

# 기술자 우대와 세계화

## 美國 실리콘밸리의 가능성과 교훈

미국 캘리포니아주의 서북부에 위치한 실리콘 벨리.

세계 전자 산업의 메카로 일컬어지는 실리콘벨리를 방문한 사람들은 그 규모와 연구환경에 대한 부러움을 표시하며, 세계 전자산업을 주도해 나가는 미국의 앞날에 대해 긍정적인 평가를 주저하지 않는다.

전문적인 연구소가 큰 규모로 자리하고 있다는 외형적인 부러움으로 시작된 실리콘벨리의 우수성은 기술자들의 자유롭고 창의적인 업무환경에서 더욱 증명된다.

또한 기술이 우대받는 사회적 환경과 이들이 경제적으로도 다른 업종 종사자에 비해 윤택하게 생활하고 있음을 깨닫게 될 때, 방문한 사람들은 실리콘벨리의 무한한 가능성을 예감하게 된다.

기술자라는 직종이 그저 단순노동자쯤으로 치부되고 있는 우리나라를 근거로 보면 실리콘벨리가 가지고 있는 이런 특성은 우리에게 그저 놀랍고, 부러운 대상일 수밖에 없다.

### 기술자 중심의 봉급체계 필요

실리콘벨리의 기술자들은 자기 직업에 대한 철저한 자부심을 갖고 생활한다. 이러한 기술자들의 자부심은 먼저 기술개발을 국가적인 목표로 삼고, 기술자 우대 정책을 펴온 미국의 기업 환경에서 출발한다.

국가는 기술발전을 위해 연구원들에게 적합한 제도를 만들고, 기

업은 이를 철저히 지켜 기술자의 연구개발 능력을 극대화시키고 있다. 그렇기 때문에 미국의 기술자는 사무직 종사자에 비해 월등히 높은 임금을 받고 있다.

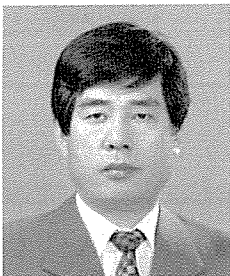
때로는 타직종 종사자에 비해 2배가 넘는 임금을 받는 경우도 있는데, 이는 기업이 기술자의 능력을 충분히 인정하고, 기술자는 그 임금에 합당한 신기술 개발로서 보답해야 한다는 묵시적인 합의가 이들 사이에 존재하기 때문이다.

이외도 Stock Option Plan 제도를 만들어 회사가 성장하면 기술자도 큰돈을 벌 수 있는 별도의 장치를 마련해 둔 점이 우리와 크게 다르다.

그러나 이에 비해 국내 기업의 기술자는 봉급체계부터 단일 호봉제이기 때문에 큰 잘못이 없으면 자연스레 호봉 승진을 할 수는 있으나, 개인의 적극적인 연구개발 의지를 좌절시킨다는 아킬레스건을 안고 있다. 각 개인의 특수성을 감안하지 않고 일방적으로 임금을 책정한다는 것과 업종에 구분없이 보수를 정한다는 두가지의 문제점, 이점이 바로 국내 기술자의 창의력을 꺾는 마이너스 요인이다.

이런 우리 기업의 조건은 기술자 사이에서 새로운 기술개발을 한다든지, 많은 시간을 투자해 자신의 능력을 발휘한다든지 하는 경쟁적인 연구자세가 결여되기 쉽다.

굳이 새로운 연구개발, 기술개발을 하기보다는 별다른 탈없이 위에



金道鎭  
〈나래이통신 상무이사/  
본지 편집위원〉

서 시키는 일만 처리하면 된다는 식의 나태한 직업관도 바로 여기에서 생겨난다.

### 기업에서의 직급구조 없애야

특히 우리사회의 관료주의적인 직급제도는 외국에서 학위를 취득, 탁월한 연구실적을 가진 기술자를 영입했을 때, 극명하게 드러난다.

한분야의 전문가로서 명성을 얻은 기술자를 프로젝트 책임자로 직책을 부여하는 것이 아니라, 결재와 관리의 책임자로 직급을 부여하기 때문에 기술개발도 못하고, 관리자로서의 역할도 못하는 결과를 초래하기도 한다. 개인이나 기업, 국가적으로도 큰 손실이 아닐 수 없다.

이에 반해 미국기업은 직급보다는 직책이 강화된 기업구조를 가지고 있다는 점이다. 국내기업이 연구원들에게 연구 프로젝트에 따른 직책을 부여하지 않는 것에, 그 직종의 최고의 전문가가 연구 책임자가 되어 적극적인 연구개발에 몰두할 수 있는 구조가 가능하다는 것이다.

이럴때 우리 기업에서 흔히 보았던 전문가가 뒷전으로 밀려난 채, 계급, 직급이 높은 상사가 자신의 업무를 좌우하는 우스운 결과, 연구개발에 힘써야 할 기술자가 자신의 업무가 아닌 진급에 신경을 쓰는 어리석은 현실이 사라질 수 있다.

이렇듯 미국기업에서는 직책과 직급이 별도로 존재한다. 그래서 젊은 매니저 밑에 나이많은 기술자, 간부들이 일을 해도 전혀 이상하지 않게 생각한다. PC에 그래픽 처리용 VGA 칩을 개발, 세계적으로 명성을 떨쳤던 파라다이스사의 회장은 개발팀에 소속되어 젊은 팀장의 지시하에 새로운 칩을 개발했다는 예가 있을 정도로 미국에서는 일반화된 이야기이다.

시간이 지남에 따라 과장, 부장으로 진급하여 개발보다는 결재에 더 많은 시간을 할애해야 하는 국내 기술자의 입장에서 보면 참으로 부러운 일화가 아닐 수 없다.

### 과감한 체질변화 필요

또 하나의 문제점은 연구소의 출퇴근 제도를 들 수 있다.

기업의 입장에서 보면 아침 저녁으로 출퇴근 시간을 체크하는 것은 당연한 일이라고 생각하겠지만 기술자 개인의 특수적인 상황을 감안한 자유로운 연구소 분위기는 연구실적을 탁월하게 높일 수 있다.

이미 미국에서는 Flex Hour제도를 통해 출퇴근을 임의로 조정할 수 있도록 하거나, 심지어는 연구과제를 자율적으로 조정해 놓고 개인 출퇴근에 대해 전혀 통제를 하지 않는 것이 일반적이다. 이는 연구개발을 위해 연구소 공간을 확대하는 효과를 가져올 뿐만 아니라, 기술자들의 자유로운 아이

디어 창출에 매우 유익한 조건이 된다.

이밖에도 미국에서는 연구소 설립에 따른 세제혜택을 준다거나 하는 방식으로 연구소 건립을 독려하고 있다. 우리나라의 일반 방위산업체에서 이러한 방식을 도입하고 있지만 연구원들에 대한 대폭적인 병역혜택을 비롯한 자금지원 같은 것도 정부차원에서 고려되어야 할 것이다.

요즘 대통령의 시드니 선언 이후 세계화라는 말이 유행처럼 번지고 있다. 나는 세계화라는 의미가 단지 구호차원에서 그치기를 원하지 않는다.

세계화는 먼저 선진국이라는 커다란 경쟁상대를 인식하는 데서 출발해야 한다. 그들이 무엇을 생각하고, 어떤 방식으로 준비하고 있는가를 파악하는 일, 그리고 그에 따른 우리의 준비를 차근차근 갖추는 것이 바로 세계화의 길이라 생각한다.

그것은 단순노동자 정도로 인식하고 있는 우리의 기술자에 대한 인식을 바꾸고, 그들에게 자유로운 연구환경을 만들어 주는 사소한 일에서부터 시작해서 우리의 사회적인 환경, 기업환경을 바꾸는 체제 변환적인 과정이다.

이제 정말 기술개발을 위해서, 세계 속의 기술한국을 위해서, 과감한 제도개선과 혁신적인 사고를 바탕으로 한 체질변화가 필요할 시기라고 생각한다. **ST**