

소득 2만弗 만들 기업문화



변대규 _ 휴맥스 대표

필자가 근무하는 회사는 창업한 지 만 13년이 지났다. 그간 디지털 위성방송 수신기 시장에서 세계 3, 4위 규모의 회사로 성장했으니 성공적인 성장을 해 온 편이다. 하지만 최근 1, 2년 사이 회사는 큰 숙제 하나를 안고 있다. 회사가 커짐에 따라 가족적 기업문화에서 벗어나 공적이고 공동체적 기업문화를 조성해야 하는데, 지금은 공적·사적인 인간관계가 뒤섞인 혼란 상태이고, 이것이 회사의 경쟁력을 해치고 있다.

지금까지 우리 회사의 문화는 오래 함께한 사람들이 생존에 대한 절박감으로 뚝뚝 뭉치면서 자연스럽게 만들어졌다. 그러다 보니 개인에 대한 책임과 권한은 모호했고 잘못되면 모두가 함께 책임을 느꼈다. 가족적인 문화 속에 인사(人事)는 온정적이었고 외부에 대해서도 폐쇄적일 수밖에 없었다.

그러나 회사가 성장하고 규모가 커짐에 따라 많은 새로운 얼굴들이 회사로 합류했으며 업무는 갈수록 복잡하고 전문화됐다. 새로 합류한 사람들은 기존 멤버들과는 달리, 회사의 생존이 아니라 미래에 대한 가능성이라는 명확한 개인적 동기가 있었다. 그렇기 때문에 자신들의 명확한 책임과 권한이 필요했고, 일을 처리하기 위한 공식적인 절차가 필요했다. 즉 이전의 기업문화가 회사의 강력한 경쟁력을 만들어 내고, 성장을 견인해 온 것은 틀림 없지만 새로운 인물들의 등장과 함께 서로 다른 문화가 혼재되면서 갈등이 불거지기 시작한 것이다.

따라서 다시 강한 경쟁력을 회복하고 새로운 성장을 위해선 오래된 사람, 새로 합류한 사람 모두 포용할 수 있는 기업문화가 시급한 과제가 되었다.

크게 보면 우리 사회도 마찬가지다. 요즘 소득 2만달러 시대를 사방에서 외치고 있다. 하지만 이는 무엇이 우리로 하여금 1995년 이후 8년 동안이나 1만달러의 늪에서 허우적거리게 하고 있는가의 문제를 역설적으로 제기하고 있다.

경제성장을 최고의 목표로, 물질적 축적을 최고의 가치로, 자신이나 자기가 속한 집단의 이익을 최선으로 생각하고 달려온 것이 소득 1만달러를 달성한 에너지였을 것이다. 그러나 우리사회 구성원들은 경제성장의 가도에서 이에 걸맞는 사회 문화적인 성숙을 함께 이루지는 못했다. 오히려 사적 관계 중심의 이기주의적 행태가 만연한 우리 사회의 모습은 소득 1만달러 달성 이후에도 크게 달라지지 않았다.

반면 우리보다 앞서 1만달러 소득을 달성한 다른 선진국에서도 분배에 대한 요구와 이에 따른 임금상승, 노사갈등으로 경쟁력 약화와 경제위기라는 공통적인 문제를 겪었지만 위기를 슬기롭게 극복해 냈다. 그러면 이것을 가능케 한 진정한 사회적 힘은 과연 무엇인가?

서구사회는 오랜 동안의 시장경제 경험을 바탕으로 자유계약 질서와 개인주의, 자기책임의 원칙, 시민의식, 타인에 대한 배려와 존중, 서로 다른 생각을 나눌 수 있는 소통능력 등의 문화가 보편적으로 확립돼 왔으며 이러한 성숙하고 원칙에 입각한 공동체 기반이 이를 극복할 수 있는 근본적인 힘이 됐다고 본다.

지속적인 구조조정과 경제시스템 개혁, 노동시장 유연성 확립, 신산업 육성 등 이 정부가 해야 할 일들이 많다. 하지만 우리 사회의 근본적인 변화 없이 이것만 가지고 2만달러를 달성할 수는 없다고 본다. 국민들 대다수가 공감하고 스스로의 변화를 유발시킬 수 있는 좀 더 절실한 목표와 비전이 제시되어야 한다. 법과 원칙을 재정비하고 반드시 이를 지키도록 하는 모습이 일반화되어야 한다.

이런 노력들이 단 5년 만에 결실을 거둘 것 같지는 않다. 현 정부에서 소득 2만달러를 달성하기란 쉽지가 않을 것이다. 그러니 10년, 15년에 걸쳐 이 변화가 일어날 수 있도록 접근하자.

긴 호흡으로 접근할 수 있는 힘이 우리 사회에 남아있기를 빌어본다.