

‘적당’으로는 자부심을 얻을 수 없다



최상홍 / 한일엔지니어링 회장

대한기계설비단체총연합회가 창립 30주년을 맞아 정부로부터 매년 7월 16일을 ‘기계설비의 날’로 지정받은 물 론 지난 7월 15일 ‘제1회 기계설비의 날’ 기념식을 성대히 치르면서 축제의 한마당을 펼쳤다. 대한기계설비단체총 연합회는 기계설비분야의 당면과제 해결 및 업계의 건전한 발전과 단결을 도모하고 기술개발을 촉진하기 위해 지 난 1986년 설립되었다.

한일엔지니어링 최상홍 회장은 총연합회 설립을 주도하였고 초대 회장까지 맡아서 기계설비업계의 단합과 발전을 이 끌었다. 기계설비업계에서 그는 “온 몸으로 실천하는 작은 거인”, “기술향상에 뜻을 둔 선각자이며 기술보국에 앞 장선 거보(巨寶)”, “위트 있는 분위기 메이커”, “원리원칙과 의로움을 중요시 하는 멋쟁이”, “철두철미한 메모광”, “기계설비업계의 대부” 등으로 불리운다. 우리나라에 ‘기계설비’라는 단어 자체가 생소했던 1950년대, 척박한 환 경의 기계설비에 입문하여 오늘날 최첨단 기계설비산업으로 거듭나기까지 최상홍 회장은 기계설비 발전을 이끌 었을 뿐만 아니라 많은 후배들을 배출해냈다. 또한 대한기계설비건설협회를 비롯하여 대한설비공학회, 냉동공조 산업협회, 한국설비기술협회, 대한기계설비단체총연합회 등 업계 및 학계에 그의 손길이 미치지 않은 곳이 없을 정도로 족적은 거대하다.

본지는 ‘최상홍 설비인생 50년 간행위원회’가 지난 2006년 발간한 「‘적당’으로는 자부심을 얻을 수 없다」 책을 통 해 의리와 사랑으로 살아온 최상홍 회장의 기계설비 인생 60년을 더듬어 본다.[편집자 주]

◎ 약력

- 1935년 경북 선산군(현 구미시) 해평면 출생
- 1958년 서울대학교 공과대학 기계공학과 졸업
- 1963년 3월~1966년 4월 독일 STUTTGART시 공기조화설비 전문회사 LTG 근무
- 1966년 6월 한일기술연구소 설립
- 1967년 3월~1974년 4월 홍익대학교 이공대학 및 대학원 건축과 설비강사
- 1978년 1월~1986년 4월 교통부 관공속박시설 심사위원
- 1975년 1월~1986년 8월 (사)한국기술용역협회 이사
- 1987년 4월~1998년 5월 한국엔지니어링진흥협회 감사
- 1981년~ 1989년 3월 (사)한국기술사회 이사, 정책위원회 위원장
- 1981년~1985년 대한육상경기연맹 이사 및 감사
- 1971년~1985년 (사)공기조화·냉동공학회 이사
- 1978년~1981년 (사)공기조화·냉동공학회 부회장
- 1986년 1월~1989년 12월 (사)공기조화·냉동공학회 회장 및 기계설비협회의회 회장(초대, 2대)
- 1983년 4월~1985년 5월 건설부 중앙설계심사위원
- 1987년 1월 장한기술시스템 설립(1990년 장한기술(주)로 법인 전환)
- 1987년 12월~1993년 12월 건설부 중앙설계심사위원
- 1991년 12월~1993년 12월 건설부 중앙건설기술심의회 위원회 위원
- 1989년 7월~1997년 서울특별시 지하철건설자문위원회 위원(환기분야)
- 1991년 8월~1996년 대구광역시 지하철건설자문위원회 위원
- 1992년~2002년 한국설비기술협회 고문
- 1992년~2002년 대한설비공사협회(현 대한기계설비건설협회) 고문
- 1992년 11월~1997년 인천광역시 도시철도 기술자문위원회 위원
- 1993년 2월~1997년 건설교통부 중앙건축위원회 위원
- 1996년 6월~2000년 한국공학한림원 정회원
- 1998년 6월~1999년 5월 한국엔지니어링진흥협회 부회장
- 1989년~2006년 한국엔지니어링 공제조합 감사
- 2000년~현재 한국공학한림원 명예회원
- 1991년~현재 (주)한일엠이씨 회장

◎ 후학 지원

- 서울대학교 총동창회 최상훈 특지장학회
- (사)대한설비공학회 최상훈 인재상(학술상, 기술상, 신진교수상, 여성설비인상)

◎ 수상 및 포상

- 1985년 3월 모범납세자로 재무부장관 표창
- 1989년 3월 모범납세자로 재무부장관 표창
- 1989년 4월 은탑산업훈장 수훈
- 1998년 1월 서울대학교 공과대학 기계동문회 '자랑스런 동문' 상 수상
- 2001년 1월 대한설비공학회 30주년 기념 특별상 수상
- 2006년 1월 기계설비협회의회(현 대한기계설비단체총연합회) 공로상 수상
- 2006년 12월 한국을 일으킨 엔지니어 60인에 선정
- 2010년 12월 대한민국 100대 기술과 그 주역으로 선정(공조설비 및 시스템 설계 기술)
- 2012년 5월 서울공대 발전공로상 수상

한일의 성장 발판

시공을 그만 둔 뒤부터 한일은 제대로 대접받을 수 있는 고수익 모델, 즉 기술이 집약된 설계를 추구하기 시작하였다.

소공동 시대, 영등포 신길동 시대를 거쳐 설계와 시공을 함께 했던 을지로 하동관 건너편 금봉빌딩시대를 마감하면서 시공을 그만 두고 설계에 전념하기로 결정한 1973년, 한일은 동부이촌동으로 사무실을 옮겼다. 그리고 다시 1978년 한강로 2가 한일 사옥으로 이전하였고 2007년에는 현 양평사옥으로 확대 이전하여 오늘에 이르고 있다.

그 사이 한일의 모습도 많이 바뀌었다. 모든 것이 예전과는 비교할 수 없을 정도지만 변하지 않은 것이 있다. 그것은 일을 대하는 직원들의 자세이다.

새로 입사하는 직원들이 어느 사이에 선배들의 일하는 습관, 사고 등을 닮아가게 되는 것은 당연한 일이다. 그런 점에서 선배 직원들의 풍조가 한일에 긍정적인 영향을 끼친 것이다. 기술로 인정받는 자세, 최고를 지향하는 정신, 그리고 자부심 등은 후배 직원들에게 그대로 계승되었다. 그리고 그와 같은 전통이 다른 설계 사무실과 달리 장기 근속자가 많아진 이유일 것이다.

오랫동안 장기 근속한 직원들은 이렇게 말한다. 다행히 한일에서는 똑같은 일을 하지 않고 매번 새로운 일을

할 수 있었기에 오랜 시간을 견뎌낼 수 있었다고. 또한 기술을 배우기 위해 입사하였기에 최고의 기술을 배울 때까지 인내하였다고 말한다.

시공을 포기하고 설계만을 하면서도 알게 모르게 많은 괘시를 받았다. 부당한 대우는 주로 건축설계사무소와의 관계에서 발생했다.

건축설계사무소 가운데에는 비겁하다고 해야 할 정도로 상식에 어긋나게 처신하는 곳이 많았다. 예를 들어 현상 공모에 참가하기 위해서는 건축물의 기계, 소방 등의 설비설계까지 제출해야만 하기에 한일에게 협력을 구하는 설계사무소들이 있었다. 현상 공모에 참가하여 당선되면 설비설계는 한일이 맡아야 하는 것이 당연한 이치이다. 그런데 당선되고 나면 탄소리를 하는 설계사무소가 많았다. 발주자가 설비를 다른 회사에 하청 주라고 하였다면서 설계비 삭감을 유도하는 방식이었다.

나는 그런 얄은 수를 쓰는 설계사무소와는 두 번 다시 일을 하지 않았다. 설령 그 프로젝트를 다른 회사에 빼앗기는 한이 있더라도 그런 요구에는 응하지 않았다.

현상 공모에 들어가는 설비설계는 당선되었을 경우, 실시설계에 참가하는 조건으로 무상으로 협력하는 업무이다. 그런데 나중에 당선되고 나면 상금 배분은 커녕 밥 한 번 사지 않는 설계사무소가 있다. 여기에 한 술 더 떠 알팍한 수를 쓰기도 한다.

설계사무소 뿐만 아니라 발주자들 역시 설비설계 회사에 대하여 낮은 인식을 갖고 있었다. 발주자가 소집한 회의에 참석하면 약속한 시간에도 회의를 시작하지 않고 다른 볼일을 보다가 한참이 지난 뒤에서야 미안한 기색도 없이 회의를 시작하는 식이다. 이것은 하청업체를 협력업체가 아니라 단순한 상하 관계로

보기 때문이다.

어느 대형타워공사를 할 때는 한일이 부당한 대우를 받자 프로젝트가 중간에 무산되지 않을까 염려하던 직원들의 만류를 뿌리치고 끝까지 고집을 피워 원하는 대우를 받아냈다. 나는 그것이 한일의 정신이라고 보았고 한일의 자존심이라고 생각했다. 기술과 실력에 대한 자부심으로 당당하게 요구하는 한일의 정신이 없다면 외부에서 볼 때는 한일 역시 그렇고 그런 설비업체 중에 하나로 보일 거라는 판단에서 그렇게 한 것이다.

어느 박물관 설계를 할 때도 마찬가지였다. 건축사무실에서 다른 경쟁회사 예를 들면서 설계비 삭감을 유도했다. 나는 그 프로젝트를 포기했다. 나중에 한일의 기술이 필요한 그 건축회사에서 원래 가격에 일을 맡아줄 것을 간청하였지만 나는 '원래 금액보다 가격을 더 올려준다고 해도 할 수 없다'고 통고했다. 그것이 한일의 정신이라고 믿었기 때문이다.

물론 지금은 그런 관계에 변화의 기미가 보이고 있는 것도 사실이다. 사회가 조금씩 투명해지면서 실력을 우선으로 하는 바람이 우리 업계에도 시작된 것이다. 특히 우리와 일하는 몇몇 건축설계사무소에서는 갑과 을이 아닌 서로 동등한 입장으로 프로젝트를 진행할 만큼 좋은 관계를 유지하고 있다.

이같은 변화는 상호간의 신뢰가 바탕이 되었겠지만 한일의 기술과 실적이 가져온 변화라는 사실도 부인할 수 없는 일이다.

토털서비스를 제공하는 한일

한일기술연구소가 우리나라 설비 발전에 끼친 공적을 들자면 아무래도 턴키방식 도입이 될 것이다. 한일 기술연구소는 설계 단계에서부터 턴키 방식을 도입하

였고 수입과 시공까지 일괄 공정으로 처리하였다. 그 시스템이 자리 잡으면서 나중에는 일본의 ‘신교고교’라는 회사와 기술 제휴하여 제작까지 그 범위를 확대하였다.

불과 얼마 전까지만 해도 건축설계와 설비설계의 상호연관성이 크게 중시되지 않아서 각자 다른 영역으로 취급되어 왔던 것이 사실이다. 설비의 영역도 각자 독립적으로 유지되었다. 특히 전기 부분이 그랬다. 우리나라에서는 건축 설비 영역 중에서 전기 관련 법규가 가장 먼저 도입되었다.

하지만 최근 추세는 지금까지와는 다르게 모든 설비 영역이 하나로 묶이고 있다. 전기는 물론이고 기계설비 등 엔지니어링 영역의 모든 부분, 나아가 감리까지 토털서비스를 지향하고 있다. 이미 해외 유명 설비 회사들은 그와 같은 흐름을 타고 있고 국내에서도 그와 같은 방향으로 나아가고 있다.

건축물이 단순할 때는 건축설계에서 건물의 기능적인 측면까지 담당할 수 있었다. 하지만 점차 건물의 기능이 복잡해지고 인공지능을 부여하는 이른바 인텔리전트 기능이 강조되면서 더이상 건축설계에서 그와 같은 모든 영역의 조정업무를 감당할 수 없게 되었다.

이제 건축설계는 종합적인 엔지니어링의 도움없이 원하는 기능을 가진 건물을 만들 수 없다. 건축설계에서부터 설비에 이르기까지 일괄 서비스가 강조되는 시대가 열린 것이다.

다행스럽게도 한일은 오랫동안 외국 회사와 공동프로젝트를 추진한 경험이 많다. 하지만 여기에서 만족할 수는 없다. 건물 구조를 제외한 전 설비 영역에 걸쳐 토털 솔루션을 제공하는 회사가 되어야 하기 때문이다. 한일은 이미 경험을 갖고 있으며 시대의 변화를 읽고 제도적으로 뒷받침할 수 있는 능력을 갖추고 있

다. 그런 점에서 국내 설비회사 가운데 독보적 위치에 있다고 할 수 있다.

용역 시장이 개방되면서 외국 기업들이 국내에 진출하고 있다. 외국 기업들과는 어떤 때는 경쟁관계로 어떤 때는 협력관계를 유지해야만 한다. 이럴 때 필요한 것이 경험과 축적된 기술, 그리고 잘 갖춰진 시스템이다. 송도지구 65층 빌딩 설계를 맡은 미국의 설계회사가 한일을 파트너로 선택한 것도 같은 이유 때문이다. 한일은 국내 업체 중에서 설비설계 능력이 가장 뛰어나며 자신들과 일을 같이 한 경험이 있어 코디네이션, 협조체계가 잘될 것으로 판단했다. 그리고 한일은 기계, 전기, 소방 등 전 분야를 함께 해낼 수 있어 토털서비스가 가능하다는 이유 때문이었다.

설비 전 분야에서 일괄 서비스 제공은 한일의 최근 변화된 모습이자 추구하는 방향이다. 전기설비 전문 업체인 서울아이비 인수도 그와 같은 맥락에서 추진하여 성사된 것이다. 한일이 전기 파트를 신설하지 않고 인수를 택한 것은 기존 업체의 훌륭한 인력을 그대로 흡수하여 실력을 유지하고 실적을 보존하기 위해서였다.

한일 내부 뿐만 아니라 별도의 조직이나 회사를 만들어 좀 더 큰 범주에서의 토털서비스 제공을 위한 노력도 이어졌다. 부설 한일기술연구소는 원래 자동 제어 계통의 기술개발을 하기 위해 설립된 기구로 처음 설립 취지에 맞는 다양한 연구실적을 갖고 있다. 그리고 캔(CAN, Computerized Area Network) 시스템을 개발하고 있는 한일프로테크와 장한기술도 내가 애정을 가지고 있는 회사들이다.

한일의 정신, 한일의 경쟁력

건설업계 전체를 살펴보면 날이 갈수록 경쟁은 치

열해지고 입찰가격은 항상 최저가 수준이다. 이 상태에서는 종합건설회사도 남는 것이 없을 지경이다. 수익률이 악화되면서 종합건설회사는 하청업체, 협력업체 간에 가격 경쟁을 유도한다. 하청업체, 협력업체들은 이익이 나지 않는 줄 뻔히 알면서도 회사 운영을 위해 공사를 맡는다. 하지만 여기에도 한계는 있다. 적자가 누적되다 보면 결국 부도가 날 수밖에 없다.

모든 업체들이 한 건의 공사라도 더 수주하기 위해 애를 태우는 현실에서 한일은 뽀뽀하기로 업계에 소문이 자자하다. 웬만한 설계변경 요구 사항에도 한일은 추가 설계비를 요구한다. 급수, 배수, 환기, 화장실 등 설비설계는 건축설계도면 상으로는 간단하게 위치 정도 옮기는 것으로 보이지만 실상은 수 십 가지를 수정해야 하기 때문이다.

그럴 때면 건설회사, 건축설계 측에서는 '다른 설비 설계 회사에서는 아무 말 안하고 해주는데 왜 그렇게 콧대가 높냐'고 말하기도 한다. 하지만 그것이 한일의 입장이다. 그래서인지 한일과 거래를 하지 못하겠다고 하는 곳도 더러 있다. 하지만 부당한 요구를 하는 설계사무소와는 한일이 거래를 하지 않는다.

뽀뽀하고 콧대 높기로 유명한 한일이 이처럼 지속적인 매출 증가, 불황을 모르는 기업이 될 수 있었던 것은 높은 기술력 탓에 가능했다. 이른바 을이 갑에게 제 목소리를 내기 위해서는 말은 프로젝트를 철저히 고 완벽하게 수행해 내야만 했다. 한일 직원들은 이의 제기가 불가능할 만큼 말은 프로젝트에 최선을 다하였다. 그리고 오히려 그것이 한일의 기술을 발전시키는 촉매 역할을 하였다. 실무자 사이에 업무적인 관계를 무엇보다 중요하게 여기면서 이루어진 결과이다.

'기술로 승부하고 정당한 대접을 요구하라' 이것이 한일의 정신이자 현장에서의 지침이다.

나는 한일 직원들에게 자존심을 갖고 일할 것을 주문한다. 자존심은 자신감에서 비롯된다. 실력에 자신 있는 사람은 일을 하면서 부당한 요구에 응할 필요도, 업무 이외의 다른 일로 헛되이 노력을 낭비할 필요도 없다.

자존심을 요구하는 것은 프로젝트를 수주할 때도 마찬가지이다. 특히 견적을 낼 때 그러하다. 나는 견적을 중요하게 여긴다. 견적은 곧 그 회사의 얼굴이기 때문이다. 한번 낸 견적은 변동 사항이 없어야 한다. 주변에서는 수주를 하기 위해서 입찰 가격을 깎을 것을 충고하지만 나는 그렇게 하지 않았다. 견적을 낼 때 중요한 것은 한일의 브랜드 가치에 맞는가, 그 점이다. 또한 충분한 노력을 투자하면서 충분한 이익을 내고 나아가서 편안하고 즐겁게 일할 수 있는 작품을 만들 수 있는가, 그 점이다. 한일의 견적은 그 원칙에 따른다.

앞으로도 그렇게 되어야 한다. 그러자면 기술이 뒷받침되어야 한다. 물론 기술은 사람에게서 나온다.

설비설계의 특성상 개인의 프로젝트 경험은 곧 그 회사의 경험과 기술이 된다. 그동안 한일이 추진한 인터컨티넨탈호텔, 삼성병원, 무역센터, 인천공항, LG트윈빌딩 등의 실적을 보고 한일을 찾는 발주자들이 있다. 그 때 그들의 질문은 자명하다. 그 프로젝트를 진행한 매니저가 아직까지 회사에 있느냐이다.

엔지니어 세계에서도 변호사, 의사들처럼 실적 위주로 회사를 선택하는 경향이 많아지고 있다. 이때의 실적은 그 프로젝트를 진행한 직원의 근속 여부이다. 이제는 설비에 대한 인식이 높아져서 세부 전문분야까지 따져 그 분야에서 가장 우수한 엔지니어에게 프로젝트를 맡기는 마인드가 형성되어 가고 있다.

전문분야의 최고 엔지니어에게 프로젝트를 맡기는 추세는 앞으로 더욱 강화될 것이다. 특히 건축물에 문제가 생겨 하자 보수의 요구가 있을 경우, 해당 실적을 가지고 있는 건축설계 회사는 물론 심지어 종합건

설회사도 그 공사가 서류상의 실적으로는 존재하는데 실제 공사 내용을 속속들이 알고 있는 사람은 없는 경우가 허다하다. 수주할 때는 최선을 다한다고 하지만 막상 문제가 생기면 보수를 할 방법이 없는 것이다. 이럴 때 한일같이 언제든지 연락을 취할 수 있고 문제를 가장 잘 파악하고 있는 엔지니어가 그대로 근무하고 있는 것은 큰 강점이라고 할 수 있다.

이제는 건축주들도 건축물의 지속성, 영속성을 잘 알고 있다. 그렇기에 책임을 질 수 있는 장기근속 직원이 많다는 점은 한일의 장점이다. 맨 파워가 경쟁력이다. 창립 50년을 맞은 지금 한일에는 30~40년 넘게 장기근속한 직원들이 많다.

한일에 장기근속 직원이 많은 이유는 채용할 때부터 비롯된다. 나는 직원을 채용하면서 인간관계를 가장 중요한 판단 기준으로 삼는다. 인간관계에 의한 채용이 첫 번째라면 두 번째는 실력 위주의 채용이다. 한일에서는 기술사 등 자격증 보다는 실력과 성실함을 먼저 본다. 기술사 자격증은 일할 수 있는 기본 요건일 뿐이며 자격보다는 실제 프로젝트를 수행해 낼 수 있는 실력이 중요하다. 기술사 자격증은 한일에 입사한 뒤에 일을 배워가면서 취득해도 늦지 않다.

나는 한일이 우리나라 설비 업계를 책임질 사관학교 구실을 하기를 희망한다. 설령 한일에서 끝까지 일을 하지 않더라도 한일에서 있었다는 것이 큰 프리미엄이 되기를 희망한다. 직장을 옮기게 되면 더 크고 좋은 회사로, 더 많은 책임과 권한이 있는 직위로 옮기기를 희망한다. 그래서 나는 직원들이 한일을 떠날 적에 먼저 나와 상의를 하고 내 동의 하에 이직할 것을 요구한다. 한일을 친정처럼 생각하는 사람들이 많으면 많을수록 한일의 미래가 밝은 것은 물론이다.

나는 또 한일에 장기근속 직원이 많은 이유를 투명 경영과 상식경영에서 찾고 있다. 오너라는 인식, 내 욕

심을 버리고 직원들에게 우리 사주제도 도입 등을 통해 주인 의식을 심어 주었기 때문이라고 생각한다. 여기에 인지도나 평가 등 모든 면에서 한일이 설비업계의 최고 업체로 평가를 받으면서 높아진 위상과 자부심도 장기근속 직원이 많은 이유 중의 하나일 것이다.

또 한가지 중요한 것이 있다. 바로 협력업체와의 관계이다. 협력업체는 상하 관계가 아니라 상생의 관계이다. 무자비하게 자기이익만 챙기는 인상을 주면 오랫동안 긍정적인 협력관계를 맺을 수 없다. 그와 같은 관계는 일을 줄 때, 좋은 시절에만 유지된다. 정말 필요한 협력의 시기에는 아무 도움도 되지 않는 관계이다. 이미 한일도 솔하게 경험한 일이다.

나는 직원들에게 하청업체, 협력업체에 피해를 전가시키지 말 것을 요구한다. 예를 들어 견적을 잘못내 한일의 잘못을 협력업체에 전가하여 피해를 입히면 안된다. 일단 공사를 따기에 급급하여 적당히 발주하거나 말도 되지 않는 가격에 수주한 뒤에 협력업체에게 그 액수에 맞추라고 요구하는 것은 파렴치한 짓이다. 그런 상태에서는 절대 상생의 관계가 될 수 없다.

한일은 창립 이래 큰 어려움을 겪어 본 적이 없었다. 직원들 급여도 걸러본 적이 없다. 그것은 거래처에도 마찬가지이다. 결제일이 되기 전에 항상 미리 지급했다. 발주처로부터 어음을 받아도 한일은 현금으로 지급했다. 만일 공사대금으로 받아 협력업체에게 지급한 어음이 부도나면 한일은 모든 책임을 졌다. 이것이 지금의 한일 주변의 협력업체를 만든 힘이다. 🙏