CARNEGIE
ENDOWMENT FOR
INTERNATIONAL PEACE

2026년4월

노동력 부족으로부터 AI 사회로: 동아시아의 생산성 거버넌스

달시 드라우트-베하레스(Darcie Draudt-Véjares), 소피 좡(Sophie Zhuang)

서론

AI가 노동력에 미치는 영향을 둘러싼 전 세계적 논의, 특히 미국에서의 논의는 비관론에서 낙관론에 이르기까지 다양한 견해의 스펙트럼을 형성하고 있다. 많은 사람들이 자동화와 업무 대체로 인한 일자리 상실 위험을 우려하는 반면, 낙관적인 입장에서는 AI가 일자리를 보완하거나 심지어 창출할 수도 있다고 전망한다.

동아시아 국가들은 후자에 속한다. 이 지역의 정책 입안자들은 기본적으로, 기술이 자국 경제의 생산성을 위협하는 구조적 제약을 피해가는 데 도움이 될 수 있다고 보기 때문이다. 줄어드는 노동력, 기술 불일치, 그리고 이민에 대한 정치적 및 법적 제약으로 인해 기업들은 근로자를 확보하기가 어렵다. 이러한 요인들이 복합적으로 작용하면서, 각국은 점증하는 지경학적 역풍 속에서 생산성을 유지해야 하는 정책적 숙제를 안게 된다.

이러한 제약을 극복하기 위해 동아시아의 많은 국가들은 AI를 생산, 서비스 및 교육·훈련 시스템에 편입하여, 노동을 보다 광범위한 노동력 전략의 일환으로서 재구성함으로써 노동력을 보강하기 위한 수단으로 AI를 받아들이고 있다. 정부-민간 부문 조율의 강한 전통을 바탕으로, 이들 정부는 AI 활용 업무를 활용하여 여러 부문에서 갈수록 부족해지는 노동력을 재배치하고 보강하고 있다. 다시 말해, AI 거버넌스는 기술 혁신에 관한 것만이 아니라 국내외의 제약에 대응하기 위한 노동력 강화 전략이기도 하다.

뒤이어 살펴볼 사례 연구에서 논의하듯이, 한국, 일본, 중국, 대만, 싱가포르 등 동아시아 정부들은 'AI 사회'라는 개념을 발전시키기 위한 구체적인 정책 의제를 마련해 왔다. 이러한 관점에서 AI 활용 시스템은 부문별로 불균등한 일자리 대체 압력에 대응하는 동시에 사회 및 산업 구조를 근본적으로 재편할 수 있는 기술로 간주된다. 국가, 기업 및 사회가 이를 의도적으로 관리한다면, 이는 여러 부문과 계층의 근로자에게 혜택을 줄 수 있는 사회경제적 전환으로 이어질 수 있다.

이 글이 동아시아식 AI 노동력 개발 모델이 존재한다고 주장하는 것은 아니다. 그보다는, 이들 정부 모두가 여러 부문에 걸친 노동력 제약의 양상에 의해 동기를 부여받아 AI 활용 노동에 대해 공통적으로 적극적이고 미래지향적인 태도를 보이고 있다는 것이다. 이러한 관점의 전환은 AI가 노동을 어떻게 변화시키는가에 관한

논의를 넘어, 노동시장 변화와 인구구조적 제약에 대응하여 AI 활용 시스템이 부족한 노동력을 어떻게 재배치하거나 그 역량을 강화할 수 있는가라는 다른 차원의 논의를 추가한다. 또한, 이들 국가들과 기업 및 사회는 AI에 힘입은 생산성 향상을 유일한 목표로 보기보다는, 보다 광범위한 경제 거버넌스 체계가 가져오는 하나의 결과로 본다.

동아시아에서의 AI와 노동력 문제

동아시아 정부들이 AI로 보강된 노동력 개발에 적극적인 접근법을 채택한 이유와 방식을 이해하려면 오늘날의 노동력 문제를 바라보는 시야를 넓힐 필요가 있다. 많은 국가들의 경우, AI는 모든 노동 문제를 해결하는 만병통치약이 아니고, 노동력에 대한 실존적 위협도 아니라, 노동력 부족과 제약이 따르는 상황에서 기존의 인간 노동 공급을 활용하기 위한 수단이다.

미국에서 AI가 근로자에게 미치는 위협에 관한 주류적 논의는 노동시장 전체보다는 지식경제 또는 사무직에 미치는 영향에 초점을 맞추고 있다. 중요한 점은 생성형 AI와 일자리에 초점을 맞추다 보면 제조업, 농업 또는 저임금 서비스업에서 육체적으로 힘든 일을 향상시킬 수 있는 AI 활용 시스템의 가능성을 과소평가할 위험이 있다는 것이다.

사실, 제약이 존재하는 상황에서 AI가 노동시장과 상호작용하는 방식은 몇 가지 구조적 역학에 의해 결정된다. 첫째, 특히 동아시아에서 두드러진 경제 구조조정으로 인해 지난 20년간 노동 부문별로 수요와 공급 간에 서로 다른 양상의 격차가 발생했다. 고등교육의 장기적인 확대에 따라 고급 학위 소지자의 공급이 증가했음에도 불구하고 서비스업, 기능직, 제조업 및 농업 분야의 노동수요는 여전히 많다. 이러한 동시적 추세는 근로자들이 진출하도록 훈련받은 분야, 그들이 진출하고자 하는 분야, 그리고 여전히 노동력이 필요한 분야 사이에 불일치를 초래한다.

지식노동, 서비스업, 숙련 기능직 및 생산직 등 서로 다른 노동 부문에서 AI가 노동력에 미치는 영향은 현재도 서로 다르며, AI가 업무를 대체하거나 보강할 수 있는 능력으로 인해 앞으로도 그 차이는 계속 확대될 것이다. 그 결과 AI 시스템은 어떤 업무가 어떻게 대체되는지뿐만 아니라, 노동력이 여러 부문에 어떻게 배분될 수 있고 앞으로 배분될 것인지, 그리고 인구구조적·제도적 한계에 의해 어떻게 제약되는지에도 영향을 미친다.

AI의 목표를 효율성과 효과성을 높이는 것으로 이해한다면, AI는 그와 함께하는 자동화 및 로봇공학 기술과 더불어 일부 업무에 필요한 인간 노동 투입을 줄인다. AI는 기반 모델이나 최첨단 모델에만 국한되는 것이 아니라 모든 노동 부문의 특정 업무를 지원하는 중요한 응용 사례도 포함한다. 이러한 의미에서 인간 노동을 전면적으로 대체하기보다는 특정 업무를 보강하여 생산성을 향상시킨다.

더 근본적인 차원에서 동아시아 국가들은 빠른 인구 고령화 속에서 노동력이 축소되고 있는 문제에 직면해 있다. 즉, 오늘날 성장하고 있는 사람들로는 은퇴하고 있는 많은 노동 인구를 대체하기 어렵다는 것이다.

각국은 자국민이 원하지 않는 직종의 노동력 부족을 메우기 위해 선별적 이민을 활용해 왔다. 그러나 이민은 시장 수요에 신속하게 대응할 수 있음에도 정치적으로 매우 민감한 사안으로 악명이 높으며, 새로운 인구·경제 현실에서는 각국이 노동시장 전반에서 동일한 이민 인력을 놓고 경쟁하게 될 것이다.

이러한 제약을 고려할 때 국가와 기업의 핵심 과제는 최고의 근로자를 찾는 것뿐만 아니라, 애초에 근로자를 확보하는 것 자체이기도 하다. 이러한 의미에서 국가들이 직면한 문제는 엄밀히 말해 노동력 대체 문제가 아니라 노동력 배분 문제이다.

동아시아는 AI 활용 노동력을 어떻게 계획하고 있는가

앞서 설명한 배분상의 제약에 대응하여, 고령화 사회의 국가들은 정책 입안자와 학자들이 제4차 산업혁명(4IR)이라고 부르는 개념을 받아들이고

표1. 기계화에서 AI까지: 산업혁명은 노동을 어떻게 재편하는가

산업혁명	시기	핵심 기술	노동력에 미친 결과
제1차 산업혁명	1700년대 중반~1800년대 중반	증기기관, 기계화된 섬유 생산, 수력	농업 노동에서 공장 임금노동으로 전환
제2차 산업혁명	1800년대 후반~1900년대 초반	전기, 철강, 화학, 철도, 조립라인	반숙련 산업 노동의 증가, 제조업의 대규모 고용
제3차 산업혁명	1900년대 중반~2000년대 초반	반도체, 컴퓨터, 초기 인터넷, 자동화	일자리 양극화, 반복적이고 정형화된 제조업 일자리 감소, 지식노동 증가
제4차 산업혁명	2000년대~현재	AI, 로봇공학, 클라우드 컴퓨팅, 빅데이터, IoT	업무 단위 재배치, 인간-기계 협업을 통한 역량 증강, 중간 숙련 직종에 대한 압력

출처: 저자의 자체 분석.

있다. 이는 AI뿐 아니라 로봇공학, 자동화, 사물인터넷(IoT)을 포함하여 인간과 기계 시스템 전반에서 노동을 재편하는 것이다. 이러한 맥락에서 AI 활용 업무 시스템은 독립적인 기술이라기보다는 제약된 환경에서 근로자가 배치되고, 보강되고, 재배치되는 방식을 바꾸는 기술 네트워크의 일부로 기능한다.

AI 사회를 지향하는 국가들은 근본적으로 새로운 기술을 활용하여 인간의 역량을 높이며, 노동생산성은 그중 한 측면이다. 실제로 이는 해당 직무 자체를 완전히 없애기보다는 AI, 자동화 및 로봇공학을 이용하여 육체적으로 힘들거나 정형적인 업무를 인지적 요소가 더 많고 부가가치가 높은 업무로 재구성하는 것을 의미하는 경우가 많다. 이에 따라 노동력 정책은 이러한 전환을 촉진하기 위한 숙련도 향상과 재교육을 우선시하며, 디지털화에 따른 노동시장 혼란을 완화하는 동시에 생산성을 높이는 것을 목표로 한다.

구조적 제약에 직면한 정부들은 직장에서 AI를 활용하여 기술 격차와 부족한 노동 공급을 보완함으로써 생산성을 높일 기회를 찾고 있다. 동아시아 전역에서 정부와 기업은 AI를 주로 노동을 대체하는 기술로 보는 것이 아니라, 제약된 여건에서 경제를 재편하기 위한 도구로 보고 있다. 아래에서 간략히 살펴보는 사례에서 AI 노동력 정책은 노동정책뿐 아니라 교육, 재정 및 산업정책, 기술 연구개발 투자와 규제정책까지 아우르는 부처 간 조정 전략으로 구성된다. 앞서 나가는 이들 경제체제 정부들은 여러 부문에서 AI 활용 업무를 모니터링하고 통합하기 위한 국가 전략을 마련했지만, 정책 설계는 산업 전환 전략에서 업무 단위의 직무 재설계, 인간 중심의 정책 개혁에 이르기까지 다양하다.

한국

한국 정부는 IT, 서비스업 및 제조업에 대한 오랜 투자 기반 위에서 노동시장 과제에 대응하는 동시에 국내 기술 혁신을 재교육과 근로자 생산성 향상에 활용하는 것을 목표로 한다. 한국의 정책 입안자들은 2019년 인공지능 국가전략에서AI가 "일하는 방식과 일자리 구조를 근본적으로 변화시킬 것"이라고 보았다. 2025년 인공지능 발전과 신뢰 기반 조성 등에 관한 기본법은 인공지능사회를 '인공지능을 통하여 산업·경제, 사회·문화, 행정 등 모든 분야에서 가치를 창출하고 발전을 이끌어가는 사회'로 정의했다. 'AI가 모든 국민의 삶을 더 나은 방향으로 이끄는 사회'라는 이러한 비전은 이후의 실행 중심 정책 제안에서도 계속 반영되고 있다.

한국의 2026년 국가 AI 행동계획에 따르면 과학기술정보통신부(MSIT)는 지방정부와 함께 기초 AI 역량 허브를 구축하여 교육·훈련 프로그램을 제공할 예정이다. 고용노동부(MOEL)는 지역별 직업 재훈련 및 전환 프로그램 개발을 총괄·지원하고, 산업 및 직종 전반에 걸친 AI의 영향을 분석하여 새롭게 요구되는 기술과 연계하기 위한 지침을 마련하는 한편, AI 고용서비스 로드맵과 AI로 인한 일자리 상실에 대한 보상 방안을 포함한 포용적 노동전환 국가전략을 수립할 예정이다. 보건복지부, 교육부, 기획재정부, 고용노동부 등 여러 부처는 기존의 교육·재교육 프로그램을 학교와 대학으로 확대하기 위한 노력을 각각 주도할 예정이다. 요컨대 한국 정부는 AI 활용에 대한 국민의 높은 관심과 열의를 활용하여 생산성에 대한 우려에 대응하고 있다.

일본

일본 정책의 핵심 특징은 노동력 부족에 대응하여 민간 부문이 주도하고 정부가 장려하는 적응이다. 일본 정부는 한국이나 중국과 같이 보다 강력한 산업정책을 펴는 국가들에 비해 상대적으로 개입 강도가 낮다. 한국보다도 앞서 일본은 기업 차원의 적응을 강조하는 광범위하고 변혁적인 AI 사회를 지향했다. 일본 정부의 종합과학기술·혁신회의는 2015년 제5기 과학기술기본계획에 관한 보고서에서 Society 5.0—'초스마트 사회'라고도 함—의 비전을 처음 제시했으며, 이를 "사이버 공간과 물리적 공간을 고도로 융합한 시스템을 통해 경제 발전과 사회적 과제 해결이 양립하는 사회"로 설명했다. 이후 아베 신조 전 총리 내각은 2016년에 이를 국가 전략으로 공식화했다. 이는 AI 활용 노동만을 구체적으로 다룬 것은 아니지만, 물리적 공간과 디지털 공간의 통합을 확대하기 위한 토대를 마련하고 그 시대에 부응하는 새로운 제도와 사회 시스템을 제안하는 광범위한 체계이다.

AI가 국가 경제전략으로 자리 잡으면서 일본의 2025년 AI 기본계획은 AI가 "업무, 조직, 프로세스 및 기업문화를 혁신하여 경쟁우위를 확립"할 것으로 전망하고 이를 실현하고자 한다. 이러한 전환을 실현하기 위해 정책 입안자들은 교육 및 재교육 지원 프로그램 개발의 필요성을 인식하고 있다. 이 계획은 내각부, 문부과학성, 후생노동성, 경제산업성(METI)을 재교육 사업의 주요 정부 주체로 지정했다. 경제산업성과 정보처리추진기구는 산업의 기술 격차를 파악하고 기업 및 교육 제공자에게 필요한 교육 단계를 연계하기 위한 기반으로 디지털 스킬 표준을 공동으로 마련했다.

중국

중국은 AI로 보강된 노동력과 기업 전반의 광범위한 진전 상황 모니터링을 통합하는 시스템 차원의 접근법을 채택했다. 중국의 2017년 차세대 인공지능 발전계획에서 AI가 심층적으로 융합된 '스마트 사회'의 건설은 중국 공산당(CCP) 중앙위원회와 국무원의 의사결정을 이끄는 지도 이념 중 하나였다. 제13기 전국인민대표대회에서 이루어진 논의에서도 생산성과 산업 구조를 혁신할 '포용적 스마트 사회'를 향한 발전을 계속 추진했다. 2024년 AI+ 계획 발표 후 중국 국무원은 '인간-컴퓨터 협력, 부문 간 융합 및 공동 창조'를 특징으로 하며 사회 및 산업 생태계를 조직하고 관리하는 새롭고 혁신적인 방식으로 발전할 중국식 '스마트 사회'를 더욱 구체화했다.

중국 공산당 중앙위원회의 제15차 5개년 계획 권고안은 AI가 고용에 미치는 영향을 모니터링하는 조기경보 시스템을 구축할 필요성을 제시했다. 2026년 1월 인력자원사회보장부(MOHRSS)는 AI가 노동시장에 미치는 영향을 다루고 고용 안정과 일자리의 질 향상을 위한 조치를 제시하는 문서가 곧 발표될 것이라고 발표했다.

중국 공업정보화부는 AI와 제조업을 모두 최적화할 수 있는 새로운 유형의 부문 간 전문·직업 인재에 대한 수요를 언급했다. 중국에서는 AI 교육 및 숙련도 향상 프로그램의 시행이 시작되고 있으며, 최근 제14기 전국인민대표대회 기자회견에서 인력자원사회보장부 장관이 한 발표가 이를 보여준다. 인력자원사회보장부는 경력의 모든 단계에서 서로 다른 수요에 맞추어 설계된 평생 직업기술 훈련 시스템을 구축할 예정이다.

대만

한국과 마찬가지로 대만은 AI를 산업 전환의 관점에서 접근하지만, 특정 업무를 지원하는 것보다는 생산성과 노동 수요를 개선하기 위한 AI의 역할을 전면에 내세운다. 차이잉원 전 총통은 2016년 신기술이 부상하던 시기에 대만의 전략을 '디지털 국가, 스마트 섬'으로 처음 제시했다. 행정원은 이듬해 이 비전을 디지털 국가 및 혁신경제 발전계획(DIGI+)으로 제도화했다. 그 이후 AI를 더욱 강조하면서 스마트 대만 2030 및 AI 행동계획과 같은 비전과 정책이 국가 의제를 설정해 왔다. 정부의 정책 담론은 AI가 사회 전반의 디지털 전환을 가져오는 '스마트 국가'로 대만을 건설하는 데 계속 초점을 맞추고 있다.

대만의 정책 입안자들은 AI가 가져올 것으로 예상되는 산업 고도화와 생산성 향상에 수반되는 노동력 구조의 근본적인 변화를 예상하고 있다. 행정원 국가발전위원회는 교육·훈련을 통한 노동생산성 향상과 인재 육성에 중점을 둔 국가 인재경쟁력 도약방안을 추진했으며, 특히 고령화를 보다 표적화된 노동력 훈련 전략이 필요한 이유로 명시하고 있다. 경제부와 교육부는 산업별 일자리 매칭 및 전문 기술 개발 과정과 함께 인재 개발 및 유지 프로그램을 공동으로 확대하고 있다. 노동부는 AI가 직무 전환에 미치는 영향을 모니터링하는 연구와 더불어 AI 교육 과정에 보조금을 제공한다.

싱가포르

현재 싱가포르에서의 논의는 2020년에 발표된 정부 지원 지침 계획 등을 통해 여러 부문의 직무를 재설계하는 업무 기반 접근법을 시사한다. 싱가포르의 2019년 국가 AI 전략(NAIS)에서 당시 리셴룽 총리는 "AI 기술을 활용하여 경제를 혁신하고, 단순히 기술을 도입하는 것을 넘어 비즈니스 모델을 근본적으로 재고하고 심층적인 변화를 이루어 생산성 향상의 결실을 거두고 새로운 성장 영역을 창출"하는 데 초점을 맞춘 발전 방향을 설명했다. 이어 2023년에 발표된 NAIS 2.0에서도 정책 목표는 AI를 "인간의 잠재력을 끌어올리는 강력한 힘"이자 "인지적·신체적 업무를 변화시킬" 힘으로 보는 관점을 계속 반영한다.

NAIS 2.0은 부문별 AI 교육 프로그램을 개발하기 위한 의제를 제시했다. 인력부는 부문별 직무에 새롭게 요구되는 기술을 파악하고 이를 연계하도록 설계된 직무 전환 지도를 마련했다. 고용주를 위한 경력 전환 프로그램은 중견 경력 근로자의 재교육과 직무 재설계를 위한 지원을 제공한다. 통상산업부(MTI)의 경제전략 검토는 자동화와 로봇공학의 영향을 가장 크게 받는 직무와 근로자를 더 높은 부가가치의 일자리로 이동시키는 데 도움이 될 기술을 모니터링하는 데 주도적인 역할을 한다. 교육부는 디지털개발정보부 및 통상산업부와 협력하여 SkillsFuture 이니셔티브에 따라 평생 숙련도 향상 및 재교육 프로그램을 마련했다.

제약 및 한계

AI 활용 노동력은 생산성을 높일 수 있지만, 앞서 살펴본 동아시아의 정책 접근법에는 중요한 한계도 있다. 보강, 재교육 및 조정을 강조한다고 해서 촉박한–적응 기간이나 노동 대체 위험이 야기하는 분배상의 긴장이 사라지는 것은 아니며, 이러한 요소들은 모두 해당 전략이 지속적인 생산성 향상으로 얼마나 효과적으로 이어지는지를 좌우한다.

첫째, 개별 근로자의 신체적·인지적 부담을 줄일 수 있는 잠재력에도 불구하고, 기술 발전이 노동정책을 앞지르면서 노동력을 효율적으로 배분해야 하는 거버넌스상의 과제는 여전히 크다. 인지적 업무의 대체 효과에는 정치적 관심이 높았지만, 제조업, 농업, 광업, 돌봄 노동처럼 수요가 가장 큰 육체적으로 힘든 일자리에는 관심이 상대적으로 적었다. 이는 스마트 공장과 휴머노이드가 확산되는 가운데 더욱 중요한 문제가 되고 있다.

둘째, 노동시장은 대응하기 어려운 상황에 놓여 있으며 전례 없는 속도로 변화하고 있다. 이전 산업혁명 시기와 달리 AI 활용 노동력 변화의 기간이 압축되어 있기 때문에 특정 직종의 일자리 대체는 과거처럼 수십 년이 아니라 수년, 심지어

수개월 안에도 일어날 수 있다. 이는 근로자가 현재 직무에 계속 종사하든 직업을 바꾸든 관계없이 재교육에 신속하게 적응해야 할 수 있음을 의미한다.

셋째, 노동 부문 전반에서 더 적은 수의 근로자가 총생산성 향상에 기여하는 한편, 사회는 고령화되고 많은 사람들이 국가 노동력에서 이탈하고 있다. AI는 생산성을 높일 수 있지만 소득세 감소로 인한 재정 손실을 상쇄할 수는 없으며, 이는 오늘날 각국이 설계하고 있는 바로 그 시스템을 시행할 국가 역량에 추가적인 제약을 가한다. 이러한 제약은 더 광범위한 거버넌스 문제와도 연결된다. AI 활용 시스템과 보다 넓은 의미의 제4차 산업혁명이 노동 부문별로 불균등한 소득 효과를 초래하기 때문이다.

마찬가지로 AI의 확산은 세계화, 특히 저부가가치 업무의 해외 이전으로 인해 세계 노동시장에서 장기간 이어져 온 양극화 추세를 악화시킬 위험이 있다. AI로 보강된 업무가 불균등하게 분포하거나 국가 역량이 낮은 저개발 국가 및 지역에 집중될 경우, 이러한 양상은 제조업 경제체제와 지식기반 경제체제 사이의 기존 격차를 더욱 심화시킬 수 있다.

동아시아를 넘어서는 시사점

앞서 나가는 동아시아의 경제체제들은 AI를 기업 차원에서뿐 아니라 노동력 제약에 직면하여 생산성을 높이기 위한 보다 광범위한 도구로 받아들였다. 앞서 논의한 국가들은 인구 감소의 최전선에 있으며 심각한 노동력 부족에 대처하는 동시에, 특히 신기술 및 제조업 부문에서 자국 산업을 글로벌 가치사슬의 상위 단계로 고도화하고 있다. 그러나 이들 국가가 겪고 있는 경제 및 노동상의 제약은 모든 선진 산업국이 이미 겪고 있거나 곧 겪게 될 것이므로, 현재 동아시아에서 개발·시행되고 있는 정책은 세계에 중요한 교훈을 제공할 것이다.

오늘날 AI 활용 도구에 대한 노출도가 높은 직무에서는 근로자, 관리자 및 교육 담당자가 수개월 내에 이러한 시스템을 도입하여 핵심 업무를 보강하고 재구성해야 할 것이다. 이는 생산성을 높이고 디지털화로 인한 노동시장 혼란을 완화하기 위한 숙련도 향상 및 재교육 프로그램의 중요성을 더욱 높인다. 그에 못지않게 중요한 것은 생산의 보다 광범위한 정치경제를 살펴볼 필요성이다. 기업 주도의 스마트 공장 도입과 휴머노이드 같은 피지컬 AI는 노동시장을 보다 안전한 노동을 지향하는 방향으로 재편할 잠재력이 있기 때문이다.

따라서 AI 활용 노동력이 국가 생산성을 향상시키는 데 있어 진정한 한계는 반드시 기술적인 것이 아니라 정치적인 것이다.

감사의 말

이 프로젝트는 한국국제교류재단(Korea Foundation)과 NC Cultural Foundation의 기부금 지원을 받았다.

저자는 이 글의 이전 초안에 유익한 의견을 제공한 Teddy Tawil에게 감사의 말씀을 전한다.

저자 소개

다르시 드라우트-베하레스(Darcie Draudt-Véjares)는 카네기 국제평화재단 아시아 프로그램의 한국학 연구원이다. 그녀의 연구는 한국의 정치경제, 거버넌스 및 외교 정책, 특히 경제·기술·지정학의 교차점에 중점을 두고 있다.

소피 좡(Sophie Zhuang)은 카네기 국제평화재단 아시아 프로그램의 연구조교이다.

CARNEGIE ENDOWMENT FOR INTERNATIONAL PEACE

© 2026 카네기 국제평화재단. 무단 전재 및 배포를 금합니다.

카네기 국제평화재단은 공공 정책 이슈에 대해 본 재단 자체의 입장을 가지고 있지 않습니다. 본 보고서에 제시된 견해는 저자의 개인적 의견이며, 카네기 국제평화재단, 그 직원 또는 이사진의 견해를 나타내지 않습니다.