

한국의 엔지니어, 그들은 누구인가?

조 성 재*

4차 산업혁명으로 표현되듯이 최근의 기술발전 속도는 눈이 휘둥그레질 정도이다. 하지만, 이러한 기술혁신을 주도하는 사람으로서의 엔지니어에 대한 관심이나 연구는 그다지 많지 않았다. 과학기술 정책이나 산업정책의 하위 범주로서 기술인력에 대한 논의가 이루어져 왔지만, 고유의 정체성을 갖는 집단으로서의 엔지니어에 대한 분석은 고용노동 분야에서 생소하다. 그러던 와중에 최근 수년간 세칭 'MZ세대' 노조가 등장하여 확산되고 있는데, 그 실태를 들여다본 결과 조합원의 연령별 구성에서 특별히 청년층의 비중이 기존 노조보다 더 높은 것은 아닌 것으로 드러나고 있으며, 오히려 주목할 것은 그 주도세력이 엔지니어들인 경우가 많다는 점이다. 그러한 점에서 금번 『노동리뷰』 특집을 집필한 4명의 연구자들이 2022년에 함께 수행한 『제조업 엔지니어의 인적자원관리와 역량증진 방안』 보고서는 매우 시의적절하며, 기술혁신을 위해서 어떻게 사람 관리를 해야 하는가에 대해 여러 시사점을 줄 것으로 기대된다.

본 특집에서 보여주듯이 엔지니어의 실체를 파악하기 위하여 경제학, 경영학, 사회학 등의 다양한 학문 분야에 걸친 접근이 이루어졌으며, 방법론적으로도 양적, 질적 방법이 다각적으로 동원되었다. 우선 경제활동인구 1,000명당 연구원 수(16.0명)나 인구 1,000명당 연구원 수(8.6명)에서 우리나라는 세계 최고 수준을 보여주고 있는 것에서 알 수 있듯이 양적으로는 부족한 것이 없어 보인다. 그러나 '풍요 속의 빈곤'이라 일컬어지는 부문별 수급 미스매치 문제가 심각하다. 특히 중소기업에서 대기업으로 경력자가 이동하는 것은 물론, 최근 급속히 발전하고 있는 AI, IT, 소프트웨어 부문에서는 대기업끼리도 보다 높은 임금을 제시하면서 인력 빼가기에 나서기도 한다.

그러나 프런티어에 있는 일부 첨단 엔지니어들을 제외하면 전체적으로는 아직도 2000년대 초반의 이공계 위기 담론을 극복하지 못하고 있는 것으로 보인다. 의대 등 자격을 중심으로 안정된 고소득을 올리는 직업과 전공에 비하여 공과대학에 대한 지원자의 상대적 수준이 높지 않은 것은 입시철마다 확인되고 있는데, 이는 기술혁신의 담지자로서의 엔지니어에 대한 우리 사회의 대응은 적절한가에 대한 의문을 제기하도록 한다.

* 한국노동연구원 선임연구위원(chosj@kli.re.kr).

물론 다각적인 연구를 통하여 대기업 기술연구소 등을 중심으로 창의성과 조직몰입을 높여려는 인적자원관리가 구축되어 있으며, 정부출연연구소들이나 대학들과의 공동 연구 등을 통하여 부족한 지식과 정보를 보충하고, 때로는 우수 인력의 리크루트 채널이 되기도 한다는 점도 알 수 있었다. 그렇지만, 거시적으로 보았을 때 세계화와 빠른 기술발전이 엔지니어들의 중요성을 더욱 높여온 데 비하여 거꾸로 상대적 임금은 지난 10여 년간 하락해 온 것으로 나타났다. 이는 어쩌서 엔지니어들을 중심으로 최근 사무관리기술직 노조가 확산되고 있는지에 대한 하나의 설명을 제공해 준다. 이에 따라 “오늘 연구개발직 노동조합 설립 여부에 관한 찬반 투표가 실시된다고 가정한다면 귀하는 어느 쪽에 투표하겠습니까?”라는 질문에 대해 무노조 기업의 75.5%의 엔지니어들이 찬성이라고 응답하였는데, 이는 10년 전 응답 비율 61.1%보다 14.4%포인트나 높아진 수치이다.

물론 이러한 노동조합에 대한 수요가 모두 노조 결성으로 이어질 것으로 보이지는 않으며, 사례 연구 결과 새로 결성된 사무관리기술직 노조의 단체교섭도 원활한 것으로 보이지는 않는다. 이러한 와중에서 AI나 IT, 소프트웨어 인력을 중심으로 유동성이 높아지고, 그만큼 기업들이 채용난을 겪고 있는 현상은 엔지니어들의 이탈(exit) 전략과 목소리(voice) 전략이 혼재되고 있음을 보여준다. 또한, 다른 영역과 마찬가지로 위계화된 엔지니어 노동시장에서 중소기업과 지방의 인력난이 가중되어 온 현상에 대해서는 이중구조 치유 차원뿐 아니라, 엔지니어 인력 정책 차원에서도 새로운 정책적 상상력을 발휘할 필요가 있다.

앞으로도 국가경제에서 차지하는 제조업의 중요성이 강조되고, 특히 혁신 선도자로서의 엔지니어에 주목한다면 우리 사회가 엔지니어들을 어떻게 대우해 왔는지, 특히 의사 등 자격증 직업과 비교하여 부족한 점이 무엇인지에 대한 토론을 강화할 필요가 있다. 우선, 개별 기업 차원의 인적자원관리의 고도화를 넘어서서 그 기반이 되는 공학 교육에 대한 재검토가 요구되고 있다. 공학 교육은 대학의 성격 및 수준, 지역 산업과의 연계성 등을 고려하여 전략을 가다듬어야 하는데, 최근 제기되고 있는 문제해결형 학습(PBL: Problem Based Learning)에 주목할 필요가 있다.

아울러 대학 및 정부출연연구기관과 기업 기술연구소 간의 협업체제에서 인력과 관련한 부문에도 더 많은 전략적 노력을 기울여야 한다. 또한, 엔지니어들의 발언 기제 향상에 대한 노동정책적 고민이 필요하며, 유동적 노동시장의 특성과 장기에 걸친 숙련 향상이 필요한 특성이 공존하는 엔지니어의 육성 및 수급에 대한 정책 개발도 병행될 필요가 있다. 그를 위해서는 우선 한국 사회에서 엔지니어는 과연 어떤 존재들이고, 어떤 특성을 갖는지에 대한 연구와 토론이 활성화되어야 한다. 본 특집의 네 편의 글이 그러한 방향의 노력에 밑거름이 되기를 기대해 본다. **KL**