

미래 일자리 구하기 위한 메가트렌드 보기(1)

박영숙 | (사)유엔미래포럼 대표

미래예측을 하라고 했을 때 가장 똑똑하게 들리는 소리는 '미래는 불확실하다' 혹은 '불확실성의 시대이다' 라고 하는 것이다. 어떤 제품은 사람들이 아주 선호할 것이라고 생각했으나 막상 팔리지가 않고 어떤 직종은 많은 사람들이 필요하다고 생각하였으나, 금방 다른 직종들로 대체되어 버리곤 한다. 그러나 이제는 정확한 미래예측이 가능해졌다. 즉 한 번 예측하여 책자로 발간하는 것이 아니라, 지속적으로 연구하여 그 결과를 저녁마다 업데이트하는 실시간 온라인 정보가 제공되기에 가능하다. 부지런하기만 하면 다양한 정부 온라인 웹사이트에서 실시간으로 변하는 미래의 직종, 직장, 산업을 찾아볼 수 있다. 선진국에서는 국민들의 최대 요구가 미래예측이다. 국민들이 크게 실패하지 않고 바른 길로 갈 수 있도록 지원해주는 책임감을 정부가 가지기 때문이다. 그래서 미래예측 분야가 최대의 미래산업, 미래직종이 될 수 밖에 없어 보인다. 미래경쟁력은 미래사회의 변화를 읽어내는 것에서 나온다.

I. 미래사회 변화, 산업 직장구조 변화

1. 게리 매티슨 박사의 미래사회 인재변화

미래사회에서 요구하는 사람들이 어떠한가를 아는 것이 최대의 취업경쟁력이 될 수 있다. 게리 매티슨박사가 미래인재포럼에서 2001년 발제한 “미래 인적자원 변화: 현재와 미래”를 살펴보면 미래사회는 경제구조가 변화하여 제품생산 즉 제조업시대에서 서비스산업 시대로 가고, 자연자원보다 인적자원이 중요하고, 제품자체보다 제품의 정보, 지식, 사고, 아이디어가 더 비싼 사회가 된다고 보았다. 글로벌화로 지구촌 통합이 이루어지고, 규제완화가 이루어지며, 인구구조변화는 저출산 고령화로 이민강화가 일어나고, 도시발전으로 대도시로 인구유입이 늘며, 사회구조변화는 대부분 일반노동이 고임금인시대가 가고 고급인력 전문가만 고임금이고, 각국의 임금평준화 시대가 오며, 국제교역이 급성장한다고 보았다.^(※1 참조)

한편으로 사회구조의 다양한 변화가 일어나는데, 지역 시장이 글로벌시장화 되고, 제조업사무직은 서비스 지식 산업으로 상하조직이 네트워크 조직화가 되고, 상관에게 무조건 복종하던 직원들이 상관에게 왜 자신이 그런 것을 해야 하느냐고 질문하고, 안전효율성 조정능력을 찾던 회사들은 변화, 창의성, 유연성, 팀워크, 리더십을 찾는다고 한다. 풀타임 직장은 없고 대부분 프로젝트당 파트타임 일자리만 남으며 또 사람들이 그것을 선호하고, 기업은 대부분 여러 파트타임 네트워크를 가지고 있으며 사람은 아웃소싱을 통해 업무를 수행한다. 사람들은 고정된 일터 즉 직장출근에서 다양한 일터로 향시 옮겨 다니며, 기업이 일자리를 창출하는 것이 아니라 대부분 국가가 제공하는 사회적 일자리에서 근무하고, 일자리를 찾아서 공부하던 사람들이 삶을 찾아서 일을 하는 여유를 가지게 되는 조금씩 나뉘어가는 복지사회로 간다고 예측하였다.^(※2 참조)

종래에는 일자리를 기업의 창구에서 구하고 대부분의 직장인은 기업소속 직원이었으나, 미래는 프로젝트당 매번 고용계약서를 따로 쓰는, 프로젝트 베이스 고용인이

된다. 모든 것은 프로젝트 매니저가 인간관계 즉 사람됨됨이, 충성도, 다양한 사회경험, 자원봉사, 팀워크, 리더십 경력을 본다. 한 분야만 똑똑하고 다른 사람과 어울리지 않거나 다른 사람들을 화나게 하는 독불장군은 팀워크를 망치는 결과로 프로젝트를 망치게 되어, IBM글로벌 아웃룩 이노베이션 2006년에서 지적하였듯이 일류대 기피층 즉, 공부만 잘하는 사회성이 없는 학생이 최대의 실패자

로 남을 수 밖에 없다는 예측이다.

채용공고는 이제 모두 인터넷에서 하며, 수시채용이고, 업무평가는 주로 동료에 의해 평가를 받게 된다. 극심한 경쟁력을 요구하는 프로젝트가 많으며 인력공급업 에이전트가 인적자원 혁신의 주체가 되고, 대부분의 사람들은 자신의 직업을 에이전트나 노동조합, 인력공급 시민단체에 맡긴다고 한다.^(註3 참조)

표 1

Economic restructuring 경제구조 변화	Goods 제품 → services 서비스 Natural 자연자원 → human resources 인적자원 Goods 제품 → information, knowledge, thinking, ideas 정보, 지식, 사고, 아이디어
Global restructuring 글로벌구조 변화	integration, deregulation, reregulation 지구촌통합, 규제완화, 규제 재조절
Demographic restructuring 인구구조 변화	aging, immigration, urban not rural growth 고령화, 이민강화, 도시발전
Social restructuring 사회구조 변화	high pay low skill jobs 일반노동 고임금시대 → 고급인력 고임금 시대 → more income inequality 노동임금 평준화 시대
Global trade restructuring 국제교역구조 변화	grows twice as fast as GDP 국제교역이 GDP 성장보다 2배로 급성장

* 자료 : 미래 인적자원 변화 : 현재와 미래 : Garry Mathiason (Littler, Mendelson, Fastiff, Tichy & Mathiason) SHRM Annual Conference June 2001. Results of survey of 400 employment attorneys

표 2

• Local markets, operations 지역시장	▶ Global markets, operations 글로벌시장
• Manufacturing, clerical work 제조업 사무직	▶ Service, knowledge work 서비스 지식산업
• Hierarchy 상하조직	▶ Networks 네트워크
• Intermediaries: face-to-face 면대면 대화	▶ Direct access, virtual relationship 가상현실 혹은 인터넷 대화
• Obedience to formal authority	▶ Questioning of formal authority 형식 상관계 왜 해야하나고 질문
• Stability, efficiency, control 안정 효율성 조정능력	▶ Change, creativity, flexibility, order 변화, 창의성, 유연성, 명령 리더십, 팀워크
• Full time job 풀 타임	▶ Part-time and project work 프로젝트 당 파트타임
• Customer service 고객서비스	▶ Shareholder, stakeholder value 주식투자자 서비스
• Work done by employees 고용인이 업무수행 즉 정규직원만 업무	▶ Work done by many contributors 여러 파트타임 네트워크, 아웃소싱에서 업무수행
• Fixed work location 고정된 일터, 공장출근	▶ Diverse work locations 다양한 일터 변화, 이동
• Management prerogative 경영진 특권, 주인이 채용	▶ Social licence 사회적 일자리
• Loyal service 충성도 중심	▶ Marketable knowledge, skills 시장지식, 스킬 창의성
• White, male workforce 백인남성 노동력 중심	▶ Diverse workforce 다양한 노동력
• Financial performance 재정 성과	▶ Triple bottom line 하부조직이 3배로 지원자 증가
• "Get a job" 일자리를 찾아서	▶ "Get a life" 삶을 찾아서

* 자료 : 미래 인적자원 변화 : 현재와 미래 : Garry Mathiason (Littler, Mendelson, Fastiff, Tichy & Mathiason) SHRM Annual Conference June 2001. Results of survey of 400 employment attorneys

표 3

<p>프로젝트당 매번 고용계약서 Mutual employment obligations spelled out in project contracts 프로젝트당 새로운 고용의무와 고용계약서 상호계약</p>	<ul style="list-style-type: none"> - implicit in industry standards 그 분야산업의 고용계약서 표준의거 - assumed from past working experience 과거경력에 준한 처우 - Project Manager's reputation depends on his/her people skills and hence there is a reluctance to delegate to HR specialists 모든 것이 프로젝트 매니저의 인간 관계, 인간 다루는 평판을 보고, 인력 공급을 받거나 인력을 공급함.
<p>채용은 인터넷 네트워크에서 Selection is via networks, personal references, reputation 인력선발은 네트워크 인터넷 개개인 추천서, 평판을 보고 선정</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Performance management is via peer pressure and industry/professional standards 업무평가는 주로 동료, 산업 전문가 표준에 의거 - Rewards are contractual or entrepreneurial (equity based) 보상은 계약이거나 주식 수여 - Development is via doing leading edge projects 심한 경쟁력 요구하는 개발프로젝트 - Innovation is via brokers, deal makers, agents, sponsors 브로커, 딜러, 에이전트 스폰서 등이 혁신 개혁의 주체 - Individuals rely on professional associations, "guilds", managers/agents 노동조합이나 매니저 에이전트 등 전문협회에 개개인은 자신의 노동력이나 직업을 맡게 됨.

* 자료 : 미래 인적자원 변화 : 현재와 미래 : Garry Mathiason (Littler, Mendelson, Fastiff, Tichy & Mathiason) SHRM Annual Conference June 2001. Results of survey of 400 employment attorneys

2. MIT 미래사회변화 국가 기업의 조직도 변화연구

1997년 (현재 미래비교)를 살펴보면 현재의 기업은 미래에
는 대부분 소기업화된다. 이미 유럽의 90%가 10인 이하 기
업으로 변했고 수십억 만 개의 1인 자영업체들이 존재하므

MIT "21세기형 국가조직 준비위원회" 조직 시나리오

표 4. 기업규모 형태의 현재와 미래

현재	미래
<p>소기업, 대 네트워크 형 SMALL COMPANIES, LARGE NETWORKS 소규모기업에 규모 네트워크 활용하는 기업이 미래형</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Autonomous teams of 1-10 people 기업규모 1-10명 - Temporary - task or project based 대부분 임시직, 프로젝트 당 채용 대부분 임시직, 프로젝트 당 채용 - Linked by high bandwidth, electronic network 전자통신으로 의사소통 - Venture capital infrastructure identifies promising teams and provides financing 벤처캐피탈로 파이낸싱
<p>협회 조합 클럽이 기업화 Independent organisations for social networking recreation, learning, reputation building and income smoothing 사회네트워크, 레크레이션, 학습, 평판자산을 가진 독립기관이 기업으로 등장 (예) Examples: Film industry; Prato Mills (Italy); Nike; Nokia PC Display Division</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Evolved from professional associations, unions, clubs, university alumnis, neighbourhoods, families, churches 기업은 주로 전문가협회, 노동조합, 클럽, 대학동창, 이웃, 가족, 교회가 기업으로 변신, 이윤목표 아닌 사회기여 목적 - They are home for our identity as projects come and go 기업이나 단체가 수주한 프로젝트 들은 수시변화, 고로 기업소속 직위가 정체성 아닌, 협회나 단체소속감이 인간의 정체성 및 일자리 제공 터
<p>직원 채용 대신, 프로젝트당 인력 채용 Very specific HR scope focused on project organisation (e.g. talent scouting/selection, pay, health & safety) 프로젝트 당 재능인재 선발, 월급제공, 의료건강, 신체안보 제공</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Outsourced 인력공급 아웃 소싱 - Agents, brokers, specialist providers 인력공급업체가 고용주 - contract staff organisations handle the HR for their talent as part of their brand and competitive strategy 인력공급업체로부터 인력 제공받아

* 자료 : 미래 기업의 인력채용 MIT Initiative on Inventing the Organizations of the 21st Century (January 1997) facilitated by Peter Schwartz of the Global Business Network: - <http://ccs.mit.edu/21c/21CWP001.html>

표 5. 국가나 사회조직의 현재와 미래 비교

현재	미래
국가 존재, 국가소속 국민의식, 애국심	Keiretsu-like alliances with operating companies in every country 세계 각국에 진출한 회사, 국가신포로 국제 연맹 국제협회에 가입 - VIRTUAL COUNTRIES 가상국가 현실로 접근, 국가 아닌 국제연합, 협회 부상
정부역할, 노동조합 역할 중요	- Minimal national allegiance - primary loyalty is to the corporation 개개인 충성도는 자신이 속한 기업 협회. 애국심이나 국가소속감 소멸 - Role of governments, industry unions is significantly reduced 정부역할, 산업체 노동조합의 역할은 거의 소멸
모든 조직 대규모 상하 조직	- Traditional hierarchy or decentralised divisional structure 전통적 상하조직 혹은 소규모 팀으로 나뉜 조직 구조
국가, 지역사회가 정체성	- Company is the focus for individual identity 국가, 지역이 개인정체성이 아닌 소속한 회사, 협회가 개개인의 정체성
국가가 국민일생 책임	- Company meets employees' needs from cradle to grave 국가권력 소멸로 회사가 개인의 일생을 책임짐
기업인이 기업소유	- Employees own the firm & have right to elect the Board and management 기업주 소멸, 직원이 회사소유, 경영진 투표로 결정
기업주가 재정담당	- Open book accounting informs management elections 직원이 재정담당, 투명한 재정, 경영진투표
기업내 총무, 기획, 재무팀에서 회사 관리	- Specialist "organisational designers" travel through firm brokering partnerships and fostering cross boundary communication 소규모 업체를 방문하는 조직 디자이너, 즉 회사 운영 조직을 관리하는 전문가 부상

* 자료 : 미래 기업의 인력채용 MIT Initiative on Inventing the Organizations of the 21st Century (January 1997) facilitated by Peter Schwartz of the Global Business Network:- <http://ccs.mit.edu/21c/21CWP001.html>

표 6. 개개인의 정체성, 노동의 개념의 현재와 미래

현재	미래
국가 기업이 인재 채용	Selection emphasises fit with corporate values 직원채용시 기업가치관과 맞아야 선택 되 시민단체 협회가 기업주체
근무시간만 홍보	- Performance management focuses on results achieved the "XYZ way" and on being a company ambassador in all areas of life 직원은 24시간 기업의 대사가 되어 홍보하고 기여해야하며, 개인생활은 없고 24시간 기업홍보대사 역할 담당
노동의 보상은 월급	- Reward is via promotion, enhanced status, rights, benefits - and pay 보상은 승진, 신분상승, 권리, 혜택, 월급으로
기업소유대학서 인력공급	- Development is via corporate colleges and universities in partnership with the world's best educational institutions 인적자원은 대학이 아닌 기업소유대학이 세계 유수대학과 파트너십
지적소유권이 기업 밖으로 유출 우려	- Innovation is through internal R&D and improvement programs with heavy emphasis on protecting corporate intellectual property 창의성 신제품개발은 기업 내 연구소 프로그램. 기업 내 지적소유권 보호에 총력을 다해. 지적소유권이 기업 내에서도 유출 우려

* 자료 : 미래 기업의 인력채용 MIT Initiative on Inventing the Organizations of the 21st Century (January 1997) facilitated by Peter Schwartz of the Global Business Network:- <http://ccs.mit.edu/21c/21CWP001.html>

표 7. 인적자원개발 개념의 현재와 미래

현재	미래
hr role was clearly differentiated 인적자원개발 역할이 분명	people/leadership role is distributed and diffuse 인력 인재개념이 복잡 다면화, 역할모호
mechanistic 기술 중심 (Personnel Admin)	knowledge management 지식 중심
ritualistic, legalistic (IR) 의식적 법률적 상하관계 중요	relationship management; teamwork 팀워크 중요
CEO's eyes and ears with the troops 최고경영진의 눈과 귀에 들어야	legal compliance 법 준수 change management 경영진 수시 변경, 포트폴리오
distinct professional career paths 기업에서 자신의 전문경력 관리	no distinct HR profession – new hybrid roles emerge 하이브리드적 역할로 스스로 경력 관리
HR is HR's responsibility 인적자원은 인적자원개발자 책임	People/Leadership is everyone's responsibility 인적자원개발은 모두의 책임

* 자료 : 미래 기업의 인력채용: MIT Initiative on Inventing the Organizations of the 21st Century (January 1997) facilitated by Peter Schwartz of the Global Business Network : -http://ccs.mit.edu/21c/21CWP001.html

표 8. 인적자원훈련의 현재와 미래

현재	미래
교육제도 · 사회복지제도 존재	인적자원제도가 교육 사회복지제도를 흡수 - HR almost replaces social welfare, education systems and provides financial management and estate planning services, etc 인적자원시장이 사회복지, 교육시장을 대체하면서 재정경경 자산운용등 대부분 서비스를 다 제공해 줌
국가문화 사회문화	기업, 단체 협회문화 대세 - Corporate (strategic) HR sets standards and monitors the corporate culture 기업문화의 표준을 정하고 모니터링
국가 사회 정체성을 마케팅 예) Made in Korea	국가 이미지 중요도 소멸, 기업이미지 시대 - helps Marketing build the corporate brand 기업브랜드 마케팅 지원
기업 전체 인적자원 훈련 등 전체단위	회사전체 직원 아닌 팀별 HR, 팀별 단위 훈련 Divisional (operational) HR total care of employees so they are free to focus on performance 직원의 토탈케어를 제공하여 직원이 진심으로 실적 올리게 함
기업은 매출, 규모로 평가	기업은 사회기여와 봉사로 평가 Actively involved in local communities to reinforce the company culture and image 지역사회에서 기업 문화와 이미지 강화를 위해 다양한 기업의 사회기여 봉사 환원

* 자료 : 미래 기업의 인력채용: MIT Initiative on Inventing the Organizations of the 21st Century (January 1997) facilitated by Peter Schwartz of the Global Business Network : -http://ccs.mit.edu/21c/21CWP001.html

로, 대부분의 기업이 네트워크형 소기업이고, 다국적 기업 또한 네트워크 형으로 변한다고 본다. 결국은 먼 미래에는 협회, 조합, 비영리시민단체가 대부분의 프로젝트를 따와, 사실상 국민의 복리를 책임지며 기업을 대체한다고 본다.

3. MIT가 매년 10대 부상기술 발표

10대 부상기술은 종래의 기술을 소멸시키는 killer application이 되기 때문에 현재 그 기술을 보유, 제조하고 있는 업체로서는 이 정보가 생사의 갈림길이 될 수 있

다. 우리 주변에서 사라지는 산업, 업종, 직장을 많이 보아왔다. 60-70년대 시골에서 가장 부자가 방앗간 술도가였다가 산업기술의 발전으로 사라졌다. 당시 방앗간을 하던 사람들이 방앗간이 곧 사라지고 들에서 곧장 타작이 되고 쌀이 나오고 대량 유통으로 갈 줄 알았다면 빨리 대처하였을 것이다. 키편지를 치던 여성들이 PC가 나와 곧 자신들이 일자리가 사라질 줄 알았다면 미리 대처했을 것이다. 영어 사전을 만들던 출판사들이 인터넷이나 한컴 사전이 나와서 사람들이 더 이상 사전을 사지 않을 것이라는 사실을 알았다면 사전에 대안을 마련하였을 것이다.

이처럼 부상기술 중 어떤 기술은 종래기술을 서서히 잠식하지만 어떤 아래의 기술은 종래기술을 한꺼번에 삼켜 버리는 기술(disruptive technology)이다. TV 쇼, 유튜브, 만화영상 등 비디오물이 이미 인터넷 트래픽의 60%를 차지하게 되었고, 인터넷이 젊은이들의 네트워크를 연결시켜주는 튜브라고 한다면 인터넷 트래픽이 많아지면 튜브에 체증이 생기는 것은 뻔한 사실이다. 영국 캠브리지 캐치로직사는 미디어 콘텐츠사로부터 콘텐츠를 인터넷사용자들에게 전달하는 서비스(ISP)를 하고 있다. 그의 예측으로는 미래 인터넷사용자들이 보내는 비디오 동영상 2년만 되면 거의 98%로 대부분 텍스트가 아닌 동영상을 주고받을 것이라고 본다. 여기에 대한 대안으로 후지야 카네기멜론대 컴퓨터공학자는 이런 상황이 되면 인터넷속도가 눈에 띄게 느려질 것이라고 예측하면서 여기에 대한 대안으로 "P2P(peer to peer)파일전달기술"이 대안이 될 것이라고 밝혔다. (Special Reports 10 Emerging Technologies See All Special Report)

10년 이내 10대 부상기술로는 웹 3.0(Web 3.0), 차세대 검색엔진(Next-Generation Search), 차세대 핸드폰(Your Next Cell Phone), 데이터보안과 안보장치(Data Security and Privacy), 메타 신소재(Metamaterials), 태양열(Solar Power)과 배터리(Better Batteries), 차세대자동차(Tomorrow's Car), 바이오연료(Biofuels), 뇌신경공학(Neuroengineering), 개인유전자학(Personal Genomics) 등이다. 이러한 기술을 바탕으로 뜨는 산업은

나노충전 태양광(Read More)으로 짠 태양열 포토볼태익(Photovoltaic)이 만들어질 수 있고, 투명인간 등 투명물질의 발명(Invisible Revolution)이 메타신소재로 가능해지며, 개개인에게 맞춤형료서비스를 모니터해 주고(Personalized Medical Monitors), 광학물질로 새로운 빛을 내는 물질이 나오면 조명산업이 바뀌며(New Focus for Light) 수십만 개의 영화를 볼 수 있는 DVD를 만들 수 있다고 본다. 뉴론 조절은 두뇌의 특정부분을 자극하며 우울증이나 다른 장애를 대부분 치유할 수 있고(Neuron Control), 나노 치료(Nanohealing)가 가능해지면 출혈을 막고 두뇌손상을 치유할 수 있다. 디지털영상 재생상 기술은 인간의 신체연구에 획기적인 역할을 할 수 있다.

4. 다보스포럼의 국가 기업의 권력변화 “미래보고서 퓨처 매핑 2030”

2008년 1월 23일 스위스 다보스에서 개최된 세계경제포럼(World Economic Forum)에서 톨란드 버저 미래전략가(Roland Berger/ Strategy Consultants)는 “글로벌 트렌드 2030”을 발표하고 (GLOBAL TRENDS TO 2030) 여기서 2030년의 다양한 예측을 제시하였다. 미래의 메가트렌드로 다룬 것이, 건강, 환경, 교육, 개발과 빈곤, 세계정부와 안보, 윤리도덕 등이다. 영리더그룹들이 세계 2030년을 예측을 한 "퓨처 매핑 2030"은 196페이지의 보고서로 발간되 나왔다.

클라우드 수왕 영리더그룹 회장(Klaus Schwab, Founder and Executive Chairman of the World Economic Forum)은 'Future Mapping for the Global Agenda' 보고서가 20년 후에는 세계권력질서가 어떻게 재편되며, 어떤 산업이 부상하고, 어떤 환경도전들이 다가오는지를 예측하였다고 밝혔다. 이 연구를 담당할 복시바 회장 (Paul Meyer, Chairman and President of Voxiva)은 보건, 첨단기술, 교육, 금융, 환경 등 여러 분야의 미래를 예측하였다고 밝히면서, 이러한 문제들은 지

금 해결하지 않으면 지구공멸로 가는 문제이며 단기간 해결되는 문제나 또 한 나라만 열심히 한다고 해결되는 것이 아니라 지구촌이 함께 협력하지 않으면 해결이 불가능한 일임을 주지시켰다.

메가트렌드 첫번째는 지구온난화로 자원이 부족하게 되며 빈부격차에서 오는 전쟁이 가장 큰 문제로 등장하게 된다고 보았다. 두번째는 세계권력 재편으로, 전문가 69%가 2030이면 국가권력이 소멸하지만 그래도 주요한 문제에 있어서는 기업이나 단체보다는 결정권을 쥔 가장 영향력 있는 행위자(actor)로 남게 된다. 86%의 전문가들이 2030년이 되면, 다국적기업과 개개인들이 국가의 권력을 가지고 가며 국가소멸, 국경소멸을 예측하였다.

세번째 세계권력 재편에 전문가들의 88%는 중국이 2030년에는 최대 권력자가 되며, 그 다음이 미국, 인도, 그리고 러시아 순이라고 하였다. 독일, 프랑스 영국은 세계권력을 모두 잃게 되는데, 인구소멸이 국가권력소멸로 이어진다고 보았다. 네번째, 대량학살무기는 64%가 더 이상 국가가 좌지우지하거나 활용하는 것이 아니라 개개인이나 단체들에게로 넘어가게 되어 더욱더 위험한 세상이 될 것이라고 보았다. 국가권력이 약해지고 세금이 걷히지 않아 국가재정에서 대량학살무기를 조절할 능력이나 파워를 잃는다는 것이다. 다섯번째, 중국이 블랙스톤을 사기 시작하고, 유럽에서는 극단분리주의 활동이 더욱 심각해지며, 여성들은 풀 타임을 거부하고, 빈부격차가 극도로 높아져서 몇몇 일부가 지구의 부를 차지하고 선진국에서의 언론의 힘이 약해지는데 비해 개발도상국에서의 독립언론 사들이 부상한다고 보았다.

기업은 대부분 다국적기업으로 다양한 지역에 지부를 두며 영업을 하게 되어 무국경 지구촌화가 급속히 진행될 것이다. 더 많은 국제네트워크를 원하고 더 많은 유연성을 지향하게 되는데, 이는 대부분 소비자의 성향이 급속히 이쪽 저쪽으로 변하기 때문이다. 첨단기술발전으로 사회변화와 소비자들의 요구변화가 기업의 생리를 바꾸며, 구조적 유연성과 의사결정 과정이 빠르지 않으면 실패하기 때문이다. IT나 로봇을 이용한 지원과정이 일자리 공

급에 높은 유연성을 요구하며, 대부분의 일자리는 한 나라에서 이루어지는 것이 아니라 각국을 돌면서, 가상현실 속이나 재택근무 하면서 의사소통하여 이루어진다(virtual teams). 기업이 더 분화될 것이라고 보거나 더 중앙집중화 되거나 인소싱 아웃소싱도 시계추처럼 변하는 시대가 올 것이라고 보았다.

또한 한 개인이 독립적으로 혼자 제품을 만들거나 영업을 하는 것이 불가능해진다. 정부재정지원이나 캐피탈회사들의 지원도 기업에게 더 많은 스트레스를 주며, 금융기업이 기업을 매입, 의사결정과정에 관여하면서 종래의 중간 매니저급 직업들이 많이 사라진다. 기업은 사실상 교육기관이 될 수 밖에 없다. 수시로 변하는 기술이나 수시로 변하는 소비자 구매성향 때문에 기업은 늘 직원교육에 매달리고, 저출산고령화로 시달리는 대부분의 선진국은 새로운 직원훈련에 많은 노력을 하게 되며, 대부분의 새로 생긴 직장은 50대 이상을 찾는다. 기업은 소비자를 만족시키기 위해 존재하는 것이 아니라 주식을 보유한 주인들의 요구에 맞추는데 진력을 다한다. 소주주들은 환경친화적, 사회친화적인 기업의 책임을 요구하며 지속가능 발전을 추구하는 기업을 지지한다.

2030년까지 상용보편화 되는 기술 (BT Technology Timeline)은 <그림 1>과 같다.

즉 몇 년 후에 선보이게 되는 기술인 스마트화장품 (Intelligent cosmetics)은 얼굴을 자동 치료하고 영양을 공급해준다. 주인의 무드에 따라 전구 빛과 음악을 대체해주는 홈테코(Mood-sensitive home decor)가 나오고, 애완동물물 위치추적장치(Location devices implanted into pets), 웨어러블 컴퓨터(Wearable computer), 꿈 만드는 기계로 원하는 꿈을 꾸면서 정신건강을 유지시켜 주는 프로그램(Dream machines)이 나오며, 교통체증을 줄이기 위해 출근길 주말 여행길에 자신이 갈 길을 예약하는 제도(Road reservation system), 컴퓨터가 스스로 자신의 소프트웨어프로그램을 쓰며 (Computers that write most of their own software), 컴퓨터 키보드 소멸로 음성으로만 대화하는 PC(Full voice interaction

with PC)가 나오고, 로봇이 수술하는(Robotic surgery) 시대가 온다. 인공 눈(Artificial eyes), 자신의 얼굴을 인식하는 도어(Face-recognition doors)가 나와 열쇠가 필요 없어지고, 자동차를 운전할 필요가 없는 (Fully auto piloted cars)시대가 오며, 가짜 박테리아가 나와 환경오염을 줄이며(Synthetic bacteria), 유모로봇(Child-care robots), 홀로그래픽 TV(Holographic TV), 정원 소음 줄이는 기술(Anti-noise technology in gardens)이 개발될 것이다. 입체 홈프린터(3D home printers)가 나오면 더 이상 물건을 살 필요 없이 프린터로 물건들을 인쇄해서 사용할 수 있게 되는데 이것은 나노기술이 발달하여 이루어진다. 그 외에 유전자 체질에 따른 식생활(Gene-based diets), 학습효과 증가를 위한 기억용량강화 프로그램(Accelerated schooling memory enhancement in humans), 자동 보수되는 도로(Self-repairing roads), 가상현실 속 휴가(Virtual holidays), 우주 공장(Space factories), 지구촌 단일화폐(Single global currency), 비디오벽지(Video wallpaper)로 벽을 통해 신문 등 모든 통신을 하게 된다. 이러한 기술이 2030년 이전에 다 현실 보편 상용화가 이뤄진다는 예측이다.

다보스포럼 발표에 의하면, 기업의 권력이 현재는

14.3% 이고 국가의 권력이 69.3% 이지만 2030년이 되면 역전하여 기업의 힘이 85.7%, 국가권력은 30.7%로 감소한다고 보았다. 개개인의 권력은 현재 16.8%이지만 2030년에는 83.2%, 온라인 네트워크 그룹의 힘은 현재 18.1%에서 81.9%로, 대도시의 힘은 32.1%에서 67.9%로, NGO 힘은 39.4%에서 60.6%, 지역경제블록은 42.6%에서 57.4%, 교회 등 종교기관은 51.1%에서 48.9%, 현존 국제기구 UN, WTO 등은 62.3%에서 37.7%, G8 국가의 힘은 64.2%가 35.8%로 힘을 잃게 될 것이라고 보았다.

선진국 약 50여 개 국은 국가미래보고서 등 다양한 분야별 미래보고서 2020, 2025를 내놓고 있다. 2006년에 노르웨이는 16개 부처 중 15개 부처가 참여하여 미래보고서를 냈다. 여기에서 2030년에는 국가의 경계가 사라져 현재 존재하는 국가모습이 사라질 것이라고 예측하였다. 국제기구(global institutions)는 수없이 늘어나 8,456개가 될 것이며 많은 젊은이들이 국제기구에서 일하게 된다고 보았다. 그리고 환경문제 국제범죄 물 부족 등은 글로벌정부가 해결할 수 밖에 없게 된다고 예측하였다. 이 보고서에서 2030년에는 세계정부(World government)가 탄생하고, 국가들은 느슨한 FTA로 연결된 경제블록으로 나뉘어서 국경초월정치경제기구(Transnational political

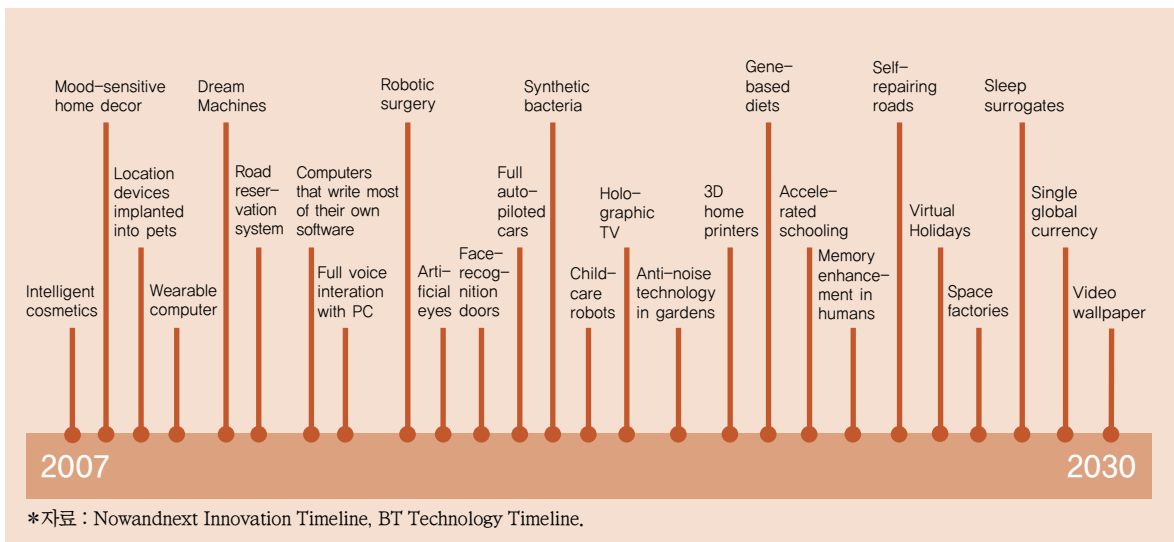
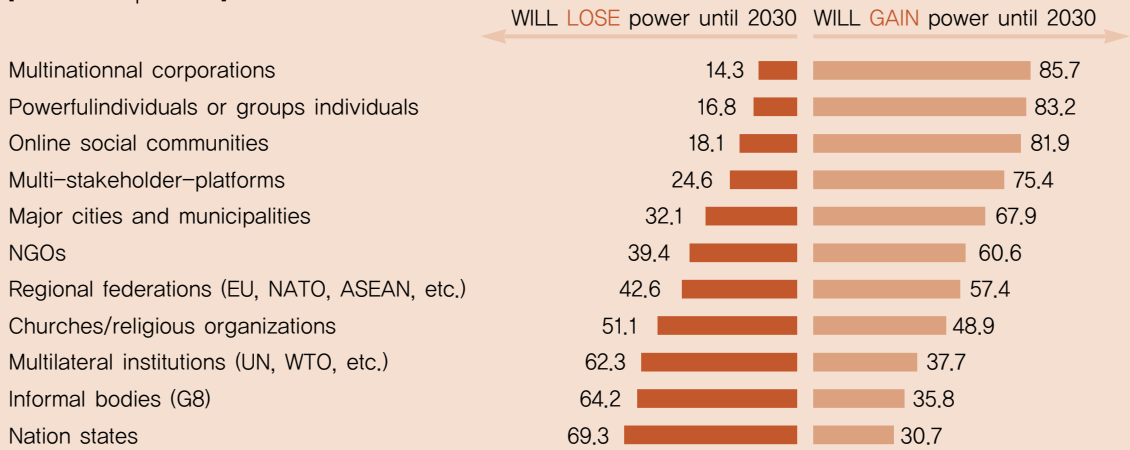


그림 1. 2030년까지 상용보편화 되는 기술

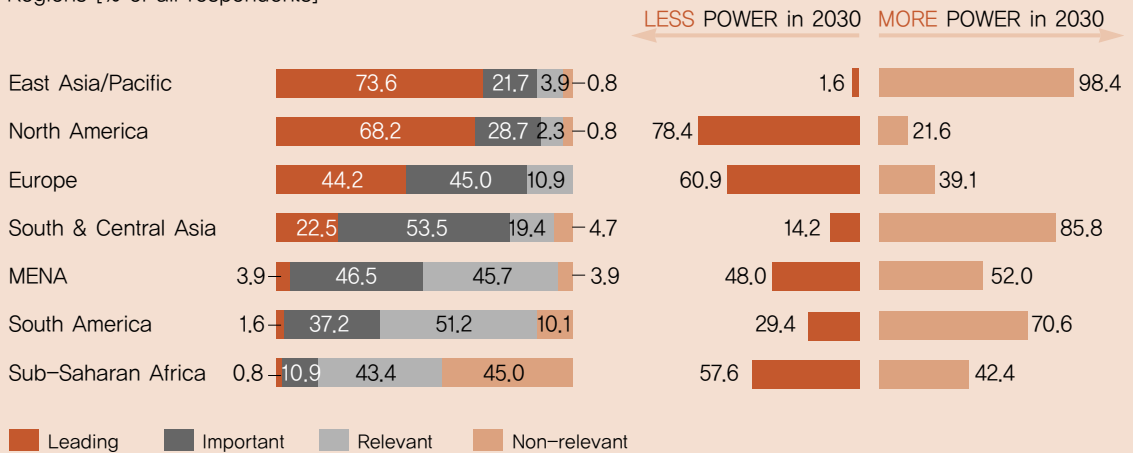
[% of all respondent]



Question : "How will the relative power of global players evolve over the next 25 years?"
 (Please indication which of these actors will have relatively more or less power than at present)

그림 2. 국가, 기업, 개인, 인터넷파워그룹, NGO 등의 권력변화

Regions [% of all respondents]



Question : "How do you see the relative power of the following regions developing during the next 25 years?"
 please indicate whether the following nations and regions will (a) gain more or less power in the next 25 years,
 and (b) represent a leading power, important power, relevant power, non-relevant power in 2030

그림 3. 2030년 국가별 권력변화

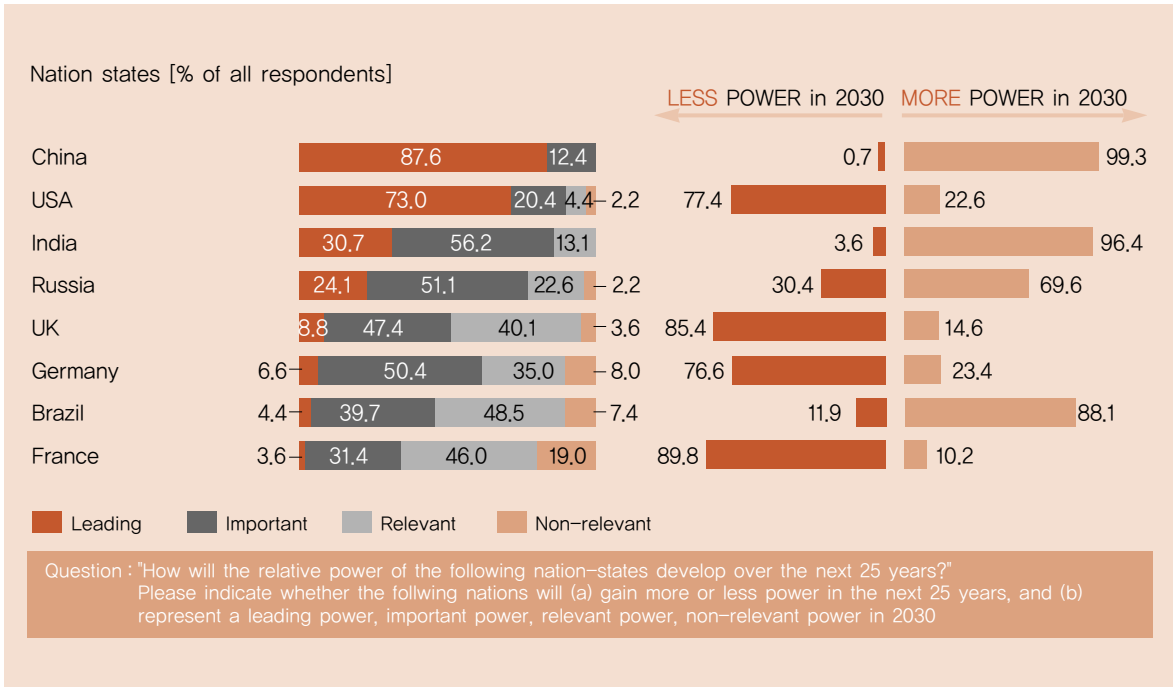


그림 4. 2030년 국가별 권력변화

regions) 8개로 나뉜다고 하였으며, EU, 아프리카동맹 (AU), 아랍동맹, 남미동맹, 중남미동맹, NAFTA, ASEAN 등이 존재하고 동북아동맹이 부상 할 것이라고 하였다. 글로벌화, 지구촌문화에서 여성의 역할재조명과 유엔 등 국제기구의 관심, 국제 NGO 등 사회단체 남성 리더들과의 협력, 특히 인터넷 사이버 공간에서의 여성네트워크를 통한 여성의 역할강화가 눈에 띈다.

국가별 권력은 중국과 인도, 그리고 아시아 남미의 부상을 예상하였다.

다음 호에서는 미래 일자리 구하기 위한 메가트렌드 보기(2)-미래 직종에 관련 각국의 미래보고서에 대해 게재됩니다.

필·자·소·개

박영숙

경북대학교를 졸업하고 남캘리포니아대학교에서 교육학 석사학위를 취득하였으며, 성균관대학교에서 사회복지학 전공으로 박사과정을 수료하였다. 주한영국대사관 공보관을 거쳐 현재 주한호주대사관 문화공보실장, 연세대학교 생활과학 대학원 주거환경과 초빙교수, (사)유엔미래포럼/세계미래회의(NGO)/The Futures's 포탈 한국대표를 맡고 있다. 주요 저서로는 「미래예측 리포트」, 「NEXT JOB 미래직업대예측」, 「유엔미래보고서 2005」(공저), 「2020트랜스휴먼과 미래경제」(공저), 「유엔미래보고서 2007」 등이 있다.