



AI와 노동시장-일자리의 양, 질 및 노사관계

『OECD Employment Outlook 2023』의 주요 내용을 중심으로

손혜원

목 차

요 약

I. AI와 노동시장 관련 논의의 필요성

II. 『OECD 고용전망 2023

- AI와 노동시장』의 주요 내용

1. AI가 일자리에 미치는 영향
2. AI, 일자리의 질과 포용성
 - 가. AI와 일자리의 질
 - 나. AI의 포용성
 - 다. 소결
3. AI 시대의 사회적 대화와 단체교섭
 - 가. AI 시대, 사회적 대화와 단체교섭의 역할
 - 나. AI 기술이 사회적 대화와 단체교섭에 미치는 영향
 - 다. AI 전환에 대한 사회적 파트너의 현재 활동 진단
 - 라. 사회적 파트너의 정책 대응 요구
 - 마. 소결

III. 결론 및 시사점

2023년 OECD는 「고용전망」 보고서를 통해 AI가 노동시장에 미치는 영향, 특히 양적·질적 측면에서 고용에 미칠 영향과 사회적 대화와 단체교섭에 미칠 영향을 전망하였다.

AI가 비일상적 인식 능력 면에서 크게 발전하면서 AI 관련 논의가 ChatGPT의 확산으로 대표되듯 AI 일상화로 확장되는 전기를 맞이하였다.

AI가 일하는 방식을 크게 변화시킴으로써 노동시장에 큰 영향을 미칠 것으로 예상되나, 아직 고용에 미치는 영향은 불확실하다. 고숙련 직업의 AI 대체나 자동화로 인한 저숙련 근로자 고용 감소와 같은 부정적 전망이 있는 반면, 전문인력 수요 증가나 새로운 일자리 창출 같은 긍정적 전망도 함께 한다.

AI의 직장 도입은 근로자의 직업 만족도, 정신적·신체적 건강, 근로 취약 집단에 대한 포용성 측면에서 긍정적 영향을 줄 수 있으나, 활용 방식이나 근로자 그룹의 특성에 따라 반대의 결과로 이어질 수도 있다.

사회적 대화와 단체교섭은 기업의 AI 도입, 활용, 근로 환경의 질 향상에 기여할 수 있고 AI로 인한 위험에 대응하여 근로자 인권, 안전과 적응성을 향상시키는 역할을 할 수 있다.

AI를 통한 혁신을 위해 AI가 신뢰할 수 있는 방식으로 개발·사용되도록 보장하고, 근로자의 직업 만족도 향상, 편향성 완화와 포용성을 높이는 방향으로 AI 지원 촉진 및 규제 정책을 면밀하게 설계하며, AI 최신 동향의 모니터링과 국제적 협력을 지속해야 할 것이다.



I. AI와 노동시장 관련 논의의 필요성

OECD는 지난 7월 ‘인공지능과 노동시장’을 주제로 한 『OECD 고용전망』 보고서¹⁾를 발간했다. 2022년 11월, ChatGPT 출시는 AI의 발전을 보여주는 상징적 사건이었고, 삶을 변화시킬 수 있는 AI의 잠재력에 대한 인식을 촉발시켰다. 이용 장벽이 낮고 이용자 니즈에 부합하는 결과를 산출할 수 있다는 장점에 힘입어 출시 첫 주 100만 명 이상이 사용하는 등 이용자 수가 빠르게 늘었고, AI 관련 논의가 기존 개발·서비스 중심에서 ‘AI의 일상화’로 확장되는 전기를 마련했다.²⁾

2010년대 들어 AI 발전이 가속화하면서 활용·확산에 대한 기대가 커졌으나 전문분야와 기업 솔루션 중심으로 제한적으로 활용됐고, 일반인이 체감하는 영향은 미미했다.³⁾ 그러나 최근 OECD 국제성인역량평가에서 문해력 질문의 80%, 수리력 질문의 67%에 답할 정도로 고차원 인지능력이 발달했고, Chat GPT 등장을 필두로 그림생성 AI, 음악생성 AI 등 다양한 생성형 AI⁴⁾ 기반 서비스가 등장하여 일반인도 AI를 통해 전문적 창작을 할 수 있게 되는 수준까지 이르렀다.

편리한 접근성과 범용성을 바탕으로 AI는 이전의 그 어떤 기술보다 확산 속도가 빠른 반면, 경제·사회에 미치는 영향은 아직 불확실하다.⁵⁾ 이전까지 첨단기술의 활용이 특정 부문에 집중된 것과 달리 AI는 인간 고유의 영역이라고 여겨졌던 창작 영역에서까지 성과를 내는 등 모든 산업과 직업에 광범위한 영향을 미칠 것으로 예상되는 정도이다.

AI 영향의 불확실성에 더하여 기능적 오류, 인종 차별, 채용 도구의 편향성, 저작권 침해 등의 문제까지 종종 발생하면서 인간의 관리·감독 없는 AI 사용의 위험성이 드러나고 있으며, 노동시장 측면에서는 AI의 인력 대체에 따른 임금 감소, 일자리 손실 및 오남용 가능성 등에 대한 우려 또한 커지고 있다. AI로 인한 사회적 파급 효과가 급격히 확대될 수 있는 만큼 AI 도입의 이점과 위험성을 이해하고 면밀히 논의하여 대응 체계를 준비해야 할 시점이다.

이 글에서는 AI가 노동시장에 미치는 영향과 균형있는 고용정책 추진을 위한 과제 등을 내용으로 하고 있는 『OECD 고용전망』(2023)⁶⁾을 소개하면서 AI의 영향, 일자리의 질, 사회적 대화 관련 과제를 살펴보고 앞으로의 논의에 참고하고자 한다.

1) OECD, 『OECD Employment Outlook 2023 – ARTIFICIAL INTELLIGENCE AND LABOUR MARKET』, 2023.07.

2) NIA 한국지능정보사회진흥원, 「ChatGPT 등장과 법제도 이슈」, 『지능정보사회 법제도 이슈리포트 (2023-01)』, pp.3~4.

3) NIA 한국지능정보사회진흥원, 「글로벌 AI 전문가 10인이 진단하는 AI 현상과 방향」, 『IT & Future Strategy』, 제4호(2023. 7.25.), pp.5~7

4) 머신러닝 알고리즘을 활용하여 텍스트, 비디오, 오디오 및 이미지 등 기존 콘텐츠를 활용한 학습 데이터를 기반으로 유사 콘텐츠를 새롭게 만들어 내는 인공지능 기술을 가리키며 기존 데이터와의 비교학습을 통해 새로운 형태의 창작물을 만들어내는 인공지능 분야를 포괄함(김영희, 「생성형 인공지능 (Generative AI) 산업현황 보고서」, 『2023-04 저작권 기술 산업 현황 보고서』, pp.3~4.)

5) 글로벌 주요 플랫폼별 100만명 달성 소요기간: 챗GPT: 5일 / 인스타그램: 2.5개월 / 스포티파이: 5개월 / 페이스북: 10개월 / 에어비앤비: 2.5년 / 넷플릭스 3.5년 (전자신문, 「ET시론-챗GPT는 우리의 일을 어떻게 변화시킬 것인가」, 2023.10.05.)

6) OECD에서 매년 발간하는 『OECD 고용전망』은 회원국의 노동시장 현황과 전망을 평가하고 양질의 일자리 촉진과 관련된 주제를 다루어 왔으며, 이는 각국의 고용정책 방향을 설정하는 중요 참고자료로 활용되어 왔다.

II. 『OECD 고용전망 2023 – AI와 노동시장』의 주요 내용

1. AI가 일자리에 미치는 영향

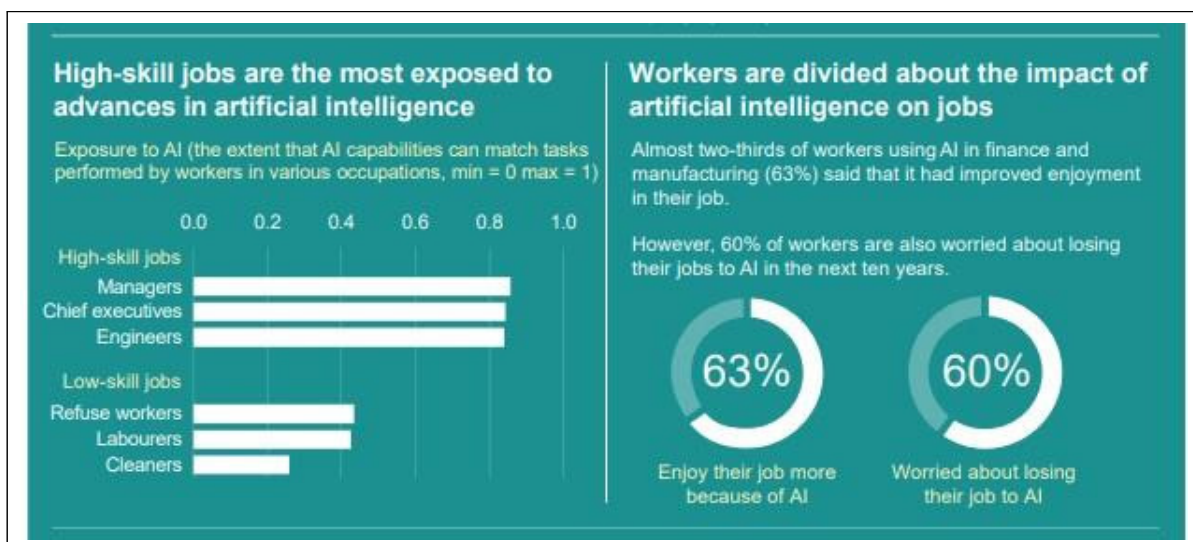
비일상적 과업을 처리하는 AI의 인식 능력은 이전에는 자동화 영향을 덜 받을 것으로 여겨졌던 고숙련 직업이 AI로 대체될 수 있다는 우려를 불러일으켰다. OECD는 『OECD 고용전망』 보고서(이하 “OECD 보고서”)에서 AI가 노동 수요 전반에 미치는 영향과 AI 발전에 많이 노출되는 직업에 대한 실증적 문헌 분석을 통해 다음과 같은 결과를 도출했다.

첫째, AI가 고용에 미치는 순영향은 아직 불확실하다. AI가 일부 인간 노동력을 대체하지만, 생산성을 증가시키면서 노동수요를 증가시킬 수도 있고, AI 보완 기술을 가진 노동자들을 위한 새로운 직업과 업무를 창출할 가능성도 있다.

둘째, AI의 근로자 업무 수행 가능성 정도를 평가하기 위한 AI 노출 측정 결과, AI는 정보 정리·암기·지각 속도 같은 비일상적·인지적 작업 수행 능력이 가장 많이 향상되었는데, 이는 수년간의 정규·고등 교육과 경험 축적이 필요한 직업에서 요구되는 핵심 능력이기도 하다.

셋째, 고숙련 직업은 비일상적·인지적 작업과 관련성이 크고 AI 발전에 가장 많이 노출된다. [그림 1]과 같이 관리자, 최고 경영자와 엔지니어 등의 고숙련 직종이 여기 해당한다.

그림 1 | 「AI에 대한 직업별 노출」 및 「AI의 영향에 대한 근로자의 의견」



자료: OECD, 앞의 글, p.15.

넷째, AI가 고용에 심각한 부정적 영향을 미친다는 증거는 아직 명확하지 않다. 통계적으로 유의미한 고용 감소는 나타나지 않았으며, 근로자·기업 대상 설문조사나 사례연구에서도 고용

변화가 거의 보여지지 않았다.⁷⁾ 그러나, 고객을 위한 주식 성과를 예측하는 특정 분야 고숙련 인력의 고용이 감소한 사례가 있으며,⁸⁾ AI로 인해 고용이 감소하진 않더라도 AI를 많이 쓰는 기업은 AI 기술이 필요하지 않은 일자리에선 고용을 덜하는 경향이 있고, [그림1] 과 같이 근로자 60%가 향후 10년 안에 AI로 인한 실직을 우려하고 있는 것으로 나타났다.

다섯째, AI 노출 정도가 높음에도 불구하고 고숙련 근로자는 지난 10년간 저숙련 근로자에 비해 고용이 증가하였는데 AI가 직장에 적용되는 단계에서 새로운 직무와 직업을 창출하기 때문일 수 있다. 한편, 직무 자동화가 도입될 때 저숙련 근로자는 다른 근로자보다 재교육이나 직무 이동이 가장 어렵기 때문에 저숙련 근로자 고용 전망이 하락할 수 있다는 조사도 있다.⁹⁾

여섯째, 지금까지 AI가 고용에 미치는 영향이 제한적이었던 요인은 여러 가지로 추측된다. ① AI 도입률이 상대적으로 낮고 비용 절감도 크지 않기 때문이거나, ② AI 도입 기업이 즉각적인 근로자 대량해고보다는 자연적인 인력 감소에 따른 점진적 감축을 선호하기 때문일 수 있다. 또한, ③ 기업이 AI를 이해하고 기술을 최적화하는 데에 시간이 필요하기 때문에 고용 효과가 나타나는 데 시간이 걸리는 것일 수도 있으며, ④ AI가 자동화와 관련된 다양한 첨단기술의 일부일 뿐이므로 AI 발전만으로 고용의 전체적 변화를 파악하기 어렵고 ⑤ 인공지능에 가장 많이 노출되는 직업과 자동화 위험이 가장 높은 직업이 다르다는 연구도 있다.¹⁰⁾ 더 나아가, ⑥ 새로운 업무와 일자리 창출은 노출에만 초점을 맞춘 연구로는 잘 포착되지 않기 때문일 수 있다. 미국의 현재 일자리 대부분은 1940년 이후 나타난 새로운 직업이고, 이러한 직업은 새로운 프로세스, 제품 및 산업의 도입에서 비롯되었다.

일곱째, AI는 노동시장 매칭의 효율성을 높일 수 있다. AI를 활용한 공공 고용서비스는 채용 과정에서 시간과 자원 절약 가능성을 높이고 매칭 프로세스의 효율과 품질을 증가시킬 수 있다. 코로나 19 팬데믹은 OECD에서 공공 고용서비스의 AI 활용을 가속화하는 역할을 하였다.

이상에서 살펴본 OECD의 분석을 통해 드러나는 것은 AI가 노동시장에 큰 영향을 미칠 것으로 점쳐지지만 고용의 수요 측면에 미치는 영향은 아직 불확실하다는 것이다. 실업 위험에서 멀다고 여겨졌던 고숙련 직업의 대체 우려나 자동화로 인한 저숙련 근로자 고용 수요 감소와 같은 부정적 전망이 있는 반면, AI 전환 과정에서의 전문인력 수요 증가나 과거 산업 전환의 역사

7) Lane, M., M. Williams and S. Broecke (2023), "The impact of AI on the workplace: Main findings from the OECD AI surveys of employers and workers", OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 288, OECD Publishing, Paris. p.33.

8) Grennan, J. and R. Michaely (2020), "Artificial Intelligence and High-Skilled Work: Evidence from Analysts", SSRN Electronic Journal, OECD(2023) 앞의 글에서 재인용

9) Bessen, J. et al. (2018), "The Business of AI Startups", SSRN Electronic Journal, OECD(2023) 앞의 글에서 재인용

10) Lassébie, J. and G. Quintini (2022), "What skills and abilities can automation technologies replicate and what does it mean for workers?: New evidence", OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 282, OECD Publishing, Paris. pp.33~35.

에서 경험했듯 전에 없던 새로운 일자리의 창출 가능성과 같은 긍정적 고용 전망이 함께 존재한다.

AI의 영향이 아직 불명확하다는 것은 현시점의 적절한 정책 개입이 효과를 발휘할 여지가 크다는 것을 의미할 수 있다. AI 도입이 자동화를 통한 인력 대체라는 부정적 전망으로 이어질 것인지, 새로운 직무 및 일자리 창출과 AI 활용을 통한 이익이 사회 전반에 긍정적 영향을 끼칠 수 있는 방향으로 갈 것인지를 결정할 수 있는 단계라는 점에서 국제적 흐름에 발맞춰 신속하게 관련 정책을 설계하고 실행하는 것이 중요할 것으로 생각된다.

2. AI, 일자리의 질과 포용성

가. AI와 일자리의 질

1) AI와 임금, 생산성

2022년 OECD는 제조업·금융업 부문 근로자와 기업을 대상으로 실태조사 및 사례연구(이하 “OECD AI 조사”)를 실시한 바 있다. OECD는 이 조사를 통해 근로자 임금과 생산성의 관계 등 일자리의 질적 측면에서 다음과 같은 결과를 도출하였다.

먼저, AI 기술을 갖춘 근로자는 소프트웨어 기술을 갖춘 유사 직종의 근로자에 비해서도 높은 임금을 받는다. 그 중에서도 AI가 생산 과정에 어떻게 적용될지를 아는 관리 직종 근로자에 대한 수요가 특히 높았다. 그러나 AI 애플리케이션을 사용하거나 AI 시스템과 상호 작용하지만 특별한 AI 기술이 없는 근로자의 경우는 AI가 임금에 미치는 영향이 결정적이지 않았다.¹¹⁾

둘째, AI 도입 여부는 기업 규모와 관련성이 높지만 AI와 생산성 사이에 긍정적 인과관계가 있는지는 아직 확실하지 않다. 생산성이 향상되기는 하나 통계적으로 유의미한 정도까지는 아니다. 이는 AI가 노동 생산성에 미치는 영향이 완전히 실현되진 않았거나 다양한 자동화 기술이 같이 도입되는 경우가 많기 때문이라는 연구가 있다.¹²⁾

최근 조사에서는 생성형 AI의 특정 응용 프로그램이 생산성에 영향을 미치는 것으로 나타났다. AI를 활용하면 경험이나 숙련도가 가장 낮은 직원의 성과를 높일 수 있기 때문에 작업자 간의 성과를 동일한 수준으로 맞출 수 있게 되어 생산성 향상을 가져올 수 있다.¹³⁾

11) Lane, M., M. Williams and S. Broecke (2023), “The impact of AI on the workplace: Main findings from the OECD AI surveys of employers and workers”, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 288, OECD Publishing, Paris, p.39.

12) Acemoglu, D. et al. (2022), Automation and the Workforce: A Firm-Level View from the 2019 Annual Business Survey, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA, OECD(2023) 앞의 글에서 재인용

13) Brynjolfsson, E., D. Li and L. Raymond (2023), Generative AI at Work, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA, pp.15~16.

2) AI와 사업장 환경 및 근로자의 건강

우선, OECD AI 조사에서 대다수 근로자는 AI로 인해 업무 만족도와 안전성이 향상되었다고 답했는데 지루한 반복 작업의 자동화와 작업장 안전성 향상을 그 요인으로 꼽았다. 또한 AI는 작업 구성을 변경시켜 업무 범위를 확대·심화하며, 의사결정을 지원하여 업무 품질에 영향을 미치고 자율성을 높인다.

관리 업무의 부분적 자동화는 관리자가 더 복잡한 업무나 대인관계 업무에 집중할 수 있게 하여 효율성과 자율성을 높이고 생산성에 긍정적 영향을 미칠 수 있다.

다음으로, 조사에서는 AI가 직장의 사회적 환경을 바꿀 수 있는 것으로 나타났다. 인간 사이의 상호 작용 감소로 인한 일자리의 질 저하, 근로자 간 고립감 조성, AI 기반의 인간-기계 간 상호작용이 인간의 이기적 행동을 증가시켜 동료의 복지에 부정적 영향을 미칠 수 있다는 연구가 있다.¹⁴⁾ 그러나, AI 기반 소셜 로봇¹⁵⁾ 등과의 상호작용이 더 편안한 대화와 협력을 가능하게 하여 인간-인간 상호작용을 향상시킬 수 있다는 상반된 견해도 존재한다.¹⁶⁾

또한, AI는 정신건강과 신체적 안전을 개선함과 동시에 업무 강도를 높일 수 있다. AI 모니터링 시스템은 산업안전에 도움이 될 수 있고, 근로자의 비언어적 신호를 감지하여 근로자 보호에 사용할 수 있다. 업무 속도가 빨라지고 쉬운 작업이 자동화되면서 근로자는 더 빠른 속도로 더 높은 강도의 작업을 완료해야 한다는 압박을 받을 수 있으나 이 경우 작업자의 통제력도 함께 높아지는 경우가 많아서 반드시 더 큰 스트레스로 이어지지 않는 것으로 보았다.

마지막으로, AI가 직업 만족도와 건강에 미치는 영향은 근로자 그룹별로 다르며 직장 내 포용성에 영향을 미친다. OECD AI 조사에서 관리직 근로자, AI 시스템 개발·유지·관리 근로자, 고등학위 취득 근로자는 AI 도입 후 직업 만족도와 건강이 개선되었다고 답하는 경향이 컸다. 그러나 알고리즘 관리를 받는 근로자나 AI를 사용하는 근로자는 AI와 관련 업무 품질에 대해 가장 덜 긍정적인 결과를 답했다.

3) AI와 인사 및 작업 관리

첫째, AI는 인사 및 직원 모니터링 같은 관리자의 업무를 재구성하거나 완전 자동화할 수 있는데 다양한 형태의 알고리즘 관리는 하급자의 일자리 질에 영향을 끼친다. 알고리즘을 통한 지속적이고 광범위한 모니터링과 데이터 기반 성과 평가는 근로자를 압박하여 정신건강에 부정적 환경을 조성할 수 있고, 과도한 모니터링이 해고 위험과 결합되어 일과 삶의 균형을 희생하도록

14) Christakis, N. (2019), Will Robots Change Human Relationships?, The Atlantic, OECD(2023) 앞의 글에서 재인용

15) 언어, 몸짓 등 사회적 행동으로 사람과 교감하고 상호 작용하는 자율 로봇

16) Traeger, M. et al. (2020), "Vulnerable robots positively shape human conversational dynamics in a human-robot team", PNAS, Vol.117/12, p.4.

압력을 가함으로써 작업 강도가 높아지고 신체 피로를 높이거나 안전을 저하시킬 수 있다.

둘째, AI를 통한 관리, 모니터링 및 평가의 정도가 극단적이거나 완전히 자동화되면 근로자의 자율성과 업무 수행에 대한 통제력이 줄어들 수 있고, 근로자 스스로 상품화됐다고 느끼게 하거나 소외감을 조성할 수 있다. OECD AI 조사에서는 AI 도입이 평균적으로 근로자의 자율성 제고와 연관되는 것으로 나타났으나, AI 시스템 기반의 결정이 투명하지 않고 설명이 부족한 경우나 알고리즘 관리 대상인 경우에는 근로자 자율성이 감소될 수 있다고 보았다.¹⁷⁾ 또한 AI로 관리되는 금융 부문 근로자는 자율성이 증가되었다고 한 반면, 제조업 근로자는 그렇지 않다고 답하는 등 알고리즘 관리가 자율성에 미치는 영향이 구현방식과 맥락에 따라 달라짐을 시사한다.

셋째, 사용자가 AI를 사용하여 모니터링·감시함으로써 근로자나 업무 방식에 관한 데이터를 수집하는 경우 인간이나 다른 기술로 처리하는 데이터보다 훨씬 정교하고 광범하기 때문에 대다수 근로자가 개인정보 및 사이버 보안 침해 우려와 같은 심리사회적 영향과 근로자 복지에 미치는 전반적 영향에 대해 우려하는 것으로 나타났다.

나. AI의 포용성

AI는 노동시장에서 전통적으로 불리한 위치에 있는 근로자의 직장 접근성을 개선함으로써 포용성을 향상시킬 수 있다. 장애인 근로자의 업무 접근성과 질을 개선할 수 있고, 저숙련 근로자의 능력을 강화시켜 이들의 임금과 고용전망에 긍정적 영향을 미칠 수 있다. 그러나 직장에서 사용되는 특정 AI 시스템은 기초적인 디지털 기술이 낮은 사람이 사용하기에 더 어렵거나 불가능할 수 있고, 특정 언어 능력의 유무에 따라 활용 품질이 떨어질 수 있어 포용성에 부정적 영향을 미칠 수 있다.

AI 시스템은 직장에서 편견을 줄이고 공정성을 강화하는 데에 기여할 수 있으나, 이는 AI의 설계·구현 단계에서 AI가 초래할 수 있는 편견에 관해 고심하여 신중하게 설계·구현된 경우에 한한다. AI 시스템에 사용되는 매개변수와 데이터 선택은 인간이 결정하는 것이고, 데이터의 부정확성이나 역사적 편견이 반영될 수 있으므로 데이터와 시스템 모두에서 편견을 증폭시키거나 체계화할 수 있다. 특히 AI 시스템을 통한 차별은 감지하기 어렵기 때문에 차별금지법과 같은 기존 법적 보호의 테두리에서 벗어날 수 있는 위험성이 있다.

다. 소결

일자리의 질과 포용성에 미치는 AI의 영향에 관한 OECD의 분석을 정리하면, AI의 직장 도입은 근로자의 직업 만족도, 정신적·신체적 건강, 근로 취약 집단의 업무 접근성 개선 측면에서

17) Loi, M. (2020), People Analytics must benefit the people – An ethical analysis of data-driven algorithmic systems in human resources management, Algorithm Watch, p.46.

긍정적인 영향을 줄 수 있으나, 활용 방식이나 해당 근로자 그룹의 특성에 따라 반대의 결과로 이어질 수 있다는 것이다. 따라서 정책적 방향은 AI가 근로자의 직업 만족도 향상, 편향성 완화와 근로 취약 집단에 대한 보호 등 포용성을 높이는 방향으로 면밀하게 설계·적용되도록 하는 데에 초점을 맞추어야 할 것으로 본다.

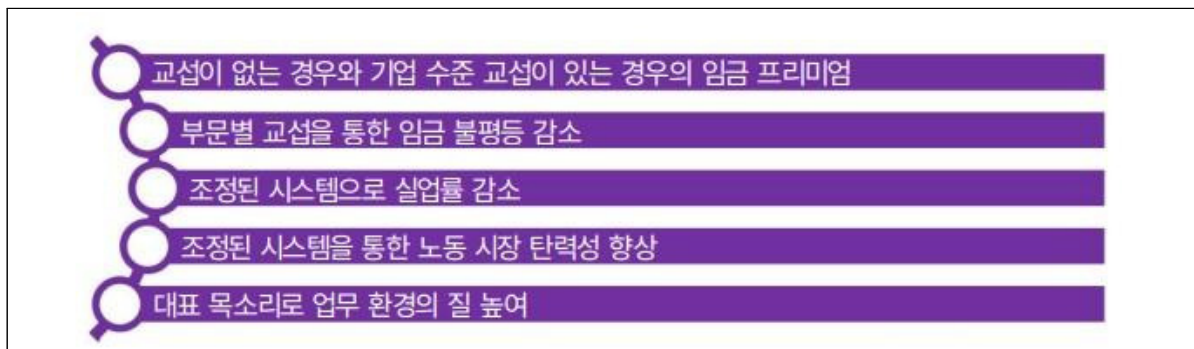
3. AI 시대의 사회적 대화와 단체교섭

가. AI 시대, 사회적 대화와 단체교섭의 역할

OECD는 보고서에서 이전 연구¹⁸⁾를 인용하면서 사회적 대화와 단체교섭이 AI 기술로 인해 발생하는 주요 과제 해결에 근로자와 사용자 모두에게 유익한 역할을 할 수 있다고 보았다. 보고서에서는 다음과 같은 기능이 강조되었다.

첫째, 사회적 파트너(Social partners)¹⁹⁾ 간의 관계가 협력적인 경우 사회적 대화는 노동시장 문제에 대한 실용적인 해결책을 식별하고, 기술 요구사항에 대해 예상하거나 대응함으로써 기술 전환과 관련한 공공 정책을 보완할 수 있다.

| 그림 2 | 근로자의 목소리와 단체교섭은 노동시장 성과와 작업 환경의 질을 향상



자료: OECD(2019), Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Change World of Work, OECD(2023) 앞의 글에서 재인용

둘째, 단체 교섭의 적용범위가 넓고, 노사관계가 좋은 경우 교섭 시스템의 조정을 통해 불평등을 줄이고 포용적이고 역동적인 노동시장을 조성할 수 있다.

셋째, 근로자의 실제적인 목소리를 통해 작업장의 기술 및 조직 변화에 대한 실용적 대응을 하고 기업의 AI 도입을 용이하게 하며 작업 환경의 향상과 근로자의 권리 보호에 기여할 수 있다.

한편, 앞서 소개한 2022년의 OECD AI 조사에서도 근로자대표가 있는 기업에서 AI가 포함된

18) OECD (2019), Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work, OECD Publishing, Paris, OECD(2023) 앞의 글에서 재인용

19) 근로자 대표, 노동조합, 사용자 대표, 사용자 단체 등을 포함

기술을 채택하는 것이 근로자대표 없이 사용자가 AI를 채택하는 것보다 생산성과 근무조건이 더 나으며 근로자에게 사회적 지원을 제공할 가능성이 훨씬 높다는 결과가 나왔다. 다시 말해 OECD 보고서는 사회적 대화와 단체교섭이 근로자를 위한 공정한 AI 전환과 기업 경쟁력에 유용한 역할을 할 수 있다는 것을 이전의 연구와 새로운 조사를 통해 확인한 것이다.

나. AI 기술이 사회적 대화와 단체교섭에 미치는 영향

사회적 파트너는 앞서 본 바와 같이 AI 기술의 도입·적용 과정에서 근로자와 사용자 모두를 위해 적극적이고 긍정적인 역할을 할 수 있다. 그러나 AI 기술의 영향은 이전에 없던 방식으로 사회적 파트너에게 영향을 미칠 수 있는 것으로 OECD 보고서는 분석하고 있다.

우선, 노동조합에 가입하고 단체협약의 적용을 받는 근로자의 수는 많은 OECD 국가에서 감소해 왔다. 그런데 AI 전환으로 생겨난 플랫폼 경제와 같은 새로운 비즈니스 모델과 업무의 개발은 전통적인 사회적 파트너가 직면한 대표성 부족의 문제를 심화시킬 위험이 있다.

둘째, AI의 빠른 확산 속도, 학습 능력, 정보 비대칭 또는 AI의 복잡성으로 인해 발생할 수 있는 권력 불균형 심화 등과 같은 특성은 노사관계에 압박이 되고 있다. AI 사용이 결정의 책임을 모호하게 하는 방식으로 고용관계를 변화시키고 근로자대표의 역량에 영향을 끼칠 수 있으며, AI 기반 근로자 감시로 정보 비대칭성이 발생하는 경우나 근로자가 AI와의 상호작용 결과를 알지 못하는 경우에도 근로자의 교섭 기반을 약화시킬 수 있다.

셋째, AI 사용이 사회적 대화를 제한하거나 방해할 우려도 존재한다. 근로자에 대한 AI 기반 모니터링으로 조합 활동을 모니터링 또는 집단 조직 방지에 사용되거나 노조 활동 정보를 분석하는 데에 악용될 수 있다.

넷째, 고용 관계의 권력 불균형으로 말미암아 근로자가 AI와 상호작용하거나 직장 내에서 개인 데이터가 활용되는 것과 관련한 동의 그 자체를 거부하지 못하는 경우도 발생할 수 있다.

다. AI 전환에 대한 사회적 파트너의 현재 활동 진단

OECD 보고서는 여러 가지 우려에도 불구하고 사회적 대화와 단체교섭이 근로자를 위한 보다 공정한 AI 전환과 기업을 위한 공평한 경쟁의 장(level playing field)을 촉진하는 데 유용하다고 보고, 사회적 파트너의 현재까지의 활동을 진단하였다.

사회적 파트너는 디지털과 AI 기술이 업무를 어떻게 촉진하고, AI 관련 문제 해결에 도움이 될 수 있는지 검토하기 시작했다. 대표성을 높이고 조직화를 지원하며, 구성원과의 의사소통을 개선할 수 있도록 디지털 도구를 더 잘 활용해야 한다는 데에 의견을 같이하고 있다.

현재 노동조합 단체와 사용자 단체는 AI에 관한 여러 이니셔티브를 수행하고 있다. 디지털 도구, 로봇 공학 및 데이터 관련 역량의 필요성, AI에 능숙해야 할 필요성과 교육 요구사항을 강조하는 홍보 캠페인을 실시할 뿐 아니라 신뢰할 수 있는 AI 사용, 근로자의 개인정보와 데이터 보호, 교육 요구 등과 여러 다양한 문제에 대해서 경고하고 있다.

노동조합의 활동을 구체적으로 살펴보면, 첫째, AI 관련 의사결정에 근로자와 근로자 대표의 더 많은 참여를 요구하고 있다.

둘째, 알고리즘이 설계·배포되는 방식과 관련하여 작업장 감시로부터 근로자와 노동조합의 이익을 보장하고 기본권 보호를 위한 단체교섭을 요구한다.

셋째, AI 도입 거버넌스에 근로자와 근로자 대표의 더 많은 참여를 요구한다. 거버넌스 참여는 근로자에게 관련 데이터 처리에 관한 접근과 권리를 제공할 수 있고, 수집 데이터의 신뢰성과 유익한 사용을 촉진할 수 있다.

넷째, 노동조합은 신뢰할 수 있는 AI 사용을 장려하고, 교육 요구사항을 설명하는데 적극 참여해 왔다. 예를 들면, 투명성 강화와 책임성 제고를 위한 기술 표준·인증 원칙의 제안, 근로자 개인정보 보호 및 인간 존엄성 관련 원칙 목록 제안, 알고리즘 관리의 위험 평가와 대응 계획 수립에 관한 질문지 작성, AI 및 디지털 활용 능력 체계 제안 등이다.

사용자와 사용자 단체도 경쟁력과 성장에 초점을 맞춘 다수의 AI 전략 문서를 발표했고, 이를 통해 AI 도입, 교육 요구사항, 데이터 공유 관행 및 사이버 보안에 대한 과제와 자금 조달 문제를 검토했다. 또한 AI가 일자리에 미치는 영향을 조사하고 공동 교육과정 제안을 위해 사용자, 학계, 근로자 대표 및 정부 관료로 구성된 공동위원회를 만들어 사회적 대화를 강화할 것을 제안하기도 하였다.

라. 사회적 파트너의 정책 대응 요구

사회적 파트너들은 AI 대응과 관련하여 여러 활동을 진행하고 있으나, 그 대부분은 소수의 매우 활동적인 노동조합과 사용자 조직에 국한된다. 다수의 노동조합과 사용자들은 AI 관련 지식 부족과 함께 AI가 노동시장 및 노동조건에 미치는 영향에 효과적으로 대응할 역량과 자원이 충분하지 않기 때문이다.

이와 관련하여 OECD는 사회적 파트너의 AI 관련 전문성 부족을 AI 전환의 주요 지원과제로 보고, 직장내 기업 차원에서 사회적 파트너가 AI에 필요한 전문지식을 확보할 수 있도록 기술 전문가 모집이나 컨설팅 등의 정부 지원이 필요하다고 보았다. 그 사례로 AI 도입·적용이 논의 중인 경우 직장협의회에 외부 전문가와 상담할 수 있는 권리를 부여하는 「독일 직장협의회 현대

화법」(Betriebsrätemodernisierungsgesetz)을 들었다.

사회적 파트너는 AI 도입과 관련된 기존 규정 검토 및 정비뿐만 아니라 AI로 인해 발생하는 위험을 규제하는 정책 대응을 명시적으로 요구하기 시작했다.

근로자 측에서는 EU의 「일반데이터보호규정」(General Data Protection Regulation: GDPR)의 데이터 보호에 초점을 맞추고 있고, AI 알고리즘이 작업장에서 투명한 목적을 갖도록 요구하는 규정을 요구하거나, 과도한 감시와 직장 내 편견이나 차별로부터 근로자를 보호할 것을 요구한다. 사용자 측에서는 법적 확실성, 관련 모든 행위자의 구체적인 책임, AI 기반 제품의 보호를 위한 기업 규정과 관련한 명확한 프레임워크를 요구하고 있다.

또한, OECD 국가 중에서 전국 단위 노조가 새로운 법안을 제안하는 경우도 있다. 영국에서 영국 노총(Trade Union Congress; TUC)은 근로자에게 데이터에 대한 권리 외에 고위험 결정에 관한 인간의 검토라는 보편적 권리와 직장 내 사람들에 대한 중요한 결정이 내려질 때 인적으로 접촉할 권리, 근로자에게 작업장 데이터를 수집·결합할 권리를 도입할 것을 제안하였다.

북유럽 엔지니어 협회(Association of Nordic Engineers; ANE)는 AI 정책 권장 사항을 제시하면서 책임 정의의 필요성과 AI 영향 결정의 설명 가능성에 관한 프레임워크의 필요성을 강조하였다.

마. 소결

이상에서 살펴본 바와 같이 AI 시대 사회적 파트너는 AI 기술의 도입 결정, 촉진과 근로자 재교육 요구 등을 통해 기업의 AI 활용과 기술 변화의 공정한 대응을 돕고 근로 환경의 질 향상에 기여할 수 있다. 또한 인간의 감독 없이 자동화된 의사결정 대상이 되지 않을 권리와 같은 새로운 권리를 옹호하고 AI로 인한 위험에 대한 정책적 대응을 요구하면서 근로자의 안전과 적응성을 향상시키는 방향으로 공공 정책을 보완하는 역할을 한다.

이와 관련하여 공공 정책은 AI 전환에 관한 사회적 파트너 및 이해관계자의 사회적 대화를 강화하고, 사용자의 직장 훈련 제공 촉진 및 사회적 파트너나 고용 취약 근로자의 교육을 지원함으로써 이들의 부족한 역량과 자원을 보충하는 방향에 중점을 두어야 할 것으로 생각된다.

III. 결론 및 시사점

최근 급격한 AI 기술의 발전으로 사회 전방위적 파급 효과가 예상되는 가운데 인간의 관리·감독 없는 AI 도구의 위험성이라는 한계도 드러내고 있다. 그러나, 이 같은 한계에도 불구하고 AI는

이미 직장에 도입되기 시작했다. 대기업의 AI 도입률은 비용과 기술 부족 등의 장벽으로 인해 아직 낮은 수준이나 AI 기술 비용의 빠른 감소와 AI 전문기술 인력의 활용 가능성이 크게 높아지면서 AI는 머지않아 모든 부문과 직업에 영향을 미칠 가능성이 있다.

AI를 통한 비용 절감과 생산성 향상은 기업 경쟁력과 생산·서비스 품질 개선 측면에서 기업이 AI를 도입하는 주요 동기가 되고 있으며, 근로자에게도 일자리 질의 개선, 안전성·복지 향상 및 직업 만족도 제고 측면에서 유익한 방향으로 작용할 수 있다.

그러나 이러한 잠재적 이익에도 불구하고 기업의 AI 투자는 고용과 관련한 위험 요소도 내포하고 있다. 특히 AI는 기존의 기술적 진보와 달리 비일상적·인지 작업을 자동화할 수 있기 때문에 자동화의 범위를 이전에 가능했던 것 이상으로 크게 확장시킬 수 있다. 다만, AI가 노동시장에 부정적 영향을 미친다는 증거는 아직까지 명확하지 않은 단계이며, AI 전환 과정에서의 전문인력 수요 증가나 새로운 일자리의 창출 가능성과 같은 긍정적 전망도 존재한다.

AI는 노동시장과 직장을 개선할 수 있는 잠재력이 있다. 일자리 질과 포용성의 일부 측면은 긍정적이나, 업무 강도와 스트레스를 높일 수 있으며 윤리적 이슈 발생 등 부정적 영향을 끼칠 가능성도 있다. 업무 모니터링과 관리 방식 변화는 공정성을 증가시킬 수도 있으나 근로자 인권이 침해될 수 있고, 사회적 편견의 체계화·증폭, 투명성, 설명 가능성, 책임의 불명확성에 관한 우려도 있다. 게다가 자동화의 위험은 특정 근로자 집단에 더 큰 악영향을 끼쳐 포용성을 해칠 수 있다.

사회적 대화와 단체교섭은 AI 전환에서 근로자와 기업을 지원하는 데 결정적인 역할을 한다. 작업장에서 AI 도입·활용을 촉진하며, 공정하고 유연하며 실용적인 방식으로 AI 관련 문제를 해결할 수 있게 지원하고 근로자 안전과 적응성 향상 측면에서 공공 정책을 보완할 수 있다는 점에서 중요하다.

직장에서 AI의 미래는 어떻게 적용되느냐에 따라 동전의 양면같이 긍정-부정의 효과가 확연히 달라질 수 있기 때문에 AI가 신뢰할 수 있는 방식으로 개발·사용되도록 보장하는 정책이 요구된다. AI가 근로자의 직업 만족도 향상, 편향성 완화와 근로 취약 집단에 대한 보호 등 포용성을 높이는 방향으로 면밀하게 설계·적용되도록 하는 데에 초점을 맞추어야 할 것이다. 선제적이고 결단력 있는 정책은 AI 도입의 불확실성을 감소시키고 근로자를 보호할 뿐 아니라 AI를 통한 새로운 일자리 창출과 혁신에도 기여할 수 있을 것으로 본다. 이를 위해 우리 여건에 맞는 AI 지원 촉진 및 규제 정책의 면밀한 설계와 AI 최신 동향의 모니터링 및 국제적 협력이 필요하다.

그리고 사회적 파트너와 이해 관계자가 AI 전환에서 기술 변화의 공정한 대응과 활용을 돕고, 근로 환경의 질 향상에 기여하는 역할을 할 수 있도록 사회적 대화를 촉진·지원하여 AI 관련 과제

를 함께 논의하고 미래의 청사진을 만들어 가려는 노력을 기울여야 할 것이다.

또한, AI는 기술 요구사항의 변화를 가져오므로 AI 전환을 성공적으로 견인하고, 근로자 적응을 뒷받침하기 위해서는 사회적 파트너나 기업 훈련에서 소외되는 고용 취약 근로자 등 대상별 특성을 고려하여 차별화된 교육이 이루어질 수 있도록 정책적으로 지원하는 데에도 중점을 두어야 할 것으로 생각된다.

참고문헌

- * 김영희, 「생성형 인공지능 (Generative AI) 산업현황 보고서」, 『2023-04 저작권 기술 산업 현황 보고서』
- * 전자신문, 「ET시론-챗GPT는 우리의 일을 어떻게 변화시킬 것인가」, 2023.10.05.
- * 국회도서관, 『초거대 AI 한눈에 보기』, FACT BOOK 2023-5호 통권 제105호, 2023.11.
- * Brynjolfsson, E., D. Li and L. Raymond (2023), Generative AI at Work, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA.
- * European Commission 홈페이지, (최근 검색일: 2023.12.11.) <https://ec.europa.eu/commission/press-corner/detail/en/IP_23_6473>
- * Lane, M., M. Williams and S. Broecke (2023), “The impact of AI on the workplace: Main findings from the OECD AI surveys of employers and workers”, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 288, OECD Publishing, Paris.
- * Lassébie, J. and G. Quintini (2022), “What skills and abilities can automation technologies replicate and what does it mean for workers?: New evidence”, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 282, OECD Publishing, Paris.
- * Loi, M. (2020), People Analytics must benefit the people – An ethical analysis of data-driven algorithmic systems in human resources management, Algorithm Watch
- * OECD, 『OECD Employment Outlook 2023 – ARTIFICIAL INTELLIGENCE AND LABOUR MARKET』, 2023.07.
- * OECD 홈페이지, “Recommendation of the Council on Artificial Intelligence”, OECD/LEGAL/0449
- * NIA 한국지능정보사회진흥원, 「ChatGPT 등장과 법제도 이슈」, 『지능정보사회 법제도 이슈리포트 (2023-01)』
- * NIA 한국지능정보사회진흥원, 「글로벌 AI 전문가 10인이 진단하는 AI 현상과 방향」, 『IT & Future Strategy』, 제4호(2023.07.25.)
- * Traeger, M. et al. (2020), “Vulnerable robots positively shape human conversational dynamics in a human-robot team”, PNAS, Vol.117/12.



시와 노동시장-일자리의 양, 질 및 노사관계

『OECD Employment Outlook 2023』의 주요 내용을 중심으로

외국 입법·정책 분석 발간목록

호수	제 목	발간일	집필진
45호	영국의 의원소환법과 의원소환 실제 사례	2023.12.04.	김선화
44호	일본 고향납세제도의 답례품 현황 및 시사점	2023.11.30.	류영아
43호	주요국 노인요양시설의 의료서비스 제공 정책 -우리나라, 미국, 영국, 일본의 사례 비교 및 시사점	2023.11.20.	김은정
42호	일본의 국유재산 관리 체계 및 시사점	2023.08.08.	박인환
41호	유럽연합 핵심원자재법안의 주요내용과 시사점 - 국내 산업 영향 전망과 대응을 중심으로	2023.08.07.	장영주·정미선
40호	일본 정년 제도의 변화와 시사점	2023.07.31.	전진호
39호	SVB 파산사태 이후 미국 정부의 대응과 시사점	2023.07.19.	김강산
38호	이스라엘 탈피오트 제도와 시사점	2023.07.13.	김도희
37호	미국의 산불대응 기술 현대화 정책 및 시사점	2023.06.13.	배재현
36호	2023년 독일 연방선거법 개정 내용과 시사점	2023.05.30.	허석재
35호	2023년 프랑스 연금개혁과 헌법 제49조제3항 의회표결 생각에 따른 사회적 갈등 심화	2023.05.25.	오창룡
34호	해외 주요국 의회의 본회의 표결제도 - 미국·영국·일본 의회를 중심으로 -	2023.05.24.	김태엽
33호	헌법개정절차 해외헌법규정례	2023.04.14.	김선화
32호	영국 의회와 미국 의회의 전원위원회 제도	2023.04.10.	전진영
31호	EU의 제조물책임 현대화 동향과 시사점	2023.03.20.	최은진

