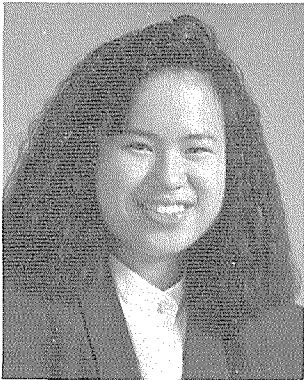


東과 西의 만남



최 성 인

〈TOTAL FAR EAST S. A. 근무〉

세계 각국간의 교류가 활발해지고 한국의 경제력이 향상됨에 따라 외국 기업은 우리에게 더 이상 낯선 존재가 아닐 것이다. 외국 기업을 방문한 사람들은 종종 첫 인상을 이야기 할 때 잘 꾸며진 사무실에 대해서 말하곤 한다. 카페트가 깔려진 넓은 공간, 조용한 분위기, 현대적인 사무기기, 거기서 외국인 과 한국인이 함께 일하는 모습을 볼 수 있다. 대학교 1학년 때 아르바이트를 하다가 일 때문에 우연히 외국 기업 몇 군데에 가게 된 적이 있었다. 그 때 받은 이러한 인상은 나에게 충격적 이었고 졸업후에 외국 회사에서 일하고 싶다는 생각을 품게 되었다.

지금 일하는 *Total Far East S. A.*는 프랑스의 *TOTAL* 그룹과 *Gaz Transport, Technip, IFP*를 대표하고 있는 회사로서 1986년에 서울에 진출했다. 주요한 활

동은 원유와 석유 관련 제품을 판매하는 영업과 기술소개와 2개의 합작회사가 있다.

외국 회사가 한국 회사와 가장 다른 점은 국내 기업이 팀위주로 일을 해 나가는데 반해서 외국 기업은 철저한 개인주의를 바탕으로 하고 있다는 것이다. 우리나라 기업들이 회사에 알맞는 인재를 말할 때 꼭 빠지지 않고 언급되는 사항이 있다. 나 보다는 조직을 먼저 생각하고 회사와 조직을 위해 헌신할 수 있는 사람이 필요하다고 한다. 물론, 외국기업도 조직과 잘 조화되는 사람을 좋아하지만, 독립적이고 개성이 강하고 실력이 많은 점에 우선 순위를 두게 된다. 개인이 가지는 일의 성격과 분담이 정확하고 거기에 대한 책임이 분명하게 나타나는 회사의 경영 방침에 따른 특징이다. 그래서 많은 외국기업들이 개인의 성과에 따라서 성과급을 지급하고 있다.

취업을 앞둔 여대생의 양케이트를 보면 선호하는 직장으로 외국기업을 들고 있다. 실제로도 외국회사에서 여성들이 차지하고 있는 비율은 크며 여성이 과장이나 부장인 경우도 드물지 않다. 무엇보다도 회사의 사규상에 여성에 대한 보수나 승진의 차별이 명시되어 있지 않다. 개인적인 경험으로 봐서 여성에 대한 차별이 전혀 없다고는 생각하지 않는다. 아무리 외국기업이라 하더라도 한국적 실정을 고려 안 할 수 없고 곳곳에 눈에 보이지 않는 어려움이 산재하고 있다. 하지만 실력이 있고 언어에 능통하면 본인의 노력에 따라 회사에서 중요한 위치를 차지하게 가능하다고 생각된다.

전에 다니던 한 외국회사의 스위스 부사장은 남파 보다는 여자직원과 일하기를 좋아하고 새로 사람을

채용할때도 여자를 우선적으로 뽑을 것을 주장하기로 유명했다. 거기에 대해서 약간의 오해도 있었지만 언젠가 여자들이 남자보다 더 정직하며 일을 깨끗하고 올바른 방식으로 할 뿐 아니라 열심히 하기 때문에 여자직원을 선호한다고 말할 것 기억한다. 아롱든 국내기업에서도 남자, 여자를 구별할 것이 아니라 실력있는 사람을 대우해 준다는 풍토가 확산 되었으면 한다.

많은 사람들은 외국회사가 토요일에 근무하지 않는 점과 한국회사에서는 상상도 하기 힘든 긴 휴가가 있다는 점을 부러워 하며 심지어 일을 조금 한다는 말까지 하곤 한다. 하지만 이것은 근시안적 생각이며, 근무시간은 국내기업보다도 짧지만 개인의 일량은 상당히 많은 편에 속한다. 토요일 근무를 안하는 대신에 평일에 완수를 해야 하며 퇴근시간후에 남아서 일하지 않기 위해서는 근무 시간중에 열심히 일하며, 어떤때는 점심시간에 샌드위치를 먹으면서 일하기도 한다. 또한 여기에서 능률적인 일처리를 무시할 수 없다. 외국회사에는 결재 서류가 그다지 많은 편은 아니며 대부분의 일이 담당자선에서 끝나는 경우가 많다.

마지막으로 언급하고 싶은 것은 비교적 수평적인 회사의 조직을 들 수 있다. 국내기업은 진급 체계가 대리, 과장, 차장, 부장, 이사, 상무등등 회사에 입사한 연차에 의해 상당히 세분화되어 있으며 이름 뒤에는 꼭 직함을 부르는게 원칙이다. 그러나 대부분 외국회사는 물론 각 회사마다 차이가 있기는 하지만 보통 한 부서를 책임지는 매니저가 있고 그 위로는 바로 회사의 대표자가 있다. 직원들에 대한 대우의 차이는 직함이나 서열보다는 경력에 의한 월급에서 주로 나타난다.

그러나 세상에 공짜는 없다고 외국회사가 한국기업에 없는 여러가지 장점을 갖춘 것도 사실이지만, 국내기업이 아니기 때문에 생기는 여러가지 문제도 무시할 수는 없다.

외국기업에서 근무하는 사람들에게 일하면서 가장 애로점이 무엇이나고 질문하면 아마도 문화적인 갈등이라고 이구동성으로 말할 것이다. 이것은 경영 방식부터 외국인들이 지니는 가치 양식과 문화 전반

적인 것을 포함하고 있다. 문화적인 차이는 양면성을 지니고 있다. 양쪽의 문화를 흡수하므로써 많은 지식을 얻고 큰 안목을 지닐수도 있지만, 결국은 하나가 될 수 없고 서양의 발달됨, 합리적임에 비해 동양은 상대적으로 초라하게 보일때 느끼는 절망감이란 말로 표현할 수가 없다. 더구나 회사는 철저한 이익 사회이고 외국인인 고용주이기 때문에 두 문화를 즐기면서 일하기 보다는 다른 문화 사이에서 갈등을 느낄 때가 많다. 특히 지금 다니는 회사는 국내기업에 원유를 판매하는 seller 입장이기 때문에 두터운 인간관계가 많은 영향을 끼치는 한국기업과 사업의 이익을 강조하는 외국 경영주와의 사이에서 직원들이 많은 어려움을 겪고 있다.

우리나라 기업들은 직원을 채용하는 것이 단순히 월급을 주고 일을 하게 하는 것이 아니라 인재를 육성하고 회사의 일원으로서 자부심과 긍지를 가질 수 있도록 많은 배려를 해준다. 이러한 분위기에서 나 보다는 회사를 생각하고 1970년대의 고도 성장을 가능케 했던 뒷받침도 될 수 있었다고 생각한다. 사람이 일을 하고 회사에 다니는 이유는 단순히 돈 때문이라고 생각하면 오산이다. 경제적인 이유가 가장 큰 부분을 차지하고 있지만 비록 작은 일일지라 하더라도 거기서 보람을 찾고 가정 이외의 조직에 속해 자신의 위상을 세울 수 있고 회사가 자신에 대해 관심을 갖고 배려를 한다는 느낌이 있다면 더 바랄 수 없는 일이다. 하지만 대다수의 외국회사는 사람에 대한 배려가 극미하다고 생각된다. 많은 외국기업에서 노사대립이 있고, 심지어 파업을 결행하는 데는 일의 가치를 경제적으로만 보상받을 수 밖에 없다는 심리가 깔려 있음을 무시 할 수 없다.

영국의 작가인 Virginia Wolf는 그녀의 저서「자기만의 방」(A Room of One's Own)에서 인간은 남성성이나 여성성 한 가지로는 충분하고 균형된 삶을 살 수 없으며 양성성을 가질때 가장 왕성하고 의욕적으로 창작활동을 할 수 있다고 강조했다. 기업들도 외국회사나 한국회사의 고유함만으로는 부족하다고 생각된다. 국제화 시대에 한국기업은 외국기업의 장점을 취하고 외국회사는 이곳 실정에 맞는 제도를 받아들임으로써 더욱 발전할 수 있기를 바란다. ♣