulting from this was returned to workers. A more elegant word that has the same meaning as "intermediary exploitation" is "administration." Certainly, there are areas that require refined administration. In such cases, the portion of wages that goes to administrative costs needs to be acknowledged. However, these days, administration accounts for quite a large part of wages in many areas even when its role is vague. This portion assigned for administrative costs can be returned to workers in their wages directly or through the government's tax system for redistribution. Through basic income, cash is paid to the workers who deserve to be paid in a redistributive manner. I do not think this way is ethically wrong.

광산구는 위탁업체의 파산으로 해고 위기에 놓은 청소노동자들과 함께 협동조합(클린광산)을 만들어 공공업무의 연속성을 유지한 경험이 있습니다. 사회보장이나 노동자의 협상력, 기본임금과는 직접적인 관련성이 없는 '제3의 길'이었습니다. 경영자이자 노동자인 이중지위를 가진 청소노동자들이 탄생했습니다. 광산구가 지출한 비용총액은 동일한 채로 단지 공무노동의 관계구조를 바꿨을 뿐인데 노동자들의 급여는 25%가량 올랐습니다. 뿐만 아니라 노-노 관계의 위계질서가 평등하게 바뀌었고 근무용품이 지급되며 휴식과 청결 등 근무여건이 획기적으로 개선되었습니다. 자연스럽게 안팎으로 사회적 연대 활동 또한 활발해졌습니다. 그래서 저는 '자본 대 노동'이라는 대립 구조를 넘어서 기업 및 노동 결합체로서 '사회적 경제' 또한 분배의 새로운 패러다임이라고 생각합니다.

클린광산이 커버하지 못한 영역은 4개 업체가 여전히 위탁방식으로 청소를 해왔습니다. 이 부분은 위탁을 없애고 시설관리공단을 설립해 통합했습니다. 준직영제를 사실상 직영으로 전환했고 급여방식은 단일호봉제를 적용했습니다. 클린광산과 마찬가지로 단지 공무노동의 관계구조를 바꿨을 뿐이고 광산구가 지출한 비용총액은 동일했습니다. 하지만 결과는 달랐습니다. 여기에서도 노동자들의 임금이 25% 정도 올랐습니다.

중간착취가 사라져 그 몫이 노동자들에게 돌아간 것입니다. 중간착취를 우아하게 개념화시킨 말이 '경영'입니다. 세련된 경영이 필요한 분야가 분명히 있을 겁니다. 그 경우 경영 쪽이 가져갈 몫을 인정해 줄 필요가 있습니다. 그러나 오늘날 많은 부분에서 경영의 역할이 모호한데도 심각한 수준으로 과도한 몫을 가져가고 있습니다. 이 부분을 노동자들이 투쟁을 통해 되돌려 받는 형식이 있고, 정부가 세제를 통해 재분배하는 방식이 있습니다. 그 중 기본소득은 재분배를 주권자에게 현금으로 지급하는 방식입니다. 저는 이 방식이 윤리적으로 나쁘지 않다고 봅니다.

This April, I performed an experimental study on basic income and the study subjects were college students in their 20s. I will skip over the details of the research methodology. The results of the study showed that when basic income is provided, thoughts about marriage, children, jobs, housing, culture and consumption are changed in a direction that is “better for society” and more “humane.” Before the basic income was provided, the standards by which they selected a spouse were the spouse’s economic level or social status. After basic income was provided, they considered intrinsic values, such as the spouse’s personality and love, to be more important. I think this experiment basically shows the same results as the experiment performed by Professor Standing at Madhya Pradesh, India.

The Moon Jaein government, which was propelled to power on the basis of public candlelight protests, has raised the minimum wage by 16.4% for the next year, which is a record increase. I believe that the living wage system introduced on the initiative of local governments (12 metropolitan local governments, 79 lower level local governments) was the driving force behind the minimum wage rise. Local governments led the way, and the state government followed. Living wage and minimum wage not only increase the income of low-income earners but also affect the wage system of small and medium-sized businesses and large companies with a domino effect. As can be seen here, there are many policies that the government can take to adjust redistribution, such as expansion of social services and expansion of fiscal spending in different areas such as life, safety and health hygiene.

I understood that Professor Standing talked of basic income in a context where the government directly introduces policies while Polaski talked of basic income in a context where the government helps labor. Either way, we all know that the role of government (local/state) is important. I hope that the discussion about the government’s role will continue to be debated and advanced.

As long as capitalism lasts, I think Polaski’s argument will be valid. But in my optimistic view, we can add “new paradigms of distribution” to her argument. In my optimistic view, I am in support of basic income. Finally, I would like to add my opinion that the combination of capital and labor and the social economy, which is based on such principles as “sociality” and “democracy,” can be “new paradigms of distribution”.

올해 4월 저는 20대 대학생들을 대상으로 기본소득에 관한 실험연구를 진행했습니다. 자세한 연구방법론은 생략하겠습니다. 연구 결과, 기본소득이 제공될 경우 결혼, 자녀, 직업, 주거, 문화, 소비 등에 관한 생각이 ‘사회에 좋고’ 좀 더 ‘인간적인’ 방향으로 바뀐다는 점을 확인했습니다. 예컨대 기본소득 제공 전에는 배우자의 선택 기준이 경제적 수준이나 사회적 지위였는데, 기본소득 제공 후에는 성격이나 사랑 등 본질적 가치를 중시했습니다. 스탠딩 교수가 인도 마디아프라데시 마을에서 진행한 기본소득 실험 결과와 근본에서 같다고 생각합니다.

촛불항쟁으로 탄생한 문재인 정부는 내년 최저임금을 16.4% 올렸습니다. 역대 최고 수준입니다. 각급 지자체가(광역시 12곳, 기초 79곳)가 선도적으로 도입한 생활임금제가 최저임금 상승의 견인차 역할을 했다고 봅니다. 지역정부가 앞장 서고 중앙정부가 뒤따른 경우입니다. 생활임금과 최저임금은 소득이 낮은 이들의 소득을 높여주는 것뿐 아니라 도미노처럼 중소기업 및 대기업의 임금체계에도 영향을 미칩니다. 이처럼 나라 전체의 소득재분배를 조정하는 정부의 정책수단은 얼마든지 많습니다. 예컨대 사회서비스 확대, 생명·안전·보건위생 분야의 재정지출 확대 등이 있습니다.

스탠딩 교수가 말하는 기본소득은 정부가 직접 정책을 밀어 넣는 방식이고, 폴라스키 전 부총재의 말은 정부가 노동 쪽을 돕자는 것으로 이해합니다. 어느 방향이든 정부(지역/중앙)의 역할이 중요하다는 건 우리 모두 알고 있습니다. 이 부분, 그러니까 정부의 역할에 대한 논의도 좀 더 진척시켰으면 합니다.

자본주의가 지속되는 한 폴라스키 전 부총재의 주장은 그대로 유효하다고 생각합니다. 다만 그 주장 위에 ‘분배의 새로운 패러다임’을 엮을 수 있다는 것이 저의 낙관적인 전망입니다. 그 전망 중 하나로 기본소득을 저는 지지합니다. 자본과 노동의 결합방식, 기업경영의 의사결정 방식 등에서 ‘사회성’, ‘민주성’을 원리로 삼고 있는 사회적 경제도 ‘분배의 새로운 패러다임’이라는 의견을 보탬니다.

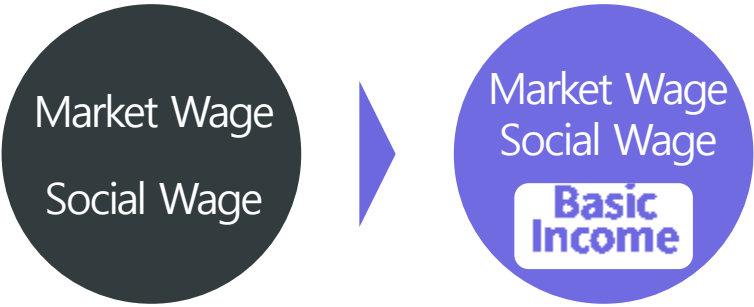
The 8th ASIA Future Forum
—
New Paradigms of
Distribution
Basic Income and Social
Economy

Min Hyungbae
The Head of Gwangsan-gu, Gwangju
President, Association of Korean Local Governments for Social Economy and Solidarity

The 8th ASIA Future Forum
제8회 아시아미래포럼
—
분배의 새로운 패러다임
기본소득과 사회적 경제

민형배
광주광역시 광산구장, 광주광역시사회경제연구소장

Distribution



분배



Q1.

"When welfare expenditure is replaced with a low basic income,
Are there any theoretical plans or practical experiences?

Q1.

"낮은 기본소득으로 복지지출을 대체"했을 경우
이론적 복안이나 현실적인 경험에 있는가?

Q2.

The diagnosis says that "basic income should replace social security."
What are the grounds for the premise that the two cannot coexist?

Q2.

"기본소득은 사회보장을 대체해야 가능하다"고 진단
두 개가 병존할 수 없다는 전제의 근거는 무엇인가?

- Limiting non-regular worker employment
- Increasing wage income
- Strengthening workers' right to speak and bargaining power

Conversion of non-regular workers to regular workers in the public sector
& Introduction of living wage

However, this deals with “traditional paradigms of distribution”, and has a limited effect on raising the level of the market wage.

- 비정규직 사용 제한
- 임금수능 증대
- 노동자의 발언권과 협상권 강화

공공부문 비정규직의 정규직 전환
& 생활임금 도입

하지만, ‘분배의 고전적 패러다임’이고
시장임금 수준을 높이는 효과에 한정

Here is my new ID card!

Gwangsan-gu Office announced “zero non-regular worker” on Aug. 16, this year, for the first time nationwide in the public sector.
7 years after 2011, when the decisive action of converting non-regular workers into regular workers was carried out in the public sector, for the first time nationwide.



“새 신분증 나왔어요”

광산구는 올해 8월 16일 전국 최초로 공공부문 비정규직 제로 선언
2011년 전국 최초 공공부문 정규직화 이행 이후 7년



What we need now is

**Imagination about
A New Distribution Mechanism
beyond market wage and social
wage**



지금 우리에게 필요한 것은

시장임금과 사회임금을 넘어선
새로운 분배 메커니즘에 대한 상상력



Q3.

**Will Basic Income Encroach on
Social Security?**

Q3.

기본소득은 사회보장을 잠식할 것인가?

Looking for the 3rd Path

Clean Gwangsan Cooperative Association

A cleaning company reported the closure of business due to management failure

Looked for ways with cleaning workers who were at risk of losing their jobs

Cleaning workers' Cooperative Association Established



저3억 김빛기

클린광산협동조합

광산군의 청수기업 경영실패로 폐업신고

임직원 잃음위기에 처한 청수노동자들과 함께 고민도함

청소노동자 협동조합 설립

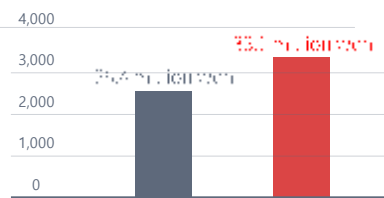


Changes after the establishment

- A 25% wage rise
- Leveling-off of rank relationship
- Expansion of convenient facilities
- Smooth flow of equipment provision
- Contribution to the community

Same total expenditure
(cleaning agency working expenses)
Monthly average 70 to 75 million won

average annual salary **rise** 25% ↑

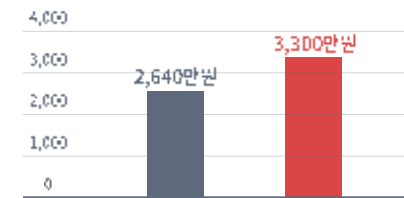


설립 이후 변화

- 임금 25% 상승
- 계급관계 수평화
- 편의시설 확충
- 장비지급 원활
- 지역사회 공헌

지급총액 (청수노동자 기업비) 동일
월평균 7,000만원~7,500만원

평균연봉 인상 25% ↑



Reform the old practice of 30 year monopoly by a private agency

Gwangsan-gu Facilities Management Corporation

Dish function	Salary system	Note
Quasi-tenement management	Single Step System	4 million won / year
Unit prior to tenement	Seniority pay according to the number of years of service	2 million won / year

After the establishment of Gwangsan-gu Facilities Management Corporation

Single Salary Step System Applied to Wage System

Any yearly rise of 3-10 million won (25% ↑)

Same Work, Same Wage Realized

30년 노조 기간내행의 낮은 폐단 혁신

광산구 시설관리공단

구분	급여체계	비고
준직영제	호봉제	연 4,000만원
본당단가제	지원액에 따라 매년 책정	연 2,500만원

시설관리공단 설립 후

급여방식 단일 호봉제 적용
연 300~1,000만원 상승 (25% ↑)**동일노동 동일임금 실현**

Different World, Different Life

Basic Income System

When basic income is provided

Thoughts about marriage, children, jobs, housing, culture and consumption Change in **a direction that is “better for society” and more “humane.”**

[Excerpt of the Results of Experiments, Research on Basic Income System]

- When Basic Income is provided, the number of people who are not employed increases.
- When Basic Income is provided, the number of people who are not employed increases.
- When Basic Income is provided, the number of people who are not employed increases.
- When Basic Income is provided, the number of people who are not employed increases.

Consideration
Team 100

다른 세상, 새디른 삶

기본소득제

기본소득이 제공될 경우

결혼, 자녀, 직업, 주거, 문화, 소비 등에 관한 생각이
‘사회에 좋고’ 좀 더 ‘인간적인’ 방향으로 바뀐다

[기본소득, 사실확인, 사실확인보고서]

- 1인 가구의 경우, 소득이 100만원 이하인 경우
- 2인 가구의 경우, 소득이 150만원 이하인 경우
- 3인 가구의 경우, 소득이 200만원 이하인 경우
- 4인 가구의 경우, 소득이 250만원 이하인 경우

Consideration
Team 100

View of Marriage - Marriage Intention



(unit : 5 points)

Category	Total	Gender	
		Men	Women
No. of Case	102	55	47
Control condition	25-29	12.7	25.5
	30-34	74.5	68.1
	35+	12.7	6.4
Treatment condition	25-29	43.6	51.1
	30-34	49.1	42.6
	35+	7.3	6.4

(unit : %)

- Marriage intention has increased at a statistically significant level.
- Marriage refusal or judgment deferral decreased a lot, while marriage intention significantly increased.

결혼관 - 결혼의향



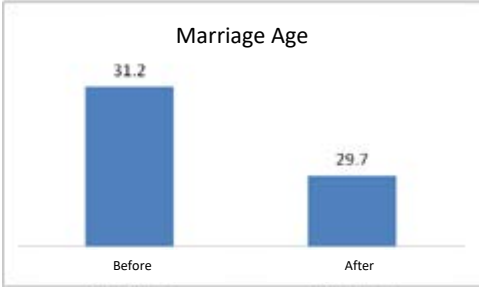
(단위 : 5점)

구분	전체	성별	
		남자	여자
사례수	102	55	47
통제조건	결혼안함	8.9	12.8
	판단유보	32.7	42.6
	결혼함	58.4	44.7
처치조건	결혼안함	4.9	6.4
	판단유보	12.7	19.1
	결혼함	82.4	74.5

(단위 : %)

- 결혼의향이 유의미한 수준에서 높아짐
- 결혼 거부하거나 판단 유보가 크게 줄고, 결혼의향이 매우 높아짐

View of Marriage - Marriage Age



(unit : average, age)

Category	Total	Gender	
		Men	Women
No. of Case	102	55	47
Control condition	25-29	12.7	25.5
	30-34	74.5	68.1
	35+	12.7	6.4
Treatment condition	25-29	43.6	51.1
	30-34	49.1	42.6
	35+	7.3	6.4

(unit : %)

- Marriage age dropped from 31.2 to 29.7, at a statistically significant level.
- The marriage seeking age concentrated at ages in the early 30s and spread across the age ranges of late 20s and early 30s.

결혼관 - 결혼 나이



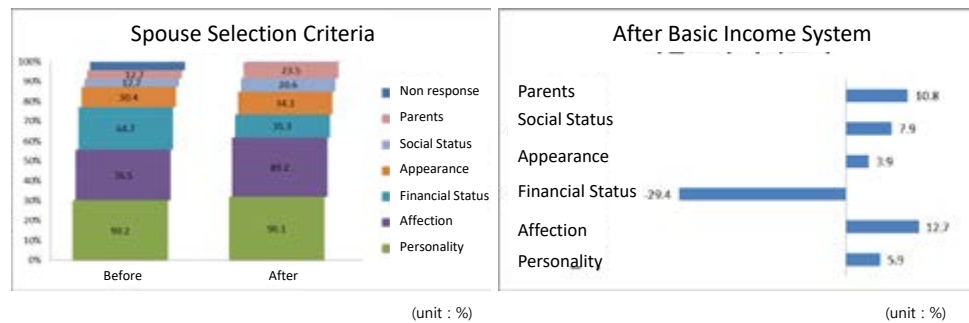
(단위 : 평균, 세)

구분	전체	성별	
		남자	여자
사례수	102	55	47
통제조건	25-29	12.7	25.5
	30-34	74.5	68.1
	35+	12.7	6.4
처치조건	25-29	43.6	51.1
	30-34	49.1	42.6
	35+	7.3	6.4

(단위 : %)

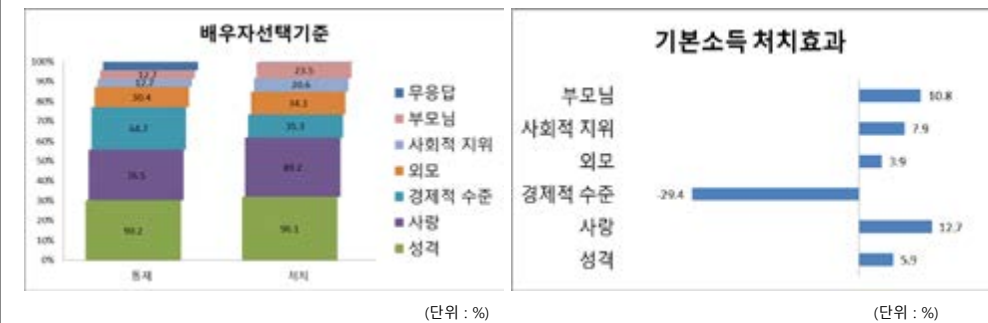
- 결혼시기가 31.2세에서 29.7세로 유의미한 수준에서 빨라짐
- 결혼적령기가 30대 초반에 집중하던 것이 20대 후반과 30대 초반으로 옮겨짐

View of Marriage – Standards in Selecting a Spouse

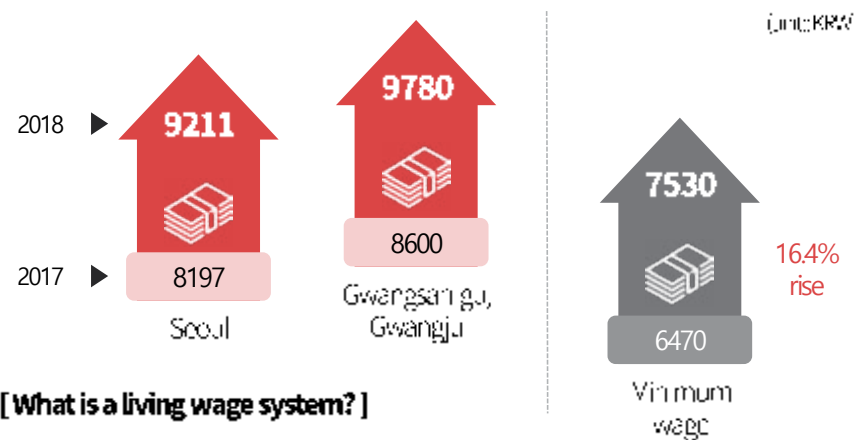
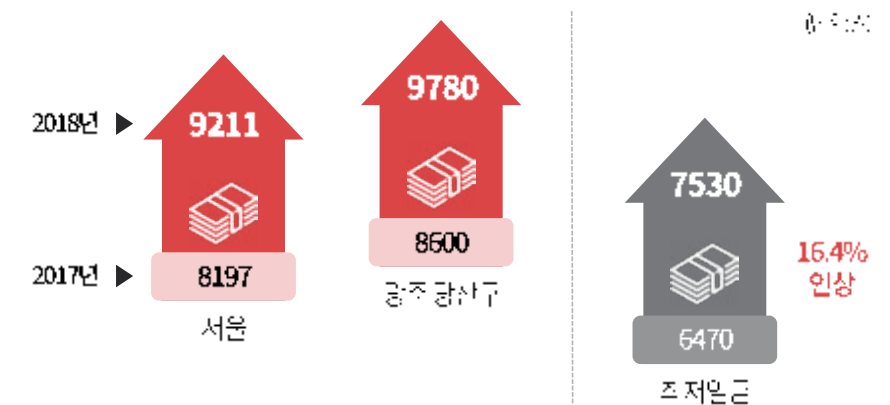


- Basically, the spouse's personality and affection were the major priority factors in selecting a spouse.
- The spouse's personality, affection, parents and appearance became more important in accordance with the basic income system.
- In contrast, the financial status fell from the priority list.

결혼관- 배우자 선택기준



- 근본적으로, 배우자의 성격과 사랑이 배우자선택의 최우선
- 기본소득제로 인하여 배우자의 성격, 사랑, 부모, 외모는 강화
- 반면, 경제수준은 우선순위에서 크게 배제

For a better quality of life beyond livelihood
Living Wage System생계를 넘어 삶의 질 향상을 위한
생활임금제

Amount of
Living Wage**8,600 won**

(2017 minimum hourly wage 6,470 won)

**1,797,400 won**

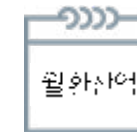
(minimum wage 1,352,230 won)

Yearly maximum **5,280,000 won**
Income rise expected

생활임금액

**8,600원**

(2017년 최저임금 시급 6,470원)

**1,797,400원**

(최저임금 1,352,230원)

연 최대 **5,280,000원**
소득상승 기대

Role of
DominoRaising the income of people
living on a low incomeAffecting the wage system of
SMEs and large companies

※ Further discussion is needed about the role of
governments (local, state) regarding the direction for basic
income



도미노 역할

소득이 낮은 이들의
소득을 높이는 역할중소기업 및 대기업
임금체계에도 영향

※ 기본소득 방향 관련 정부(지역/중앙)의 역할에 대한 논의 더 필요

...
New Paradigms of
Distribution

Basic Income and Social Economy

...
분배의 새로운 패러다임

기본소득과 사회적 경제

The 8th ASIA Future Forum

제8회 아시아미래포럼

EAST ASIA SESSION

동아시아 세션

SMART INNOVATION OF EAST ASIAN COMPANIES

동아시아 기업의 스마트 혁신

Moderator / 좌장

Moon Kookhyun / CEO, Hansoll Textile / President, New paradigm Institute
문국현 / 한솔섬유 사장 겸 뉴패러다임인스티튜트 대표

Presentation / 발제

Yang XinXin / CEO, Chilwee Group, China
양신신 / 중국 칠위그룹 회장

Izumiya Wataru / President, 「Sangyo Times」, Japan
이즈미야 와타루 / 일본 「산교타임즈」 대표

Panelist / 토론

Lee Jeongdong / Professor, Department of Industrial Engineering,
Seoul National University
이정동 / 서울대학교 산업공학과 교수

Choi Yeonwoo / Director, Ministry of Trade, Industry and Energy
최연우 / 산업통상자원부 산업혁신과장

Bae Kyoungghan / Vice President, Korea Smart Factory Foundation
배경한 / 민관합동 스마트공장추진단 부단장

MODERATOR

**Moon Kookhyun**

CEO, Hansoll Textile /
President, New paradigm
Institute

Moon Kookhyun is an influential business leader, environmentalist and former politician from South Korea. He is currently the President and CEO of Hansoll Textile, a textile company in South Korea that manufactures clothing and exports to the United States, Europe and Japan. He is also the President and CEO of New Paradigm Institute, an economics think-tank based in Seoul, a position he has held since 2010.

After earning his Bachelor degrees in English and Business Administration from Hanguk University of Foreign Studies, Mr. Moon went to work for Yuhan-Kimberly. Yuhan-Kimberly, a subsidiary of Kimberly-Clark Corporation, is a manufacturer of widely ranging sanitary products. Mr. Moon held various positions at Yuhan-Kimberly in his 30 plus year employment there. In 1995, Mr. Moon became President, CEO and Chair of the Board of Directors at Yuhan-Kimberly, a post he held until 2007. From 2003 through 2007, he also served as Group President and Chair of the Board of Directors for Kimberly-Clark North Asia. He went on to serve as a Member of the National Assembly for the Republic of Korea from 2008-2009, before joining New Paradigm Institute in 2010.

Throughout his career Mr. Moon has remained focused on the global environment. He is the founder of the 'Keep Korea Green' National Movement, which he began in 1984 and is still actively involved. In 1998, he founded, and served as the Co-Chair through 2009, for the 'Forest For Life' National Movement. Mr. Moon founded the UN Eco-Peace Leadership Center in 2006, and is currently the Director. He also founded The National Trust - Nature and Environment and served as Chairman from 2007-2009. He served as the Chairman for Chollipo Arboretum from 2002-2009 and has taught in the Graduate School of Environmental Studies at Seoul National University. Recently, he served as Chair for the United Nations Convention to Combat Desertification Business Forum Organization Committee.

Mr. Moon is active in the global business arena through his work with the Peter F. Drucker Society of Korea. He is serving as Honorary Chairman, a post he's held since 2005. He is currently on the Drucker Institute Board of Advisors, was a distinguished professor at the Drucker Management Center-CUK, in addition to serving as a Centennial Fellow at the Drucker Management School of Claremont Graduate University. He was recently appointed to the International Panel of Advisors for the Centennial College School of Management.

좌 장

**문국현**

한솔섬유 사장 겸
뉴패러다임인스티튜트 대표

문국현은 한국의 영향력 있는 비즈니스 리더이자 환경 운동가로, 한때 정치가로서 활동 하기도 했다. 현재 미국, 유럽 및 일본에 수출하는 한국 의류 제조 기업인 한솔섬유의 사장 겸 CEO이다. 또한 2010년부터 현재까지 서울의 경제 싱크탱크인 뉴패러다임연구소의 회장 겸 CEO직을 역임하고 있다.

한국외국어대학교에서 영어와 경영학을 전공한 그는 유한킴벌리와 유한에서 근무했다. 킴벌리클라크와 유한양행의 합작회사인 유한킴벌리는 위생용품 제조 기업이다. 그는 유한킴벌리에서 30년 이상 근무하면서 다양한 직책을 맡았다. 1995년부터 2007년까지 유한킴벌리 사장, CEO 및 이사회 회장직을 역임했다. 2003년부터 2007년까지 킴벌리 클라크 북아시아 총괄사장 및 이사회 회장직에 있었으며 2010년 뉴패러다임연구소 대표이사로 선임되기 전인 2008년부터 2009년까지는 대한민국 국회의원로 활동하였다.

그의 경력은 지구 환경 문제에 대한 그의 지속적인 관심을 보여준다. 그는 1984년에 시작된 '우리강산 푸르게 푸르게' 운동의 창시자이자 여전히 적극적인 후원자이다. 1998년에는 '생명의 숲 국민운동'을 발족시키고 2009년까지 공동의장을 역임하였다. 2006년에는 유엔환경계획(UNEP) 에코피스리더십센터를 설립하는데 앞장서기도 했다. 그는 또한 한국의 자연과 환경 보호를 위한 한국내셔널트러스트의 설립에 참여하였으며 2007년부터 2009년까지 자연환경국민신탁의 이사장을 역임했다. 2002년부터 2009년까지는 천리포수목원 이사장을 지냈으며, 서울대학교 환경대학원에서 강의했다. 최근에는 유엔사막화방지협약(UNCCD) 기업인포럼 조직위원장 및 의장을 역임했다.

그는 한국 피터드러커 소사이어티 창립 회장이며 글로벌 비즈니스 분야에서 활발한 활동을 펼치고 있다. 2005년부터 동 협회 명예이사장을 맡고 있으며, 현재는 미국 드러커연구소의 자문이사이다. 한때 가톨릭대 드러커경영센터 석좌교수, 클레어몬트대학원 드러커경영대학원의 드러커 탄생 100주년 기념교수를 역임하였으며 센테니얼컬리지(홍콩) 경영대학의 국제 고문으로 초빙되었다.

MODERATOR

**Moon Kookhyun**

CEO, Hansoll Textile /
President, New paradigm
Institute

In 2004-2005, Mr. Moon served as Chairman for the Presidential Committee on New Competitiveness. He was a Presidential Candidate for The Renewal Korea Party in the Republic of Korea in 2007.

Mr. Moon earned his MBA degree from Seoul National University in 1977. He went on to receive Honorary Doctorate degrees from Kangwon National University in Business Administration, from Inje University in Economics, and from Sejong University in Environmentology. He also led founding of the Sustainable Management CEO Forum at Seoul National University in 2004.

Among his many achievements, he has received the following key awards: the 'KASBA CEO Award' by the Korean Academic Society of Business Administration (2006); the 'Gold Tower Order of Industrial Service Merit' by the ROK Government (2005); the 'Chahm Entrepreneur Award' by Chung-Ang University (2004);

the 'Ilga Award' by Ilga Foundation (2003); 'CEO Award', Korea Ethical Management Grand Prix, by FKI (IMI) (2003); the 'Global Korea Award' by Michigan State University (2002); the 'CEO of the Year Award' by KMAC (2002); 'The Asian Environmental Award' by Chosun Ilbo/Mainichi Newspapers (1998); the 'Ethical Management Award' by the School of Business at Yonsei University (1998); and the 'Global 500' Roll of Honor by UNEP (1997).

좌 장

**문국현**

한솔섬유 사장 겸
뉴패러다임인스티튜트 대표

2004년부터 2005년까지는 대통령 특별 자문기구인 사람입국신경쟁력위원회의 위원장을 역임했다. 2007년에는 창조한국당 대통령 후보로 출마했다.

1977년 서울대학교에서 MBA 학위를 취득했으며 강원대학교에서 경영학 명예박사(2004), 인제대학교에서 경제학 명예박사(2007), 세종대학교에서 환경학 명예박사(2007), 미국 STAC 대학에서 상학 명예박사(2014) 학위를 받았다. 그는 2004년 서울대학교에서 '지속가능한 경영 CEO 포럼'의 창립을 이끌었고, 최근에는 중국 장강상학원(CKGSB)에서 두번째 MBA를 취득하기도 했다(2007).

주요 수상 경력은 다음과 같다. 2006년 한국경영학회(KASBA) 경영자 대상, 2005년 대한민국 금탑산업훈장, 2004년 중앙대학교 「참 경영인 상」을 수상하였다. 또한 2003년 일가기념사업재단 일가상, 2003년 전국경제인연합회 국제경영원(IMI) 한국윤리경영대상 CEO상, 2002년 미시간주대학교 글로벌코리아어워드, 같은 해 한국능률협회컨설팅(KMAC) 최고 경영자상을 수상하였다. 또한 1998년에 조선일보/마이니치신문 한일 국제 환경상, 연세대 경영대학 기업윤리 경영자 대상을 수상하였으며, 1997년에는 UNEP 글로벌 500 환경상의 영예를 안았다.

PRESENTATION

**Yang XinXin**

CEO, Chilwee Group, China

Current

CEO, Chilwee Group

Education

MA in Petrology, Department of Earth Sciences, Zhejiang University

BA in Coal Geology, Huainan Institute of Mines

Career

2011 CEO, Chilwee Group

2006 CPC Party Secretary, Vice President, Zhejiang Survey and
Design Institute of Water Resources and Hydropower2003 Deputy Director, Rural Water Conservancy Station, Zhejiang Water
Resources Department

2001 Deputy Governor, People's Government of Anji County, Zhejiang

1998 General Manager, Head Office of geological exploration, Zhejiang
Survey and Design Institute of Water Resources and Hydropower1996 Chief Engineer, Head Office of geological exploration, Zhejiang Survey
and Design Institute of Water Resources and Hydropower

연 사

**양신신**

중국 칠위그룹 회장

현재

칠위그룹(Chilwee Group) 회장

학력사항

저장대학교 지구과학과 암석학 MA

화이난광산연구원 석탄 지질학 BA

주요경력

2011 칠위그룹 회장

2006 중국 공산당 비서, 저장성 수자원 및 수력발전 조사설계연구소 부소장

2003 저장성 수자원과 농촌 수자원 관리국 부국장

2001 저장성 안지현 인민정부 지사

1998 저장성 수자원 및 수력발전 조사설계연구소 지질탐사본부장

1996 수자원 및 수력발전 조사설계연구소 지질탐사본부 수석 엔지니어

ABSTRACT

“China Manufacturing 2025”: Exploring the Path of Traditional Enterprise Strategic Transformation

“China Manufacturing 2025” is an only way that promotes the China Manufacturing from big to strong. This speech aims to analyze and put forward the opportunities and challenges confronting the Chinese enterprises by researching the background of “China Manufacturing 2025”, comparing the difference with “Industry 4.0”, sharing three representing cases of Haier, BYD and Alibaba. Under this background, as a traditional manufacturing enterprise, Chilwee launched a large span of strategic adjustment in 2015. There are two major developing paths: one is upgrading the power battery into power system and then manufacturing pure electric vehicles, and the other is transferring from energy storage battery to the construction of energy storage station as well as system. With that, Chilwee is promoted from a battery manufacturer into a new energy manufacturer, service provider and operator, in order to meet the needs of future competition.

초록

**중국제조 2025:
전통적인 기업의 전략적 전환 경로 탐색**

‘중국제조 2025’ 계획은 중국의 제조업을 단순히 규모만 큰 산업이 아닌, 강력한 힘을 지닌 산업으로 발전시킬 수 있는 유일한 길이다. 이 연설은 중국 기업이 직면한 기회와 도전을 분석하고 제시하는 것을 목표로 한다. 이를 위해 중국 제조 2025의 배경을 살펴보고, ‘산업 4.0’(Industry 4.0)과의 차이점을 비교하는 것 외에도 하이얼, BYD, 그리고 알리바바의 사례를 공유하고자 한다. 전통적 제조기업인 칠위(Chilwee)는 이러한 배경 아래 2015년 광범위한 전략 조정을 시작했다. 다음 두 가지의 주요한 개발 경로를 도출하였다. 하나는 전력 배터리를 전력 시스템으로 업그레이드한 다음 순수한 전기 자동차를 생산하는 것이고, 다른 하나는 에너지 저장 배터리뿐만 아니라 에너지 시스템과 저장소를 건설하는 것이다. 이를 통해 칠위는 배터리 제조업체에서 신에너지 제조업체, 서비스 제공 및 운영 업체로 한 단계 더 발전하여 미래의 경쟁력을 확보하고자 한다.



Made in China 2025

Exploration of Enterprise Strategic Transformation

Speaker: Yang Xinxin
November 15, 2017



CHILWEE: Safety Technology Leading
Manufacturing Industry in the Country



중국제조 2025 기업 전략 전환을 모색하다

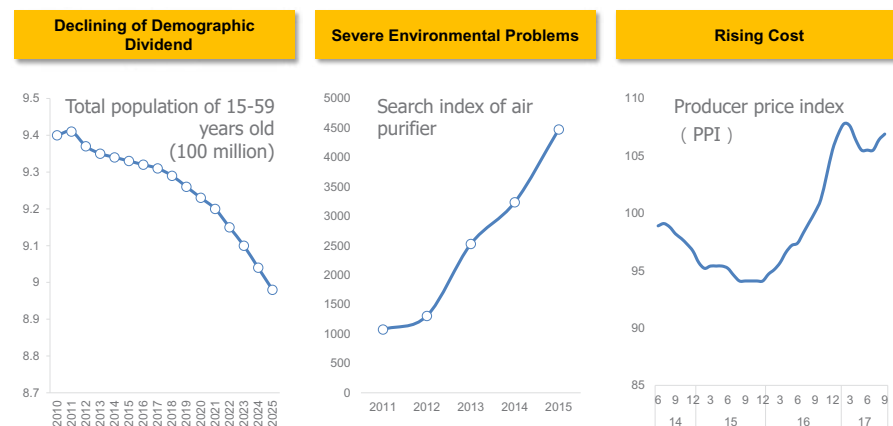


발표자: 양신신
2017.11.15

超威電池 技術領先 全國更多電動車在用



Background 1: The increased constraint of environment and resources as well as the rising cost of labor and raw materials put enormous pressure on China.



I. Background - The arrival of the fourth industrial revolution



배경1: 환경과 자원의 한계가 다가오고 노동과 원재료 등 비용의 꾸준한 인상으로 중국은 막대한 부담에 직면



1. 배경 - 제4차 산업혁명 도래



Background 2: Stimulated by strategies like the "industry 4.0" of German and the "re-industrialization" of the United States, China is determined to upgrade from "big industry" to "industrial power".



I. Background - The arrival of the fourth industrial revolution

超威集团
CHALWEE

**배경2: 독일 '산업 4.0' 전략과 미국 '제조업의 부활' 등
- '제조대국'에서 '제조강국'으로 도약 의지 강해짐**



1. 배경 - 제4차 산업혁명 도래

超威集团
CHALWEE

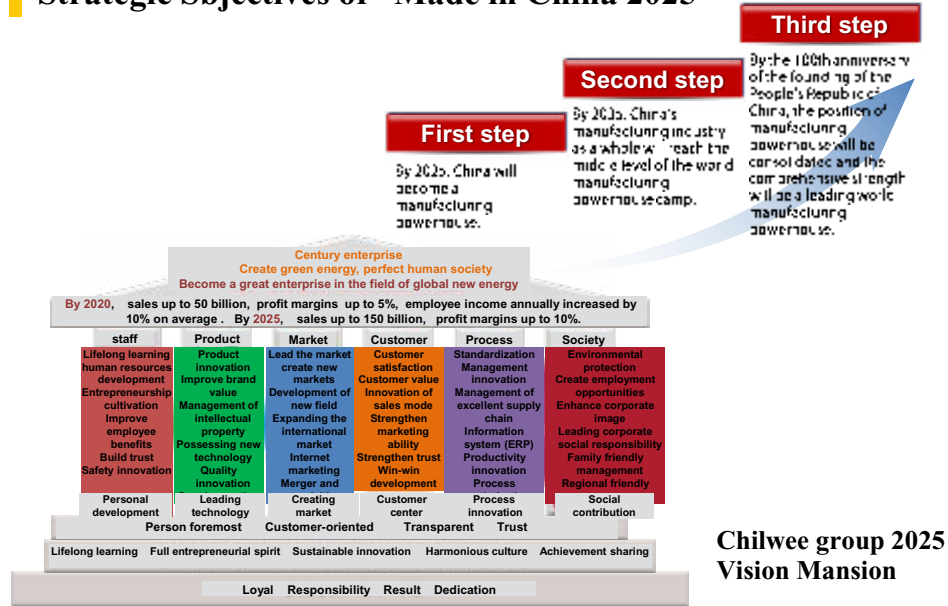
“We must implement a strategy of innovation-driven development, encourage the public to start businesses and make innovations, further develop service industry, high-tech industry and small and medium-sized enterprises, vigorously carry out the *made in China 2025*, enhancing the competitiveness of the real economy.”

—— Keynote Speech by Premier Li Keqiang
At the Opening Ceremony of Boao forum for Asia
March 25, 2016

“혁신 주도 발전전략의 시행과 일반 대중의 창업과 혁신 촉진, 서비스산업·첨단기술산업·중소기업 육성을 골자로 하는 ‘중국제조 2025’를 적극 실행하여 실물경제 경쟁력을 높일 것”

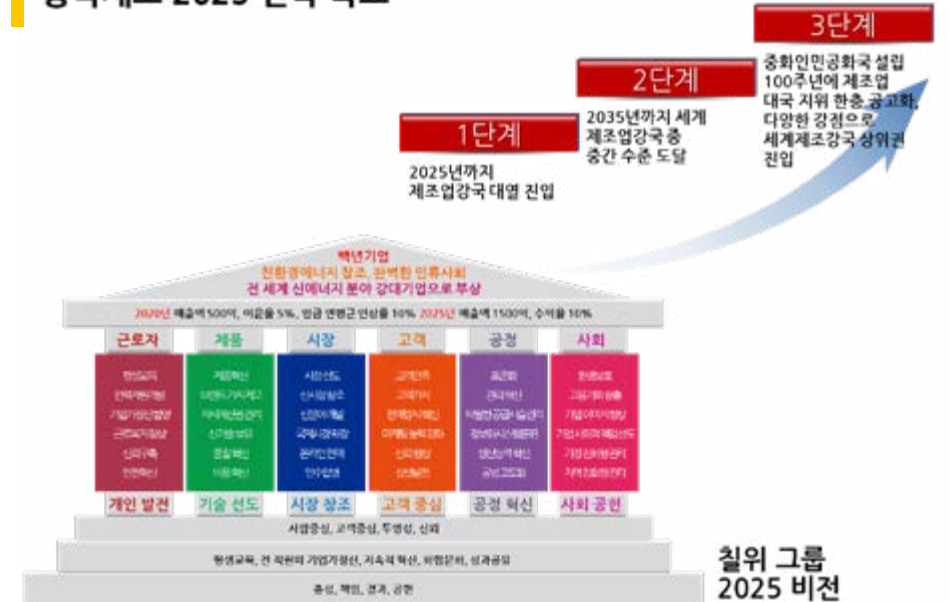
2016년 3월 25일 리커창(李克強) 총리
보아오아시아포럼 기조연설 중

Strategic Objectives of “Made in China 2025”



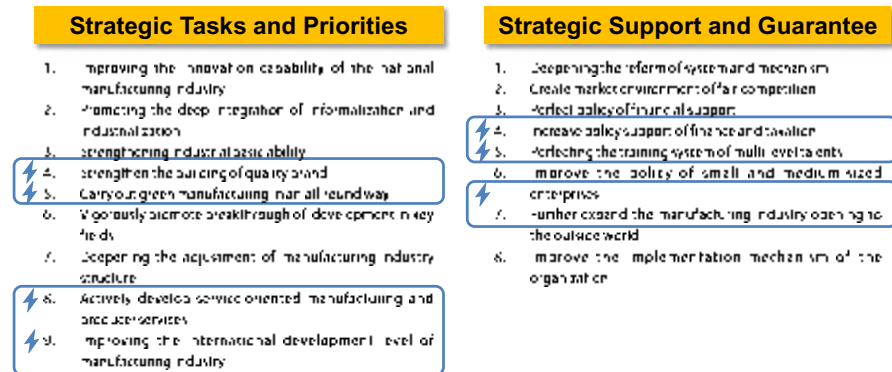
II. Made in China 2025 & Chilwee 2025

중국제조 2025 전략 목표



2. 중국제조 2025 & 칠위 2025

Strategic Objectives of “Made in China 2025”

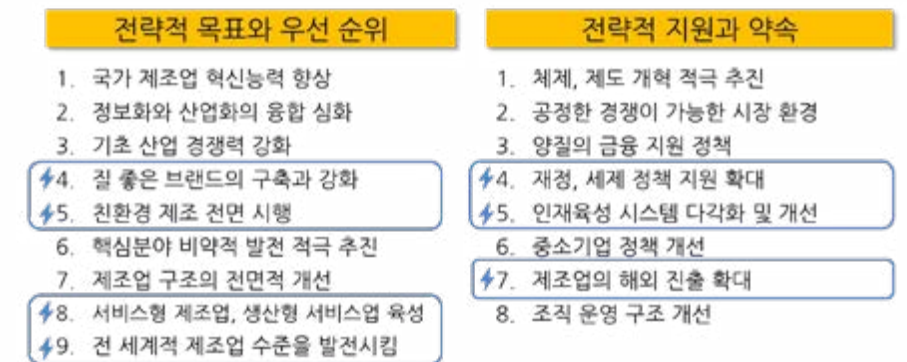


“Made in China 2025” Clearly Identified Five Major Projects



II. Made in China 2025 & Chilwee 2025

중국제조 2025 전략 목표



《중국제조 2025》5대 핵심 프로젝트



2. 중국제조 2025 & 칠위 2025

Interpretation and Benchmarking Cases of Green Manufacturing - Energy Saving and the Field of New Energy Automobile

* Brief interpretation of energy saving and new energy automotive field of "Made in China 2025": the gap between the starting lines of China's level and the international level of the new energy automobile is far less than that of the traditional automobile, which is a good carrier to realize the intelligent network.

*Benchmarking Case: BYD



BYD - Integration Innovation Mode Strategic Layout



	In 2020	In 2025
Energy saving automobile	The average fuel consumption of passenger cars is 5L/100km; the fuel consumption of commercial vehicles is close to the international average level.	The average fuel consumption of passenger cars is 4L/100km; the fuel consumption of commercial vehicles is close to the international advanced level.
New energy automobile	New energy automobiles account for more than 1% of the total sales.	New energy automobiles account for more than 15% of the total sales.
Intelligent networking automobile	Market share of DA, PA, CA class automobiles driving automobiles is more than 50%.	Market share of DA, PA, CA class automobiles driving automobiles is more than 50%. PA, CA will reach 25%.
Charging pile	More than 12 thousand charging stations, more than 1 million charging pile.	More than 30 thousand charging stations, more than 20 million charging pile.

III. Green manufacturing - energy saving and the field of new energy automobile



친환경 제조업 벤치마킹 사례 - 에너지 절감과 신에너지 자동차

*중국제조 2025의

에너지 절감과 신에너지 자동차 분야 요약:

신에너지 자동차 개발 기술 수준의 경우, 전통적 자동차 개발 수준에 비해 국제 수준과 막 개발을 시작한 중국의 수준이 크게 다르지 않아서 정보와 지식 네트워크를 구축하기에 아주 좋음.

*벤치마킹 사례: BYD(比亞迪)



	2020年	2025年
에너지 절감 자동차	승용차 신차 평균 연비 5L/100km, 상용차 신차 연비 국제 선진 수준 근접	승용차 신차 평균 연비 4L/100km, 상용차 신차 연비 국제 선진 수준 도달
신에너지 자동차	신에너지 자동차 전체 판매량의 7% 이상 차지	신에너지 자동차 전체 판매량의 15% 이상 차지
스마트 네트워킹 자동차	DA, PA, CA 시스템 탑재한 자율주행 자동차 시장 점유율 50% 이상	DA, PA, CA 시스템 탑재한 자율주행 자동차 시장 점유율 50% 이상, 이 중 PA, CA 25% 도달
충전소	충전소 12만 개 이상, 충전기 500만 개 이상	충전소 3.6만 개 이상, 충전기 2000만 개 이상

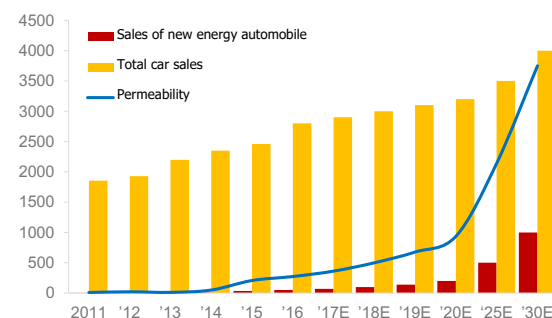
BYD - 융합혁신모델 전략배치



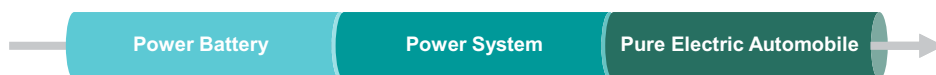
3. 친환경 제조업 - 에너지 절감·신에너지 자동차 분야



Market Opportunities and Chilwee Strategic Thinking of Green Manufacturing-Energy Saving and the Field of New Energy Automobile



- By 2030, China's new energy automobile sales will account for 25% of the total automobile sales.
- On September 18, 2017, the Ministry of Industry and Information Technology of China published the 300th batch of 'Road Motor Vehicle Production Enterprises and Products Notice', which involved a total of 300 models of pure electric products for 107 enterprises.



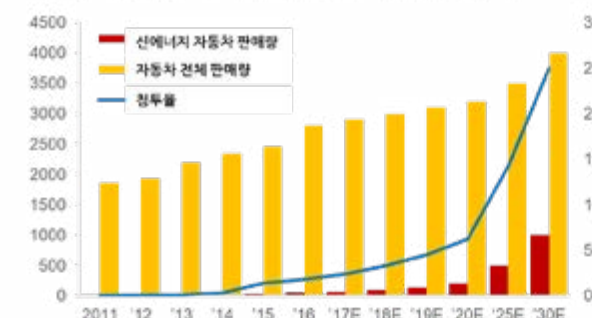
The Strategic Direction of Chilwee :

- Strengthen the construction of international cooperation platform.
- Strategic transformation from power battery -- power system -- new energy automobile of energy interactive type.

III. Green manufacturing - energy saving and the field of new energy automobile



칠위의 친환경 생산 전략과 시장에서의 기회 - 에너지 절감과 신에너지 자동차 분야



- 2030년까지 중국 신에너지 자동차 판매량이 전체 자동차 판매량의 25% 차지 전망
- 2017년 9월 18일 중국 공업신식화부가 제 300차 《도로 자동차 생산기업 및 제품 공고》 발표, 순수전기자동차 107개 기업, 300개 모델 포함



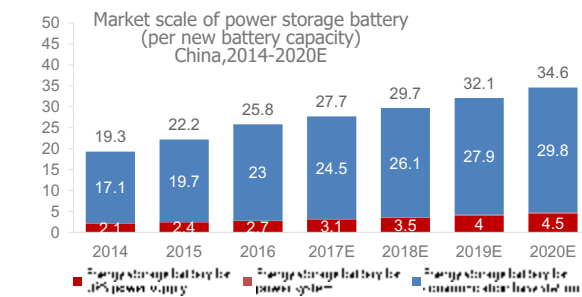
칠위의 전략 방향:

- 국제화 협력 플랫폼 구축 강화
- 배터리에서 동력시스템으로, 에너지 전환식 신에너지 자동차로의 전략 전환

3. 친환경 제조 - 에너지 절감/신에너지 자동차 분야



Market Opportunities and Chilwee Strategic Thinking of Green Manufacturing - Energy Storage Field.



- It is expected that the future development of market demand of energy storage battery is larger, and the energy storage battery used in communication base station will still be the main part. With a small base, the power system still grows fast.
- The 13th five year plan of the National Energy Bureau has so highlighted the breakthroughs of demonstration application, market scale and core technology, etc. for promoting energy storage technology in renewable energy field.



The Strategic Direction of Chilwee :

- Perfectly the layout for industries with core technology.
- Various modes such as fund cooperation, technical cooperation, service cooperation and cascade utilization.
- Central management system: new energy storage battery -- energy storage station -- Internet of things and Internet .

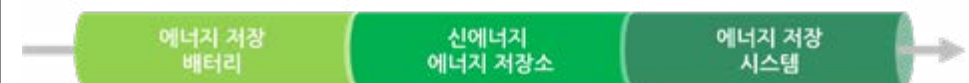
IV. Green manufacturing-energy storage field



칠위의 친환경 생산 전략과 시장에서의 기회 - 에너지 저장 분야



- 에너지 저장형 배터리에 대한 시장의 수요는 계속해서 증가할 것으로 예상됨. 통신 기지국용 에너지 저장 배터리 계속해서 중요한 부분이 될 것으로 예상됨, 전력 시스템 빠르게 성장 전망
- 국가 전력부에서도 관리 13.5'계획에서도 재생에너지 분야 에너지 저장 기술의 시범 응용, 시장 규모, 핵심 기술 등 비약적 발전 추진할 것이라고 특별히 강조



칠위의 전략 방향:

- 핵심기술 보유한 산업배치 개선
- 자금협력, 기술협력, 서비스협력, 순차이용 등 다양한 방식 채택
- 중앙 관리 시스템:
신에너지 저장 배터리 -> 에너지 저장소 -> 사물인터넷과 인터넷

4. 친환경 제조 - 에너지 저장 분야



International Cooperation - National Strategy

Significance

- To promote cooperation in international production capacity and equipment is an important measure to maintain China's rapid economic growth and move towards the middle and high level.
- The promotion of international cooperation in production capacity and equipment is an important part of promoting a new round of high level opening up and adding international competitive advantages.
- To promote international cooperation in production capacity and equipment is an important measure for carrying out mutually beneficial cooperation.

Primary Objectives

- By 2020, we will have strived to establish basic capacity cooperation mechanisms with key countries, made significant progress on a number of cooperation projects of key production capacity, and built several demonstration bases for overseas production capacity cooperation.
- We will further improve the institutional mechanism for cooperation on international production capacity and equipment manufacturing with more effective support policies and overall improvement of service guarantee capability.
- There will be a group of backbone enterprises with international competitiveness and market development ability.
- The economic and social benefits of the cooperation of international production capacity and equipment manufacturing will have been further improved, which will have significantly enhanced the promotion effect on the domestic economic development and industrial transformation and upgrading.

Source: The "Suggestion" of State Council promotes cooperation in international production capacity and equipment manufacturing.

V. International Cooperation



국제 협력 - 국가전략

핵심 내용

- 국제적인 생산능력, 설비 협력 추진은 중국경제의 중·고속 성장 유지와 중·고급 수준 진입을 위한 중요한 조치
- 국제적인 생산능력, 설비 협력 추진은 높은 수준의 대외개방, 국제경쟁력 강화를 위한 중요 사항
- 국제적인 생산능력, 설비 분야의 협력 추진은 모두가 이익을 얻을 있도록 하므로 매우 중요함

주요 목표

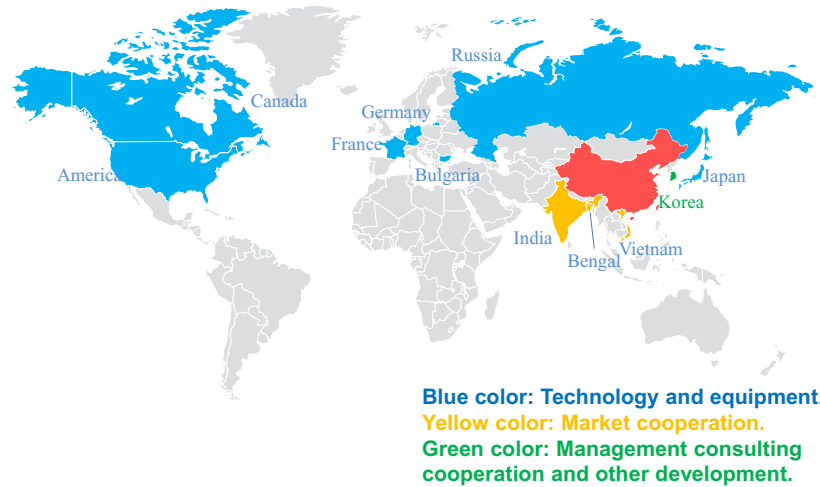
- 2020년까지 주요 국가 생산능력 협력메커니즘 구축, 주요 생산능력 협력 프로젝트의 뚜렷한 성과 획득, 곳곳에 생산능력 협력 시범기지 형성
- 국제적인 생산능력, 설비 제조 협력 시스템 개선, 정책 지원 강화, 서비스 보장능력 전면 향상
- 국제 경쟁력과 시장 개척능력 갖춘 중견기업 육성
- 국제적인 생산능력, 설비 제조 협력의 경제/사회적 효과 증진, 중국 경제 발전과 산업 전환/업그레이드에 대한 촉진 역할 강화

출처: 국무원 국제 생산능력, 설비 제조 협력 추진<의견>

5. 국제 협력



International Cooperation - Strategic Layout of Chilwee



V. International Cooperation



국제 협력 - 칠위 전략 구상

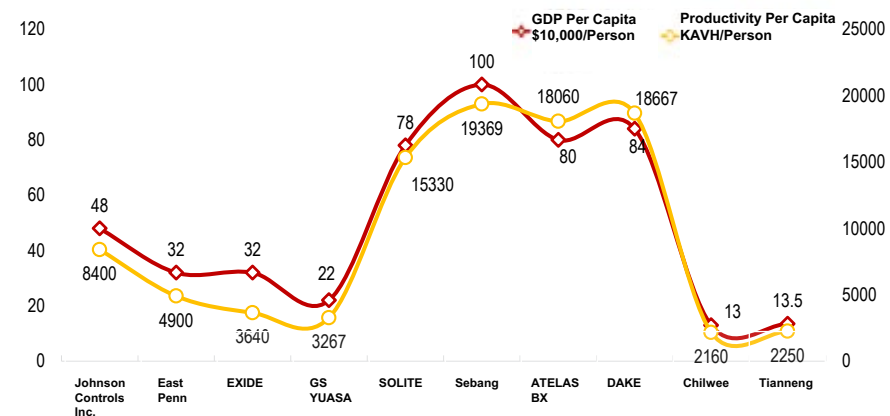


5. 국제 협력



International Cooperation - Chilwee Strategic Layout (continued)

Production Capacities of the Mian Battery Manufacturers around the world

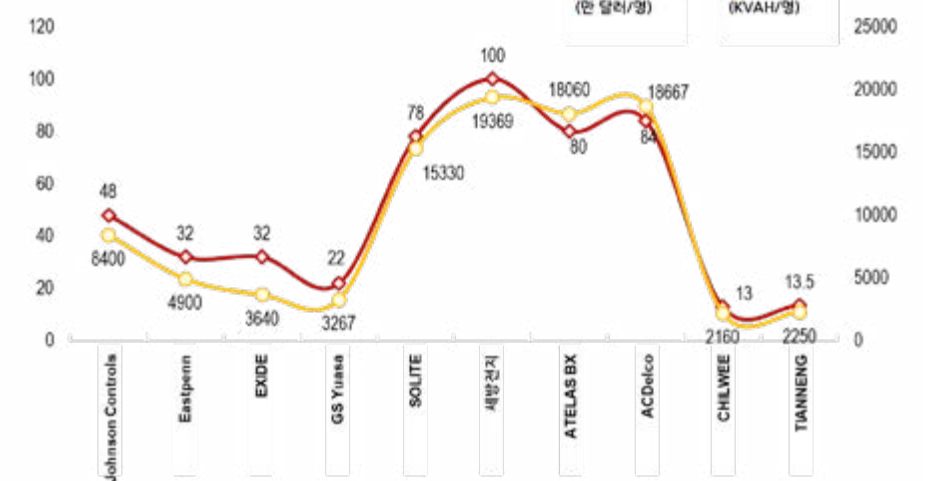


V. International Cooperation



국제 협력 - 차오웨이 전략 구상(계속)

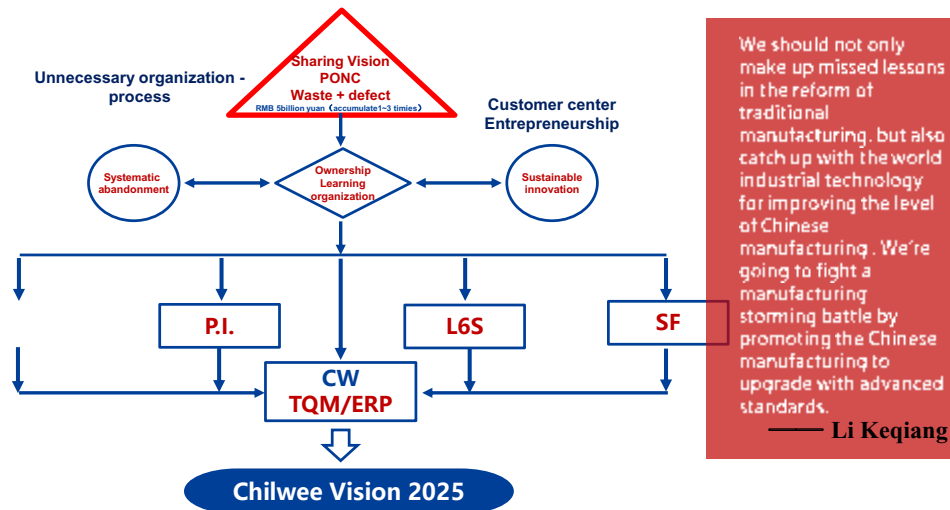
세계 주요 배터리 기업 생산능력 비교



5. 국제 협력



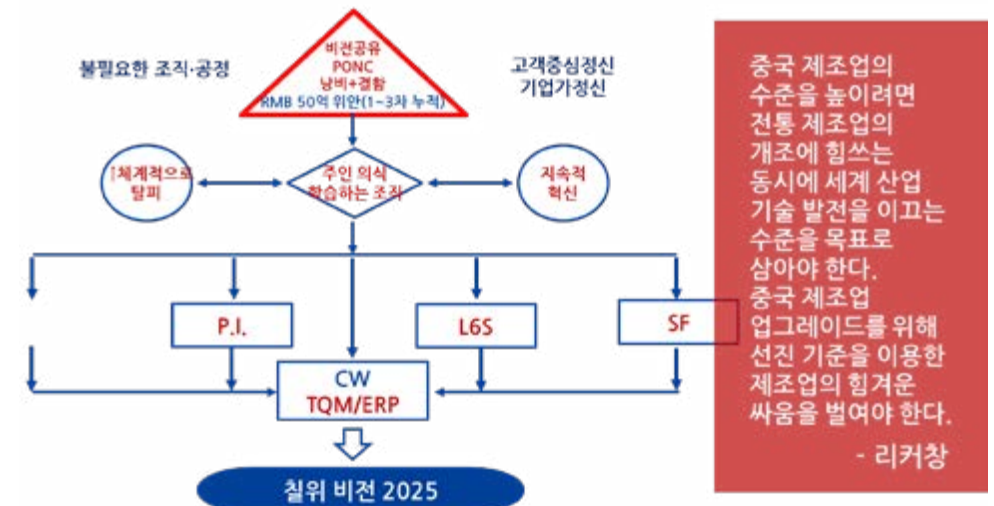
Chilwee Practice of Phange Management for New Normal Form



VI. Customer as Center* Employee Based on Innovation of Management and Administration



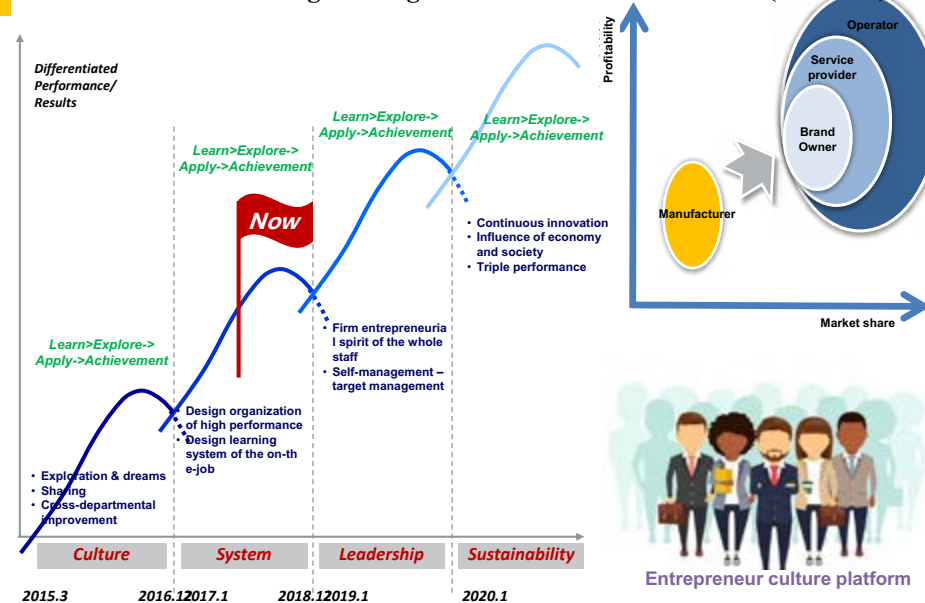
새로운 경영 패러다임 변혁을 위한 차오웨이의 실천



6. 고객 중심*근로자 중심 경영과 관리 혁신



Chilwee Practice of Phange Management for New Normal Form (continued)



VI. Customer as Center* Employee Based on Innovation of Management and Administration



새로운 경영 패러다임 변혁을 위한 차오웨이의 실천(앞에서 이어짐)



6. 고객 중심*근로자 중심 경영과 관리 혁신





Chinese Dream · Chilwee Dream

Resource Sharing Common Development	Reciprocity and Mutual Benefit Long-term Coexistence
--	---

CHILWEE Battery Technology leading
Associated industries across the country




중국의 꿈 · 차오웨이의 꿈

자원의 공유 공동의 발전	상호 이익(互惠互利) 장기적 공존(長期共存)
------------------	-----------------------------

超威电池 技术领先 全国更多电动车在用



PRESENTATION

**Izumiya Wataru**

President, 「Sangyo Times」,
Japan

Current

President, <Sangyo Times>, Japan

Education

Born in Yokohama, Kanagawa and graduated from
Chou (中央) University with a degree in Political Science.

Career

Izumiya Wataru joined the Sangyo Times in 1977 and served as a journalist specializing in semiconductors for more than 30 years. He also worked as an editor-in-chief for the Semiconductor Industry Newspaper from its foundation in 1994. He served as vice chairman (acting chairman) of the Semiconductor Equipment Association of Japan and director of the Japan Semiconductor Venture Association, and is currently the vice chairman of the Nippon Electronic Device Industry Association (NEDIA).

His major books include: <The Last IoT War in Japan-US-China>, <A Handbook of the Semiconductor Industry>, <Counterattack of the Kingdom of Electronic Materials>, <Japan's Power in Materials>, <Japan's Environmental Energy Power>, <Materials are a Country> (co-authored), <Shale Gas Revolution and Changes in the World>, <The Power of the Japanese Medical Industry>, <All about the Semiconductor> (co-authored) (Kanki Publishing); <The Next-Generation Display: The Strategy of the Winner> (Toyo Keizai Shimbun), <The Most Advanced, The Best in the World: Innovation of a 100-Year Company> (Aki Books); and <The Standard of the World's Temperature is Determined by Japanese Chinos> (Sangyo Times).

연 사

**이즈미야 와타루**

(주)산교타임즈 대표이사 사장

현재

일본 <산교타임즈> 대표

학력사항

가나가와현 요코하마 출신으로 주오(中央)대학 법학부 정치학과를 졸업했다.

주요경력

1977년 <산교타임즈>에 입사하여 반도체 기자로 30여 년을 보낸 전문 기자이다. 1994년 <반도체산업신문> 발간과 함께 편집장을 역임하였으며, 일본반도체협회 부회장(회장 대행), 일본 반도체 벤처 협회 이사로도 활약, 현재는 일본 전자디바이스산업협회(NEDIA) 부회장을 역임하고 있다.

주요 저서로는 <일·미·중 IoT 마지막 전쟁>, <1초 만에 알 수 있다! 반도체업계 핸드북>, <전자재료 왕국 일본의 역습>, <일본의 소재력>, <일본의 환경 에너지력>, <소재는 국가이다>(하세가와 慶太郎 공저), <세일가스 혁명으로 격변하는 세계>, <세계가 놀랄 일본의 의료산업의 힘>, <이것이 반도체의 전모다!>(공저, 간키출판), <차세대 디스플레이 - 승자의 전략>(도요게이지이신문사), <최첨단, 세계 최고: 100년 기업의 혁신>(아키 서점), <세계 온도의 표준은 일본의 치노가 결정한다>(산교타임즈) 등 25권이 있다.

ABSTRACT

Japan's Experience Regarding Smart Innovation and Artisanship

The IoT revolution in robot and sensor technology has been actively carried out under Abenomics. Japanese companies enjoy a 60% share in the robot sector and 50% in the sensor sector in the world market. Japan is highly competitive in these two fields and the strategy to place a priority on related industries will continue even with changes of government in the future.

The monozukuri (pursuit of the best products and manufacturing process) of Japanese companies has reached the level of artisanship. Recently, there has been an accelerated movement toward fully utilizing it with the help of AI-based deep learning. The IoT revolution in Japan, a society facing with demographic challenges such as falling birth rates and increasing numbers of elderly persons, is a task that must be carried out successfully.

The pursuit of full automation has also begun in high-end sectors. It is no exaggeration to say that the IoT revolution is meant for Japan, the country of monozukuri.

초록

일본이 경험한 스마트혁신과 장인정신

로봇과 센서를 중심으로 하는 사물인터넷(IoT) 혁명은 아베노믹스(Abenomics)에서 적극적으로 실행됐습니다. 일본 기업은 세계시장에서 로봇 분야의 60%, 센서 분야의 50%를 차지하고 있습니다. 일본은 이 두 분야에서 높은 경쟁력을 보유하고 있으며 향후 정부가 바뀌어도 이 두 산업에 전략적으로 집중하는 경향은 유지될 것입니다.

일본 기업들은 '모노즈쿠리'(Monozukuri, 최고의 상품과 생산과정을 추구하는 자세)를 통해 장인의 경지에 이르렀습니다. 최근에는 인공지능에 기반을 둔 딥러닝(Deep Learning)을 통해 모노즈쿠리를 극대화하려는 움직임이 가속화되고 있습니다. 저출산과 고령화가 심각한 일본 사회에서 사물인터넷 혁명은 반드시 이루어져야 할 과제입니다.

첨단기술 영역의 완전 자동화도 추진 중입니다. 사물인터넷 혁명은 모노즈쿠리의 국가인 일본을 위한 것이라고 말한 다 해도 과언이 아닙니다.

Huge Impact of IoT Revolution on Electronic Devices

:Japan's *monozukuri* thrives thanks to a customer-oriented spirit

November 15, 2017

Izumiya Wataru
CEO & President
〈The Sangyo Times〉

전자기기의 IoT 혁명이 낳은 거대한 영향

:일본의 ‘모노즈쿠리’는 고객지향정신으로 번성한다

2017년 11월15일

〈산교타임즈〉
대표이사, 사장
이즈미야 와타루(Izumiya Wataru)

IoT revolution and a new 360-trillion-yen market

- IoT revolution has created a new 360-trillion-yen market
- Edge device -> intelligent electronic device that can make a decision by itself
- Markets forms the upstream of IoT
 - ↳ AI, high-end server, autonomous driving and other systems mounted on vehicles (dominated by the US)
- Japan's share in the sensor market : more than 50%.About 4.5 billion units of future demand is being expected

IoT 대혁명, 360조엔 신시장 창출

- IoT 세계대혁명은 360조엔(약 3600조원) 신시장 창출
 <※IoT 세계대혁명: 모든 것을 인터넷에 연결해서 사회 기술 인프라를 혁신한다는 의미>
- 엣지 디바이스: 지적 능력이 있는 전자기기를 말함
 <※AI나 대용량 저장소와 연결되어 있지만 기기 자체가 순간적 판단을 하게 됨>
- IoT 시장, 누가 선점했나
 ↳ AI, 고성능 서버, 자율주행 등 차량탑재 IoT 시장 미국이 석권
- 센서 수요 45조개 추정. 일본이 시장의 50%이상 점유

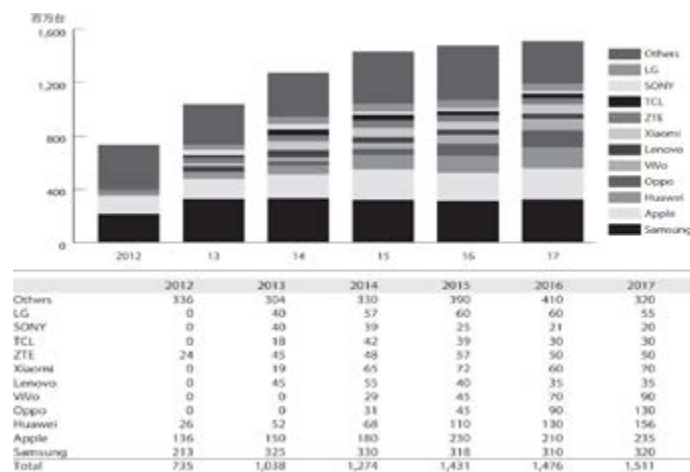
IoT revolution & Semiconductor market will be expanded to 100-trillion yen

- The market for electronic devices connected to IOT is expected to reach the scale of 300 trillion yen in 2025
 - ↳ Increase in demand for semiconductors, sensors, PCBs and displays
- IoT revolution requires about 45 trillion sensors worldwide
 - ↳ A huge amount of transceiver sensor modules is needed for bridges, tunnels, roads, hospitals, and schools as well as for electronic devices
- Developed IoT technology converts vehicles into connect and eco cars
 - ↳ Semiconductor costs will grow from 30,000-40,000 yen to more than 200,000 yen per vehicle.
- Rapid growth of semiconductor market due to IoT revolution
 - ↳ The market scale will grow from 40 trillion yen in 2017 to 100 trillion yen in 2025

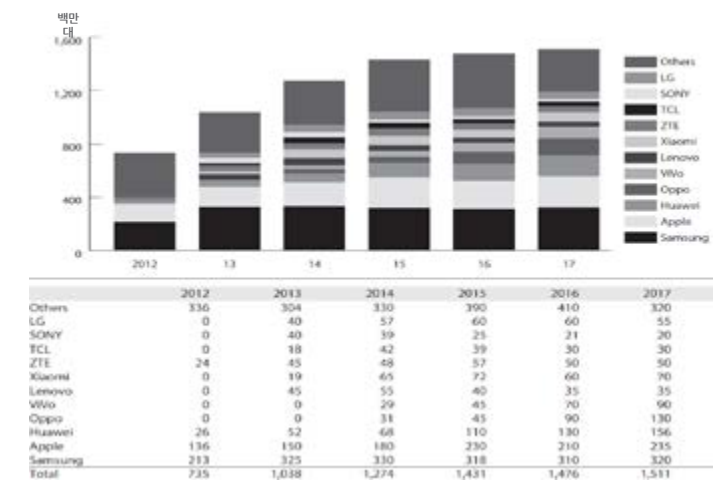
IoT 대혁명 반도체 100조엔 시대 도래

- IoT에 연결되는 전자기기 시장규모 2025년 300조엔 돌파 예상
 - ↳ 반도체, 센서, 프린터회로(PCB), 디스플레이 등의 수요 급증
- IoT 혁명 완성시 전 세계 45조개의 센서 필요
 - ↳ 전자기기 이외 교량, 터널, 도로, 병원, 학교 등에 막대한 센서 필요
- IoT는 자동차를 커넥트카, 에코카로 바꾸어 간다
 - ↳ 자동차용 반도체는 대당 3만~4만엔 정도 금액 규모
 - ↳ 20만엔 이상으로 성장 가능성
- IoT 혁명으로 반도체 시장 급성장
 - ↳ 2017년 40조엔에서 2025년 [100조엔 시대]가 될 것

Smartphone Sales Trends (Unit: 1 million units)



스마트폰 출하 대수 추이(백만 대)



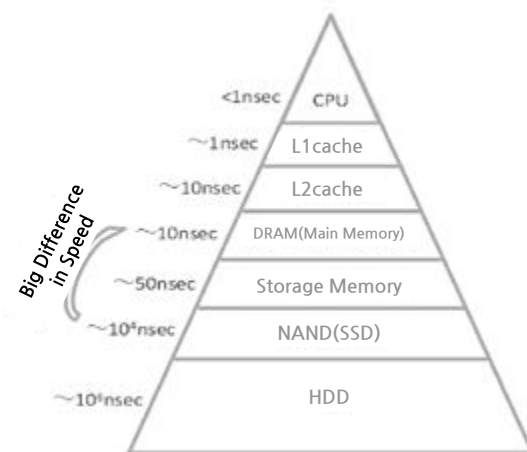
AI is leading the IoT era; but humans are much stronger

- AI has defeated human chess and go world champions, taking the lead in these matches
 - ↳ Only few days will be enough for AI to complete reading 70 thousands articles while 38 years will be needed for humans to do the same
- AI is applied to search engines, knowledge discovery, big data analysis, etc
 - ↳ It has advanced into the fields of music, art, and novels, the realm of human creativity
- From 2020, AI expected to be applied to automatic translation and interpretation robots, autonomous driving, automatic railroads, nursing robots, etc.
 - ↳ Possibility of mass loss of technological jobs replaceable by AI
- Still, the semiconductor cannot implement concurrent processing as humans. Thus, Human brain requires a low power of 20W, while AI requires a high power of 2000KW per unit

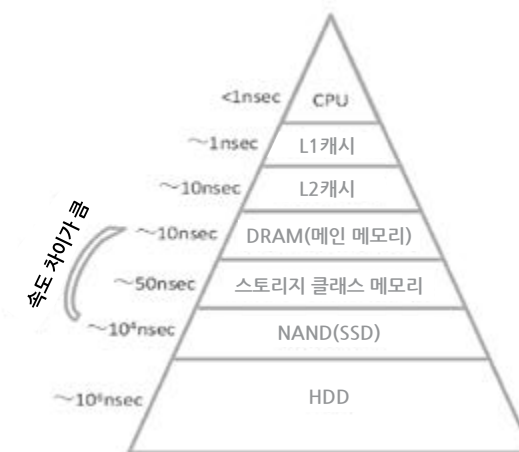
AI가 IoT 시대 주역, 그러나 인간이 더 강하다

- AI는 체스, 바둑 세계챔피언에게 압승. 인간을 초월했다고 알려짐
 - ↳ 인간의 경우 완독에 38년은 걸릴 7만 건의 논문을 수일 만에 완독
- AI는 검색엔진 기능, 지식 발견, 빅데이터 분석, 수요 예측도 가능
 - ↳ 음악, 예술, 소설 영역까지 진출. “인간의 영역을 초월했다?”
- 2020년 이후 자동 통·번역 로봇, 자율주행, 자동철도, 간병로봇 등으로 확대될 것
 - ↳ AI가 대체 가능한 기술 분야, 실업 대량발생 우려
- 그러나 현재 반도체 기술은 인간처럼 동시병행처리가 곤란
 - ↳ 인간의 뇌는 20W 저전력, AI는 대당 2000kW 고전력 필요

Memory Hierarchy of the Server



서버의 메모리 계층



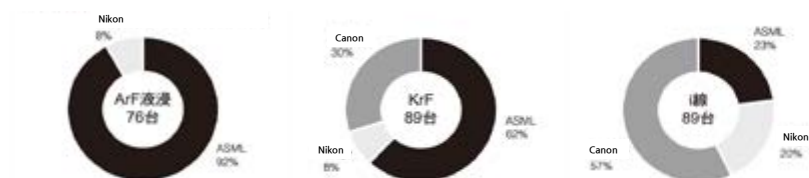
Major devices for IoT are low-end devices (200 mm wafer and 50 nano process or greater)

- Contrary to the widely held perception that IoT involves advanced devices, devices in greatest demand are low-end
 - Establishment of special foundry lines for the sensor devices, power devices, and analog using 8-inch wafers instead of 300 mm wafers
- China has fifteen 8-inch-wafer factories nationwide
 - Low-end-semiconductor foundries targeting IoT
- Tokyo Electron, Canon, and Nikon's responses to the demand for 8 inches
 - Rise in the i line equipment market shares: Canon's 57% and Nikon's 20%
- Rapid growth of the sensor, communication IC, and power device sectors in the era of IoT
 - Increased importance of the semiconductor process

IoT의 주요기기는 보급형(200mm 웨이퍼, 50나노 공정 이상)

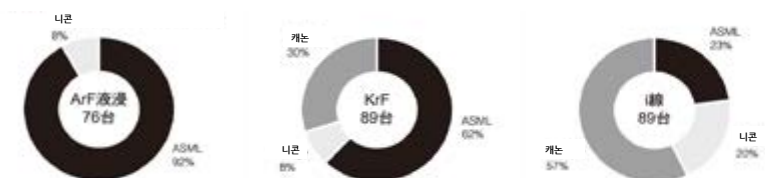
- IoT는 첨단기기라는 인식이 많으나 주역은 보급형(low-end)
 - 300mm라인이 아닌 8인치 웨이퍼로 센서디바이스, 파워디바이스, 아날로그 등을 만드는 특수공장 라인 등장
- 중국, 8인치 공장 전국에 15개 운영 중
 - IoT를 겨냥한 보급형 반도체 공장
- 도쿄일렉트론, 캐논, 니콘 등의 8인치 대응
 - i 라인 장비시장에서 캐논 57%, 니콘 20% 점유율로 선전
- IoT 시대는 센서, 통신 IC, 파워디바이스가 급성장
 - 반도체 프로세스가 대활약하게 될 것

Share of Semiconductor Exposure Equipment by Light Source(as of 2016)



Source: Electronic Device Industry News

광원 별 반도체 노광장치 시장점유율 (16년 대수)



전자디바이스산업신문 조사

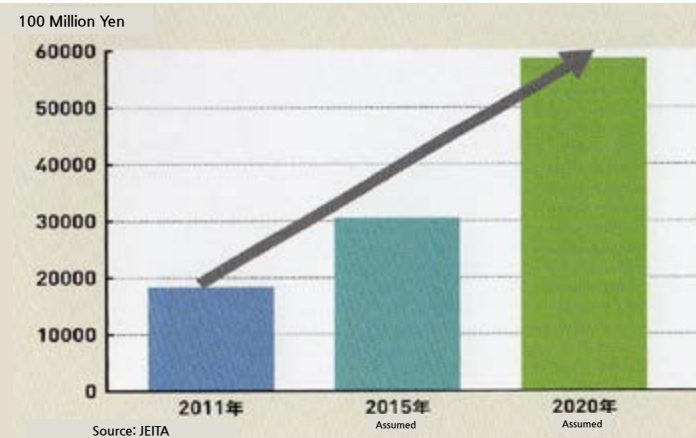
“Sensor Technology will be The foodstuffs of future!” Abe administration also announced serious support

- With the IoT revolution, everything is networked through sensors, big data, etc., opening the era of next-generation robotics, connect-cars, next-generation healthcare, and next-generation energy
- The medical industry evolves with the convergence of all knowledge and technologies(medicine, biotechnology, pharmacy, and electronic devices)
- US and China are also focusing on the sensor market. The Abe administration is emphasizing the importance of sensor technology. Japanese companies are likely to dominate the market

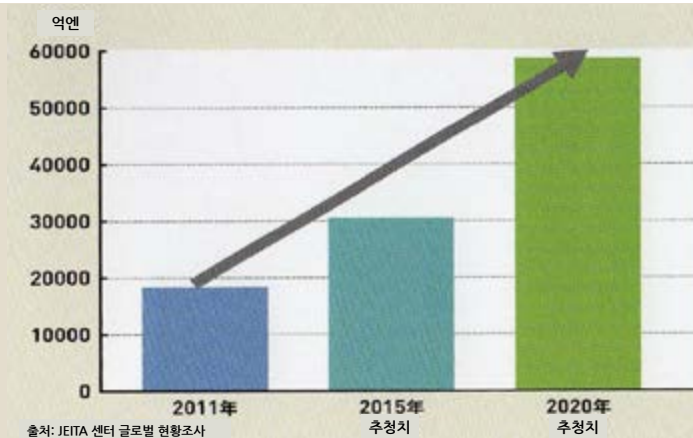
[센서를 육성하라!] 정부도 칼을 빼 들었다

- IoT 시대에는 모든 것이 센서, 빅데이터 등을 통해 네트워크화될 것. 차세대 로봇산업, 커넥트카, 차세대 헬스케어, 차세대 에너지가 실현될 것이라는 상상을 함
- 의료산업은 의학, 바이오, 약학, 전자기기 등 모든 기술의 융합으로 이루어짐
- 미국, 중국도 센서시장에 주목. 아베 정부도 센서의 중요성 강조, 일본 기업이 독주할 가능성

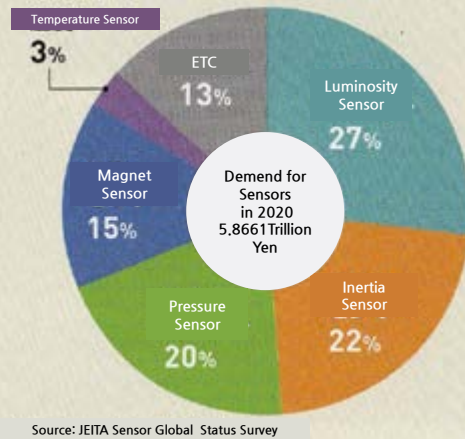
Growth of World Sensor Market(Unit: 100 million yen)



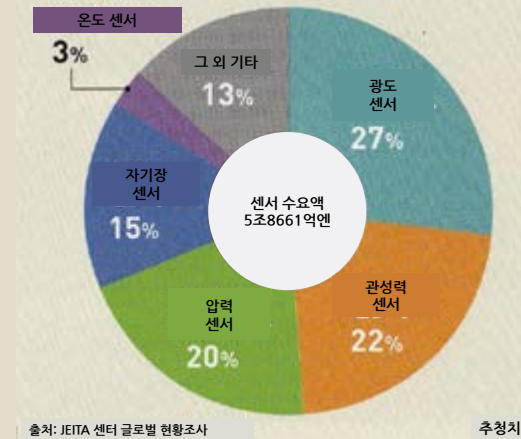
세계 센서시장의 추이(억엔)



Expected Demand for Sensors in 2020



2020년 센서 수요 예측

Japan dreams of revival in the era of the IoT revolution
after defeat in IT world competition

- IoT revolution has created a new 360-trillion-yen market
 - ↳ IoT revolution that connects everything through Internet
- An edge device: an intelligent electronic device that can make a momentary decision
 - ↳ A world connected to AI and the Cloud
- Who started leading IoT markets
 - ↳ AI, high-end servers, autonomous driving and other systems mounted on vehicles (dominated by the US)
- Japan has a share of 50% of the sensor market with a future demand totaling 4.5 billion units.
 - ↳ The country commands a share of 60% in the robot sector

IT 세계대전에서는 패배한 일본, IoT혁명으로 기사회생을 노린다

- IoT 세계대혁명 - 360조엔(약 3600조원) 신시장 창출
 - ↳ 모든 것을 인터넷으로 연결하는 IoT 세계대혁명
- 옛지 디바이스: 지적 능력을 가진 전자기기
 - ↳ AI와 클라우드에 연결되어 순간적으로는 기기가 자체 판단
- IoT 시장, 누가 선점했나
 - ↳ AI, 고성능서버, 자율주행 등 차량탑재 IoT 시장 미국이 석권
- 센서 수요 45조개 추정. 일본이 시장의 50% 이상 점유
 - ↳ 로봇시장에서는 세계시장 60% 점유

Thank you very much



대단히 감사합니다.



PANELIST

**Lee Jeongdong**

Professor, Department of
Industrial Engineering, Seoul
National University

Current

Professor, Department of Industrial Engineering, Seoul National University

Education

BA, College of Engineering, Seoul National University(1990)

MA, College of Engineering, Seoul National University(1992)

Ph.D., College of Engineering, Seoul National University(1996)

Career

President, Korea Productivity Association(2011)

President, Korea Corporation Management Association(2017)

Science and Public Policy, Editorial Advisory Board Member(2017 ~)

Higher School of Economics, Moscow, Russia, International Advisory Board

Member(2016 ~)

Asia-Pacific Productivity Conference, Principal Coordinator(2018)

토론

**이정동**

서울대학교 산업공학과 교수

현재

서울대학교 산업공학과 교수

학력사항

서울대학교 공학사(1990 졸업, 자원공학)

서울대학교 공학석사(1992 졸업, 자원경제학)

서울대학교 공학박사(1996 졸업, 기술경제학)

주요경력

한국생산성학회 회장(2011)

한국기업경영학회 회장(2017)

과학 및 공공정책, 문안 자문위원(2017 ~)

모스크바, 러시아 고등경제학교 국제자문위원회 위원(2016 ~)

아시아태평양양생산성회의 수석 코디네이터(2018)

ABSTRACT

In the age of the fourth industrial revolution, the efforts by Chinese and Japanese companies to transform themselves need to be interpreted in a new light. First, it is important to note that they are delving into keywords related to traditional manufacturing industries such as “monozukuri (ものづくり, meaning “process of making things”), “sensor” and “automobile industry.” Second, attention should be paid to the national visions of Japan and China that fully consider their industrial contexts. For example, Japan aims to make up for the ways that the country lagged behind in the IT age as the IoT age arrives, and China has established the China Manufacturing 2025(CM2025) initiative, which is differentiated from the fourth industrial revolution. Korean industry needs to make the time to think about future plans and strategies while digesting keywords related to the fourth industrial revolution in order to prepare appropriate countermeasures. By paying heed to the industrial policies and companies’ countermeasures in Japan and China, Koreans need to start thinking about what national initiatives could enable them to build on the industrial advantages that they possess.

초록

4차 산업혁명 시대, 중국과 일본의 기업들이 변신하려는 노력을 새로운 시각에서 해석할 필요가 있다. 첫째, ‘모노즈쿠리’(장인정신), 센서, 자동차 산업 등 전통적인 제조업과 관련된 키워드에 천착하고 있다는 점에 주목할 필요가 있다. 둘째, IT 시대 뒤쳐졌던 것을 IoT(사물인터넷) 시대에 만회하겠다는 일본의 움직임, 4차 산업혁명과 차별화되는 이니셔티브로서 ‘중국제조 2025’ 등 산업 맥락을 충실히 고려한 국가 비전에 주목해야 한다. 한국 산업계는 매일처럼 쏟아지는 4차 산업혁명의 키워드를 소화하고 대응책을 마련하느라 생각할 여유를 찾지 못하고 있다. 일본과 중국 산업정책 및 기업의 대응을 보면서, 우리가 쌓아온 것이 무엇인지, 우리의 장점을 살려나갈 국가적 이니셔티브가 무엇이어야 할지 모색한다.

PANELIST

**Choi Yeonwoo**

Director, Ministry of Trade,
Industry and Energy

Current

Director, Industry Innovation Division, Ministry of Trade Industry and Energy

Education

Aug. 1998 Graduated from Yonsei University (B.A. in Economics)

Career

- Apr. 1999 Entered the Ministry of Commerce, Industry and Energy
- Apr. 2000 Deputy Director, Ministry of Commerce, Industry and Energy
(Industrial Creativity and Innovation Division, Resource and
Technology Division, Policy Coordination for Balanced
Development Division, Vice-Minister's Office)
- Sep. 2008 Secretary, Ministry of Knowledge Economy
(Materials and Components Division, Office of Planning
and Budget)
- Dec. 2012 Director, Ministry of Trade Industry and Energy
(Climate Change and Industrial Environment Division)
- Feb. 2014 Commercial Agent, Consulate General of the Republic of
Korea in Guangzhou
- Sep. 2017 Director, Ministry of Trade Industry and Energy
(Industry Innovation Division)

토론

**최연우**

산업통상자원부 산업혁신과장

현재

산업통상자원부 산업혁신과장

학력사항

1998. 08 연세대 경제학과 졸업(학사)

주요경력

- 1999. 04 산업자원부 입부
- 2000. 04 산업자원부 사무관(산업혁신과, 자원기술과, 균형발전정책과, 차관실)
- 2008. 09 지식경제부 서기관(부품소재총괄과, 기획재정담당관실)
- 2012. 12 산업통상자원부 과장(기후변화산업환경과)
- 2014. 02 주광저우 대한민국총영사관 상무관
- 2017. 09 산업통상자원부 과장(산업혁신과)

초록

4차 산업혁명에는 인간의 일자리에도 큰 변화를 가져올 것으로 예상된다. 사물인터넷, 클라우드와 빅데이터로 인해 가까운 미래에 기존에는 없었던 혁신적인 사업 기회가 창출될 수 있다.

IoT(Internet of Things)는 제 4차 산업혁명의 성패를 가르는 핵심 기술이다. 사람을 포함한 세상의 모든 사물이 인터넷으로 연결되어 새로운 부가가치를 창출하는 IoT는 기존 산업 뿐만 아니라 자율주행차 자율주행차·인공지능·로봇 등 대부분의 미래산업에 적용되면서 매우 높은 경제적 파급효과를 가져올 전망이다. 빠르게 성장하는 IoT 산업 주도권을 선점하기 위한 정책적 인식 제고 및 지원 방안 마련이 필요하다.

산업부에서는 ‘주력산업 경쟁력 제고로 산업경제의 활력회복’이라는 국정과제를 통해 ‘22년까지 스마트공장 2만개 구축, 중간1 이상 스마트공장 비율을 25%로 확대 추진 예정이다.

조직개편시 산업부는 고도화와 R&D, 인력 등 “기반산업 육성”을 담당하고 “보급사업”은 중기부 이관하였다.

	사업	예산('17년)	주요내용
산업부	스마트공장 고도화 기술 개발	79.3억원	고도화 핵심기술개발, 대표 스마트공장 구축
	스마트공장 고도화 지원을 위한 테스트베드 구축	15.5억원	데모 스마트공장 구축
	스마트공장 운영설계 전문 인력 양성	15.0억원	석·박사 교육과정
중기부	ICT융합 스마트공장 보급확산	652.9억원	스마트공장 구축비용 지원

산업부는 스마트공장 핵심요소 기술 고도화와 국산화를 위한 기술개발 R&D를 지원하고 있다. 스마트공장 고도화 기술개발사업('15~'17)을 통해 생산운영솔루션, ICT 융합 스마트시스템, 스마트

공장 성공모델(대표·데모공장) 구축을 지원하고 있다.

[스마트공장 고도화 기술개발 예산]

(단위:억원)

	15	16	17
예산	50	99.5	79.3

향후, 현사업('15~'17)의 후속 신규사업, 스마트공장제조핵심기술 개발사업('18~'20)을 추진계획이다. 유연생산시스템, 스마트공장 패키지 플랫폼 등 핵심기술개발, 대표·데모공장 중심으로 한국형 고도화 표준 모델공장 개발 등을 시행할 계획이다.

대표공장은 ‘Best Practice’를 제시할 수 있는 대표 스마트 공장이며, 스마트공장 고도화 기술개발 사업(R&D, '15~'17)을 통해 업종별 3개 대표공장을 기선정하였다. 대표공장 선정현황은 동양피스톤(뿌리), 신성이엔지(전기·전자), 영신금속공업(자동차부품)이다. 앞으로도 지속적인 유형별 대표 스마트공장 성공모델을 개발하고 구축할 예정이다.

데모공장은 CPS·빅데이터·IoT 등 스마트공장 핵심 신기술 테스트 및 상호호환성 검증 등을 위한 테스트베드이다. 산업융합 기반구축 사업과 스마트공장 R&D 사업을 통해 데모공장을 구축 중('16~'20)이다. 향후, 데모공장을 활용하여 대·중소기업 공동 R&D 추진하고 '19년 스마트제조혁신센터(SMIC, 가칭)로 확장·이전할 계획이다. 테스트베드로서의 한국의 강점을 내세워 세계적 수준의 테스트베드 구축방안을 전략적으로 검토할 만하다. 한국 소비자의 신기술 수용력, IoT 인프라, 주거환경 등은 IoT 산업의 테스트베드로 손색이 없다.

스마트공장 기반산업은 산업용 SW, 센서, 컨트롤러, 로봇 등 공장 스마트화에 필요한 요소기술·설비·솔루션을 생산하거나, 서비스를 제공하는 산업이다. 글로벌 기업대비 경쟁력이 낮은 국내 스마트공장 기반산업 육성을 위해 R&D를 통해 스마트공장 공급 설비(SW, 센서 등) 기술경쟁력 제고를 지원하고, 보급사업과 연계를 통해 시장창출을 지원하고 있다. 스마트공장 공급기업 연합('16.5월 구축) 참여기업을 중심으로 200여개사, 공급기업 POOL을 통해 보급사업 참여를 지원하고 클라우드형, 클린에너지형 등 보급 모델을 다양화를 지원한다. 향후, 중기부 협업을 통한 보급사업과의 연계 해외진출 지원 등을 추진할 계획이다.

또한, 스마트공장 확산에 대응하기 위해 제조, IT역량을 고루 갖춘 창의융합형 전문인력 양성을 추진하고 있다. 스마트공장 핵심 기반기술 개발과 고도화 스마트공장 운영설계를 위한 석·박사 교육과정을 진행 중이다. 산기대, 경희대, 충북대에서 스마트공장 운영설계 전문인력 양성사업('17~'21년)을 진행 중이다. 향후, 스마트공장 전문인력 양성 프로그램 및 교육기관을 확대할 계획이다.

사물인터넷이라는 거대한 패러다임의 등장은 개별 기업을 넘어 글로벌 경제에 큰 파급 효과를 미칠 가능성이 높다. 사물인터넷 시대의 성장 동력을 찾고 있는 우리나라 기업 역시 글로벌 반도체 시장의 트렌드에 대응 할 수 있는 다각적인 전략 마련이 중요해 보인다.

우리나라는 선진적인 ICT인프라와 역동적인 국민성, 정부의 정책 의지로 인해 초기 단계에 있는 사물인터넷 산업을 선점하기

위한 유리한 위치에 있으며, 사물인터넷분야에서 잠재력이 매우 우수하다고 평가받고 있다. 한국은 다른 국가들에 비해 상대적으로 사물인터넷에 대한 관심이나 관련 기술의 도입 수준도 높은 편이다. 이를 토대로 일자리 창출과 경제 발전을 위한 선제적인 대응이 필요하다.

‘도요타가 하청기업이 되는 날(トヨタが下請けになる日)’. 최근 발간된 일본경제 지 니케이(日経)비즈니스의 특집판(2015년 5월 15일자)의 소기사 제목이다. 지금은 남들이 두려워하는 거대 글로벌 기업일지라도 사물인터넷의 부상 등 글로벌 산업 패러다임의 변화 트렌드에 제대로 대응하지 못할 경우 지위가 급락할 수 있다는 경고성 메시지다.

국내기업들은 선진국 기업들에 비해 상대적으로 업력이 짧고 변화를 가로막는 경영 관성(Inertia)이 아직도 채 굳어지지 않은 상태다. 제조업 패러다임의 변화를 과감하게 수용하고 우리만의 방식으로 체화한다면, 지금의 위기를 결정적 도약의 계기로 바꿀 여지가 아직도 얼마든지 남아 있다는 의미가 될 것이다.

PANELIST

**Bae Kyoungghan**Vice President, Korea Smart
Factory Foundation**Current**

Vice President, Korea Smart Factory Foundation

Education

Doctorate in Industrial Engineering, Korea University('93, graduation)

Masters in Industrial Engineering, Korea University('85, graduation)

Bachelor of Industrial Engineering, Korea University('82, graduation)

Career

- Jul. 2015 ~ Present The Smart Factory Advancement Council
(Vice Chairman)
- Aug. 2008 ~ Jul. 2015 The Korea Chamber of Commerce and Industry
(Head of Industrial Support Team, Smart Factory
Operation Team)
- Oct. 2007 ~ Jul. 2008 Hyundai Information Technology
(Head of ITO Business Division, Managing Director)
- Jan. 1993 ~ Oct. 2007 Samsung SDS (CIM, MES, SCM, ERP, BPR / ISP)
- Apr. 1984 ~ Apr. 1990 The Korea Institute for Defense Analyses (KIDA)
(Researcher)

토론

**배경한**민관합동 스마트공장추진단
부단장**현재**

민관합동 스마트공장추진단 부단장

학력사항

고려대학교 산업공학 박사('93, 졸업)

고려대학교 산업공학 석사('85, 졸업)

고려대학교 산업공학 학사('82, 졸업)

주요경력

2015. 07 ~ 현재 스마트공장추진단 부단장
2008. 08 ~ 2015. 07 대한상공회의소(산업지원팀장, 스마트공장운영팀장)
2007. 10 ~ 2008. 07 현대정보기술(ITO사업본부장, 상무)
1993. 01 ~ 2007. 10 삼성SDS (CIM, MES, SCM, ERP, BPR/ISP)
1984. 04 ~ 1990. 04 한국국방연구원(KIDA)(연구원)

The 8th ASIA Future Forum

제8회 아시아미래포럼

November 16 (Thu)

2017. 11. 16(목)

일의 미래

새로운 사회적 합의를 향하여

Future of Work

Towards a New Social Contract

*2일차, 11월16일(목) 1~7 세션의 상세 자료집은 각 세션이 열리는 해당 장소에서 배포될 예정입니다.

The 8th ASIA Future Forum

제8회 아시아미래포럼

KEYNOTE SPEECH 기조연설

SOCIAL CONSENSUS IN THE ERA OF
TECHNOLOGICAL INNOVATION

기술혁신 시대의 사회적 합의

Keynote Speaker / 기조연사

Hartmut Seifert / Senior Research Fellow, Hans Böckler Foundation, Germany

하르트무트 자이페르트 / 독일 한스뵉클러재단 선임연구위원

KEYNOTE SPEAKER

**Hartmut Seifert**

Senior Research Fellow,
Hans Böckler Foundation,
Germany

Dr. Hartmut Seifert is senior research fellow at the Institute for Economic and Social Research within the Hans Böckler Foundation. He received his Diploma at the Freie Universität Berlin and his Ph.D., at University of Paderborn. He was assistant at Freie Universität Berlin, research officer at the Federal Institute for Research of Vocational Training Berlin (Bundesinstitut für Berufliche Bildungsforschung), worked as senior researcher at the Institute for Economic and Social Research and from 1995 as head of this institute.

He taught at the Applied University of Economics in Berlin and at the University of Konstanz. He was a visiting scholar at Economic Policy Institute, Washington, DC and Japan Institute for Labour Policy and Training, Tokyo. He also served as a council member for several federal and public advisory councils as well as for German and some European Trade Unions in labour market oriented issues. He carried out several research projects funded by national and international organisations on the subject of working time, forms of employment and on industrial relations. He has been published widely in national and international journals on the subject of working time, labour market policies, employment forms (atypical and precarious employment), industrial relations and further training.

기조연사

**하르트무트 자이페르트**

독일 한스뵉클러재단
선임연구위원

하르트무트 자이페르트는 한스뵉클러재단(Hans Böckler Foundation) 산하 경제사회연구소 선임연구위원이다. 베를린자유대학교를 졸업했으며 파더보른대학교에서 박사 학위를 취득하였다. 베를린자유대 조교, 베를린 연방 직업교육훈련연구소(BIBB) 연구원으로 재직했고, 경제사회연구소 선임연구원을 거쳐 1995년부터 소장을 역임하였다.

베를린응용경제학대학교, 콘스탄츠대학교에서 강의를 했다. 워싱턴DC 경제정책연구소(EPI)와 도쿄 일본 노동정책 연구 연구기구(JILPT) 방문학자로 연구 활동을 하였다. 또한, 독일 및 유럽 국가 내 노동조합과 독일연방 및 공공 자문위원회의 위원을 역임하며 노동시장 관련 자문을 제공했다. 독일 정부와 국제기구의 지원으로 근무시간, 고용형태, 노사 관계 등에 관한 많은 연구 프로젝트를 수행했다. 또한, 국내외 다수 저널에 근무시간, 노동시장 정책, 고용형태(비정형 및 불안정 고용), 또는 노사관계, 인재육성 및 평생교육 등을 주제로 기고해왔다.

ABSTRACT

Work 4.0 and The Role of Social Partners in Germany

The paper discusses the role of the social partners in Germany in the design of digitization. Previously, it defines the terms industry 4.0 and work 4.0 and outlines the state of the digitization in Germany. There is broad consensus that the manufacturing sector, which accounts for about a quarter of the gross domestic product, is central for economic growth and employment. The government and social partners have therefore paid great attention to the digitization of the industry and have undertaken numerous activities together to speed up the process and to control it socially. In the meantime, the term industry 4.0 stands for the digitization of the entire economy. Often the term work 4.0 is used synonymously.

Trade unions in Germany assume that digitization is associated with risks to employment, but also offers opportunities. In order to keep risks low and to take advantage of the opportunities, they have launched a dialogue process with the Federal Government and employers' organizations. A large number of workshops have been held, advisory groups have been organized with representatives of industry, trade unions, works councils and science. The Federal Government launched in close collaboration with the social partners a White Book on Work 4.0.

Trade unions assume that the accelerated introduction of digitization is not only necessary to secure the strong international competitive position of the German economy and employment. They also demand that it should be used in the interests of the employees. The aim is to provide more independence and flexibility in the interest of employees and to improve their working and living conditions. The unions expect strong structural changes. The services sector will grow, the structure of the professions and qualifications will change drastically. This is why tremendous efforts are needed in expanding continuing vocational training. In addition, the trade unions consider co-determination a necessary prerequisite for the successful management of the change processes in companies. After all, it is about the design of the working conditions in the sense of good work, which ensures fair wages, labor protection and trade union rights.

A past teaching is that the process taking place at the macro, industry and company level is based on a common basic consensus, common goals have to be defined and the stakeholders have to respect the different interests and are willing to compromise.

초록

노동 4.0과 독일 사회 내 이해관계자들의 역할

본 발표는 디지털화를 추진하는데 있어 독일 내 사회적 파트너들의 역할을 논의한다. 이를 위해 먼저 '산업 4.0'과 '노동 4.0'을 정의하고 독일의 디지털화 현황을 살펴본다. 독일에서 국내 총생산(GDP)의 약 1/4을 차지하는 제조업 부문이 경제성장과 고용의 핵심이라는 데에는 대체로 이견이 없다. 이에 따라 정부와 사회적 파트너들은 제조업 디지털화에 큰 관심을 기울여왔다. 또 그 변화를 가속화하는 동시에 사회의 통제 속에 두기 위해서 다양한 활동을 함께 벌여왔다. 한편, 산업 4.0이라는 용어는 전체 경제의 디지털화를 의미한다. 노동 4.0도 흔히 동의어로 쓰이기도 한다.

독일의 노동조합들은 디지털화가 고용을 위협하지만, 동시에 기회가 될 수 있다고 본다. 위험요소는 최소화하고, 기회를 살리기 위해 이들은 연방정부, 고용주 단체들과 협의를 시작했다. 수많은 워크숍이 개최되었으며 업계, 노동조합, 노동자협의회, 과학계 대표들로 구성된 자문위원회가 조직되었다. 연방정부는 다양한 사회적 이해관계자간의 긴밀한 협력을 통해 노동 4.0에 대한 <백서>를 출간했다.

독일의 노동조합들은 디지털화가 국제무대에서의 독일 경제의 경쟁력과 고용율을 보장할 뿐 아니라, 반드시 노동자를 보호하는 방향으로 진행되어야 한다고 주장한다. 이는 노동자들에게 더 많은 자율성과 유연성을 제공하고 이들의 노동 및 생활 조건을 개선하는 것이다. 이들 노동조합은 강력한 구조적 변화를 예상하고 있다. 서비스 부문이 성장할 것이고, 직업과 직업 관련 자격증 구조에도 큰 변화가 있을 것이다. 그러므로 지속적인 직업 훈련의 확대를 위한 지대한 노력이 필요하다. 또한, 이들은 기업에서의 변화 과정을 성공적으로 관리할 필수 전제조건이 '공동 결정'이라고 믿는다. 결국, 이 논의는 정당한 임금, 노동 보호 및 노동조합의 권리를 보장하는 '좋은 일'을 가능케 할 노동 조건의 설계를 가장 중시하는 것이다.

과거의 경험을 통해 우리가 얻을 수 있는 교훈은 거시경제, 산업 및 기업 차원에서 진행되는 디지털화 과정은 공통의 기본적 수준의 사회적 합의에 토대를 두어야 하며, 공동의 목표 설정이 필요하다는 것, 그리고 모든 이해관계자들이 서로 다른 이해관계를 존중하고 타협하고자 노력해야 한다는 점이다.



WORK 4.0 AND THE ROLE OF SOCIAL PARTNERS IN GERMANY

8th Asia Future Forum

Dr. Hartmut Seifert

16th November 2017, Seoul

Agenda

- Situation and challenges
- Common objectives of central actors
- German industry 4.0 strategy / dialogue process „work 4.0“
- Opposing positions between social partners
- Conclusion



노동 4.0 과 독일 사회 내 이해관계자들의 역할

제8회 아시아미래포럼
하르트무트 자이페르트 박사

2017년 11월16일, 서울

의제

- 현황과 과제
- 주요 주체들의 공동목표
- 독일 산업 4.0 전략/ 대화 과정 ‘노동 4.0’
- 사회 내 이해 관계자들간 상반되는 입장들
- 결론



Challenges

1. Shrinking and greying work force
 - Shortage of qualified labour
2. Digitalisation:
 - need for faster spreading (small and medium sized companies)
 - fear of work place loss
 - structural change towards more qualified jobs

WSI

과제

1. 노동력의 감소와 고령화
 - 숙련된 노동력의 부족
2. 디지털화:
 - 더욱 빠른 확산이 필요(중소기업)
 - 일자리 상실의 두려움
 - 더 질 좋은 일자리를 향한 구조적 변화

WSI

1st thesis

- There is a high consensus between the collective bargaining parties and also the Federal Government that forced digitalisation is a central prerequisite for securing Germany as an industrial location. They agree that the **manufacturing sector** plays a central role for economic growth and prosperity in Germany.
- All three actors regard digitalisation as a tool which associated with risks as well as opportunities. It is their common objective to mitigate risks and to promote opportunities to improve working conditions.

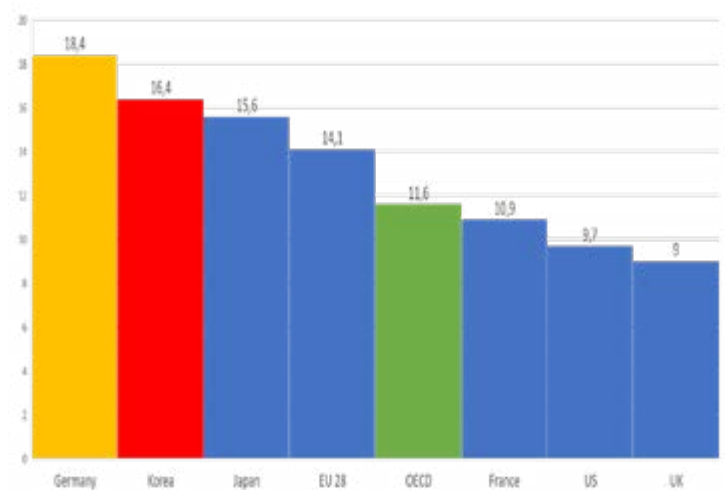
WSI

제1 논지

- 단체교섭 당사자들과 연방정부는 강력한 디지털화가 독일의 산업적 지위를 지킬 전제조건이라는 데 의견이 일치한다. **제조업**이 독일의 경제 성장과 번영에 가장 중요한 역할을 한다는 데에도 동의한다.
- 세 주체 모두 디지털화에는 위험과 기회가 공존할 것으로 보고 있다. 공동의 목표는 노동환경 개선을 위해 기회는 확대하고 위험은 예방하는 것이다.

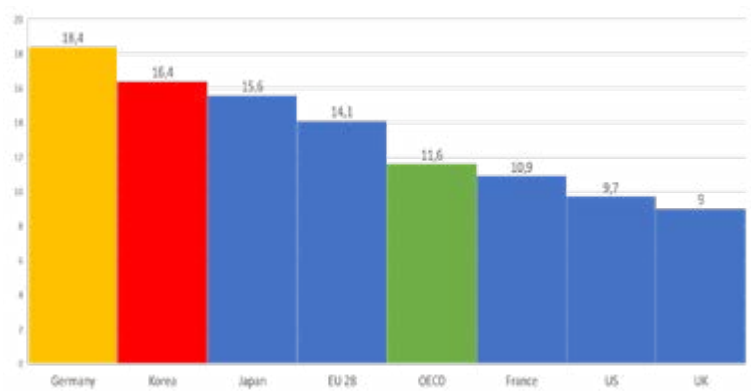
WSI

Employment in manufacturing industries as percentage of labour force, selected countries, 2016



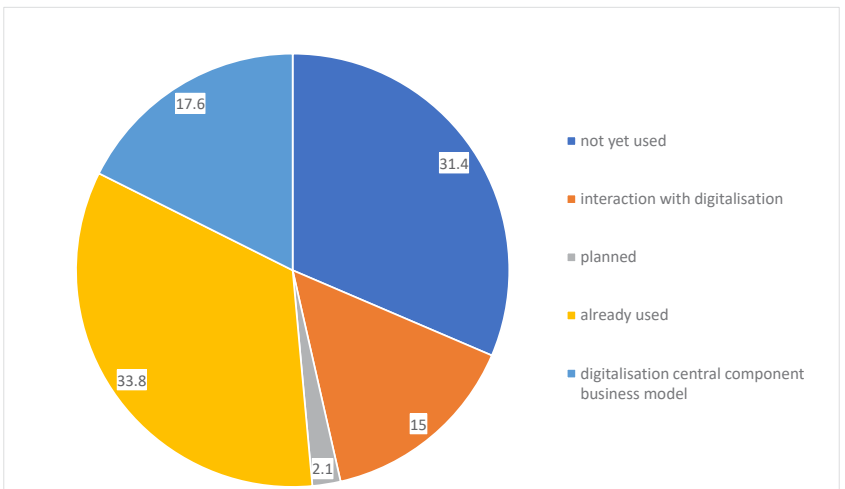
WSI

2016년 주요국 제조업 분야의 고용률



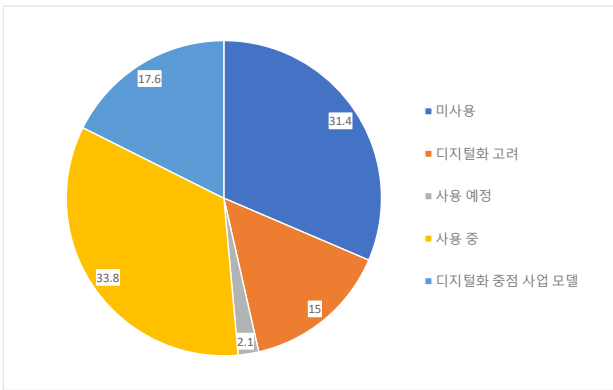
WSI

Use of digitalisation, share of total companies, 2016



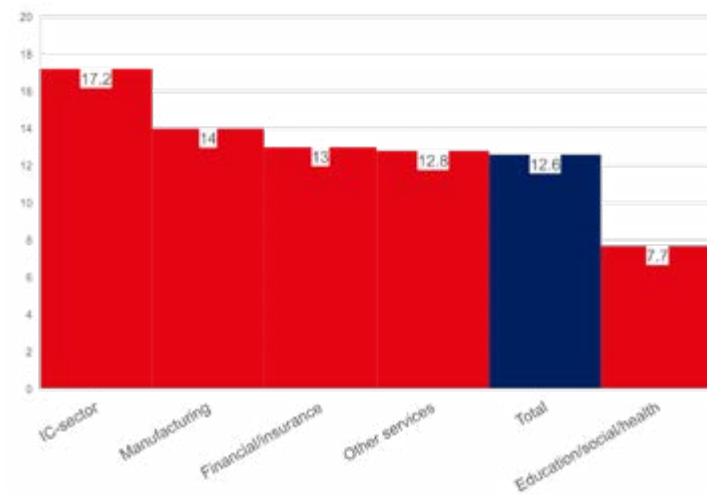
WSI

2016년 전체 기업의 디지털화 현황



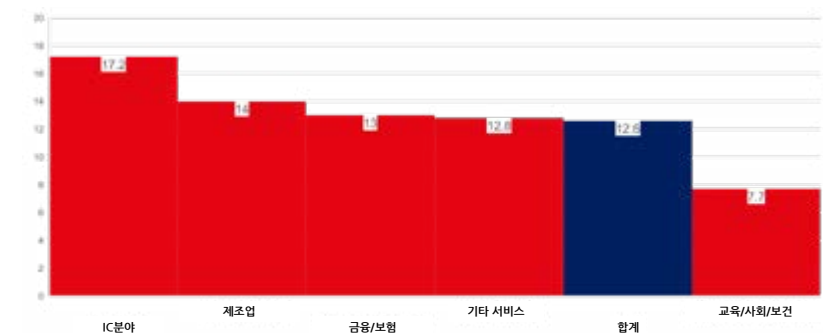
WSI

Modern technologies will replace workplace in the next five years, 2017, in %



WSI

5년 후 현대기술이 일자리를 대체할 것이라고 예측되는 분야 (2017년 조사, 단위: %)



WSI

Common objectives

- Targeted influencing of digitalisation, no laissez-faire strategy = alternative to the market-driven US-approach
- Strengthen industry
- Boosting economic growth, productivity and employment
- More investment in digital infrastructure (broadband network)
- Promoting lifelong learning (digital literacy)
- More time and local flexibility for employees, more time sovereignty
- Support of social dialogue through consultations of the social partners
- Need to reach a consensus in society on the future of the welfare state and its social security systems

WSI

공동목표

- 디지털화의 영향을 제어하고 관리할 것. 자유방임 전략이 아님 = 미국식 시장 주도 방식의 대안
- 산업 강화
- 경제성장, 생산성, 고용의 촉진
- 디지털 인프라에 투자 확대(네트워크 확장)
- 평생학습 장려(디지털 리터러시)
- 노동자는 시간과 공간을 더욱 유연하게 사용하게 되며, 특히 자신의 시간을 자율적으로 관리할 수 있게 됨
- 이해관계자간 협의 촉진을 통한 사회적 대화 지원
- 미래 복지국가와 사회보장체계에 대한 사회적 합의 필요

WSI

2nd thesis

The comparatively high consensus has a long history, but was not always as tight as current. Certainly the good experiences with coping with the financial crisis 2008/09 play a role.

In view of the extremely sharp fall in production, employers associations and trade unions were working to prevent redundancies and to reduce working time instead (working time accounts, short-term work, time corridors). Principle: Working time reduction in exchange for employment guarantees

WSI

제2 논지

- 디지털화와 관련한 상대적으로 높은 수준의 합의는 오랜 기간에 걸쳐 형성된 것이나, 지금처럼 긴밀한 양상을 보인 적은 없다. 이는 2008년, 2009년 금융위기의 경험이 영향을 미친 결과로 판단된다.
- 생산의 급격한 하락이 예상됨에 따라, 고용주 협회와 노동조합은 정리해고를 하는 대신 근로시간저축제, 단축 근무, 탄력근로제* 등을 통해 노동시간을 단축하고자 노력했다. 원칙: 고용 보장을 위한 노동시간 단축

*역자 주: 독일의 탄력근로제(time corridors)는 노사가 합의해 근무시간을 일정한 범위 안에서 조절하는 제도로, 그 적용 기간도 노사 합의로 정한다.

WSI

German industry 4.0 strategy

- **technologically and work-organizationally:** comprehensive digital penetration of the industry. Investments in the infrastructure (broadband expansion) and investments in education, training and further education
- **integrated policy approach:** learning-oriented interrelation between labor market, economic and social policies and society (employers' associations, trade unions). Responses to the social effects of digitalisation

WSI

독일의 산업 4.0 전략

- **기술적, 노동 조직적인 측면:** 디지털이 산업 전반에 폭넓게 침투했음. 광대역 확충 등과 같은 디지털화를 위한 인프라 투자와 교육, 인재육성, 평생교육, 연수 등 사람에 대한 투자가 함께 제공되어야 할 것
- **통합적인 정책 접근:** 노동시장, 사회정책, 고용주 협회·노동조합 등의 사회조직이 서로의 처지와 상황을 이해하려는 열린 자세로 관계를 맺어야 함. 이를 통해 디지털화가 사회에 미치는 영향에 적절히 대응할 수 있게 됨.

WSI

Activities

- On all levels:
 - macro,
 - industry
 - company
- Dialogue process
- Green paper „Arbeiten 4.0“
- White paper „Arbeiten 4.0“
- Conferences
- Advisory groups on macro, industry and company level
- High level group

WSI

활동

- 사회의 모든 면에서 이루어져야 함
 - 거시적 수준
 - 산업적 수준
 - 개별기업적 수준
- 사회적 대화
- 독서 '노동 4.0'
- 백서 '노동 4.0'
- 컨퍼런스
- 거시, 산업, 기업 등 각 특성에 맞춘 자문단
- 고위층

**High-Level Group: „Alliance Future of Industry“:
Common declaration: Future perspective
industry 2030**



WSI

고위급 모임 ‘미래산업연합’ 공동선언: 미래전망산업 2030



WSI

Major requirements

1. More public and private investment: promotion of key technologies and infrastructure
2. More investment in further training activities
3. Reliable and flexible legal framework on the national and European level
4. Tax promotion of research for small and medium sized enterprises
5. Strengthening autonomous social partnerships and supporting social dialogue at European level

WSI

가장 중요하게 필요한 사항

1. 공공 · 민간 투자확대: 주요 기술과 인프라 촉진
2. 평생교육 · 인재육성 등에 투자
3. 각 국가와 EU의 신뢰할 수 있고 유연한 법 체계
4. 중소기업의 연구개발 장려 세제
5. 유럽 차원에서 자발적인 사회적 연대 강화, 사회적 대화 지원

WSI

Dialogue process „Work 4.0“

- Initiated by Ministry of Labour and Social Affairs: „Green Paper“ (2015)
- A set of key questions initiating a broad debate on the future of work with experts from the social partners, associations, businesses and academia, and with members of the public:
 - The working world of the future will it be better?
 - Will we work in a more self-determined and healthy way?
 - Will we go back to university or learn a new occupation at the age of 50?
 - Are machines taking away our work, or are they paving the way for innovations and productivity gains which create new jobs?

WSI

사회적 대화 과정 ‘노동 4.0’

- 연방노동사회부 장관이 주도: <녹서>(2015)
- 사회의 각 이해관계자들, 각종 협회, 기업, 학계 전문가와 일반 대중들 사이에서 ‘일의 미래’에 관한 광범위한 토론을 불러일으킨 핵심 질문들.
 - 일하며 살아가는 사회는 앞으로 더 나은 곳이 될 것인가?
 - 우리들은 보다 자기주도적이고 건강하게 일하게 될까?
 - 50살이 되어도 새로운 것을 배우거나 대학에 돌아가게 될까?
 - 기계가 우리의 일을 빼앗아갈 것인가? 아니면 새로운 혁신과 생산력의 증대로 새로운 일을 만들어내는 길을 열어줄까?

WSI

White paper on „work 4.0“ (1)

- Ministry of Labour published a white paper detailing policy proposals in late 2016, culmination of an extensive consultation process, central elements:
- A fair compromise between employers' flexibility requirements and workers' needs: **New flexibility compromise**
- **Working Time Choice Act** (Wahlarbeitszeitgesetz), more choice around working hours
- Promoting lifelong learning, right to continuing vocational education and training
- Guaranteed statutory protection for all workers including self-employed in the statutory pension system (**employment insurance**)

WSI

White paper on „work 4.0“ (2)

- **Personal Activity Account** which can be used for skills development, starting a business, or career breaks for personal reasons
- **Strengthening of the negotiation processes between the social partners and at firm-level adequate rights and resources** for works and staff councils

WSI

‘노동 4.0’ 백서 (1)

- 2016년 말, 노동부는 이에 관련한 구체적인 정책 제안을 담은 백서를 발간했다. 이 백서에는 밀도 높은 협의의 과정과 그 안에서 주요하게 다루어진 내용이 잘 정리되어 있다. 내용은 다음과 같다.
- 고용주가 원하는 고용유연성과 노동자에게 필요한 보장 간의 공정한 협의: **새로운 고용유연성 논의**
- **노동시간선택제**(Wahlarbeitszeitgesetz), 근무시간 선택의 폭이 넓어짐
- 평생교육, 지속적인 직업교육 · 훈련 촉진
- 법으로 규정한 연금제도를 통해 자영업자를 포함한 모든 노동자의 법적 보호 보장(**고용보험**)

WSI

‘노동 4.0’ 백서 (2)

- **개인 학습 계좌(CPA)**: 역량 계발, 창업, 개인적 사유의 휴직 등에 도움을 받을 수 있는 교육 과정 제공
*역자 주: CPA는 비교적 불안정한 고용 환경에 처해 있는 저학력 청년들을 대상으로, 고용주가 바뀌더라도 연간 일정한 시간의(일반적으로 24시간에서 120시간) 기술 및 자격 교육을 제공하는 지원 제도, 주로 프랑스에서 시행됨.
- 사회적 이해 관계자들과 개별 기업의 협상 과정을 강화해 일을 하기 위한 적절한 자원을 제공하고 노동자들의 권리를 보호한다.

WSI

3rd thesis

Although there is a high consensus between the collective bargaining parties in the general objectives, there are large differences in the detailed content of individual policy measures.

WSI

제3 논지

큰 지향점에 관해서는 단체교섭 당사자들 간의 합의가 잘 이루어져 있는 편이나, 개별 정책의 구체적 내용 논의에서는 커다란 차이가 존재한다.

WSI

Divergences between social partners

Employers associations

- Working time: extension of limitation of daily hours
- Crowdwork: no regulation
- Flexible work arrangements: more temp agency and fixed-term work
- Further training: more cost-sharing, more leisure time for learning
- Existing regulations on co-determination are sufficient

Unions

- No change of working time law
- Crowdwork: minimum honorarium
- Abolishment of fixed-term work without reason
- Right to get further training
- Strengthening of co-determination

WSI

사회 각 이해관계자의 다양한 견해들

고용주 협회

- 근무시간: 일일 노동시간 제한 연장
- 크라우드 워크: 규제 철폐
※역자 주: 크라우드 워크란, 온라인을 통해 중계된 노동에 자유로운 시간, 장소에서 일하는 노동자들이 모이는 것. 플랫폼 노동
- 고용 유연성 확대: 임시직 및 기간제 고용 확대
- 인재육성 및 평생교육: 노동자 부담분 확대, 학습을 위한 휴식시간 확대
- 노동자의 기업 의사결정 과정 참여를 위한 법제도는 충분함

WSI

노동조합

- 노동시간법 현행유지
- 크라우드 워크: 최저임금보장
- 특별한 사유가 없는 한 비정규·임시직 사용 불가
- 지속적 교육을 받을 권리
- 기업의 의사결정 과정에 참여

Conclusion

- In principle, there is consensus on the promotion of digitalization and on the major objectives.
- But there are still different positions between the social partners in important policy fields
- Various claims are vague and should be clarified, for example: more further training, “personal activity account”, etc.
- It is now the task of government and social partners to find compromises in the various policy areas
- Productive solutions require that the interests of employees are taken into account

WSI

결론

- 원론적으로, 디지털화 촉진과 다른 주요 사회적 목적에 관한 합의는 존재한다.
- 그러나 중요한 정책 영역에선, 사회적 이해관계자 사이의 견해 차이가 있다.
- 모호하고 추상적으로 제기되는 많은 주장들은, 보다 구체적이고 명확해져야 한다. 예를 들어, 인재육성과 평생학습 촉진, ‘개인 학습 계좌’(CAP)는 구체적으로 무엇을 말하는 것인가?
- 이제, 정부와 사회적 이해관계자들은 다양한 정책 영역에서 합의점을 찾아가야 한다.
- 보다 생산적인 해결책을 마련하려면 고용주의 이해 역시 고려되어야 한다.

WSI

The 8th ASIA Future Forum

제8회 아시아미래포럼

SESSION 1

Association of Korean Local Governments for Social Economy and Solidarity & The Seoul Institute

전국사회연대경제 지방정부협의회 & 서울연구원

GRAND HALL / 국제회의장

SMART CITY AND LOCAL INNOVATION ECOSYSTEM

스마트 도시와 지역혁신 전략

Moderator / 좌장

Seo Wangjin / President, The Seoul Institute

서왕진 / 서울연구원장

Presentation / 발제

Lee Kwangjae / President, Future Consensus Institute(Former Governor, Gangwon-do)

이광재 / 여시재 원장, 前 강원도지사

Park Daewoo / Director, General of Economy, Seoul Metropolitan Government

박대우 / 서울특별시 경제진흥본부 경제기획관

Byeon Changheum / President, Seoul Housing and Communities Corporation

변창흠 / 서울주택도시공사 사장

Case Commentary / 사례발표 및 정책제안

Kim Youngbae / The Head of Seongbuk-gu, Seoul

김영배 / 서울특별시 성북구청장

Kim Wooyoung / The Head of Eunpyeong-gu, Seoul

김우영 / 서울특별시 은평구청장

Cha Sungsoo / The Head of Geumcheon-gu, Seoul

차성수 / 서울특별시 금천구청장

Panelist / 토론

Lee Juwon / Policy Advisor to the Minister, Ministry of Land, Infrastructure and Transport

이주원 / 국토교통부 장관정책보좌관

Choe Kyungho / Director, Seoul Social Housing Center

최경호 / 서울특별시 사회주택종합지원센터장

Byun Miree / Director, Global and Future Research Center, Seoul Institute

변미리 / 서울연구원 글로벌미래연구센터장



이정아 기자 leej@hani.co.kr

세션 1. 스마트도시와 지역혁신 전략

유엔의 〈세계 도시화 전망〉 보고서는 2050년까지 전세계 도시인구 비율이 66%에 이를 것으로 내다봤다. 세계 인구 3명 중 2명이 도시에 사는 것이다. 유엔은 이를 토대로 21세기 가장 중요한 개발 과제의 하나로 '도시 관리'를 꼽으며 '지속가능한 도시 개발'의 중요성을 강조했다. 이미 주거환경, 이동여건, 에너지, 고용 문제 등에 직면한 도시들은 전통적인 택지 개발이나 단순한 도시기반시설 확충에서 돌파구를 찾지 못하고 있다. 4차 산업혁명의 물살을 타고 급부상한 '스마트도시'가 도시 문제의 대안이 될 수 있을까?

올해 아시아미래포럼 분과세션에서는 무인자동차, 디지털 기반 공유경제 이후의 도시생활 등 초연결·초지능의 기술이 바꾸게 될 도시의 새로운 생활 모습을 전망한다. 4차 산업혁명의 핵심 기술을 활용해 교통, 범죄, 에너지, 환경, 노령화 등 도시 문제를 해결하고 주민들의 행복을 높이는 전략을 논의할 예정이다. 기술이 아니라 도시에 살고 있는 사람들의 인문적 요구를 반영하고, 지역 주민의 참여에 바탕을 두는 시민참여형 지역혁신을 논의하는 데 방점이 찍혀 있다.

첫번째 발제에 나서는 이광재 여시재 원장은 산업혁명 시대의 산물인 대도시가 지속불가능의 위기에 처해 있다고 진단하며, 50년 뒤 도시의 미래를 상상할 것을 주문한다. 그는 "신기술 혁명의 핵심은 공간 혁명에 있을 것"이라며 "현재의 공장, 학교, 병원, 쇼핑센터, 은행 등은 근본적으로 변하거나 쇠퇴하거나 사라질 것"이라고 전망한다. 이 원장은 세계에 모델이 될 만한 새로운 스마트도시 건설 비전을 들려줄 예정이다.

“지속가능한 ‘스마트도시’ 시민 참여와 지자체 혁신으로 일군다”

박대우 서울시 경제진흥본부 경제기획관은 '서울시의 국내외 스마트도시 대응 현황 및 정책'을 소개한다. 서울시는 박원순 시장 취임 이후 사회혁신을 통한 도시혁신 실험에 나서고 있다. 특히 박 시장은 48개국 108개 도시, 4개 정부의 정보통신기술 기관이 참여하고 있는 '세계도시전자정부협의체'(WeGO)의 의장으로 활동하고 있다. 이 협의체는 세계 도시 간 전자정부와 스마트도시 분야 교류협력과 디지털 역량 강화를 통해 지속가능한 도시발전을 달성하고자 결성된 도시 간 국제기구다.

변창흠 서울주택도시공사 사장은 "미래 기술이 발달하면 한계비용이 제로가 되는 시대가 올 것"이라며 자본주의 시장 질서가 무너지고 협력적 공유 사회가 도래할 것이라는 전망 속에 "공유경제와 공동체 사회를 발전시켜야 한다"고 말한다. '미래형 주거복지정책 추진 방향'으로서 사람, 공간, 도시가 작동하는 원리를 찾아 올바른 방향으로 발전하도록 돕는 길을 소개한다.

토론자로 참석하는 이주원 국토교통부 장관정책보좌관은 지역 특성과 주민 의견을 고려한 안전·문화·교통·환경·복지 등 스마트도시 재생 요소와 스마트도시 기술을 적용하는 뉴딜사업 등을 소개하고, 최경호 서울시 사회주택종합지원센터장은 "민주적 혁신은 '신뢰'가 핵심"이라며 '국가-공동체-시장'이 신뢰를 구축해가는 3자 협력형 모델로서 사회적경제 부문이 기여하는 '사회주택'의 비전을 제시한다. 변미리 서울연구원 글로벌미래센터장은 국내외 스마트도시 혁신 사례를 검토하며, 사람을 위한 기술이 구현되는 도시의 미래를 주제로 토론에 나선다. 서왕진 서울연구원 원장이 좌장을 맡아 토론을 이끌 예정이다.

전문가들은 지자체의 '혁신'이 중요하다고 입을 모은다. 어떻게 혁신적으로 행정을 수행하는지, 도시를 바꾸는 과정에 시민이 어떻게 참여하는지 등 지방정부가 고심해야 할 부분이 많다. 시민사회와 계속 긴밀한 관계를 유지하며 지역혁신 전략을 구상하고 있는 지방정부들이 사례 발표와 정책 제안에 나선다. 서울의 김영배 성북구청장, 김우영 은평구청장, 차성수 금천구청장이 나서 시민주도형 도시혁신 전략 구상을 발표할 예정이다.

조현경 한겨레경제사회연구원 시민경제센터장 gobogi@hani.co.kr

〈한겨레〉 제8회 아시아미래포럼 특집호 2017년 11월 7일 화요일

ABSTRACT

Lee Kwangjae

President, Future Consensus
Institute[Former Governor,
Gangwon-do]

Urban Issues in Northeast Asia and Regional Innovation Strategies

1. Metropolitan cities that are the heritage of the industrial Revolution age , are facing a crisis of unsustainability (such as high costs, excessive consumption, about 10-15% of lifetime wasted commuting to work). What will become of current cities 50 years in the future?
2. New technology revolutions (3rd and 4th Industrial Revolutions) will bring about spatial revolutions. Factories, workplaces, schools, hospitals, shopping centers, banks and governments of the present time will face fundamental change, decrease, or disappear.
3. New technology revolutions will infraduce Smart Home and Smart City. The 20th-century version of the smart homes and smart cities created by Edison, Ford, Bell and the like in the late 19th century and the early 20th century, will turn into the 21st century version eguipped with, the new technologies.
4. Innovative cities should be created through cooperative system betwwen cities, industries, academia.
5. Living Lab city should be created that can be an exhibition center of the world. This type of city does not exist yet.

Around 2.5 billion people are expected to move to cities in the future. Who will be the one to create a new civilization city that has not existed yet? Who will change the way of living by creating the 21st century version of the smart home, smart city and smart life in various areas including work, education and health care? Opportunities are arising for South Korea and China.

초록

이광재

여시재 원장, 前 강원도지사

동북아 도시문제의 쟁점과 지역혁신 전략

1. 산업혁명 시대의 산물인 현재의 직장·주거 분리의 대도시는 지속 불가능의 위기에 처해 있다. (고비용, 에너지 자원의 과소비, 인생의 10~15%가 출퇴근 시간으로 낭비됨) 현재의 도시는 50년 뒤에 과연 어떻게 될 것인가?
 2. 신기술 혁명 (3차, 4차 산업혁명)은 공간 혁명을 가지고 올 것이다. 현재의 공장, 일자리, 학교, 병원, 쇼핑센터, 은행, 정부 등은 근본적으로 변하거나, 쇠퇴하거나, 사라진다.
 3. 신기술 혁명은 새로운 스마트 홈(Smart Home)과 스마트 도시(Smart City)를 탄생시킬 것이다. 19세기 말~20세기 초 에디슨, 포드, 벨 등이 탄생시킨 20세기 버전의 스마트 홈, 스마트 도시 등은 이제 21세기 신기술 버전으로 바뀌게 될 것이다.
 4. '시(市) 산(産) 학(學)' 시스템을 통해서 혁신도시를 창조해야 한다.
 5. 전 세계 전시장이 될 만한 리빙랩 (Living Lab, 실제 생활현장에서 새로운 정책, 제도 등을 실험하고 개선하는 것) 도시를 창조해야 한다. 아직 이 세상에 없는 도시다.
- 앞으로 25억명이 도시로 이동한다. 아직 이 세상에 없는 신문명도시를 누가 창조하는가? 누가 일자리, 교육, 의료 등 21세기 버전의 스마트 홈, 스마트 시티, 스마트 라이프를 만들어 인류의 삶의 방식을 바꿀 것인가? 한국과 중국에 기회가 오고 있다.

The 8th ASIA Future Forum

제8회 아시아미래포럼

SESSION 2

Association of Korean Local Governments for Social Economy and Solidarity & ChungNam Institute

전국사회연대경제 지방정부협의회 & 충남연구원

GRAND HALL / 국제회의장

SOCIAL INNOVATION AND WORK IN THE LOCAL COMMUNITY

지역의 일자리와 사회혁신

Moderator / 좌장

Kang Hyunsoo / President, ChungNam Institute

강현수 / 충남연구원장

Case Commentary / 사례발표 및 정책제안

Kim Hongjang / Mayor, Dangjin-si, Chungcheongnam-do

김홍장 / 충청남도 당진시장

Presentation / 발제

Bae Kiusik / Senior Research Fellow, Korea Labor Institute

배규식 / 한국노동연구원 선임연구위원

Sin Dongho / Research Fellow, ChungNam Institute

신동호 / 충남연구원 연구위원

Kim Jeseon / Director, The Hope Institute

김제선 / 희망제작소 소장

Panelist / 토론

Choi Hyukjin / Social Economic Secretary, Cheongwadae, Office of the President

최혁진 / 청와대 사회적경제비서관

Mun Bokyoung / Executive Director, Korea Foundation for Social Investment

문보경 / 사회투자지원재단 상임이사

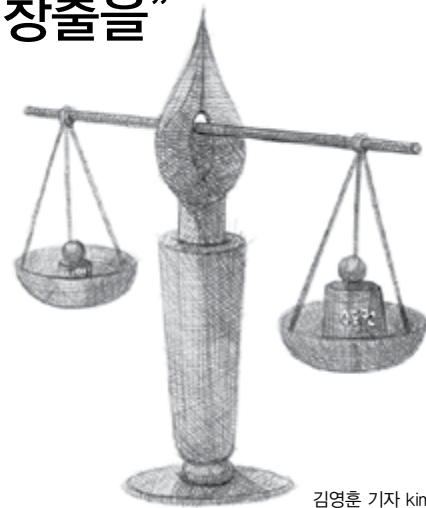
Lee Seoungwon / Director, Social Innovation Research Lab

이승원 / 사회혁신리서치랩 소장

Choi Sunhi / Co-Director, Chungnam Social Economy Network

최선희 / 충남사회경제네트워크 공동대표

“주민 주도로 지역 중심 일자리 창출을”



김영훈 기자 kimyh@hani.co.kr

세션 2. 지역의 일자리와 사회혁신

세계경제포럼(WEF)은 4차 산업혁명 여파로 2020년까지 모두 710만개 일자리가 사라지는 반면 신규 기술이 새롭게 만들어낼 일자리는 200만개에 불과하다고 전망했다. “기술혁신에 의해 새로 만들어지는 일자리가 기술혁신 때문에 사라지는 일자리를 따라갈 수 없게 된다”는 경제학자 존 메이너드 케인스의 우울한 예언이 현실화될지 모른다는 얘기가. 직업군이나 일의 개념 규정이 이전과는 근본적으로 달라질 것이라는 전망이 우세하다.

이처럼 기존의 문법으로 잘 풀리지 않는 불확실한 상황에 맞서, 전에 없는 새로운 방법으로 불확실성을 극복하는 것이 ‘사회혁신’이다. 그래서 혁신은 실패 확률이 높으며, 기존의 해법이나 방법론이 잘 통하지 않는다. 또한 이런 이유로 실험적인 정신이 중요하고 구체적인 현장과 밀착되어 있어야 한다.

아시아미래포럼 둘째 날 오후에 열리는 분과 세션 2에서는 지역사회의 ‘사회혁신’을 통한 지역 중심 일자리의 지속가능성을 논의할 예정이다. 특히 새 정부의 핵심 정책인 ‘일자리’가 ‘양적’ 확대에 치우치지 않고 ‘질적’으로 성장할 방법을 모색하는 데 방점이 찍혀 있다. 사회혁신의 핵심은 사회문제를 시민의 힘으로 해결하는 데 있다. 과정과 주체의 혁신을 통한 다양한 개인과 집단의 참여가 사회혁신의 방법론이라 할 수 있다. 시민과 그들이 모인 사회, 즉 지역 주민들이 주도하도록 돕는 방식이다. 지역 상황을 반영한 직업군 발굴, 주민 주도의 자치력을 높이며 공동체 회복에 기여하는 사회적 경제 일자리 창출 등 지역 중심의 일자리 정책이 안정적이고 인간다운 일자리를 만드는 데 기여하기 위한 전략은 무엇일까.

첫번째 발제에 나서는 배규식 한국노동연구원 선임연구원은 “전통산업, 향토산업, 지역산업 대부분 영세기업이나 자영업자들이 중심이 되어 있는 가운데 시장 환경에 개별적으로 생존하거나 소멸하도록 방치되어 왔다”며 고용 전략, 인재육성 전략 등과 연계해 지역산업이 갖고 있는 장벽을 극복할 다양한 방안을 모색하고 제시할 예정이다.

신동호 충남연구원 연구위원은 “중앙정부 주도의 한시적 일자리 창출 대책이 아니라 지역을 단위로 하는 고용정책 수립이 필요하다”며 주민 발의에 기초한 일자리 창출 방식(Local Initiatives Program, LIP) 등 지역 중심의(localized) 일자리 정책 과제를 제시한다.

‘지역사회 사회혁신 생태계 조성 전략’을 주제로 발제하는 김제선 희망제작소 소장은 “다양한 상상의 영역인 사회혁신 생태계의 속성상 실증적 측면에서 모호할 수밖에 없다. 사회혁신은 단발적 사업을 넘어 새로운 사회기술 시스템을 구현하는 실험으로 파악되어야 한다”고 말한다. 그는 그 시스템으로 ‘민관공동생산시스템’을 제안한다. 민관공동생산시스템은 시민이 정책의 대상자에 머물지 않고, 입안부터 실행까지 직접 참여해 자신의 아이디어와 요구를 반영하는 전 과정을 일컫는다.

이날 토론자로는 최혁진 청와대 사회적경제비서관, 문보경 사회투자지원재단 상임이사, 이승원 사회혁신리서치랩 소장, 최선희 충남사회경제네트워크 공동대표가 나서며, 강현수 충남연구원장이 좌장을 맡는다. 김홍장 충남 당진시장은 지방자치단체와 기업, 사회적 경제 조직들이 각자 지역공동체와의 협력을 통해 일자리 문제를 해결한 사례를 보여주고, 경제·사회 환경을 고려한 새로운 사회혁신 발전 모델을 제시할 예정이다.

조현경 한겨레경제사회연구원 시민경제센터장 gobogi@hani.co.kr

〈한겨레〉 제8회 아시아미래포럼 특집호 2017년 11월 7일 화요일

ABSTRACT

Bae Kiusik

Senior Research Fellow,
Korea Labour InstituteDevelopment Based on Regional Industry-Employment linkage:
Exploration of Strategies for Intrinsic Development

In South Korea, the concept of regional industrial development, particularly the internal development of regional industry, is unfamiliar. Industrial development has been dealt with from a nationwide perspective in the country. And regional industry development, connected to regional development, only began to be recognized in the period of the Roh Moo-hyun's administration in line with efforts to promote the balanced development of different regions. Development based on regional industry-employment connections is gaining ground in relation to good job creation in different regions as well as in the context of the “Local Extinctions (Hiroya Masuda, 2014)” discourse discussed in Japan.

In relation to regional industry development, the major interest of different regions is where to find the source of regional industry development and job creation. In South Korea, quite a few businesses have existed and developed in traditional, rural and local industries. However, small-scale businesses and self-employed people account for the majority of these industries. They have been neglected as they survive individually or go extinct in the market environment because they cannot systematically advance or develop in a fast-changing market environment. In contrast, entities of different regions tend to depend on large-scale investments by large corporations or sometimes foreign corporations to find opportunities for regional industry development and job creation. This can be seen as taking the cheonsudap (rice paddies that depend solely on rainfall for water) strategy in which people wait for a large present or gift to be delivered from outside or engage in ritual efforts to petition the heavens for rain. We think that in reality, all local governments depend on this type of strategy in the same way.

However, we believe that entities of different regions that implement the strategy of regional industry-employment connections can find the means to prevent local extinctions and create decent or good jobs only when they place the priority and concentrate on internal development strategies rather than pursuing the cheonsudap strategy. Also, when they develop the innovative and absorptive capacities of the region through internal development strategies, there will be an even higher possibility of attracting investment from large corporations and even foreign corporations.

This paper intends to introduce domestic and overseas cases, in an attempt to delineate internal development strategies to find grounds for preventing urbanism and local extinctions through industry development and good job creation in different regions as well as the basis for living a good life in different regions. This paper also intends to suggest future directions for improvement.

With regard to overseas cases, various industrial districts of Italy and cases showing regional industry development and job creation in Japan will be introduced. As a domestic case, the ginseng cluster of Geumsan-gun, Chungcheongnam-do will be introduced. Through this, this paper explores employment strategies that are organically connected with internal regional industry development, and the resulting possibility for good job creation.

초록

배규식

한국노동연구원 선임연구위원

지역산업-고용 연계 발전-내생적 발전 전략의 모색

한국에서 지역산업 발전, 특히 지역산업의 내재적 발전 개념은 낯설다. 그동안 한국에서의 산업 발전은 주로 전국적인 시각에서 다루어져왔고, 지역 발전과 연계된 지역산업 발전은 지역의 균형발전이라는 점에서 노무현 정부 이후에야 부각됐다. 더구나 지역산업-고용 연계 발전은 지역에서의 좋은 일자리 창출, 일본에서 제기된 지역소멸론(마스다 히로야, 2014)과 연계되어 더욱 설득력을 얻고 있다.

지역산업 발전과 관련하여 각 지역의 주된 관심은 지역산업 발전과 고용 창출의 원천을 어디에서 찾는 것인가에 모아진다. 우리나라 각 지역에도 적지 않은 전통산업, 향토산업, 지역업 등이 존재하고 일정한 발전을 해왔다. 그러나 이들 산업은 대부분 영세기업이나 자영업자들이 중심이 되어 있는 가운데 시장환경의 빠른 변화에서 체계적인 진화나 발전을 하지 못하고 개별적으로 생존하거나 소멸하도록 방치되어 왔다. 반면 각 지역의 주체들은 산업 발전과 고용창출의 계기를 주로 대기업, 때로는 외국기업의 큰 투자에 의존하는 경향을 보인다. 이는 외부로부터 큰 선물이 떨어지기를 기다리고 기우제를 지내는 등의 노력을 하는 ‘천수답 전략’이라고 할 수 있다. 모든 지방자치단체가 천편일률적으로 이런 전략에 의존하는 것이 현실이라고 본다.

하지만 우리는 각 지역의 산업-고용 연계전략을 추진하는 주체들이 천수답 전략보다는 내생적 발전전략을 우선시하고 그에 치중해야만 지역 소멸을 막고 지역에 관촬거나 좋은 일자리를 만들어낼 근거를 마련할 수 있다고 본다. 그뿐만 아니라 내생적 발전전략을 통해서 지역의 혁신역량, 흡수역량 등을 키울 때 외부 대기업이나 외국기업의 투자도 더욱 가능성이 높아질 것이다.

본고는 지역의 산업 발전과 좋은 일자리 창출을 통해 도시 집중화와 지역소멸을 막고 지역에도 잘살 수 있는 근거를 만드는 내생적 발전전략을 구체화한 국내외 사례를 소개하면서, 향후의 개선 방향을 제안하고자 한다.

외국 사례로는 이탈리아의 다양한 산업지구, 일본의 지역산업 발전과 고용창출 사례를, 국내 사례로는 충남 금산의 인삼 클러스터 사례를 소개한다. 이를 통해 국내의 내생적 산업발전 전략과 유기적으로 연계된 고용 전략 그리고 그 결과로 좋은 일자리 창출의 가능성을 모색한다.

Kim Jeseon

Director, The Hope Institute

ABSTRACT

Strategies for Creating a Community Innovation Ecosystem

The social innovation ecosystem as a new approach to solve social problems that cannot be tackled in conventional ways demands the active participation of all stakeholders—the government, market, NPO, and civil society. In particular, it should consider citizens not as service users, but as problem solving subjects, while maintaining an emphasis on their needs rather than problems themselves. The challenges to be faced in order to create a social innovation ecosystem are as follows: building an endogenous innovation system beyond the existing catch-up growth model, giving autonomy to the subjects of innovation, forming a framework of civil society collaboration, integrating technology and social innovation, and overcoming the absence of a safety net for failure with regard to innovation.

김제선

재단법인 희망제작소 소장

초록

지역 사회혁신 생태계 조성 전략

기존 방식으로 풀리지 않는 사회적 난제를 해결할 새로운 방식으로 사회혁신 생태계는 정부-시장-비영리기구-시민 사회 모두의 적극적인 참여가 필요하다. 특히 문제 중심이 아니라 필요 중심의 관점을 견지하면서, 시민을 서비스 대상이 아니라 문제해결의 주체로 상정하여야 한다. 사회혁신생태계 조성을 위해선 추격형 성장모형을 넘어서 내발적 혁신 체계의 구축, 혁신에 대한 자율성 부여, 시민사회협업 틀 형성, 기술과 사회혁신의 통합이 필요하며, 혁신 실패 안전망 부재도 극복해야 한다.

The 8th ASIA Future Forum

제8회 아시아미래포럼

SESSION 3

Human Digital Research Institute

사람과디지털연구소

CONFERENCE HALL A / 중회의실 A

ALGORITHMS AND SOCIAL VALUES

알고리즘과 사회적 가치

Presentation / 발제

Kim Jinhyung / President, Artificial Intelligence Research Institute

김진형 / 지능정보기술연구원장

Jeon Chihyung / Assistant Professor, Graduate School of Science and Technology Policy, KAIST

전치형 / 카이스트 과학기술정책대학원 교수

Panelist / 토론

Hwang Yongsuk / Professor, Department of Media & Communication, Konkuk University

황용석 / 건국대학교 미디어커뮤니케이션학과 교수

Oh Seuk / Senior Researcher, Korea Press Foundation

오세욱 / 한국언론진흥재단 선임연구위원

Lee Sungung / Executive, IBM Korea

이성웅 / 한국 IBM 상무



게티이미지

세션 3. 알고리즘과 사회적 가치

16일 오전 진행될 아시아미래포럼 세션3은 한겨레 사람과디지털연구소 주관으로 ‘알고리즘과 사회적 가치’를 주제로 열린다.

인공지능과 자동화, 디지털 기술을 어떻게 다루고 적응하는가의 문제는 기계를 움직이는 알고리즘에 어떠한 사회적 가치를 담느냐의 문제로 귀결된다. 카이스트 교수와 소프트웨어정책연구소장을 지낸 김진형 지능정보기술연구원 원장이 “소프트웨어로 사회문제를 해결할 수 있나?”라는 주제로, 과학기술의 사회적 영향을 연구하는 전치형 카이스트 과학기술정책대학원 교수가 “알고리즘에 어떠한 사회적 가치를 담을 것인가”를 주제로 발표한다. 이성웅 한국아이비엠(IBM) 상무, 황용석 건국대 미디어커뮤니케이션학과 교수, 오세욱 한국언론진흥재단 연구위원이 토론자로 나선다.

김진형 원장은 인공지능과 소프트웨어 기술을 긍정적으로 바라보며 양면성을 지닌 기술을 어떻게 인류와 사회문제의 해결에 활용할 수 있을지를 다룰 예정이다. 컴퓨터를 움직여 실제 가치를 만들어내는 것이 소프트웨어인데 소프트웨어는 비배제성과 비경합성이라는 공공재적 성격을 갖고 있다. 하지만 현실에서는 기술 개발에 대한 개입과 간섭을 배제하고 시장에 맡겨 경쟁을 기술 혁신의 동력으로 삼자는 주장과 영향력과 안전성을 검토해 규제를 강화하자는 요청이 맞서고 있다. 인공지능이 가진 가치와 가능성과 위험성에 대한 종합적 고려를 통해 인간의 가치, 민주주의의 가치를 촉진하는 방향을 모색하자는 게 김 원장의 주장이다.

“알고리즘 논쟁, 인류·사회가치 우선해야”

전치형 교수는 실용화가 임박한 자율주행차의 사례를 통해, 기술에 깊이 스며들어 있는 사회적 가치와 시스템이 구체적 상황에서 어떻게 작동하고 있는지를 설명한다. 자율주행차는 ‘사고 시 누구를 희생시킬 것인가’라는 ‘전차 문제’ 딜레마와 함께 소개된다. 하지만 이는 자율주행차의 알고리즘에 좀더 훌륭한 가치를 담는 것으로 해결할 수 있는 문제가 아니다. 현재 교통사고에서 만나는 긴급상황은 순간적이고 불가피한 것이 아니라 교통정책과 시스템, 습관이 누적된 결과라는 점에서 안전은 자율주행차 알고리즘에 집어넣어서 손쉽게 구현할 수 있는 게 아니라는 게 전 교수의 주장이다. 사회적 가치는 개별자동차가 아니라 전체 시스템 속에 걸쳐 종합적으로 구현되어야 하는 거대한 것이기 때문이다. 자율주행 기술이 간과하고 있지만 중요한 것은 이미 복잡하게 얽혀 있는 사회적 가치와 시스템에 담긴 문제다.

구본권 사람과디지털연구소장 stary9@hani.co.kr

〈한겨레〉 제8회 아시아미래포럼 특집호 2017년 11월 7일 화요일

ABSTRACT

Kim JinhyungPresident, Artificial
Intelligence Research
Institute

Solving Social Problems Using the Software

Technology is a tool for humans to use, or a process for humans to undergo, when they seek to meet their needs and change nature. Computer technology, in particular, is a versatile tool. Software operates computers, which leads to creation of value, and it is becoming more artificially intelligent. Software has characteristics similar to public goods, such as non-excludability and non-contestability, and thus can be used to solve various social problems as well as for industrial development. Due to the complexity of the potent technology, two contrasting opinions have emerged regarding the technological development. One position argues that intervention and interference should be avoided for market to boost competition as the driving force for technological innovation. The other position argues for regulations over the technologies in consideration of its impact and safety concerns. Both the market fundamentalism and the excessive public fear are dangerous. We should seek ways to enhance the value of humans and democracy in a comprehensive consideration of value, potential and risk of artificial intelligence.

초록

김진형

지능정보기술연구원장

소프트웨어로 어떻게 사회문제를 해결할 수 있나?

기술은 인간이 필요를 충족시키고 자연을 변화시키는 도구이자 과정인데, 그 중에서도 컴퓨터는 만능도구이다. 그 컴퓨터를 움직여 실제 가치를 만들어내는 소프트웨어는 점점 인공지능화하고 있다. 비배제성과 비경합성이라는 공공재적 성격을 지닌 소프트웨어는 산업 발전만이 아니라 다양한 사회문제를 해결하는 용도로 활용할 수 있다. 강력한 기술의 복잡성은 기술 개발을 바라보는 두 견해를 낳는다. 개입과 간섭을 배제하고 시장에 맡겨 경쟁을 기술혁신의 동력으로 삼자는 주장과, 영향력과 안전성을 검토해 규제할 필요가 있다는 주장이다. 시장만능주의와 대중적 공포 모두 위험하다. 인공지능이 가진 가치와 가능성과 위험성을 종합적으로 고려해 인간과 민주주의의 가치를 실현하는 방향을 모색해야 한다.

ABSTRACT

Jeon Chihyung

Assistant Professor,
Graduate School of Science
and Technology Policy, KAIST

What to Contain in the Algorithm for Autonomous Vehicles

Although autonomous vehicles promise a world that is safe and convenient without the risks and concerns associated with humans behind the wheel, they also pose the ‘trolley problem’ that is about whose life should be considered more important in an accident and create concerns about job reductions. However, the ‘trolley problem’ cannot be solved by inputting a better value in the algorithm of autonomous vehicles. Safety cannot be easily typed in and realized in the algorithm because current emergency situations observed in traffic accidents are not something instant and unavoidable but rather they are accumulated results stemming from traffic policies, systems and driving habits. Social values are immensely important and should be embodied comprehensively across the entire system, not in individual vehicles. This presentation poses the already-complex problem of the relationship between social values and systems that has been neglected in the area of autonomous driving technology.

초록

자율주행차 알고리즘에 무엇을 담을 것인가?

자율주행차가 약속하는 세상은 사람 운전의 위험성과 불안을 제거한 안전하고 편리한 세상이지만, 사고 시 누구의 목숨을 더 중시해야 하는지에 관한 ‘트롤리 문제’와 일자리 축소의 불안을 함께 품고 있다. 이는 자율주행차의 알고리즘에 좀 더 훌륭한 가치를 담는 것으로 해결할 수 있는 문제가 아니다. 교통사고 때 겪는 긴급상황은 순간적이고 불가피한 것이 아니라 교통정책과 시스템, 습관이 누적된 결과라는 점에서 안전은 자율주행차 알고리즘에 집어넣어서 손쉽게 구현할 수 있는 게 아니다. 사회적 가치는 개별 자동차가 아니라 전체 시스템 속에서 종합적으로 구현되어야 하는 거대한 것이다. 자율주행 기술이 간과하고 있지만 이미 복잡하게 얽혀 있는 사회적 가치와 시스템의 문제를 살펴본다.

전치형

카이스트 과학기술정책대학원
교수

The 8th ASIA Future Forum

제8회 아시아미래포럼

SESSION 4

Hankyoreh Economy & Society Research Institute
한겨레경제사회연구원

CONFERENCE HALL A / 중회의실 A

DEMOCRACY STOPS AT THE COMPANY GATES 직장 앞에 멈춘 민주주의

Moderator / 좌장

Lee, Jooho / Director, Institute for Research on Health and Labor
이주호 / 전국보건의료산업노동조합 정책연구원장

Presentation / 발제

Jeong Seungil / Directing Manager, Korean Finance & Service Worker's Union Policy Research Institute
정승일 / 전국사무금융서비스노동조합 정책연구소장

Han Guiyoung / Director, Social Policy Center, Hankyoreh Economy & Society Research Institute
한귀영 / 한겨레경제사회연구원 사회정책센터장

Panelist / 토론

Kim Sunghyeok / Former Director, Labor Research Center, KMWU
김성혁 / 前 전국금속노동조합 노동연구원장

Lee Sangmin / Professor, Hanyang University Business School
이상민 / 한양대학교 경영학부 교수

Song Kihoon / Vice Chairman, Korean Finance & Service Workers' Union
송기훈 / 전국사무금융서비스노동조합 부위원장

Lee Heewoo / Director, Korean Government Employees' Union Policy Research Institute
이희우 / 전국공무원노동조합 정책연구원장

Lee Sungjong / Korean Federation of Service Workers' Unions
이성종 / 전국서비스산업노동조합연맹 정책기획실장

“직장민주화 없인 경제민주화도 없다”

민주노총 산하 작업장 대상 여론조사 발표
사회적 대화를 위한 노사정 공동 논의 테이블도 열려

세션 4. 직장 앞에 멈춘 민주주의

올해로 1987년 6월 민주항쟁과 노동자 대투쟁이 일어난 지 30년이 되었다. 특히 지난 1년은 민주화에 대한 열망이 '촛불'을 타고 사회 곳곳으로 번져나가기도 했다. 하지만 민주주의는 유독 직장 문 앞에서는 침묵하거나 작동을 멈추었다.

아시아미래포럼 두번째 날인 16일 오후에는 한겨레경제사회연구원과 산별노조연구원 공동주최로, '직장 앞에 멈춘 민주주의'를 주제로 한 분과 토론회가 열릴 예정이다. 첫번째 발제자로 나설 정승일 전국사무금융서비스노조 정책연구소장은 일터의 민주주의가 직장 울타리를 넘어 산업민주주의, 경제민주주의와 어떻게 이어져 왔는지 유럽의 이론과 역사를 중심으로 발표한다. 두번째 발제는 '직장 내 권력 작동의 실태'라는 제목으로 한귀영 한겨레경제사회연구원 사회정책센터장이 맡는다. 민주노총 산하 보건의료노조, 서비스노조, 공무원노조, 사무금융노조 등 산별 노조원 2231명과 노조 간부 291명을 대상으로 직장민주주의의 실태를 묻은 여론조사와 인터뷰 결과를 발표할 예정이다. 토론자로선 김성혁 전 금속노조 노동연구원장, 송기훈 사무금융서비스노조 부위원장, 이희우 공무원노조 정책연구원장, 이상민 한양대 경영전문대학원 교수 등이 나서 각 현장의 실태와 고민을 나눌 예정이다. 좌장은 이주호 전국보건의료산업노조 연구원장이 맡는다.

직장 민주주의는 노동자들이 인사와 경영권 등 회사의 주요 결정에 참여해 영향력을 행사할 수 있는 권리를 의미한다. 독일의 '노사공동결정제도'가 대표적인 사례다. 기업의 중요한 의사결정을 이해당사자들



박종식 기자 anaki@hani.co.kr

특히 노동자와 주주, 그리고 은행이 공동으로 결정하도록 하고 있다. 한국에서도 노동자들의 경영 참여를 법적으로 보장하는 제도로 '노사협의회'가 있지만, 실효성이 낮다는 평가가 지배적이다.

실제로 이번에 산별 노조 간부를 대상으로 조사한 결과를 보면 △경영상 또는 기술상의 사정으로 인한 인력의 배치전환 · 재훈련 · 해고 등 고용 조정 △업종전환 · 휴업 · 폐업 · 회사이전 △노동자 증원 · 감원 · 채용 같은 인력 수급 계획 등 노동자의 고용과 노동조건 변화와 관련한 핵심 사항에서 '노사간 합의에 따른 공동 결정'을 한다는 응답은 10% 이하에 그쳤다. 반면, 아예 '사전에 정보도 없이 회사가 결정한다'는 응답은 과반에 육박했다. 하지만 '노사공동결정제도 등 노동자도 기업 경영에 실질적으로 참여하고 책임지는 것을 법과 제도로 보장해야 한다'는 의견에는 노조 간부, 노조원 대다수가 공감을 표했다.

이번 발표 내용에는 직장 내부의 미시적 권력관계 실태도 포함된다. 자유로운 반론 제기, 고충 토로, 합리적 업무분장 등 일상적 의사결정의 민주성은 직장 내 민주주의가 제대로 작동하는지를 가늠하는 핵심적 항목들이다. 성차별 문제제기 등 부당한 것에 대한 시정 요구, 평가의 공정성, 퇴근이나 휴가 등 일과 삶의 균형을 위한 자율성 등도 직장 내 일상의 민주주의와 관련되는 중요한 사항들이다.

한귀영 한겨레경제사회연구원 사회정책센터장 hgy4215@hani.co.kr

〈한겨레〉 제8회 아시아미래포럼 특집호 2017년 11월 7일 화요일

ABSTRACT

Jeong Seungil

Directing Manager, Korean
Finance & Service Worker's
Union Policy Research
Institute

Democracy Stops at the Company Gates

In Korea, economic democratization is understood as promoting a fair market order and the co-prosperity of SMEs and large companies. However, economic democratization that was discussed in the course of world history over the past century and revived through the discourse on economic democracy in the west in the wake of the 2008 financial crisis, means industrial democracy (labor democracy) and its essential concept is workplace democracy. The famous words “democracy stops at the company (factory) gates” represent the principle of dominance by capital and money, or the principle of ‘one-state-one-vote’ or ‘one-dollar-one-vote.’ In opposition to this, economic democratization is a theory that argues in favor of the principle of popular sovereignty or the people’s sovereignty, that is, the principle of ‘one-person-one-vote,’ should be pressed forward in the three dimensions of companies, industry and the national economy. And workplace democracy indicates the democratization of companies.

초록

정승일

전국 사무금융서비스노조
정책연구소 소장

민주주의는 회사 정문 앞에서 멈추는가

우리나라에서는 경제민주화를 공정한 시장질서 및 대·중·소기업 상생으로 이해한다. 하지만 지난 100년간 세계사 속에서 논의된, 그리고 2008년 세계금융위기 이후 서구에서 부활한 경제민주주의 담론은 산업민주주의(노동민주주의)를 의미하며 그 핵심은 직장 민주주의이다. “민주주의는 회사(공장) 정문 앞에서 정지한다”는 유명한 말이 있는데 그것은 1주 1표 또는 1원 1표라는 자본(돈)의 지배원리를 표현한다. 그것에 맞서 1인 1표라는 국민주권 또는 인민주권 원리를 기업과 산업, 국민경제의 3차원에서 관철하자는 것이 경제민주주의이며, 직장민주주의는 기업의 민주화를 의미한다.

ABSTRACT

Han Guiyoung

Director, Social Policy Center,
Hankyoreh Economy &
Society Research Institute

Workplace Democracy

This year marks the 30th anniversary of the June Democracy Movement and the Great Workers' Struggle in 1987. Particularly last year in 2016, the aspiration for democratization to spread to other areas of Korean society was highlighted during the “candlelight” rallies. However, democracy became silent or stopped at the company gates.

Workplace democracy means the right for workers to have an influence on the company's major decisions on personnel affairs, management rights and so on. A well-known example is “Mitbestimmung,” or co-determination, in Germany. In the co-determination system, the important decisions of companies are made jointly by stakeholders, more specifically, workers, shareholders and banks. In Korea, a “joint labor-management conference” is a system that legally guarantees workers' participation in company management. However, the predominant view is that its effectiveness and power are weak.

In order to examine the real conditions of workplace democracy, Hankyoreh Economy & Society Research Institute and the Industrial Union Institute performed surveys and interviews with 2,231 members and 291 leaders of industrial unions including the Healthcare and Medical Union, the Service Union, the Government Employee Union and the Clerical and Financial Union under the Korean Confederation of Trade Unions.

The results of the survey shows that 10% or less of respondents said that “co-determination based on the agreement between labor and management” is carried out regarding major matters on changes in workers' employment and working conditions, such as: employment adjustment due to managerial and technological conditions including personnel relocation, retraining and dismissal; conversion of business, suspension of business, shutdown and company relocation; and manpower supply and demand plans including the increase and reduction of personnel and recruitment. In contrast, a majority responded that “the company decides without previously informing employees.” However, a large majority of union leaders and members expressed agreement with the opinion that “it should be guaranteed by laws and institutions that workers can practically participate in company management and assume responsibilities thereof.”

This presentation includes the reality of micro-power relationships within workplaces. Objection raising, distress expressing, rational segregation of duties and the like, related to democracy in everyday decision making, are essential in judging whether workplace democracy operates properly. Also, importance in relation to the everyday democracy in workplaces are requests for correcting injustices such as sexual discrimination; the fairness of evaluations; and the autonomy to have a proper work-life balance related to work off time, vacations and so on.

초록

한귀영

한겨레경제사회연구원
사회정책센터장

직장 내 권력 작동의 실태

올해로 1987년 6월 민주항쟁과 노동자 대투쟁이 일어난 지 30년이 되었다. 특히 지난 1년은 민주화에 대한 열망이 ‘촛불’을 타고 사회 곳곳으로 번져 나가기도 했다. 하지만 민주주의는 유독 직장 문 앞에서는 침묵하거나 작동을 멈추었다.

직장 민주주의는 노동자들이 인사와 경영권 등 회사의 주요 결정에 참여해 영향력을 행사할 수 있는 권리를 의미한다. 독일의 ‘노사공동결정제도’가 대표적인 사례다. 기업의 중요한 의사결정을 이해당사자들 특히 노동자와 주주, 그리고 은행이 공동으로 결정하도록 하고 있다. 한국에서도 노동자들의 경영 참여를 법적으로 보장하는 제도로 ‘노사협의회’가 있지만, 실효성이 낮다는 평가가 지배적이다.

한겨레경제사회연구원과 산별노조연구원은 직장민주주의의 실태를 살펴보기 위해 민주노총 산하 보건의료노조, 서비스노조, 공무원노조, 사무금융노조 등 산별노조원 2231명과 노조 간부 291명을 대상으로 설문조사와 인터뷰를 진행했다

조사 결과를 보면 △경영상 또는 기술상의 사정으로 인한 인력의 배치전환 · 재훈련 · 해고 등 고용 조정 △업종전환 · 휴업 · 폐업 · 회사 이전 △노동자 증원 · 감원 · 채용 같은 인력 수급 계획 등 노동자의 고용과 노동조건 변화와 관련한 핵심 사항에서 ‘노사 간 합의에 따른 공동 결정’을 한다는 응답은 10% 이하에 그쳤다. 반면, 아예 ‘사전에 정보도 없이 회사가 결정한다’는 응답은 과반에 육박했다. 하지만 ‘노사공동결정제도 등 노동자도 기업 경영에 실질적으로 참여하고 책임지는 것을 법과 제도로 보장해야 한다’는 의견에는 노조 간부, 노조원 대다수가 공감함을 표했다.

이번 발표 내용에는 직장 내부의 미시적 권력 관계 실태도 포함된다. 자유로운 반론 제기, 고충 토로, 합리적 업무분장 등 일상적 의사결정의 민주성은 직장 내 민주주의가 제대로 작동하는지를 가늠하는 핵심적 항목들이다. 성차별 문제 제기 등 부당한 것에 대한 시정 요구, 평가의 공정성, 퇴근이나 휴가 등 일과 삶의 균형을 위한 자율성 등도 직장 내 일상의 민주주의와 관련되는 중요한 사항들이다.

The 8th ASIA Future Forum

제8회 아시아미래포럼

SESSION 5

Korea Labor Institute

한국노동연구원

CONFERENCE HALL B / 중회의실 B

PLATFORM ECONOMY AND WORK

플랫폼 경제와 노동: 오래된 문제의 새로운 모습

Moderator / 좌장

Park Myungjun / Research Fellow, Korea Labor Institute

박명준 / 한국노동연구원 연구위원

Presentation / 발제

Chang Jiyeun / Senior Research Fellow, Korea Labor Institute

장지연 / 한국노동연구원 선임연구위원

Kim Keunju / Research Fellow, Korea Labor Institute

김근주 / 한국노동연구원 부연구위원

Panelist / 토론

Kim Juhwan / Policy and Planning Chief, Chauffeur Service Union

김주환 / 대리운전노조 정책실장

Lee Cheol / Policy & Research Director, Seoul Labor Center

이 철 / 서울노동권익센터 정책연구팀장

Park Eunjeong / Professor, Inje University

박은정 / 인제대학교 공공인재학부 교수

Kim Jongjin / Research Fellow, Korea Labour & Society Institute

김종진 / 한국노동사회연구소 연구위원



김정호 기자 hyopd@hani.co.kr

세션 5. 플랫폼 경제와 노동

인공지능과 로봇, 빅데이터로 대표되는 기술 발달로 노동과 고용의 성격이 근본적으로 변하고 있다. 오늘날 일, 노동의 변화를 설명하는 중요한 열쇳말 중 하나는 '플랫폼 노동'이다. '디지털 플랫폼'을 통해 노동력이 거래되는 플랫폼 노동엔 불안정 고용과 저임금 노동의 모순이 집약돼있다.

아시아미래포럼 두번째 날인 16일에는 한국노동연구원 주관으로 '플랫폼 경제와 노동'이라는 주제의 원탁회의가 열린다. 첫번째 발제자인 장지연 한국노동연구원 선임연구위원은 '플랫폼 노동의 확산과 사회보험의 미래'라는 주제로 발표할 예정이다. 플랫폼 노동의 확산으로 사용자와 노동자의 전통적인 고용관계가 해체되는 상황에서 노동자 보호를 어떻게 할 것인가를 둘러싼 쟁점을 소개할 예정이다. 기본소득은 기존 사회보험 방식의 사회보장체계 대안으로 뜨거운 관심을 끌고 있다. 하지만 노동 이력과의 관계를 완전히 끊는 소득보장 제도인 만큼 의견이 분분하다. 장지연 선임연구위원은 임금노동자와 자영업자가 모두 사회보장분담금을 납부하고 최소한의 소득수준을 보장받는 방식의 사회보험을 좀더 현실적인 대안으로 제시한다. "프랑스도 마크롱 정부에서 자영업자를 실업보험에 포괄하는 방식으로 변화에 대응하고 있다"는 점에 주목하면서 구체적인 논의를 소개할 예정이다.

두번째 발제를 맡은 김근주 한국노동연구원 부연구위원은 '노동법적 보호에서의 새로운 논의들'을 소개한다. 1953년 근로기준법 제정 이후 현재까지 유지되고 있는 노동보호법은 '전통적인 사용자-근로자 지위'를 전제로 한다. 이는 최근 급속히 확산하고 있는 비전형 고용과 플랫폼 노동 등 새로운 고용 형태를

노동법 사각지대 '플랫폼 노동자' 권리보장 방안 찾기

노동법의 사각지대, 플랫폼 노동자 보호 방안은?
사용자-노동자 간의 전통적인 고용관계 해체
사각지대 노동자 보호, 기본소득인가 사회보험인가?

포괄하지 못해 그만큼 사각지대도 늘어나고 있다. 김근주 부연구위원은 유럽 국가들을 중심으로 노동법적 보호 범위를 확대하려는 시도에 초점을 맞춰 발표할 예정이다. 구체적으로는 "근로자성"과 '사용자성'을 재설정하고 회색 지대를 노동법적 보호로 포섭하고자 하는 논의들"에 주목한다. 최근 오스트레일리아의 독립자영업자법과 같이 자영업자 보호를 강화하는 방안이 대표적인 사례다. 그는 "노동법적 보호에 대한 새로운 논의들에서 '탈노동법적 수단'이 활용되고 있다는 점"을 강조하면서 대안 입법들의 변화를 소개할 예정이다.

이날 토론자로는 김주환 대리운전노조 정책실장, 최정기 서울노동권익센터 기획협력팀장, 박은정 인제대 공공인재학부 교수, 김종진 한국노동사회연구소 연구위원이 나서며, 박명준 한국노동연구원 연구위원이 좌장을 맡는다.

한귀영 한겨레경제사회연구원 사회정책센터장 hgy4215@hani.co.kr

〈한겨레〉 제8회 아시아미래포럼 특집호 2017년 11월 7일 화요일

ABSTRACT

Chang Jiyeun

Senior Research Fellow,
Korea Labor Institute

Diffusion of Platform Work and the Future of Social Insurance

The digital platform will reorganize markets, work arrangements, and ultimately value creation patterns, changing the nature of work and the economic structure. How can we protect rights of platform workers, while platform companies claim that they provide only network infrastructure for transactions? There is a broad consensus on the need to radically reform the current social insurance system, which is basically designed to cope with income discontinuity of wage workers, into a universal social security system. However, there have been different viewpoints on what a desirable “universal” social security system can be.

One of the ideas is basic income, which has suddenly emerged as a key issue. Some are skeptical about whether the income security system such as basic income, in which the individual's work history is never reflected, would bring positive social results. Taking the examples of Nordic social welfare systems, they believe in a social insurance system in which both wage workers and the self-employed pay social security contributions and enjoy guaranteed minimum income levels. The feasibility of such a system is somewhat higher in this era of the platform economy when all records of transactions and related incomes are transparently disclosed. France, which has been categorized into the Bismarckian social insurance type, is pushing ahead with a reform plan to cover the self-employed under its unemployment insurance under the current Macron's presidency.

초록

장지연

한국노동연구원 선임연구위원

플랫폼 노동의 확산과 사회보험의 미래

디지털 플랫폼은 시장과 노동과정(work arrangements), 그리고 궁극적으로 가치창출 방식을 재조직할 것이고 일의 성격과 경제구조도 바꿀 것이다. 플랫폼 회사들은 중개가 일어날 수 있도록 네트워크 인프라를 제공할 뿐이라고 주장하는 상황에서, 플랫폼 노동자를 어떻게 보호할 수 있을까? 임금노동자의 소득단절에 대응하는 방식으로 설계되어 있는 사회보험제도를 넘어서서 보편적인 사회보장체계로의 전면적인 개혁이 필요하다는 데에는 많은 이들이 의견의 일치를 보고 있지만, 바람직한 ‘보편적’ 사회보장체계라는 것이 과연 무엇인가에 대해서는 서로 다른 의견들이 있다.

하나는 조금은 갑작스럽게 뜨거운 이슈로 떠오른 ‘기본소득’(basic income)이다. 다른 한편에서는 ‘기본소득’과 같이 근로이력과의 관계를 완전히 끊는 소득보장제도가 과연 바람직한 사회적 결과를 이끌어낼지에 대해서 회의적이다. 이들은 북유럽 복지국가의 사례를 들어, 임금근로자와 자영자가 모두 사회보장분담금을 납부하고 최소한의 소득수준을 보장받는 방식의 사회보험이 가능하다고 본다. 이것은 모든 거래기록과 소득발생이 투명하게 드러나는 플랫폼 이코노미의 시대에는 오히려 실현가능성이 높아질 수 있다. 비스마르크식 사회보험방식으로 분류되던 프랑스는 마크롱 정부에 들어서서 실업보험에서도 자영업자를 포괄하는 방식의 개혁안을 발빠르게 추진하고 있다.

ABSTRACT

Kim Keunju

Research Fellow,
Korea Labor Institute

New Approaches to Employment Law

Since the enactment of the Labor Standards Act in 1953, a basic framework of protective labor legislation based on traditional employer-employee status has been maintained up to this day. However, with the recent changes in the working environment, there has been an increase in the number of blind spots regarding protective labor legislation due to the rise in the number of employment types that cannot be included in the existing framework, such as atypical employment and platform labor.

To solve this problem, discussions have taken places from European countries to enlarge the scope of labor law protection, that is, to reset the employer - employee status and to include gray zones within the scope of labor law. In recent years, legislative alternatives have been also suggested such as Australia's Independent Self-employment Law to strengthen the protection of self-employed people by reducing the profits of bogus self-employed people, and the prohibition of exclusive belongingness in multilateral relationships as seen in the UK's regulations regarding on-call work. As such, new discussions on juridical protection over labor are characterized by the use of 'unjuridical means'. It is necessary to pay attention to the changing patterns of this alternative legislation, which is still in the initial stage.

초록

김근주

한국노동연구원 부연구위원

노동법적 보호에서의 새로운 논의들

1953년 근로기준법 제정 이후, '전통적인 사용자-근로자 지위'를 전제로 한 노동보호법의 큰 틀은 현재까지 유지되고 있다. 그러나 최근 노동환경의 변화 속에서, 비전형 고용의 확대, 플랫폼 노동 출현 등 기존 틀로 포섭하지 못하는 고용형태의 증가로 인하여 노동보호법의 사각지대가 확대되고 있다.

이를 해결하기 위하여 유럽 국가들을 중심으로 노동법적 보호 범위 확대, 즉 '근로자성'과 '사용자성'을 재설정하고 회색지대를 노동법적 보호로 포섭하고자 하는 논의들이 이루어져 오고 있다. 그리고 최근에는 호주의 독립자영업자법과 같이 자영업자 보호를 강화하여 위장자영업자로 인한 이익을 감소시키는 방식, 영국의 호출형 근로에 대한 규율처럼 다자 간 관계에서의 전속성을 금지하는 방식과 같은 입법적 대안들도 제시되고 있다. 이처럼 노동법적 보호에 대한 새로운 논의들에서는 '탈노동법적 수단'이 활용되고 있다는 점이 특징적인데, 아직 초기 단계인 이러한 대안 입법들의 변화 양상에 주목할 필요가 있다.

The 8th ASIA Future Forum

제8회 아시아미래포럼

SESSION 6

Korean Association of Social Policy & Institute for Welfare State Research, Yonsei University

한국사회정책학회 & 연세대학교 복지국가연구센터

CONFERENCE HALL B / 중회의실 B

TECHNOLOGY REVOLUTION AND SOCIAL SECURITY OF FUTURE WELFARE STATE

기술혁명과 미래 복지국가의 사회보장

Moderator / 좌장

Kim Taeil / Professor, Department of Public Administration, Korea University

김태일 / 고려대학교 행정학과 교수

Presentation / 발제

Choi Youngjun / Associate Professor, Department of Public Administration, Yonsei University

최영준 / 연세대학교 행정학과 교수

Yang Jaejin / Professor, Department of Public Administration, Yonsei University

양재진 / 연세대학교 행정학과 교수

Roh Jungho / Assistant Professor, Department of Political Science, Kookmin University

노정호 / 국민대학교 정치외교학과 교수

Panelist / 토론

Yang Imseouk / Ex-Portfolio Manager, Bank of America Merrill Lynch

양임석 / 아메리카메릴린치은행 자기자본투자담당역

Lee Seungyoon / Assistant Professor, Department of Social Welfare, Ewha Womans University

이승윤 / 이화여자대학교 사회복지학과 교수

Kim Yunyoung / Research Fellow, Urban Management Research Division, Incheon Development Institute

김윤영 / 인천발전연구원 부연구위원



그래픽 한겨레 김지아

“기술혁명시대, 사회보장제도 강화를”

기본소득, 미래 사회보장의 대안인가
핀란드 등 외국의 기본소득 정책실험 소개
기술혁명이 개인에게 미칠 변화 비판적 검토

세션 6. 기술혁명과 미래 국가의 사회보장

산업사회에서 노동은 삶의 안정성과 의미를 제공하는 원천이었다. 소득과 복지를 보장하는 축이기도 했다. 하지만 기술혁명으로 일자리가 줄어들게 되면, 일자리를 전제로 설계된 기존의 사회보장제도는 무력화될 가능성이 크다. 아시아미래포럼 두번째 날 한국사회정책학회와 연세대 복지국가센터가 공동주관하는 세션에서는 미래 사회보장 제도의 대안을 둘러싼 다양한 쟁점 논의가 이어질 예정이다.

첫번째 발제에 나설 최영준 연세대 행정학과 교수는 ‘기술혁명과 미래 사회보장 개혁의 논점’이라는 제목의 발표문에서 “기술혁명으로 인한 변화가 고용 및 사회보장에 미칠 압력은 심대하지만, 노동시장 및 사회보장 제도가 어떻게 전개되느냐에 따라 개인에게 미칠 효과는 매우 달라질 수 있다”는 점을 구체적인 사례와 실증을 통해 소개한다. 이어 양재진 연세대 행정학과 교수는 ‘기본소득은 미래 사회보장의 대안인가?’라는 발제를 통해 기본소득 도입보다 기존 사회보장제도 강화가 대안임을 강조할 예정이다. 마지막 발제자인 노정호 국민대 정치외교학과 교수는 ‘핀란드와 네덜란드 기본소득 실험의 방법론적 비판과 대안 모색’이라는 발표에서 핀란드와 네덜란드에서 시행된 기본소득 정책 실험을 비판적으로 살펴볼 예정이다.

이날 토론자로는 이승윤 이화여대 사회복지학과 교수, 김윤영 인천발전연구원 부연구위원, 양임석 아메리카메릴린치은행 자기자본투자담당역이 나서며 좌장은 김태일 고려대 행정학과 교수가 맡는다.

한귀영 한겨레경제사회연구원 사회정책센터장 hgy4215@hani.co.kr

〈한겨레〉 제8회 아시아미래포럼 특집호 2017년 11월 7일 화요일

Choi Youngjun

Associate Professor, Department
of Public Administration, Yonsei
University

Choi Jungeun / Ryu Jungmin

Doctoral Student, Department
of Public Administration, Yonsei
University

최영준

연세대학교 행정학과 교수

최정은 / 유정민

연세대학교 행정학과 박사과정생

ABSTRACT

Technology Revolution and Issues of Future Social Security Reforms

Technology revolutions have always been accompanied by both expectations for positive changes and concerns about negative resulting effects. It has been said that the so-called “4th Industrial Revolution” will bring about a revolution in productivity in a more devastating way - in the sense that it will have an immense influence on employment and the labor market. This study intends to give a clear definition regarding the current technology revolution and develop an in-depth discussion about what effects such changes will have on social security that is necessarily connected to the labor market. To begin with, discussions about technology revolutions and employment will be arranged through a literature review. After that, cases of the U.S. companies Uber and Amazon Mechanical Turk and the case of the German Work 4.0 will be used to infer what influences there will be on employment and social security. Last, key issues regarding future social security reforms will be presented while discussing experiences in the Age of Deindustrialization. This study argues that although technology revolutions will bring about profound changes and exert huge pressures on employment and social security, the effects on individuals and the results of technology revolutions will differ tremendously according to what kind of labor market and social security systems are prepared.

초록

기술혁명과 미래 사회보장 개혁의 논점

기술혁명이 가져올 긍정적인 변화에 대한 기대는 부정적인 결과에 대한 우려와 항상 공존해왔다. 소위 ‘4차 산업혁명’이라는 기술혁명은 더욱 파괴적인 방식으로 생산성 혁명을 불러옴과 동시에 고용 및 노동시장에 미칠 효과가 매우 클 것이라고 논의가 되고 있다. 본 논문에서는 현재의 기술혁명에 명확한 정의를 내리고, 이러한 변화가 노동시장과 필연적으로 연결된 사회보장에 어떠한 영향을 미칠 것인지 심층적 논의를 전개하고자 한다. 우선 문헌검토를 통해서 기술혁명과 고용에 대한 논의를 정리하고자 한다. 이후에는 우버와 아마존 메커니컬 터크(온라인 다중참여 인력시장) 등 미국 사례와 독일의 ‘노동 4.0’ (Work 4.0) 사례를 통해서 기술혁명이 고용과 사회보장에 미칠 영향을 추론해보고자 한다. 마지막으로 탈산업화 시대의 경험을 논의하면서 미래 사회보장 개혁의 논점을 제시해보고자 한다. 이 논문에서는 기술혁명으로 인한 변화와 고용 및 사회보장 변화에 미칠 압력은 심대할 것으로 판단하지만, 어떠한 노동시장 및 사회보장 제도를 마련하는지에 따라서 개인에게 미칠 효과와 기술혁명의 결과는 매우 다르게 될 것이라고 주장하고자 한다.

ABSTRACT

Yang Jaejin

Professor, Department of
Public Administration,
Yonsei University

Is Basic Income an Alternative to Future Social Security?

There is a growing argument that when a jobless society comes about due to technology revolution, the existing social security system, constructed on the assumption that all people are engaged in work, will be incapacitated and replaced by a basic income system. In the reality, there is another argument that the introduction of basic income is already required due to labor market flexibility and the like. However, I think that what is necessary to solve the socio-economic problems facing us is the strengthening of the existing social security system, rather than the introduction of basic income. And I am also skeptical about the possibility of a “jobless society.” Not a “jobless society” but a “society with insufficient jobs” appears to be a more realistic future scenario. I do not think basic income is a sound way to go through the transition period to a jobless society. And I argue that basic income cannot become an alternative to the social welfare of the future society even with the assumption that a jobless society with high productivity will become a reality. The reason is that, in principle, basic income is not a social welfare system to provide against risks. In short, I will present reasons about why basic income is not a valid alternative to address social problems in this contemporary era, the transition-period and the future.

초록

양재진

연세대학교 행정학과 교수

기본소득은 미래 사회보장의 대안인가?

기술혁명과 함께 일자리 없는 사회가 도래하게 되면, 모든 사람이 일하는 것을 전제로 설계된 기존의 사회보장제도는 무력화되고 기본소득이 이를 대체할 수밖에 없다는 주장이 힘을 얻고 있다. 그리고 현실에서도 이미 노동시장의 유연화 등으로 인해 기본소득의 도입이 필요하다는 주장도 일고 있다. 그러나 저자는 현재 우리가 처한 사회경제적 문제의 해법으로 기본소득을 도입하기보다는 기존 사회보장제도를 강화하는 것이 필요하다고 보며, 기술결정론자들이 주장하는 ‘일자리 없는 사회’의 도래 가능성에도 회의적이다. ‘일자리가 없는 사회가 아닌, 일자리가 부족한 사회’가 현실적인 미래로 보인다. 기본소득은 이러한 일자리 없는 사회로 가는 전환기의 대책으로도 타당하지 않다고 본다. 설혹 생산력은 높지만 일자리가 없는 사회가 도래한다고 가정해도 기본소득은 미래 사회의 사회복지적 대안일 수 없다. 기본소득은 원리상 위험에 대비하는 사회복지제도가 아니기 때문이다. 한마디로 저자는 현재의 사회문제, 전환기의 문제, 그리고 앞으로 도래할 미래사회의 문제에 대한 대안으로 기본소득은 타당하지 않음을 밝히고 있다.

ABSTRACT

Roh Jungho

Assistant Professor,
Department of Political
Science, Kookmin University**Methodological Criticism and Alternatives in Finland and the Netherlands Basic Income**

At a time when the role of a welfare state needs to be rethought due to the revolutionary development of technology, basic income is receiving a lot of attention as an alternative to future social security. However, the logic for and against the introduction of the basic income system is so divided that it is hard to accept either argument. Against this backdrop, some countries are trying to empirically measure the political and economic effects of basic income through policy experiments and plan to decide whether to introduce the basic income system based on the measurements. This study from a methodological perspective intends to examine the basic income experiments of Finland and the Netherlands, both of which have received significant attention. It is obvious that the results of their experiments will have a tremendous effect on welfare states around the world, including South Korea. However, it is dangerous to accept the results of the experiments by the two countries uncritically, and it is certainly necessary to find out the methodological meanings and limitations of the experiments in discussing the introduction of basic income in the future. Particularly, the original purpose of examining the effectiveness of basic income through the experiment design was undermined considerably by the governments' intervention. Consequently, it is important to understand the limitations of those experiments and learn selective lessons.

초록

노정호

국민대학교 정치외교학과 교수

핀란드와 네덜란드 기본소득 실험의 방법론적 비판과 대안 모색

기술의 혁명적 발전으로 복지국가의 역할 제고가 필요한 이 시점에 기본소득은 미래 사회보장의 대안으로서 크게 주목받고 있다. 그러나 기본소득제도의 도입 여부에 대해서는 찬성과 반대의 논리가 서로 팽팽히 맞서고 있기에 어느 한 쪽의 주장을 쉬이 받아들이기 어려운 것이 사실이다. 이에 따라 몇몇 국가에서는 정책실험을 통해 기본소득이 가져올 정치·경제적 영향력을 경험적으로 측정하고, 이를 바탕으로 향후 기본소득제도의 도입 여부를 결정하려 한다. 본 연구에서는 이 중 가장 주목을 받고 있는 두 나라, 핀란드와 네덜란드의 기본소득 실험을 방법론적 관점에서 살펴보고자 한다. 이들 두 나라에서의 실험결과는 한국을 비롯한 전 세계 복지국가에 커다란 영향을 미칠 것이 자명하다. 그러나 양국의 실험결과를 그대로 받아들이는 것은 위험하며, 실험의 방법론적 의미와 한계를 정확하게 파악하는 것이 앞으로의 기본소득 도입 논의에 필요하다. 특히, 양국에서 본래 기본소득의 효과를 보고자 했던 실험 설계의 취지가 정부의 개입 등으로 인해 상당 부분 퇴색되었기 때문에, 이들 실험의 한계를 이해하고 제한적인 교훈만을 얻는 것이 중요하다.

The 8th ASIA Future Forum

제8회 아시아미래포럼

SESSION 7

Korea's Network for Social Enterprise

사회적기업활성화 전국네트워크

SEMINAR ROOM 4 / 소회의실 4

WORKSHOP: EXAMINING GOOD GOVERNANCE IN SOCIAL ECONOMY

사회적경제 거버넌스 워크숍

Moderator / 좌장

Lim Kyungsoo / Chief, Jeonju City Urban Regeneration Field Support Center

임경수 / 전주시도시재생현장지원센터 센터장

Presentation / 발제

Byeon Hyeongseok / Standing Representative of Korea Central Council of Social Enterprise

변형석 / 한국사회적기업중앙협의회 상임대표

Kim Gitae / Director, Korea Cooperative Institute

김기태 / 한국협동조합연구소 소장

*비공개 세션

*Closed Session

“사회적기업 지원, 더 섬세하고 유연하게”

문 대통령 “사회적경제 전폭 지지”
여전한 ‘관 중심 지원체계’ 아쉬움
중간조직 등 거버넌스 개선 필요



그래픽 한겨레 김은정

세션 7. 사회적 경제 거버넌스 워크숍

“정부 지원이 필요한 건 사실이지만, 현장을 너무 모른다고 생각될 때도 있어요.” 한 사회적 기업 대표의 말이다. 사회적 기업들은 인증과 지원 과정의 지나친 행정, 현장의 필요를 반영하지 않은 지원 내용, 순환보직제로 인한 담당 공무원의 전문성 부족 등 ‘관 중심 지원’을 문제로 꼽는다. 정부 관계자는 “현장의 목소리를 최대한 반영하려 하지만 정부 체계 안에서 움직이는 만큼 어려운 점이 있다”고 설명한다. 이 사이에서 양쪽의 입장을 조율하고 실효성 있는 지원체계를 만들어내야 하는 중간지원조직도 고민이 깊어가는 마찬가지다.

이러한 동상이몽 때문에 사회적 가치 추구가 기업 운영의 큰 목적이면서도 사회적 기업 인증을 피하기도 한다. 문재인 대통령이 직접 나서 사회적 경제를 ‘4차 산업혁명 등 불확실한 미래에 대응하고 고용불안과 같은 우리 사회의 문제를 해결할 대안’으로 지목하며 전폭적인 지지 의사를 밝혔지만, 정부의 적극적인 지원에 마냥 들뜬 것이 아니라는 우려의 목소리도 나온다. 현재 인증된 사회적 기업은 1813곳에 이르며, 인증은 받지 않았지만 사회적 가치 창출을 목표로 삼는 소셜벤처 등까지 포함하면 그 규모는 훨씬 커진다. 업종도 다양하다. 이윤 창출과 민주적 조직 운영, 사회적 가치까지 얻으려면 지원체계가 더 섬세하고 유연해져야 한다.

사회적 경제 기업, 중간지원조직, 연구자와 정부 등 관계자가 함께 모여 사회적 경제 거버넌스의 현재를 점검하고 앞으로를 모색하는 자리가 아시아미래포럼 중 마련된다. 변형석 한국사회적기업중앙협의회 상임대표가 몇 가지 사례를 들어 국내 사회적 경제 거버넌스 현황을 짚어보고, 김기태 협동조합연구소 소장이 중앙집권적·행정주도적 정치 체계에서 지역과 상생하는 사회적 경제 발전 방향을 제안한다. 이후 사회적 경제 기업, 중간지원조직, 정부 관계자와 연구자 등 20여명이 각자의 역할과 원칙 등 거버넌스 방향을 토론했다. 임경수 전북 전주시도시재생현장지원센터 센터장이 사회를 맡은 이 세션은 비공개로 진행되며, 논의된 내용은 〈한겨레〉를 통해 보도된다.

박선하 한겨레경제사회연구원 시민경제센터 연구원 sona@hani.co.kr

〈한겨레〉 제8회 아시아미래포럼 특집호 2017년 11월 7일 화요일

ABSTRACT

Byeon Hyeongseok

Standing Representative,
Korea Central Council of
Social Enterprise

The prerequisite for the active social economy is governance covering various stakeholders such as the private entities, governments, companies, civic society and others. The reason is that the innovation of our society, the purpose of the social economy, is a comprehensive strategy for societal changes that include economic sustainability as well as publicness/public interest, affecting various society members.

Social economy governance should be constructed in a form that enables on-site (concerned parties) initiatives, especially focusing on regions. This paper intends to diagnose the current state and problems of social economy governance, focusing on some cases in South Korea.

초록

변형석

한국사회적기업중앙협의회
상임대표

사회적 경제 활성화의 핵심 전제는 민간 당사자와 정부, 기업, 시민사회 등 다양한 이해관계자를 포괄하는 거버넌스의 존재다. 이는 사회적 경제가 목적으로 하는 사회혁신이 경제적 지속가능성뿐만 아니라 공공성/공익성을 포함하는 종합적 사회변화 전략으로서 다양한 사회구성원에게 영향을 미치는 활동이기 때문이다.

사회적 경제 거버넌스는 특히 지역을 중심으로, 현장(당사자) 주도성을 발현시킬 수 있는 형태로 구성되어야 하는 바, 한국의 몇몇 사례를 중심으로 사회적 경제 거버넌스 현황과 문제를 진단해보고자 한다.

ABSTRACT

Kim Gitae

Director, Korea Cooperative
InstituteSignificance and Direction of Social Economy Governance
as Regional (Social) Development Strategy

1. Characteristics of the Korean Governance

Unlike Europe and the U.S., Korea has a unique history of a centralized and authoritarian state system that continued to exist in a stable manner for about 1,400 years. After national liberation in 1945, Korea had an experience of successfully building an administration-led state system. In this state-led governance structure, the authoritative state system adopted a quasi-civil society as a sub-partner, producing a guardian-ward relationship. The influence of the state-led governance structure still remains even after the process of governance change that took place with democratization in 1987.

The characteristics of the state-led governance are reflected even in the local party-centered political system of local autonomous entities that were established as a result of democratization. And what affects local communities most is the decisions made by administrative heads and local government heads, not councils and civil societies.

The Korean social economy operates in such a macro structure

1. Directions for the Establishment of Local-Unit Socio-Economic Governance

A. Role of the Private Sector

Basically, in the private sector, horizontal partnerships should be established by expanding the influence of private sector entities as economic organizations. To this end, private sector entities should expand the range of the social economy within local communities, strengthen solidarity through agreement about tasks and missions and achieve business solidarity. Because these efforts are not enough to establish local-unit socio-economic governance, it is essential for local communities to establish solidarity among themselves and to learn from one another.

B. Attitude of the Administrative Sector

Those in the administrative sector should be aware that local communities cannot develop only by attracting commercial enterprises. They need to be aware of the different future outcomes between a local community that strengthens the capacity of civil society to establish development strategies and constantly implements them from a long-term perspective and a local community that does not. Consequently, they

초록

김기태

한국협동조합연구소 소장

지역(사회)발전 전략으로서의 사회적경제 거버넌스의 의미와 추진 방향

1. 한국 거버넌스의 특징

한국은 유럽이나 미국의 경험과 달리 중앙집권 국가체계가 1400여 년간 안정적으로 지속된 매우 특수한 역사적 경험을 가지고 있으며, 해방 이후에도 행정주도의 개발국가 체계의 성공 경험을 가지고 있다. 이런 국가 주도적 거버넌스 구조에서 권위적 국가체계가 유사시민사회를 하위파트너로 후견-피후견 관계를 형성하였으며, 1987년 이후 민주화에 따른 거버넌스 변형과정에서도 여전히 그 효과가 잔존하고 있다.

민주화의 성과로 확보된 지방자치단체도 마찬가지로 지역 정당 중심의 정치체계에서 국가적 거버넌스의 특징이 투영되어 있어, 의회와 시민사회의 영향력보다 행정과 자치단체장의 의사결정이 지역사회에서 가장 큰 영향력을 행사하고 있다.

한국의 사회적경제는 이런 거시구조하에서 형성되고 운영되고 있다.

1. 지역 단위 사회적경제 거버넌스 구축의 방향

가. 민간의 역할

기본적으로 경제조직으로서의 영향력을 확대함으로써 수평적 파트너십을 구축해야 한다. 이를 위해서는 지역 내부에서 사회적경제의 범위를 확대하며, 미션에 대한 합의를 통해 연대를 강화하고, 사업적 연대를 이뤄내야 한다. 또한, 그것만으로 부족하기 때문에 지역 간 연대와 서로 배우기가 필수적이다.

나. 행정의 자세

지역사회 발전이 이제는 영리기업의 유치만으로는 불가능하다는 것을 인식해야 한다. 시민사회의 역량을 강화하여 장기적인 관점에서 발전전략을 수립하고 꾸준히 추진하는 지역과 그렇지 않은 지역의 차이가 발생할 것이라는 점을 인

should establish socio-economic governance with patience.

C. Establishment of Intermediary Support Organizations in Lower-Level Local Governments

In Korean circumstances, it takes a lot of time to create a socio-economic ecosystem in local communities based only on the internal growth of organizations involved. For this reason, intermediary support organizations should be established in lower-level local governments and if possible, contracting out to the organizations involved in order to build a basic structure of horizontal partnerships should be considered. Also, the organizations should make efforts to strengthen their capacity to carry out the consigned functions for themselves by utilizing intermediary support organizations.

Summary of main points

Significance and Direction of Social Economic Governance as Regional (Social) Development Strategy

In Korea, a centralized and authoritarian state system lasted stably for about 1,400 years, and the country has an experience of successfully building an administration-led state system. But Korea is seeking to transition from the state-led governance structure to a horizontal governance system. The characteristics of the state-led governance are reflected even in the local party-centered political system of local autonomous entities that were established as a result of democratization. Korean socio-economic governance should be envisioned in consideration of these characteristics.

It requires the active efforts of the private sector to establish good governance in these circumstances. Basically, horizontal partnerships should be established by expanding the influence of private sector entities as economic organizations. To this end, private sector entities should expand the range of the social economy within local communities, strengthen solidarity through agreement about tasks and missions and achieve business solidarity. Because these efforts are not enough to establish local-unit socio-economic governance, it is essential for local communities to establish solidarity among themselves and to learn from one another.

In Korean circumstances, it takes a lot of time to create a socio-economic ecosystem in local communities based only on the internal growth of organizations involved. Therefore, intermediary support organizations in lower-level local governments should play the role of a bridge.

식할 필요가 있다. 따라서 인내를 가지고 사회적경제 거버넌스를 구축해야 한다.

다. 기초지자체 중간지원조직의 구축

한국적 상황에서 당사자조직의 내발적 성장만으로 지역의 사회적경제 생태계를 조성하는 데에는 많은 시간이 필요하다. 따라서 기초지자체 단위의 중간지원조직을 만들어야 하고, 가능하다면 당사자조직에 위탁을 맡겨 수평적 파트너십의 기본적인 체계를 만들어야 한다. 당사자조직은 중간지원조직을 활용하여 이후 직접 그 기능들을 수행할 수 있도록 역량 강화에 박차를 가해야 한다.

주요 논점

지역(사회)발전 전략으로서의 사회적경제 거버넌스의 의미와 추진 방향

한국은 중앙집권 국가체계가 1400여 년간 안정적으로 지속하였고, 행정주도의 개발국가 체계의 성공 경험을 가지고 있는 국가 주도적 거버넌스 체계에서 점차 수평적 거버넌스 체계로 전환하려 하고 있다. 민주화의 성과로 확보된 지방자치단체도 마찬가지로 지역 정당 중심의 정치체계에서 국가적 거버넌스의 특징이 투영되어 있다. 사회적경제 거버넌스는 이런 특징을 감안하여 구상되어야 한다.

이런 상황에서 좋은 거버넌스를 구축하기 위해서는 민간의 적극적인 노력이 필요하다. 기본적으로 경제조직으로서의 영향력을 확대함으로써 수평적 파트너십을 구축해야 한다. 이를 위해서는 지역 내부에서 사회적경제의 범위를 확대하며, 미션에 대한 합의를 통해 연대를 강화하고, 사업적 연대를 이뤄내야 한다. 또한, 그것만으로 부족하기 때문에 지역 간 연대와 서로 배우기가 필수적이다.

한국적 상황에서 당사자조직의 내발적 성장만으로 지역의 사회적경제 생태계를 조성하는 데에는 많은 시간이 필요하다. 따라서 기초지자체 단위의 중간지원조직이 브릿지 역할을 하도록 해야 한다.

한겨레경제사회연구원은 한겨레신문사가 운영하는 연구기관입니다.

행복한 복지국가와 더 나은 사회를 지향하는 사회정책과 시민경제 분야를 아우르는 전문 싱크탱크입니다. 복지, 노동, 보건, 주거, 교육 등 5대 분야에서 문제적 이슈를 의제화하고, 삶의 질을 드높이는 '좋은 사회정책' 대안을 모색합니다. 시민을 위한, 시민에 의한, 시민의 경제에 대한 연구와 실천을 통해 경제와 경제학이 더 많은 인간의 더 많은 행복을 위해 기능할 수 있도록 힘쓰고자 합니다. 오늘날 우리 사회는 다양하고 복합적인 위기를 겪고 있습니다. 복지의 사각지대에서 생계불안을 겪는 빈곤층은 물론 중산층조차 주거와 육아, 교육, 건강, 노후 등의 불안에서 자유로울 수 없습니다. 생활의 위기입니다. 또한 세계 최고의 장시간 노동에도 저임금의 늪에서 헤어나지 못하는 노동의 위기와 고용없는 저성장 시대로 빠져드는 경제의 위기를 동시에 겪고 있습니다.

저출산 고령화를 비롯한 새로운 사회적 위험이 높아지고 불신과 부패, 이념과 지역간의 갈등 등 전근대적 유산이 상존하며, 이들 위기에 능동적으로 대처해야 할 정치와 정부에 대한 불신도 큼니다. 이런 복합적 위기의 원인을 진단해 현실성 있는 해법을 찾으려면 사회와 경제 간의 통합적 접근과 열린 태도가 매우 중요합니다. 한겨레가 경제, 사회 등 여러 분야에서 따로 다루던 연구 조직을 통합한 까닭도 바로 여기에 있습니다. 한겨레경제사회연구원은 한겨레경제연구소와 한겨레사회정책연구소를 통합해 2015년 7월 1일 출범했습니다. 지난 2007년에 문을 연 경제연구소는 시장 만능주의의 대안으로서 사회적 경제를 뿌리내릴 수 있게 하는 연구 및 교육자문 활동을 활발히 해왔으며, 사회정책연구소는 2011년 설립 이래 복지, 보건, 노동 등 사회정책 분야의 주요 이슈와 의제를 제기해 사회정책 의제의 공론화와 진보담론의 메신저로서 크게 힘써왔다는 평가를 받았습니다. 여기에 디지털 시대를 맞아 출범한 사람과 디지털연구소가 2017년 3월 함께 결합했으며, 한겨레통일문화재단의 한겨레평화연구소와도 긴밀히 연대해 새로운 평화 담론과 방안을 찾는 발걸음도 새롭게 다집니다.

한겨레경제사회연구원은 한겨레신문의 창간 정신이 그렇듯이 자본과 권력으로부터 독립된 공정한 연구 및 조사 활동을 지향합니다. 언론을 기반으로 한 연구조직에 맞게 시의적절하면서도 깊이 있는 콘텐츠를 생산해, 한겨레의 여러 매체를 통해 선보이겠습니다. 또한 시민사회와 노동복지 분야의 단체 및 연구기관들과도 연대해 진보적 담론과 의제들이 생생하게 논의될 수 있도록 노력하겠습니다. 한겨레경제사회연구원은 특히 시선을 '낮은 곳'에 두고 소수자와 가난한 사람들을 더 살피 그들의 손을 꼭 잡고 함께 하는 실천적 연구기관이고자 합니다. 자본과 노동, 기업과 사람, 중앙과 지방 등이 상생하고 화평하는 사회통합을 추구하며, 사회 발전과 공동체의 행복에 기여할 수 있는 정책 대안이 현실화하도록 애쓰겠습니다. 한겨레경제사회연구원이 자신의 길을 성큼성큼 힘차게 갈 수 있도록 많은 시민의 동참과 지지를 바랍니다.

한겨레경제사회연구원장 이 창 곤 (한겨레 논설위원)