



8 WEF, 글로벌 디지털 일자리 프레임워크 제안

➔ WEF는 글로벌 디지털 일자리를 통해 국가 간 숙련 노동력 부족 및 과잉 문제를 연계하여 해결하는 데 **필요한 조치를 제안한 보고서*** 발간(24.4.)

* Realizing the Potential of Global Digital Jobs

● 앞서 WEF는 ‘The Rise of Global Digital Jobs’ 보고서를 통해 전 세계 인력 수급 불균형*을 해결할 수 있는 대안으로써 디지털 일자리의 가능성을 모색

* 중상위 및 고소득 국가에서는 노동력 부족이 심화되는 반면, 중하위 및 저소득 국가에서는 고등교육을 받은 노동 인구가 계속 증가하는 추세

- 중하위소득 국가에서는 현재 고숙련 인력의 과잉이 존재하며, 이들은 디지털 직무를 통해 고소득 및 중상위소득 국가의 노동력 부족을 보완할 수 있을 것으로 예상

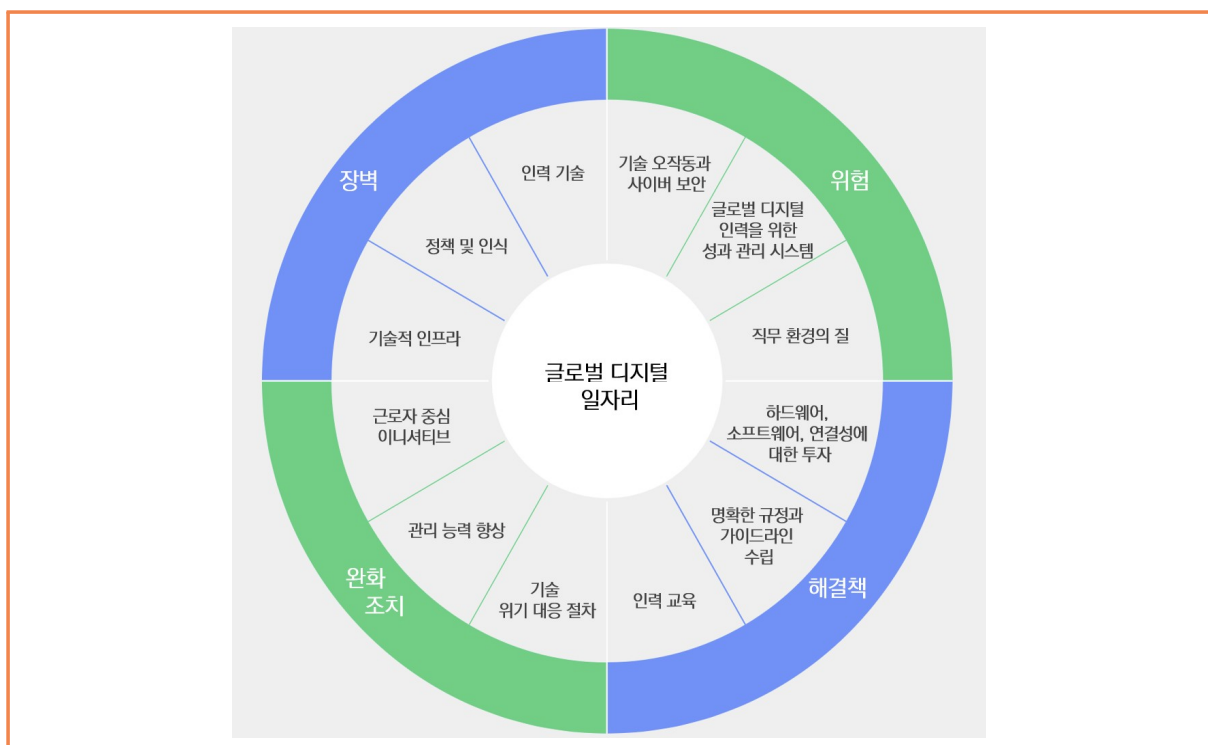
- 장소의 구애를 받지 않는 디지털 일자리는 소프트웨어 개발부터 고객 서비스까지 다양하며, 기술 발전으로 연결성이 향상됨에 따라 관련 업무 기회가 확대

※ 디지털 일자리는 현재 7,300만 개에서 2030년 약 9,200만 개로 증가할 전망

● 이번 보고서에서는 **글로벌 디지털 일자리 구축과 관련한 주요 장벽, 위협과 이를 해결할 수 있는 방안**을 제시한 ‘글로벌 디지털 일자리 프레임워크’ 개발*

* 문헌연구, 글로벌 디지털 일자리 도입 경험이 있는 기업/국가 대상 인터뷰를 토대로 개발

〈 글로벌 디지털 일자리 프레임워크 〉



출처 : WEF(2024), Realizing the Potential of Global Digital Jobs, 그림 2.

1) 글로벌 디지털 일자리 확립의 장벽과 해결책

장벽(Barriers)		해결책(Solutions)
기술적 인프라	① 하드웨어 및 소프트웨어 인프라 부족	• 디지털 업무 구현에 필요한 하드웨어 및 소프트웨어 인프라가 부족한 경우, 일부 조직에서는 개인 기기를 활용하거나 클라우드 기반 솔루션, 가상 데스크탑 인프라(VDI)에 투자하여 접근성과 확장성을 강화
	② 불충분한 고속 인터넷 접근성 및 연결성	• 일자리 창출에 있어 빠르고 저렴한 인터넷 접근성이 특히 중요하므로, 정부의 전반적인 인프라 개발 지원과 민간의 보조금 등이 필요
정책 및 인식	③ 업무 및 세금 규정	• 여러 국가에 걸쳐 적용되는 일자리이므로 해당 국가의 법률에 대한 이해가 필요하고, 업무 및 세금 규정을 포함하여 협업, 유연성, 규정 적용 등을 원활하게 하는 환경을 조성할 필요가 있으며, 국가와 산업 간 컨소시엄을 통한 과정 간소화도 유용
	④ 국가의 매력도	• 경기 사이클(Business Cycle)의 관리, 부패 수준, 시민 불안과 정치적 안정뿐만 아니라 해당 국가의 기술과 역량에 대한 인지도 등이 국가의 매력도를 형성하며, 이는 외국인 직접투자 유입을 촉진하는 요소
인력의 기술 (skills)	⑤ 기술, 지식 및 역량의 부족	• 기술적 격차 뿐만 아니라 언어 및 문해력 문제가 교육과 학습을 저해하여 원격 근무 역량에 격차가 존재하므로, 디지털 일자리에 대비한 평생 학습 시스템 구축 필요
	⑥ 태도의 불일치	• 글로벌 디지털 일자리 환경에서 자기효능감, 타인과의 협력 및 윤리 등 원격 협업을 위한 태도 함양 교육 필요

2) 성공적이며 지속가능한 글로벌 디지털 일자리의 위험요소와 완화 조치

위험(Risks)		완화 조치(Mitigation actions)
기술 오작동과 사이버 보안	⑦ 기술 오작동과 사이버 보안	• 소프트웨어와 하드웨어, 인터넷 연결 등의 오작동은 디지털 일자리 운영을 저해할 뿐만 아니라 조직을 보안 취약성에 노출시킬 수 있으므로, 관련 교육과 사전 예방적 관리 조치, 보안을 위한 자원 할당, 국가 캠페인 등 사이버 보안에 관한 대비가 필요
직무 환경의 질	⑧ 낮은 임금	• 국가마다 상이한 임금 수준으로 인해 글로벌 디지털 일자리의 임금이 낮아질 위험이 있으므로, 1) 글로벌 디지털 일자리의 비용을 절감하기 보다는 적절한 역량을 갖춘 인력을 구하는 수단으로 활용하는 것과 2) 공정한 임금을 제공하는 체계를 마련하는 것이 중요
	⑨ 일과 삶의 균형 문제	• 원격 업무는 일반적으로 업무 시간을 증가시키는 결과로 이어지는 경향이 있으므로, 지속가능한 업무 환경을 위해서는 일과 삶의 균형, 사회적 고립과 정신건강 등의 문제 해결 필요
글로벌 디지털 인력을 위한 성과관리 시스템	⑩ 문화적 차이	• 다양한 규범과 가치관, 계층 구조 등 문화적 차이와 시간대의 차이는 협업에 장애요인으로 작용할 수 있으므로, 글로벌 디지털 일자리에 적합한 관리 시스템의 중요성을 인식하고 개선 노력 필요
	⑪ 근로자 참여	• 원격 업무는 교류 부족과 고립감의 문제로 인해 참여 증진에 한계가 있을 수 있고, 이는 장기적인 역량 약화와 이직률 증가로 이어질 수 있으므로, 지역별 모임 추진이나 운영 허브 설립을 통한 교류 장려, 정기적인 점검 시스템 구축 필요

출처 : WEF (2024.4.29.)

https://www3.weforum.org/docs/WEF_Realizing_the_Potential_of_Global_Digital_Jobs_2024.pdf