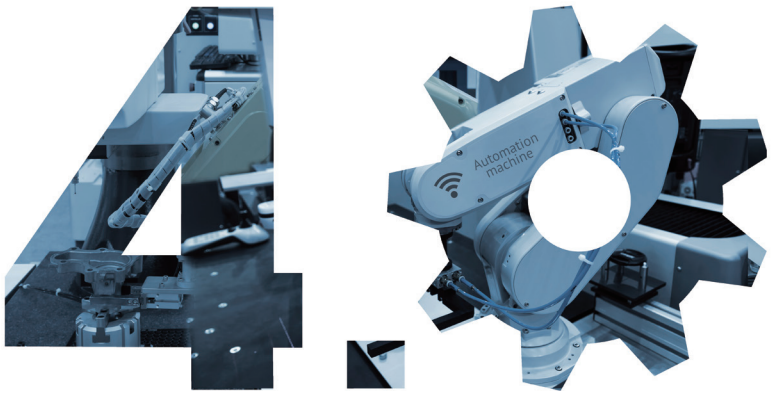
4차 산업혁명 시대의 소프트 파워 그리고 '더 나은 사회'

유승호 강원대 영상문화학과 교수

4차 산업혁명 논의가 거세다. 우리는 그 거대한 물결을 쓰나미로 맞을 것인가, 멋진 파도타기로 맞을 것인가. 앞으로 다가 올 미래에 대한 기대와 두려움이 공존하고 있다. 그러나 인간은 세계에 '던져진 존재'이다. 현실에서부터 출발하지 않으면 길을 잃어 헤매다 어느 골목에서 느닷없이 쓰나미를 맞게 될지도 모른다. 결국 시작도 끝도 사람이다. 영화 공각기동대의 주인공 메이저의 힘과 기능에만 관심을 갖다보면 그것을 창조한 조연 오우레 박사는 잊히기 쉽다. 그러나 우리가 발 딛는 이 사회에서는 최고의 로봇개발자이면서 양심을 지닌 오우레 박사가 살해되지 않도록 보호하고 주인공으로 살 수 있도록 만드는 환경이 더욱 중요하다. 4차 산업혁명의 성공은 그것을 떠받치는 인력의 성공에 달려있음을 당연시 하면서도 그 논의를 따라 깊숙이 가다 보면 어느덧 사람에 대한 이야기는 사라지기 일쑤다.

우리는 4차 산업혁명 시대와 함께 저출산이라는, 그것도 초저출산이라는 거대한 장벽에 부딪히고 말았다. 그래서 사실 4차 산업혁명 이전에 우리는 저출산 문제를 더 시급한 문제로 해결해야할 과제일 수도 있다. 그래도 백번 양보하여 혹시나 얼마 되지 않는 인구라 할지라도 그 중 많은 사람들을 4차 산업혁명을 이끄는 고급인력으로 양성할 수 있겠다고 생각할 수도 있다. 스위스나 네덜란드처럼 인구는 적지만 기술력이 뛰어난 강소국들처럼 말이다. 그러나 이것도 조금만 더 깊게 들어가면 허망한 주장임이 쉽게 드러난다. 4차 산업혁명의 주인공들은 모두 최고수준의 기술력을 갖춘 창조적 인력일 것이다. 창조인력에 대한 많은 기존 연구들을 종합하여 이들의 특성을 추출해보면 이들은 대체로 자기 삶에서 경험을 소중하게 여기며 일과 삶의 균형을 추구하고 네트워킹을 즐기는 공동체 지향적인 사람들이다. 이들 창조인력들은 저택과 통장 같은 금전 지향적 가치보다는 경험과 관계 같은 삶의 질을 추구한다. 자기의 기술력을 무기삼아 삶의 질이 '더 좋은 장소'를 스스로 선택한다. 도키에와 라포포트가 개발도상국을 대상으로 수행한 연구에 따르면 1990~2000년 동안 비숙련 노동자에 비해 숙련 노동자(고급인력)의 이주가 큰 폭으로 증가했다고 한다. 지속 가능한 성장이란 고급인력의 양성과 유치 전략과 다르지 않은 것이다. 결국 4차 산업혁명을 이끄는 창조인력의 육성도 앞서 저출산의 이유와 다르지 않다. 그것은 사람들이 살기에 얼마나 좋은 환경을 갖추는 것인가에 있는 것이다. 4차 산업혁명으로 국가의 부를 증진시키는 것과 저출산 문제를 해결하는 것은 결국 같은 선상에 있다. 삶의 질이 더 나은 사회를 만드는 것이다.

물론 삶의 질이 높다고 저출산의 문제가 바로 해결되지는 않는다. 일례로 선진국들이 당면한 문제는 삶의 질이 높아지더라도 출산율은



높아지지 않고 있다는 점이다. 몇몇 선진국의 개인들은 개인 스스로가 행복하고 만족하면 그것으로 만족할 뿐, 그 행복과 만족을 유지하거나 증진시키기 위해 출산을 선택하지는 않는다. 그러나 여기서 놓치지 말아야 할 지점은 그들은 적어도 그 나라를 떠나지는 않는다는 것이다. 높은 삶의 질은 적어도 자국 내의 두뇌유출은 막는다. 그러나 낮은 삶의 질은 저출산도 해결하지 못하고 두뇌유출 또한 심각하게 일어난다.

우리 현실은 참으로 참담하다. 2015년 IMD 세계인재보고서에 따르면 한국은 두뇌유출 순위가 61개 국가 중 44위를 기록했다. 앞뒤 순위에 콜롬비아와 필리핀이 있다. 근로의욕은 54위로 앞뒤로 러시아와 슬로베니아가 있다. 한국이 좋은 점수를 받는 것은 PISA 점수(4위)뿐이다. 그러나 4차 산업혁명시대의 국가 경쟁력은 PISA(Programe for Inrerational Student Assessment; 국제학업성취도)점수가 아닌 두뇌유출과 근로의욕에 더 많이 달려있음은 두말할 필요가 없다. 4차 산업혁명 시대를 맞아 현재 선진국, 신흥국 모두가 미래 국가 경쟁력의 강화를 위해 자체 육성 혹은 해외 유치 등 형태 차이를 막론하고 고급두뇌 확보에 심혈을 기울이고 있다. 미국, EU, 영국, 미국, 싱가포르, 중국, 캐나다, 이스라엘 등은 자체 인재육성과 해외 고급두뇌 유치를 위해 국가차원에서 총력전을 펼치고 있다. 색스니언이 2000년대 실리콘 밸리 고숙련자의 1/3이 아시아 출신이며 이들이 실리콘밸리의 번성과 본국의 번성을 동시에 일으켰다는 두뇌 순환(brain circulation) 모델은 4차 산업혁명 시대에 더욱 확산되고 있는 것이다. 2001년 OECD는 고급인력이 유출된 국가의 경우 연구 인력 부재로 기술 혁신이 더디게 이루어지고, 이로 인해 고등교육을 받고자 하는 학생이 감소해 연구 기반이 흔들릴 수 있다고 지적했다. 반면, 고급인력이 유입된 국가는 자국의 연구 인력을 대체하기 보다는 이들의 활발한 경제활동으로 전체 경제 성장에 탄력을 받을 수 있다는 주장을 내놓아 고급두뇌 유입을 위한 정책을 제언했다.

그러나 한국의 두뇌유출은 심각하고 그만큼 한국의 미래는 어둡다. 미국 국립과학재단(NSF)의 자료에 따르면 2007년부터 2013년까지 총 1만 80명의 한국인이 미국에서 박사학위를 받은 후 62.9%가 잔류를 희망했다. 이공계 박사의 한국행 기피는 더욱 심각한 실정으로, 미국 체류 의사가 67.9%에 달한다. 미국 시민권 문제를 다루는 공개 포럼 사이트인 아이삭브록소사이어티(IsaacBrockSociety)의 발표에 따르면, 2012년 기준 인구 10만 명 당 국적 포기자 수는 한국이 1,680명으로 1위를 하였으며, 이것은 2위인 크로아티아의 200명의 8배에 달한다. 두뇌 유출만 일어나고 두뇌 순환은 사라지고 있다. 이를 상쇄하기 위해서는 해외 고급인력 유인지수가 높아야 하는데 이 또한 세계 31위 정도로 낮은 수준이다.

근로 의욕 지수는 노동생산성부터 삶의 만족에 이르기까지 가장 큰 영향을 발휘하는 요인이다. 그러나 한국은 중국, 홍콩, 싱가포르, 대만 등 아시아 국가들보다도 훨씬 낮은 근로 의욕 수준을 나타내고 있다. 근로 의욕에는 두 가지 중요한 요인이 존재하는데, 환경적 특성과 내재적 특성이 그것이다. 환경적 특성에는 조직의 보상체계나 수행하는 근로의 특성 등이 포함되고, 개인의 내재적 특성에는 개인의 욕구와 동기가 포함된다. 내적 동기는 일이 적성에 맞는지, 가족부양에 기여하는지, 자율성이 인정되는지 등과 관련되며, 외적 동기는 승진 전망, 보수와 안정성, 미래전망 등이 포함된다. 근로 동기에 대한 국가 간 비교 연구 결과에 따르면 한국의 근로 동기로는 주로 외적 동기가 상대적으로 강하게 작용하고 있다고 한다. 한국인은 근로에 있어 적성이나 자율성보다는 승진, 보수, 안정성 같은 요인들을 더 중시한다는 것을 의미한다. 한국의 노동 생산성 수준은 OECD 평균의 65%

정도이고, 노동 시간은 멕시코 다음으로 가장 길다.

삶의 질은 두뇌 유출에 영향을 미치고 있다. 두뇌 유출은 고급두뇌가 더 나은 삶의 질, 연봉, 기회 등의 여건을 찾아 해외로 유입되는 것이기 때문이다. 경제학자 토마스의 연구에 의하면 고숙련자에게 삶의 질은 특히 중요하다. 고숙련자들은 안전, 선택의 자유, 행동과 이동의 자유, 재산권, 자녀를 교육할 수 있는 친밀한 환경을 고려한다. 즉, 자연환경뿐 아니라 정치적 및 사회적 요인들도 중요한 영향을 미친다. 특히 이들이 결혼한 후 자녀가 있게 되면 더욱 많은 사항을 고려하게 된다. 플로리다는 여기서 한 걸음 더 나아가 근린시설(Amenities)과 거리, 도시 환경이 지식 근로자와 첨단 하이테크 산업을 유인하는데 매우 중요하다고 주장했다. 지식 근로자들은 경제적 기회와 생활의 밸런스를 맞추기 위해 직접 살 곳과 일할 곳을 선택하기 때문에, 삶의 질을 커리어 기회 같은 전통적인 직업 선택 요인만큼 중요하게 생각한다.

그렇다면 4차 산업혁명을 책임질 우리 젊은 청년들의 현실은 어떠한가. 2012년 KISTEP의 설문조사에 의하면, 국내 과학기술분야 국외 대학원생(133명)과 재직자(209명) 모두 노동환경 면에서 국내가 해외보다 우월한 항목은 거의 없다고 답했다. 또한, 해외체류 선호의 가장 높은 점수 항목은 대학원생이 업무추진 자율성/독립성 보장을 지목한 반면, 재직자는 자녀 교육 환경을 지목했다. 고급인력들은 조목조목 많은 항목을 요구하고 있으며 스스로를 희생하는 삶을 허락하지 않는다. 국가 위정자들은 그런 세태의 현실을 한탄하기보다는 그것이 현실임을 직시해야 한다.

일은 사람이 한다. 고급인력들에게 일자리는 필요조건일 뿐이다. 고급인력들을 양성하고 유치하기 위해서는 필요충분조건을 완전히 다 갖추어야 한다. 고급인력양성에도 '안나카레리나의 법칙'은 그대로 적용된다. 그것은 바로 삶의 질이다. 삶의 질이 높은 국가가 두뇌 유출도 적다. 이는 각 개인들이 생활을 풍요롭게 유지하면서, 자기의 자율성을 침해받는 것 없이, 자녀들을 좋은 환경에서 키우며 저녁에는 맛있는 레스토랑을 찾아갈 수 있는 동네가 그만큼 많아져야 함을 뜻한다. 그것은 또한 저출산 대책! 과도 다르지 않다. 우리 사회가 당면한 큰 문제는 이렇듯 서로 연결되어 있다. 그래서 문제가 더 꼬이기도 하지만, 의외로 한 문제만 확실하게 풀리면 다른 문제도 연쇄적으로 풀릴 수 있다. 삶의 질만 높인다면 인구문제도, 인재문제도 함께 풀릴 수 있다. 삶의 질을 높이는 더 나은 사회를 만드는 길, 그 답은 이미 나와 있다. 실천을 하지 않을 뿐이다. 그 실천의 첫 단계는 기존 시스템을 혁신하면 혼란이 온다는 선입견과의 싸움일 것이며, 두 번째 단계는 기존 시스템을 혁신하면 성장이 감소한다는 세력과의 싸움일 것이며, 세 번째 단계는 기존 시스템을 혁신하면 우리가 쌓아온 국운이 쇠퇴한다는 낡은 가치와의 싸움일 것이다. SF