

技術移轉에 관한 一視角*

馬場宏二**

<目 次>

I. 머리말
II. 經濟發展과 技術移轉의 效用
III. 技術移轉의 經路에 관하여
IV. 日本會社主義
V. 技術移轉에 있어서의 主體의 能力
VI. NIEs와 ASEAN
VII. 맺음말

I. 머 리 말

이 보고는 주최자로부터 주어진 과제 「日本の 國際關係로부터 본 東北아시아 地域에 있어서의 經濟協力の 將來의 計劃」에 전면적으로 답할 수 있는 것은 아니다. 그 이유는 두 가지가 있다. 첫째로 일본은 여기에 참가한 나라와는 달리 學界와 政府의 關係가 두텁지 않다. 그때 그때의 政權에 이로운 말을 하는 학자가 정부의 代辯者로서 이용되는 일은 많으나, 학문적 의견이 政策決定을 지배하는 일은 없다. 특히 나는 自民黨政權과는 전혀 관계가 없기 때문에, 나의 의견이 일본의 정책에 영향을 주는 일은 생각할 수 없으며, 정부로부터 특별한 정보를 받고 있는 것도 아니다. 둘째의 이유는, 경제학의 목적은 科學的 眞理의 追求이지, 정책을 제언하는 일이 아니며, 政策提言은 진리의 추구에 대하여 도리어 有害하다고 생각하고 있기 때문이다. 나는 이러한 사고방식을 東京大學에 재직하셨던 훌륭한 스승[宇野弘藏(1954)]으로부터 배웠으며, 지금도 그 가르침에 따르고 있다. 사회에 대하여 窮極의으로 유용한 것은 학문적 진리이지, 일시적 상황의 요청에 따른 政策提言이 아니다. 나는 이 보고 속에서 경제발전에 대하여, 따라서 경제기술협력에 대하여 결정적으로 중요한 요소는 受容하는 나라의 主體, 企業시스템, 社會的 價値라는 것을 약간의 나라를 관찰한 결론으로서 강조할 작정이다.

* 本論文은 1990年 3月 22日 本研究所가 주최한 「東北아시아의 經濟發展과 協力」에 관한 심포지움에서 발표된 것임.

** 바바 히로지, 東京大學 社會科學研究所 教授.

II. 經濟發展과 技術移轉의 效用

經濟發展・技術進步・效率追求는 인류에게 무조건 善은 아니다. 더욱이 지상에는 이미 過剩富裕社會(excessively enriched society)[馬場宏二(1986)]라 불러야 할 사회가 얼마간 출현하였으며, 다른 여러 나라도 그것을 목표로 경제발전을 도모하고 있다. 經濟發展・技術進步・效率追求는 이러한 현실과의 타협에 의하여 허용되는 행위이며 최종목적으로 삼을 것은 아니다.

종래 경제발전은 무조건의 善으로 간주되어 왔다. 그것은 사회일반의 상식으로 되고, 경제학자나 기술자들은 이 상식을 전제로 하여 그것에 기여하는 수단의 개발에 노력하여 왔다. 그러나 나는 과잉부유사회의 하나인 일본에서 생활하는 경제학자로서 이 상식에 대하여 강한 의문을 던지지 않으면 안된다고 생각한다. 아래에서 과잉부유사회에 관하여 간단한 特徵賦與를 시도한다.

현재 선진공업국이라 불리는 西유럽諸國, 北美的 2개국, 일본 등은 모두 과잉부유사회이다. 이들 나라들을 합계하면, 인구로는 세계의 6분의 1, 소득으로는 세계의 3분의 2, 따라서 1人當所得으로는 世界平均의 4배에 달한다(United Nations, *National Accounts Statistics*). 1인당 GNP로 보면, 이들 나라는 모두 1만 3천달러를 상회하는데, 이 수치 자체는 그렇게 중요하지 않다. 문제는 이러한 豊饒한 나라들에 육체적으로나 정신적으로나 過剩富裕에 기초한 유해한 현상이 보이는 일이다.

선진공업국에서 일상적으로 노동하고 일상적으로 소비하다 보면, 육체적 노동이 부족하게 되고 營養供給이 과대하게 된다. 이것이 비만 등 건강에 유해한 증상을 일으킨다. 대중은 이에 대한 자위책을 강구하도록 강요당하고 있다. 다이어트나 조깅이 보급되는 것은 그때문이다. 더욱이 이들 나라에서는 엔겔계수는 보통 20%를 약간 웃돌고 있으며 食費 중에는 사치적인 高價의 食料品이 상당히 포함되어 있다. 즉 이들 나라에서는 생계비의 10% 정도를 지출하면, 생존과 노동에 필요한 영양은 확보되는 것이다. 공장에서 정신노동은 도리어 강화되고 있으나, 육체노동은 경감되고 있다. 노동자 중 육체노동에 종사하는 자의 비율도 아주 낮게 되어 있다. 家庭 內에서도 일반적으로 家事는 줄어들어 소비생활에 한정되는데, 가사노동 자체도 家庭電化에 의하여 현저하게 경감되고 있다. 통근도 자동차의 보급에 의하여 육체적 부담이 줄고 있다. 즉 生計를 위한 육체노동은 지극히 적어지고, 다른 한편에서는 고소득에 의하여 영양공급이 과대하게 된다. 그러나 이 상태는 생물의 일종인

인류의 육체적 건강에 대하여 도리어 유해하다. 이것이 내가 말하는 「過剩」富裕狀態의 핵심적 증거이다.

물론 과잉부유는 정신적으로도 유해하다. 사회나 거기에서 살아가는 사람들이 생활의 목적을 상실한다. 사람과 사람과의 관계가 단절되며, 개인은 고립되게 된다. 그리고 원인을 꼭 짚어낼 수 없는 精神的 壓迫感이 누적된다. 구체적으로는 그것이 범죄나 落伍者의 증가, 마약의 유행, 지식층의 神經症의 증가라는 형태를 띠고 나타난다. 다만 이 보고는 경제학을 주제로 하는 것이기 때문에 심리학적 측면은 다루지 않는다.

여기까지는 평균적 상태에 관한 서술이다. 사람들 간의 經濟的 格差는 물론 크다. 그렇다고 하더라도, 선진공업국의 국내에서의 소득격차는 중위 수준의 나라인 예컨대 라틴아메리카諸國의 경우만큼 크지는 않으며 노동자계급을 포함한 인구의 대다수가 과잉부유수준에 있다고 해도 좋다. 더우기 累進稅制나 社會保障이라고 하는 소득평등화정책도 행하여지고 있으며, 최저소득층에 대해서도 복지정책이 행해지고 있기 때문에 「經濟的 理由」만으로 기아상태에 빠져 있는 부분은 거의 없다고 해도 좋다. 선진국의 복지정책의 支給수준은 달러로 표현해 보면 발전도상국의 평균소득보다 훨씬 높고, 중위소득국의 평균수준을 넘을 것이다.⁽¹⁾ 물론 이러한 지급이 있다고 하더라도 풍요한 사회 속의 극빈층이 발전도상국의 일반대중보다도 행복한 것은 아니다. 풍요한 사회의 病理는 역시 그 속의 저소득층에 집중되어 있다.

過剩富裕化는 이 지구에서 人類存續의 危機로서 파악되지 않으면 안된다. 발전도상국도, 社會主義諸國도 모두 先進工業諸國의 수준을 목표로 하여 경제발전을 도모하고 있다. 가령 하나의 기적이 일어나 지구상의 모든 나라의 경제수준이 한 순간에 현재의 선진공업국의 수준에 도달했다고 하자. 세계경제의 규모는 그 순간에 4배로 된다. 다른 조건이 같다면, 資源消費의 속도도 環境破壞의 속도도 현재의 4배로 된다. 석유나 희소금속의 소비, 삼림의 소멸, 식량소비, 쓰레기의 배출, 대기오염, 큰 산업사고의 건수, 모두 현재의 4배로 된다. 4배에 도달하지 않는 것도 있을 것이나, 4배를 넘는 것도 나온다. 더욱이 洪水, 砂漠化, 海岸의 水沒 등 제 2차 재해가 급증한다. 이 상황 하에서 인류는 얼마나 지구상에 생존할 수 있을 것인가? 이 계산의 기준으로 되어 있는 선진공업국의 소비수준은 명백히 과잉부유이다. 그것은 오히려 끌어내릴 필요가 있다.

역사를 뒤돌아보면, 이러한 과잉부유사회가 지구상에 출현한 것은 모두 제 2차대전 후의

(1) 예컨대 미국에서는 소득이 건강을 유지하기 위하여 필요한 食費의 3배에 달하지 못한 자(즉 앵겔계수 33.3% 이상의 자)를 「貧困」者로 정의하고 있다. 빈곤층의 대표인 아동수당(Aid to Family with dependent Children) 수취자는 1984년에 평균 1,300달러의 수당을 받고 있다. 그들은 이 외에 醫療扶助(Medicaid), 食糧扶助(Food Stamp), 住宅·에너지 補助 등을 지급받는다.

일이다. 나의 概算에 의하면 1인당 GNP가 1982년 달러로 5,000달러를 넘으면 과잉부유현상이 나타난다.⁽²⁾ 거기에서는 1인당 칼로리攝取量이 증가되지 않게 되고, 잉겔계수는 急落하기 시작한다. 즉 과잉영양상태에 달한다. 거의 동시에 승용차를 갖는 세대가 총세대수의 반을 넘는다. 이 1인당 GNP 5,000달러(1982)의 상태가 처음으로 나타난 것은 1920년대 후반의 미국이었다. 당시 西유럽은 2,000~3,000달러의 수준에 있었고, 이는 현재의 NICs의 하위에 해당한다. 19세기 7大洋을 지배했을 때의 英國은 1인당 1,000달러로 현재의 途上國의 평균 정도였다. 戰前의 일본도 이것과 거의 같았다. 1인당 5,000달러, 칼로리섭취의 한계, 승용차의 대중화는 하나의 생활구조를 의미한다. 로스토우(W. Rostow)가 高度大衆消費社會라고 이름붙인 것은 거의 이것과 같은 것이다. 그런데 제 2차대전 후 어느 나라나 경제성장을 원했다. 빈곤으로부터의 탈출, 정치적 안정, 國威宣揚 등, 동기는 여러 가지였으나, 그 결과로 전후 세계경제는 史上 미증유의 경제성장을 달성하고, 그러는 가운데 미국에 이어 많은 나라가 과잉부유상태에 도달하게 되었다. 영국·서독·프랑스가 1960년대 중엽에 이 수준에 도달하고, 일본과 이탈리아가 1970년대 중에 이러한 상태에 도달하였다. 더욱이 그 후 이들 나라의 소득수준은 大幅으로 상승했다. 또 약간의 도상국, 특히 NICs라 불리는 나라의 일부는 이러한 상태에 도달하려 하고 있다. 이리하여 과잉부유는 가난한 나라가 목표로서 추구하고 왔을 뿐만 아니라, 여전히 진행되면서 차차 약간의 나라에서 실현되고 있다. 그 때문에 지구적 규모의 위기는 심각한 것이다.

이렇게 생각하면, 경제발전이 무조건 善이 아니라는 것은 곧 알 수 있다. 현실로서는 발전은 불가피하기도 하고 필요하기도 하다. 貧困에 시달리는 인구가 인류의 20% 정도에 달하는 것으로 추계되고 있다.⁽³⁾ 이 사람들을 선진국으로부터의 원조만에 의하여 생활하게 하는 것은 불가능하기도 하고 유해하기까지 하다. 선진국의 주민은 다소의 원조를 제공하기는 할 것이지만, 스스로의 생활수준을 끌어내릴 정도의 輸出에는 저항할 것이다. 또 가령 그들이 충분한 원조를 輸出했다고 하더라도, 원조의 지급만에 의하여 생활을 지탱하는 것은 약간의 가난한 나라의 사람들이 지속적으로 被救恤民으로 된다는 것을 의미한다. 여기서는 경제발전이 필요하다. 동시에 일부의 나라에서는 일정의 생활수준을 유지하면서, 그 때문에 방대한 자원의 낭비나 가공할 만한 환경의 파괴를 자행하고 있다. 이에 대해서는 인류 전체의 입장에서 效率이 높은 生産技術이나 經濟시스템의 移轉이 행하여지지 않으면 안될 것이다.

(2) 각국의 1인당 GNP를 각각의 시점의 환율에 의하여 달러로 환산하고, 그 數値에 그 해로부터 1982년까지의 미국의 물가(CPI) 상승률을 곱했다.

(3) 世界銀行(IBRD)의 계산에 의하면, 1970년대 말에 빈곤한 사람들은 8억인 정도가 된다.

그러므로 인류가 이 지구상에 장기간에 걸쳐 안정적으로 생존하기 위해서는 무엇보다도 過剩富裕諸國에 있어서 이 이상의 經濟擴大를 抑制할 필요가 있는 것이지만, 遺憾스럽게도 나에게는 그를 위한 유효한 수단이 발견되지 않는다. 전후 40년 이상, 평균적으로는 역사상 전례가 없는 經濟發展을 계속한 결과, 경제성장은 社會의 慣行으로 되고 말았다. 그것을 停止시키려고 시도하는 정권은 출현하지 않을 것이며, 만약 급속하게 정지한다고 하면, 사회적 대혼란이 야기될 위험도 있다. 다만 이들 나라는 부유화의 결과 인구증가율이 저하하고 年齡構成이 高齡化하고 있기 때문에, 장기적으로 경제성장률은 저하할 것이다. 반면에 빈곤한 나라나 약간의 工業化途上國에서는 인구가 급증하고 있으며, 더욱이 거기에서는 아직 경제발진이 필요한데, 그것은 가능한 한 資源浪費나 環境破壞를 가져오지 않는 기술과 경제시스템의 이전이나 개발에 의하여 행해지지 않으면 안된다. 경제발전·기술진보·효율 추구가 현실과의 타협에 의하여 허용된다고 하는 것은 이상의 의미에 있어서이다.

III. 技術移轉의 經路에 관하여

範疇적으로 분류하면 한 나라에서 발전된 생산기술이나 經營시스템이 다른 나라에 이전되는 經路는 4가지가 있다. 즉 商品으로서의 移轉, 광의의 라이선스에 의한 情報移轉, 발달한 나라로부터의 기업진출, 그리고 導入國側의 主體的 學習이다. 또 법률적 측면으로부터 보면 다른 분류도 가능하다. 그러나 내가 이 중에서 특히 강조하고 싶은 것은 人間的 要素이며, 특히 최후로 든 導入國側의 學習能力이다.

상품으로서의 이전이란 설비제나 高度加工部品の 무역이다. 도입국은 도입국이 스스로 생산할 수 없는 혹은 지극히 높은 비용의 설비나 부품을 輸入하여 자국의 평균적 생산성을 높이고 국제경쟁력을 증대시킨다. 최근의 대표적 예가 나의 友人 涂照彦교수(1987)가 이름 붙인 太平洋트라이앵글이다. 일본은 공업품을 중심으로 미국에 대하여 出超이지만, NICs에 대해서도 出超이다. NICs는 일본으로부터 설비나 부품을 수입하여 일본에 대해서는 入超이지만, 이 수입품을 이용하여 완제품을 만들고 그것을 미국에 수출함으로써 미국에 대하여 出超이 된다. 일본이 NICs에 대하여 出超이기 때문에, 일본이 韓國이나 臺灣을 경제적으로 수탈하고 있다고 하는 해석이 행해지는 일이 있다[松本厚治(1986)]. 일본의 경제학자 중에도 이 해석에 동의하는 사람이 나타났다. 그러나 이 해석은 경제학적으로는 전혀 誤謬이다. 리카도(D. Ricardo)의 비교생산비설을 생각해 보면 좋다. 실제로 한국이나 대만은 수입한 部品이나 設備를 이용하여 對美輸出品을 생산하는 능력을 가지고 있는 것에 주

의하지 않으면 안된다. 도입국측의 능력이 있어야 비로소 수입이 생산성을 높이는 수단으로 될 수 있었던 것이다.

라이선싱 중에는 법적인 特許權의 매매도 포함되나, 특허권이 없는 設計圖나 示方書, 소위 매뉴얼의 이전도 포함된다. 여기서는 정보는 보통 언어로 표현되고, 文書化되어 있다. 그것이 단독으로 이전되는 것만으로도 도입국의 능력이 있으면 기술이전으로 된다. 예컨대 일본에서 최초로 西洋式 鐵鑛爐가 만들어진 것은 19세기 중엽으로서 서구화를 목표로 하는 明治政權이 성립하기보다 20년 정도 전의 일인데, 그것은 네덜란드語로 쓰여진 한 권의 책을 한 사람의 빼어난 기술자가 해독한 결과였다[中岡哲郎 外 (1986)]. 또 문서화되어 있지 않은 정보로도 기술이전이 가능하다. 유명한 슬레이트(Samuel Slater)는 기억만으로 綿紡 織機械를 제작하였다. 영국이 방적기계나 설제도의 수출을 금지하고 있었던 시대였기 때문에 이것이 방적업을 미국으로 이전한 최초였다.

그러나 企業進出은 더욱 高度한 技術移轉의 수단이 된다. 기업진출은 보통 설비재의 이전이나 라이선싱도 동반하나, 그와 더불어 人的 交流도 발생시킨다. 인적 교류는 물건이나 문서가 가져오는 것보다 훨씬 많은 정보를 導入國에 가지고 들어온다. 특히 생산기술에 있어서의 고도하고 미묘한 노하우(know-how)나 經營시스템에 있어서의 유용한 개량을 시사하는 조건이 된다. 물론 이 조건을 어떻게 활용하는가는 도입국측의 熱意나 能力에 의존한다. 그러나 여기서 내가 덧붙여 두고 싶은 것은 기업진출의 효과는 진출하는 기업의 성격에도 의존한다는 것이다. 그리고 일반적으로 말하면, 日本의 기업은 歐美系의 기업보다도 기술이전에 열심이며, 또 그를 위한 방법을 알고 있다는 것이다.

나는 지금까지 브라질, 멕시코, 대만, 한국, 타이, 말레이시아, 오스트레일리아의 7개국에서 합계 27개의 일본계 기업 혹은 일본기업과 합병 또는 기술제휴를 하고 있는 現地企業을 견학한 일이 있다. 견학하기 전에는 나는 일반적인 일본인과 같은 생각을 가지고 있었다. 일본의 저널리즘은 진출기업에 대한 現地 사람들의 비판을 상당히 강하게 보도하고 있다. 그러므로 독자는 일본의 기업은 소위 부메랑效果를 두려워하여 기술이전을 꺼린다고 생각하고 있다. 나도 그와 같이 생각하고 있었는데, 약간의 具體的인 例를 견학하고서는 그 생각이 틀린 것이 아닌가 하고 생각을 고치게 되었다. 물론 나의 조사는 불충분하고, 歐美系의 진출기업이나 순수한 현지기업과의 비교를 완전히 행할 수 있었던 것은 아니다. 그러나 일본에서 이 領域에 전문화한 훌륭한 연구자가 점차 증가하여 연구결과를 올리고 있다 [小池和男(1981); 小池和男·猪木武徳 編(1987); 市村眞一 編(1985); 安保哲夫 編(1988); 島田晴雄(1988); 鈴木直次(1988, 1989, 1990); 池田正孝(1989); 佐佐木隆雄·繪所秀紀 編

(1987)]. 그들의 견해도 거의 예외없이 나의 의견과 같다.

기술이전에 관한 일본기업의 特質은 세 가지가 있다. 言語, 人的 交流, 熱意이다.

첫째로 일본계 기업은 도입국에서 일본어를 강제하는 일이 적다. 보통 現地語, 그것이 불가능하면 영어를 쓴다. 제국주의시대의 기업은 식민지에서는 지배국의 언어를 강제했다. 戰前의 일본도 동일하며, 대만이나 한국에서는 기업뿐만 아니라, 일반의 민중에게도 일본어를 강제하였다. 미국이나 영국의 기업은 영어의 通用力이 강하기 때문에 식민지가 없어진 오늘날에도 진출기업의 경영에는 영어를 사용할 것이다. 일본계 기업은 戰後에 언어면에서는 오히려 現地化하는 노력을 하였다. 일본의 기술이나 경제가 발달하여 이 면에서 일본어의 통용력이 증가하는 경향이 있기 때문에 언젠가는 경영에 있어서의 일본어의 사용이 증가할 것이지만, 지금까지는 일본어를 중심으로 하는 경영으로는 되어 있지 않다. 그리고 그것은 日本에서 發展한 技術이나 經營方式을 급속하게 현지로 이전하는 수단으로 되고 있다.

둘째, 일본기업의 진출에는 보통 많은 사람의 이동이 동반된다. 上層經營者나 技術者뿐만 아니라 supervisor, coordinator, leader라고 하는 하급관리직이나 상층노동자, maintenance, repairman이라 하는 특수한 訓練工을 다수 가동시킨다. 이것이 일본기업의 최대의 특징이다. 이동에는 두 방향이 있다. 한편에서는 현지의 노동자를 채용하고, 그 중에서 선택하여 日本 本社의 공장에서 研修시킨다. 일본의 연수는 on-the-job training을 중심으로 하기 때문에 연수하러 온 노동자 자신이나 비판적 저널리즘이 이것을 저임금에 의한 외국인 고용으로 간주하는 일도 있다. 그러나 기업측은 채용이나 선택에도 이동에도 時間과 비용을 부담하고 있으며, 연수가 끝난 노동자는 귀국하여 현지의 일본계 기업에서 基幹的 勞動者로서 고용되는 것이다. 연수의 종료와 현지공장의 건설완료가 동시에 이루어지면, 기업에 대한 효율도 높고, 노동자는 고임금의 고용기회를 갖는다. 다른 한편에서 일본의 공장에서 활동하고 있던 일본인 基幹勞動力을 현지공장에 지도적 노동자로서 보낸다. 기업에 따라 조업의 시기에 따라 다르기는 하지만, 매우 많은 사람이 보내지는 예도 있다. 기업은 여기에도 상당한 비용을 부담한다. 이러한 방법은 技術移轉에 있어서 지극히 有效하다. 그것은 단순히 기초적인 하드面의 기술과 그 조작에 동반하는 노동방법을 전하는 것만은 아니다. 실제로 경험하지 않으면 안되는 각종의 노하우, 변화나 異狀에 대한 대처방법, 효율적인 작업조직의 형성방법 등을 일거에 교육할 수 있는 것이다. 기업은 이를 위하여 상당한 비용을 부담하는데, 그것은 급속한 기술이전에 의하여 생산성을 높이고, 장기적으로 체산을 유리하게 하기 때문이다.

세째로 일본기업은 일반적으로 기술이전에 열심이다. 그 이유는 몇 가지로 생각된다. 원

태 일본 국내에서는 기술수준이 높고 또 날마다 그 개선이 행해지고 있기 때문에 그 관습을 국외로도 가져가게 된다. 또 國內의 技術訓練이 on-the-job training이기 때문에 그 방법이 국외에서도 적용된다. 그 때문에 이 훈련에 적용할 수 없는 現地人이 불만을 품게 되고, 그것이 일본기업배척의 여론을 일으키는 일까지 있다. 일본기업 내에는 기술이전을 즐겨하지 않는 예도 있을 것이나, 일반적으로는 오히려 너무 기술이전에 열심이기 때문에 문제를 일으킬 정도이다. 이러한 열성적인 기술이전은 결국 經濟的 利益 때문에 행해진다. 일본제품은 이제는 우수한 기술과 높은 품질에 의하여 세계시장에서 호평을 받고 있다. 외국에 진출한 기업이라 하더라도 높은 기술수준을 유지하지 않으면, 넓은 시장을 획득할 수 없다. 특히 그 생산물이 일본시장에 수입되는 경우에는 일본에서는 기업뿐만이 아니라 소비자도 제품의 품질에 지극히 敏感하기 때문에 충분한 기술이전을 해 두지 않으면 팔 수가 없는 것이다.

이러한 技術提供에 임하여 나타나는 일본기업의 특징의 배후에는 일본 국내에서 발달한 經營方法의 全體的 特徵이 있다. 다음의 Ⅳ절에서 이 경영방법의 특징을 논한다. 나는 나의 주제와 관련하여 특히 강조해야 할 점을 약간 지적한다. 그 때의 핵심개념이 내가 만들어 낸 용어인 會社主義(Company-ism)이다. 기술도입국에 있어서의 주체적 요인에 관해서는 이 일본회사주의의 개념을 기반으로 하여 Ⅴ절에서 논한다.

IV. 日本會社主義

「日本會社主義」는 「日本株式會社」(Japan incorporated)와 혼동되어서는 안된다. 「일본주식회사」는 歐美人에 의하여 이름붙여진 것으로서 政府主導의 경제발전을 의미한다. 단지 政府의 역할을 과대평가하는 語法이다. 이에 대하여 「일본회사주의」는 내가 주로 일본에 있어서의 기업의 組織方法이나 經營方法에 착안하여 이름을 붙였다[馬場宏二(1988, pp. 51-65, 91-112)]. 경제발전의 양상에 관계될 때에는 전적으로 민간기업의 활력을 증시하고 있다. 일반인이 일상적으로, 그리고 때때로 自嘲的으로 「회사주의」라고 하는 경우가 있는데, 그것은 종업원의 기업에의 忠誠心을 가리킨다. 나의 개념은 이 충성심을 포함하지만, 주로 기업과 경제의 자세를 가리킨다. 조금 넓혀서 이러한 경제의 실체나 의식을 기반으로 한 日本社會 全體的 特徵賦與로서 사용하여도 좋다. 나의 개념과 지극히 가까운 개념을 「企業主義」라 부른 사람도 있으며[松本厚治(1983)], 나는 그에게 경의를 표하지만, 용어로서는 「회사주의」의 편이 좋다.

일본은 법적으로는 자본주의국가이나, 경제주체인 기업, 특히 대기업에는 資本主義的 要

素와 社會主義的 要素가 결합되어 있다. 때문에 이것을 會社主義라고 부르는 것이다. 두 개의 요소가 결합했기 때문에 경제발전력이나 기술적 발전력이 아주 높다. 그 때문에 외국인으로 부터 때때로 일본경제 발전의 비밀은 무엇인가라는 질문을 받는다. 질문자가 歐美人인 경우에는 사회주의적 요소를, 질문자가 蘇聯人이나 中國人인 경우에는 자본주의적 요소를 강조할 필요가 있다. 질문자가 대만인이나 한국인인 경우에는 대답은 조금 복잡하게 되지만, 어느 쪽이나 하면 사회주의적 요소를 강조하는 편이 적절할 것이다. 지금까지 질문은 대개 歐美人으로부터 나왔다. 이에 대한 일반적인 해답은 「日本の 經營」 혹은 「日本の 勞使關係」였다. 즉 終身雇傭, 年功賃金, 企業別 勞動組合의 결합이다. 이것만으로는 그릇된 것은 아니지만 불충분하다. 아래에 이것을 포함하여 4가지 점을 강조해 두고 싶다. 이것은 대만인이나 한국인에게도 참고가 될 것이다.

첫째로 일본의 대기업은 所有者에 의하여 支配되는 정도가 약하다. 대기업에는 개인소유기업은 전혀 없다. 형식적으로는 주식회사이지만, 株主의 發言權은 약하다. 주주총회가 극히 단시간에 끝나는 일은 유명하다. 그것은 보통 「株式相互所有」라 불리는, 諸企業이 그룹을 형성하여 서로 그룹內 企業의 株主가 되는 關係가 널리 행해지는 것으로서 설명된다. 다른 설명방법도 있으나, 하여간 所有와 經營의 分離가 다른 나라에 보이지 않을 정도로 철저하다. 기업은 주주에게 高配當이나 高株價를 보장해 주는 것을 그렇게 강하게 요구당하지 않는다. 사장을 실질적으로 지명하는 것은 直前期의 사장으로서, 주주는 그것을 형식적으로 승인할 뿐이다. 企業買收도 거의 일어나지 않았기 때문에 新所有者가 최고경영자를 새로이 임명하는 기회도 없었다. 이 지극히 약한 소유의 지배 하에서 경영은 企業自體의 擴大나 기술혁신을 합리적, 안정적인 방법으로 추구할 수 있었던 것이다.

더욱이 기업경영의 자세를 결정하는 것은 最高經營者 한 사람이 아니다. 회사 내 각층의 의견이 조금씩 반영된다. 회사전체의 생각을 하층의 노동자에까지 전달하는 시스템, 거꾸로 그들의 의견을 흡수하는 시스템, 그들의 創意를 불러일으키는 시스템이 창출되어 있다. 이들 시스템을 통하여 회사에 고용된 자는 모두 조금씩 회사의 경영에 참가한다. 회사의 최종목표는 물론 이윤획득이나, 利潤은 會社自體의 擴大에 사용됨과 동시에 從業員의 賃金이나 福利를 증진시키는 데도 사용된다. 회사의 확대는 종업원의 경제적 이익을 증진시키며 동시에 그들의 사회적 지위도 상승한다. 왜냐하면 회사가 유명하게 되면 그 만큼, 그리고 회사의 확대에 의하여 社內에서 승진되면 더욱 그의 사회적 평가가 높아지기 때문이다. 長期雇傭의 慣行을 전제로 하면, 이러한 기구가 종업원의 회사에 대한 충성을 낳고, 그들의 충성이 회사의 발전을 낳는다. 이익획득을 위한 경영이면서도 소유자의 사적 이익을 위

하는 이상으로 고용된 자들의 集團的 利益을 위하여 경영되고 있다. 노동자가 합리화에 반대하지 않고, 노동조합이 不況 때에 임금인상요구를 자제하는 것은 그 때문이다.

둘째로 종업원 각종 간에 階級的 斷絶이 적고, 기업 내 승진의 폭이 크다. 이것을 조금 과장하여 「同期로 入社한 자는 모두 몇 %는 可能的 社長이다」라고 하는 사람도 있다. 보통 年 1회 신규졸업자가 채용된다. 대학졸업자는 화이트칼라, 고교졸업자는 블루칼라로 나뉘어 진다. 다만 兩者 간의 단절은 크지 않다. 임금은 수 년 간은 年功的으로 상승하나, 고교졸업으로 입사 후 4년을 거친 블루칼라의 임금은 대학졸업으로 갓 입사한 같은 연령의 화이트칼라와 거의 같다. 그 후 양자 모두 年功的으로 임금이 높아지나, 대학졸업자의 편이 昇進의 速度가 빠르고, 높은 직위에 도달하기 쉽기 때문에 몇 년 후에는 대학졸업자의 임금이 아주 높아지게 된다. 이 화이트칼라와 블루칼라의 차가 적은 점은 다른 나라에 비하여 일본의 뚜렷한 특징이다. 물론 승진의 차는 있으나, 다른 나라의 경우만큼 크지 않다. 블루칼라로서 입사한 자가 화이트칼라로서 정년을 맞이하는 일은 그렇게 드물지 않다. 勞働內容은 물론 다르다. 그러나 그것도 다음에 보이는 바와 같이 때때로 뒤섞여 있다.

職務訓練의 中心으로 되는 것은 on-the-job training이다. 회사는 학교에 있어서의 직업교육에 그렇게 기대하지 않는다. 졸업한 학교의 有名度는 졸업자의 잠재적 능력을 판정하는 한 기준으로서 이용된다. 새로이 채용된 노동자는 비교적 單純한 직무를 받고, 조금씩 경험을 쌓아감에 따라 점차 複雜한 직무로 옮긴다. 이 배치전환을 반복하면서 그는 多能工으로 교육된다. 화이트칼라도 동일하게 많은 직무를 담당할 수 있는 generalist로 된다. 이리하여 그들은 경험에 의하여 회사 내의 노동내용을 수많이 알게 되고, 회사의 樣相을 널리 깊이 이해하며, 社內的 많은 사람들과 서로 알게 된다. 경험이 길수록 회사에 대하여 유용한 노동자로 되기 때문에 年功制에 의한 승진이나 임금상승은 합리적인 것이다. 물론 기능이나 적응에 개인차가 발생한다. 그것은 승진의 차로 된다. 기계적으로 일률적인 대우가 오래 계속되는 것은 아니다.

세째로 現場主義가 커다란 특징이다. 이 점은 아마 어느 나라에게도 강조해야 할 것이다. 일본에서는 경영자나 기술자, 즉 화이트칼라가 때때로 生産現場에 나간다. 그들은 대개 입사 직후, 예컨대 반년 정도 생산현장에서 블루칼라와 더불어 블루칼라의 노동을 경험한다. 같은 해에 입사한 블루칼라와 「同級生」으로서의 組織이나 친밀한 감정을 갖는 일까지 있다. 그 외에도 공장을 경험하는 기회가 있기 때문에 일본기업의 화이트칼라는 현장에 나가는 일을 꺼려하지 않는다. 오히려 그것을 자랑으로 여기는 경우도 있다. 그리고 事務職이라도 공장의 일을 아주 자세히 알고 있다. 이 기질은 앞에서 말한 그들과 블루칼라와의 계급 간

의 격차나 단절이 작은 것과 대응한다. 그리고 기술도입이나 생산방법의 개선에 대하여 지극히 유용한 것은 말할 필요도 없다. 몇 개의 예를 들어보자.

하나의 大製鐵會社가 신기술을 미국으로부터 도입하였다. 그 때 회사는 소수의 기술자를 미국의 기업에 파견하였다. 그들은 사무실에서 필요한 文書나 知識을 입수했으나, 그에 머무르지 않고 몇 일 간인가 조업현장을 실제로 관찰하고, 그 이점과 더불어 한계를 발견하여 귀국했다. 그들을 중심으로 한 검토의 결과 몇 가지의 難問이 提起되고, 그것을 극복하기 위하여 그 難問에 응하는 몇 개의 개발팀이 만들어졌는데, 그 중에는 몇 사람의 현장의 上層勞働者도 포함되어 있었다. 여러 팀의 격렬한 노력에 의하여 難問이 해결되자, 新設備에 의한 試驗의 操作이 행해졌다. 거기에서 몇 번인가의 위험한 사고가 있었으나, 이윽고 사고가 없는 조업이 가능하게끔 되었다. 이리하여 同社는 美國人의 직접적인 지도없이 신기술을 도입했는데, 그 성과는 기술을 제공한 미국의 메이커보다도 훨씬 우수한 것으로 되었다 [柳田邦男(1981)]. 나 자신의 체험을 두 가지 보태어 두자. 東南아시아에 있는 일본계 기업의 공장을 몇 개 보았는데, 공장을 안내해 준 사람은 사장 또는 공장장, 즉 최고급의 경영자였다. 그들은 설비나 조직이나 노동내용을 아주 잘 알고 있어서 나에게 구체적으로 설명해 주었는데, 그와 동시에 안내하면서 問題點을 발견하고 그 개선을 지시하였다. 일본 국내의 한 중규모 기업에서는 기술담당중역이 안내해 주었는데, 그는 최근 개선된 공정을 몇 가지 지적하고는 말했다. 「이들의 改善은 모두 現場의 熟練勞働者의 創意에 의한 것이다. 그들의 意見은 경험이 부족한 大學卒業技術者보다 훨씬 유익하다.」

어느 것이나 일본기업의 현장주의가 技術發展에 유용하다는 예이다. 경험자나 기술자는 현장에 종종 간다. 거기서 개선해야 할 점을 스스로 발견한다. 또 현장노동자의 의견을 잘 吸收한다. 노동자측은 스스로 문제점을 발견하는 능력과 의욕을 갖는다. 그리고 이러한 많은 경로로 축적된 현장에 관한 지식은 다음의 커다란 개발을 刺戟하며, 또 개발의 구체적인 실현을 용이하게 한다.

네제로 去來關係 및 評價에 있어서의 長期性이 일본회사주의의 특징이다. 회사 내에서는 소위 終身雇傭制, 회사 간에는 下請制가 유명한데, 물론 그것만은 아니다. 그리고 이 장기성은 표면적으로 보면 시장기구와 전혀 다른 非合理的 要因에 의한 안정적인 관계이지만, 실은 그 속에는 장기간의 격렬한 경쟁을 내포하고 있으며, 그 때문에 생산성상승의 조건이 된다. 작년 이래의 日美構造問題協議(Structural Impediments Initiative)에 있어서 美國政府는 일본기업의 이러한 행동을 시장기구에 反하는 불공정한 것이라고 비난하고 있으나, 그것은 장기적으로 안정된 거래관계가 실은 장기적으로 격렬한 경쟁을 내포하고 있으며, 그 때문

에 美國企業이 일본 시장에 진입하기 어렵다는 것을 美國人이 이해하고 있지 않기 때문이다.

從身雇傭은 말 그대로 한 평생 계속적으로 고용한다는 것이다. 停年制라 불리는 강제퇴직도 있으며, 기업이 불경기일 때에는 자발적 퇴직이라는 형태를 취하는 강제퇴직이나 관련회사에의 出張勤務도 있다. 그러나 미국에 있어서의 레이-오프(lay-off)에 비하면, 회사와 종업원의 관계가 안정적인 것은 틀림없다. 그것이 그들의 회사에 대한 忠誠心を 높임과 동시에 그가 축적한 기술을 회사 내에 保持하는 수단으로 된다. 그와 더불어 이 장기고용은 격렬한 昇進競爭의 조건이 된다. 階級格差가 작고, 승진가능한 폭이 크기 때문이다. 여기에서 주의할 것은 이 승진에 관한 査定(評價)의 방법이 매우 교묘하게 되어있다는 것이다. 이것은 기업비밀이기 때문에 細部에까지 구체적으로 알 수 없다[野村正實(1988a, b, 1989)]. 그러나 大體的으로는 아래와 같은 것이다. 한 사람 한 사람의 노동자에 관하여 복수의 階層上司가 평가한다. 평가는 많은 항목에 걸쳐 있으며, 능력뿐만이 아니라 인품도 평가된다. 평가는 반복되면서 장기간 지속된다. 사정에는 個人的 主觀도 恣意도 들어가나, 恣意를 최소화하는 시스템이 마련되어 있는 것 같다. 그리고 결과적으로는 기업이 요구하는 생산성 향상과 서로 관계가 밀접한 勞動者그룹의 지지 —적어도 暗黙의 容認—의 쌍방이 달성될 수 있는 인물의 승진이 행하여져 온 것으로 추측할 수 있다.

企業間去來에는 橋本壽朗교수(1989)가 이름붙인 「長期相對去來의 合理化메카니즘」이 작용하고 있다. 자동차산업을 예로 들면, 完製車메이커와 원료인 철강의 메이커 간은 수평적 관계이다. 完製車메이커와 部品供給메이커 간은 구매자우위의 수직적 관계로 간주되나, 部品메이커 중에도 많은 완제차메이커와 거래하게 되면, 자립성을 갖는 것도 있다. 어느 경우이든지 간에 거래관계가 형성될 때까지 長期間을 요하며, 한 번 형성된 거래관계는 장기간 계속된다. 양 당사자는 서로 상대방의 상황을 잘 이해한다. 완제품메이커가 최종소비자에 관한 뉴스를 얻어 원료인 鐵의 품질을 개선시키는 일도 있다. 거꾸로 부품메이커가 그 부품의 새로운 디자인을 제안하여 완제차의 디자인을 고치는 자료로 되는 일도 있다. 生産費에 관해서도 서로 이해하고 있기 때문에, 예컨대 부품메이커의 개선에 의한 코스트 다운 중, 半은 부품메이커의 추가이윤으로 되며, 半은 부품의 가격하락에 의하여 완제차메이커의 이익으로 된다. 이리하여 企業間去來는 안정적이며, 歐美的 스폿 마켓(spot market) 거래와 같은, 어떠한 상대와도 보다 비싸게 팔고 보다 싸게 산다고 하는 관계로 되지 않는다. 그러나 구입자의 價格引下要求나 品質改善要求에 대응할 수 없는 판매자는 결국 거래를 취소당하게 된다. 장기상대거래는 판매자에게 技術改善의 時間을 준다는 조건이며, 전체로서는 보다 빠른 생산성상승을 일으키는 메카니즘이다. 단기간인 비즈니스 찬스(business

chance)의 추구 외에는 아무 것도 모르는 美國人들에게는 그러한 일은 이해되지 않는다.

이상의 4가지 점이 「日本會社主義」의 특징으로서 내가 강조하고 싶은 점이다. 회사주의가 순수한 자본주의에서도, 순수한 사회주의에서도 없는 것은 이해되었다고 생각한다. 그것은 아마 生産力發展을 위한 시스템으로서 인류의 역사가 창출한 것 중에서 最高의 것이다. 만약 사회의 최대의 목적이 生産力의 발전에 있는 것이라면, 이 시스템을 본받는 것은 유효할 것이다. 또 이 시스템을 體現한 일본기업이 진출하는 것은 기술이전을 위해서 유효할 것이다. 그러나 「사람은 빵만으로 살 수는 없다.」 목적의 선택은 각 사회의 사람들에게 맡겨지는 것이다.

나는 일본회사주의에 관하여 막스 베버(Max Weber)가 말하는 理想型(Ideal Typus)의 방법을 말하였다. 현실적으로 회사주의 속에 놓여있는 勞動者의 數는 總勞動者의 3분의 1 정도이다. 기업수로 보면 개인소유기업이 훨씬 많으며, 주식회사라 하더라도 개인지배의 기업이 많다. 같은 직장에서 일하면서 社外工, 臨時工으로서 임금상으로도 차별을 받는 자들이 많고, 그들이 불경기 때에는 해고되기 때문에 사원인 本工의 고용이 장기화할 수 있는 것이다. 日本의 기업이 모두 회사주의를 실시하고 있는 것은 아니다. 그러나 회사주의는 생산력발전의 중심임과 동시에 모델이었다. 일본의 기업은 그것을 到達目標로 하며, 가능한 한 거기서 접근하려고 노력하고 있다. 회사주의는 경영방식이나 노사관계에 있어서의 思考基準을 제공하여 온 것이다.

회사주의시스템이 어떻게 하여, 왜 일본에서 세계최초로 형성되었는가를 아직 충분히 대답할 수는 없다. 歷史的 研究의 進歩에 기대할 수밖에 없다. 여기서 말할 수 있는 것은 자본주의 혹은 시장기구에 관한 通念으로부터 보면 불합리한 制度나 慣行이 경쟁이나 기술적 합리화와 공존하는 일이 있으며, 세계경제의 발달사에 있어서 일본의 위치가 이 共存에 가장 적합하기 때문에 일본이 世界史上 최고의 경제발전력을 갖는 시스템을 창출할 수 있었다고 하는 것이다. 다른 말로 표현하면, 通念上的 자본주의 혹은 시장기구는 생산력발전을 制限하는 측면도 가지고 있는 것이다. 일본회사주의는 그 제한을 極小化한 시스템이라 할 수 있다.

V. 技術移轉에 있어서의 主體의 能力

기술도입의 과정을 抽象的으로 區分하면, 技術選擇, 技術吸收, 技術定着, 技術改良 및 普及이라는 諸段階로 나눌 수 있을 것이다. 각 단계에서 해야 할 일이나 그것을 담당하는 조

적 및 인재의 성격도 다르기 때문에 이러한 구분은 전혀 무의미하지는 않다. 그러나 경제나 기술은 學問의 領域에 있는 것이 아니고, 實踐의 영역에 있으므로 추상적인 구분은 그렇게 중요하지 않다. 예컨대 기술흡수는 기술정보의 입수에도, 설비의 건설에도, 그 설비에 의한 조업의 방법에도 관계된다. 기술정착은 주로 操作에 관계되어 있지만, 설비의 건설에 이르러서야 비로소 充分한 것으로 된다. 기술도입의 과정은 連續的인 것이며, 거기서 필요로 하는 능력은 계층 간의 분업을 동반하면서 전체로서 연속되어 있는 것이다.

일본회사주의에 관하여 IV절에서 조금 상세하게 논했는데, 거기에서 보인 것은 이하의 점들이었다. (1) 경제나 기술은 학문의 영역에 있기보다도 실천의 영역에 있다. 만약 그렇지 않다면, 노벨賞受賞者가 매년 나타나는 美國 경제를 노벨경제학상을 받은 학자가 없는 일본이 추월하는 일은 없을 것이다. (2) 그러나 경제나 기술은 종래 생각되어 온 이상으로 知的인 과정이다. 그리고 지적 능력은 실천 속에서 높아진다. (3) 이 지적 능력은 계층적으로는 下位에 자리매김되어 있는 노동자에게도 필요하다. 노동자의 지적 능력이 결정적으로 중요성을 갖는다. (4) 노동자의 능력과 경영자나 기술자의 능력이 접근하고, 共通部分이 많을수록 발전에 유리하다. (5) 각층의 능력을 높이고, 접근시키는 데에는 각층이 主體로서 행동하고, 또 각층 간의 連帶가 강화되지 않으면 안된다. (6) 主體化와 連帶를 위해서는 歐美나 중국·소련의 어느 나라도 상이한 經營시스템이 필요하다. 더욱이 그 시스템은 각인에게 장기적으로 경제적·사회적 이익을 주는 것이 아니면 안된다.

전후 일본의 경제발전은 實踐指向에 의한 지적 개발과 각층 간의 능력적 접근의 산물이었다고 할 수 있다. 이 명제는 기술도입이나 기술발전에 관해서 일반화할 수 있다고 생각한다.

기술선택에는 世界的인 技術狀況에 관한 지식과 더불어 자국의 경제나 기술수준에 관한 실천적 판단이 필요하다. 도입한 기술을 정착할 수 있는가 없는가의 판단없이 최고의 기술을 얻으려고 하는 것은 무의미하다. 지금까지도 途上國이 전적으로 국위를 높이기 위하여 너무 높은 기술을 요구하고, 그것이 재정적 손실이나 기술제공국과의 대립을 낳은 일이 있다. 너무 높은 기술을 유지하려고 하면, 技術的 從屬을 영속화하는 일로 될 위험도 있다. 자국의 상태에 관한 실천적 판단 속에서 자국 내에 현재 또는 가까운 장래에 높은 기술을 정착시킬 수 있는 主體로서의 組織이 출현하는가 없는가에 관한 판단도 포함된다. 기술선택능력을 그와 같이 넓게 이해하면, 그것은 III節에서 논한 物資의 輸入이나 라이선싱에 관련될 뿐만이 아니라, 선진국기업을 받아들이는 데에도 관련된다. 자국에 현재 또는 장래에 무엇이 필요하며, 무엇이 가능하며, 무엇이 유해한가를 판단하는 것은 이 選擇力이다.

기술흡수와 기술정착은 不可分의 過程이다. 입수한 기술정보는 생산을 경험하지 않으면

學問的 知識에 머문다. 경험에 의하여 그 기술은 기술자에게 정착된다. 경영자나 노동자는 생산을 통하여 경험한다. 경험한 계층이 넓을수록 그 기술은 사회에 정착되고 보급된다. 정착과 보급 없이는 그 나라의 技術的 自立은 달성될 수 없다. 기술정착을 위해서는 失敗를 경험하고, 그것을 극복하는 일이 중요하다. 도입된 기술이 모두 순조롭게 기능하는 일은 없다고 생각해야 할 것이다. 특히 導入國側의 人間만으로 조작하면, 실패가 있는 것은 당연하다. 이것을 극복하는 일이 최대의 학습이며, 정착의 수단이다. 실패의 경험을 존중해야 할 것이다.

技術改良은 기술정착과 거의 같은 과정이라고 생각해도 좋다. 제공국과 도입국에서 기술 환경이 완전히 같다고 하는 일은 있을 수 없다. 즉 기술도입이나 기술정착은 반드시 부분적인 기술개량을 동반하는 것이다. 개량능력이 없는 나라에서 技術의 現地化는 일어나지 않는다. 또 현재의 기술에 의한 생산은 조업 중에 異常事態를 낳는 일이 있으며, 현재의 국제경쟁 하에서는 異常이 없어도 변화를 요구받는다. 異常이나 變化에의 대처나 상이한 환경의 現地化는 실패의 극복과 더불어 학습의 기회이다. 그 學習이 이속고 보다 커다란 개발을 낳는 기초로 된다. 학습하는 人數가 많을수록 기술개량능력이 높아진다.

이상 나는 주로 전후 일본의 사태를 念頭에 두면서 기술도입과 기술개발의 주체적 능력에 관하여 말해 왔다. 여기에서 주체는 서로 경쟁하는 유력한 기업이며, 그 구성원의 階層層이었다. 그러나 최근의 朴宇熙 교수(1989)의 연구에 의하면, 한국에 있어서의 기술도입의 주체는 오히려 政府이며, 도입기술을 정착해야 할 기업은 각 산업에 걸쳐 정부가 하나 하나 선택하고 있다. 「日本株式會社」 이상으로 「韓國株式會社」이다. 朴교수가 들고 있는 산업수는 한정되어 있으므로, 이것이 한국에 있어서의 기술도입의 전체상을 전하는 것인가 아닌가는 나에게는 判斷되지 않으나, 經濟發展의 初期에 이러한 政府主導의 開發이 행해지는 일은 흔히 있다. 明治初期의 日本이 그러하며, 내가 調査한 브라질이나 타이, 말레이시아도 이것과 비슷하다. 기술적·경제적 판단력을 가진 사람의 수가 적은 시기에는 그들을 정부에 흡수함으로써 발전을 始動하는 일은 유효한 수단일 것이다. 경제개발이 정부주도에 의하여 시작되는 것은 世界史의 一般的 經驗例이다. 後發國이 될수록 정부주도는 강화된다고 할 수 있을런지 모르겠다.

그러나 정부는 어디까지나 계속적으로 경제발전의 주체일 수는 없다. 明治期에 있어서 일본경제의 주체는 민간기업이었다. 한국에서도 정부주도의 발전과정에서 이속고 民間의 大財閥이 나타나고, 그에 따라 중소기업도 나타났다. 대만도 정부주도개발의 성격이 있었으나, 여기서는 일찍부터 민간기업의 活力이 높고, 오히려 중소기업이 수출산업으로서 발전

했다. 대만에도 한국 정도만큼은 아니라고 해도 財閥系企業도 있다. 이러한 민간기업이 외국기업과의 합병이나 기술제휴에 의하여 국제경쟁력을 높이고 있다. 政府系 대기업의 수는 한국보다 많으나, 나에게서는 그 발전력은 강한 것으로 보이지 않았다.

흥미깊은 것은 브라질의 예이다. 내가 조사한 것은 1982년이기 때문에 자료로서는 약간 낡았다. 그러나 企業의 特徵은 그 후에도 그렇게 변하지 않은 것 같다. 이 나라에는 약간의 대기업이 있으며, 그 중에는 國際的 規模인 것도 있다. 다른 한편 다수의 영세기업이 있으며, 때때로 生存經濟的으로 경영되고 있다. 대기업은 政府企業, 外資系 企業, 소수의 財閥企業으로 구성되나, 국제경쟁력을 가진 것은 외자계 기업이다. 민간으로부터 외자계 기업에 경쟁하려고 하는 경영은 거의 나오지 않는다. 하청으로서 관계하려고 하는 경영도 나타나지 않는다. 진출한 일본계 기업의 경영자는 下請을 맡을 현지기업이 나타나지 않는 것을 탄식하고 있었다. 中小企業이 적은 것은 이러한 民間活力不足의 결과일 것이다. 브라질의 기업인은 외자계 기업의 높은 기술이나 經營시스템을 적극적으로 흡수하려고 하지 않는다. 그 뿐 아니라 기술자도 동일하다. 어떤 대기업은 매년 그들을 일본의 같은 업종의 기업에 研修를 보낸다. 그들은 일본에서 배운 것을 이해하였다. 그러나 그 이상으로 개량하는 일은 생각하지 않았다. 그리고 그들의 일부는 일본에서 배운 기술을 財産으로 하여 다른 현지기업에 스카우트되었다. 이 대기업의 최고경영자는 일본으로부터 기술적으로 자립할 意慾을 가지고 있지 않았다.

이 브라질의 예는 정부주도의 개발이라도 그것이 비교적 단기간에 민간기업의 활력을 끌어내지 못하는 한, 한 나라의 경제발전을 강력하게 지속할 수 없다는 것을 보여주고 있다. 그러하더라도 브라질은 라틴아메리카諸國 中에서는 발전력이 높은 나라이다. 이에 비하면, 東·東南아시아諸國의 발전은 훨씬 다이내믹하다.

歐美系의 사고방식에 의하면, 主體의 能力을 형성하는 것은 주로 學校教育이다. 학교교육의 효과도 否定할 수 없다. 일본에서는 학교교육은 과잉이라 할 만큼 보급되어 있으며, 아마 브라질에 비하면 東아시아諸國 쪽이 초등교육의 보급도는 높다. 그러나 일본의 경험에 의하면 경제적 능력의 개발은 企業內部的 on-the-job training에 의한 것이 가장 유효하다. 이것이 아시아諸國에 어디까지 보급될 것인가에 관해서는 다음의 Ⅵ節에서 논한다. 여기서는 중국과 소련에 관하여 한 마디 해 둔다.

兩國의 경계를 상세히 알고 있는 것은 아니다. 특히 소련에서는 기업을 견학한 일도 없다. 1969년에 學校交流로 訪蘇했을 때, 공장견학을 희망했으나 실현되지 못했다. 그러나 지금까지 얻은 정보를 내 나름으로 해석하면, 사회주의국의 國家企業은 官廳의 一部에 불

과하고, 독립한 기업이라고는 말할 수 없다. 그들은 확대나 기술혁신을 스스로 결정하는 권한을 가지고 있지 못하다. 기술혁신의 의사를 갖고 있는가 그렇지 않은가도 疑心스럽다. 나는 日蘇經濟學심포지움에서 소련에서는 어떠한 계층이 기술혁신을 원하는가를 두 번에 걸쳐 蘇聯의 경제학자에게 질문하였으나, 명확한 답을 얻을 수 없었다. 1978년과 1979년에 중국을 방문하고 약간의 공장을 견학했으나, 國營企業의 幹部는 기술에 관한 지식도 기술혁신의 의욕도 지극히 조금밖에 가지고 있지 않았다. 오히려 集團企業이 강한 의욕을 가지고 있었다.

일반적으로 관청기구는 기술혁신에 적당하지 않고, 때때로 기술혁신에 대하여 유해하다. 일본에서도 그러하다는 것을 나는 國立大學에서 일하는 자로서 체험하고 있다. 때문에 소련이나 중국에서 企業의 所有形態를 바꾸는 일은 기술혁신의 하나의 수단으로서 유효할 것이다. 그러나 더욱 중요한 것은 기업에 고용된 사람들이 주체로서 기업의 발전에 참가하는 일이다. 내가 설명한 일본회사주의는 그것을 보여주고 있다. 표면적으로 「勞動者は 國家의 主體이다」라고 부르짖는 것만으로서 노동자는 주체로서 행동하지 않는다. 도리어 노동량을 줄이는 特權을 주장할 뿐이다. 그들이 기업의 발전에 공헌하면 기업에서도 높이 평가되고, 기업이 발전하면 집단으로서 경제적 이익을 받을 수 있는, 經營시스템을 만들어내는 것이 노동자를 주체화하는 전제조건이다.

VI. NIEs와 ASEAN

여기에서 드는 것은 韓國·臺灣과 타이·말레이시아이다. 다른 나라에 관해서는 공장을 견학하지 못했기 때문에 발언할 知識이 없다.

한국·대만과 타이·말레이시아 간에는 지극히 흥미로운 대조가 발견된다. 앞의 두 나라에서는 높은 能力의 意慾을 가진 經營者가 다수 존재하고 있다. 그러나 현재로서는 양국이 함께 노동력부족에 빠져 있다. 이에 대하여 뒤의 두 나라에서는 노동력공급에는 아직 餘裕가 있으며, 노동자의 능력은 예상외로 높다. 그러나 경영자는 결정적으로 부족하다. 극히 소수의 우수한 경영자가 있으나, 그들은 대개 中國系의 출신이다. 그 대조는 NIEs와 ASEAN의 경제적 발전의 차에 대응한다.

NIEs는 경제발전을 보다 많이 경험하고, 그것만으로 많은 경영자를 배출하였다. 혹은 우수한 경영자층이 나타난 것만큼 경제발전이 진행되었는가로 모르겠다. 그들 중에는 기술과 경영방법에 관하여 열심히 學習하고, 미국이 일하는 방법과 일본이 일하는 방법을 비교할

수 있는 사람이 때때로 있다. 비교한 후에 일본이 일하는 방법을 채용하고 있다. 새로이 日本語를 배우고, 일본으로부터 경영이나 기술에 관한 文獻을 사들이며, 일본인 경영자와 접촉하여 지식을 흡수하고 있다. 그리고 일본에 미치지 못하는 점을 발견하려고 노력하고 있다. 일본시장에서 판매할 수 있는 品質의 製品을 생산하기 위하여 일본시장의 조사를 반복해서 하는 자도 있다. 그들의 태도는 1950·60년대에 일본의 경영자가 미국으로부터 배우려고 하던 태도와 아주 비슷하다. 타이나 말레이시아에서는 이와 다르다. 여기서는 經營者數가 적다. 말레이시아의 한 경제관료는 「말레이시아經濟의 最大의 弱點은 經營者의 不足이다」라고 나에게 말했다. 경영자의 의욕이나 능력도 아직 낮고, 실천적이지도 않다. 자기의 공장을 스스로 관찰하려 하지 않고, 개선해야 할 점에 주의를 기울이지 않는다. 일본의 경영에 관한 지식을 가진 자도 있으나, 표면적으로 학문적인 이해를 하는 데에 머무르고 있다.

한국이나 대만에서는 나는 수많은 敬服할 만한 경영자와 만났다. 그들의 불행은 所有者의 支配와 勞動者의 企業에 대한 無關心에 制約되어 그 능력을 충분히 발휘할 수 없다는 것이다.

소유자지배는 創業時代에는 발전의 원동력으로 된다. 소유자가 사유재산을 늘리기 위하여 스스로 적극적으로 경영하기 때문이다. 대만도 한국도 지금까지는 그러한 경제발전을 해왔다. 그러나 이미 소유와 경영의 분리를 圖謀해야 할 단계에 도달했다. 경영자의 장기적·합리적 판단의 실현을 소유자의 恣意가 방해하고 있는 예가 보인다. 우수한 능력을 가진 경영자가 소유자의 一族이 아니면 최고의 지위를 얻지 못한다고 한다면, 그는 기업에 언제까지나 머물지는 않을 것이다.

그 이상으로 중요하면서도 困難한 것은 노동자에게 경영의 발전에 관한 意慾을 가지게끔 하는 것이다. 지금까지 양국 모두 所有者支配가 강하고, 법적으로도 勞動者의 發言이 제한되어 왔다. 그 간에 경제는 급속히 성장하고, 勞動力不足이 발생했다. 일본에서는 전후개혁에 의한 노사관계의 민주화가 선행하고, 그 후에 곧 노동력과잉의 시대가 따랐다. 이것이 일본에서 회사주의를 성립시킨 한 조건이었다. 두 개의 NIEs에서는 노동자의 발언권이 제한되어 있는 사이에 輸出指向工業化가 진전되어 일본보다도 빠른 노동력흡수가 행해졌다. 또 급속한 소득상승이 일찍이 少産化를 가져왔다. 이리하여 노동자의 발언권이 용인되게 되는 무렵에는 노동력부족이 발생하고, 노동자의 轉職이 용이하게 되었다. 우수한 경영자가 나타났으나, 노동자를 기업에 정착시키고, 技能을 訓練시키며, 經營에 參加토록 하는 일이 옛날의 일본에 있어서보다도 곤란하게 되어 있다.

더욱이 노동력부족은 賃金の 急上昇을 불가피하게 하였다. 또 그 수출지향형의 발전이

換率의 急上昇을 불러 일으켰다. 이 두 가지의 難問을 극복하기 위해서는 생산성의 상승에 의존할 수밖에 없다. 기술도입이 진행되어 버렸기 때문에 생산성상승을 위해서는 自立的인 技術改良의 거듭되는 축적이 점점 필요하게 되었다. 기술개량의 진행을 위해 노동자를 기업에 흡수하지 않으면 안되지만, 노동자를 흡수하는 거시적 조건은 오히려 상실되었다. 경영자의 능력이 한층 높아지지 않으면 안될 것이다. 혹은 이 두 나라에서도 성숙경제로의 이행이 시작되었다고 해석해야 할 것인지도 모르겠다.

이에 대하여 타이와 말레이시아의 경우에는 노동력공급은 아직 豊富하다. 더욱이 노동력의 質은 예상으로 좋다. 남자들이나 여자들은 순종하고 근면할 뿐만이 아니라 忍耐力도 있으며, 재간도 있다. 그리고 가르쳐 준 것은 잘 흡수한다. 일본계 진출기업의 경영자들은 이 두 나라에서는 現地人勞動者를 높이 評價하고 있었다. 이 두 나라의 문제는 현지인경영자가 적고 기업가정신도 낮기 때문에 강력한 현지기업이 많이 출현하지 않는 것처럼 보인다는 것이다. 경제성장이 오래 계속되면, 그 사이에 企業家精神이나 경영능력도 강화될지도 모르겠다. 그러나 그렇게 되지 않으면, 기술적 발전은 외국자본에 의존할 수밖에 없다. 기술적 종속이 영속하고, 우수한 노동력은 外國資本에 의해 자의적으로 지속해서 이용되는 것으로 된다.

東・東南아시아는 지금은 世界工業化의 中心地帶이다. 이것은 세계사적으로도 커다란 사건이다. 4반세기 전에 이러한 상황을 예상할 수 있었던 사람은 적었을 것이다. 여기에는 일본, NIEs, ASEAN諸國이라는 수준은 다르나 발전력이 높은 나라들이 즐지어 있다. 공업화를 위한 기술은 주로 미국, 일부는 유럽으로부터 왔다. 이윽고, 日本이 自立的인 技術開發力을 갖기에 이르고, 技術輸出國으로 되었다. 더우기 최근에는 NIEs도 자본과 기술의 수출을 시작했다. 이리하여 東南아시아에서는 기원이 다른 기술이 혼합되게 되었다. 이것을 融合하면서 정착시키는 일은 도입국의 정부와 경영자와 노동자의 능력에 의존한다. 정치상황에 따라 중국이나 소련의 극동지구에도 같은 기술의 혼합이 일어날 가능성이 있다. 그러나 이 발전력이 있는 地帶에도 이미 말한 바와 같은 여러 가지 곤란이 있다. 그리고 곤란은 가장 높은 수준에 있는 일본에 관해서도 예상될 수 있다.

VII. 맺 음 말

나는 일본경제의 強點에 관하여 客觀的으로 논한 셈이다. 이 강점을 무조건적으로 찬미하거나, 내쇼널리스트로 자만할 생각은 조금도 없다. 그러므로 이 강점에 관하여 또 한 가

지 점을 지적한다면, 高水準의 諸技術의 竝存이라는 점이 있다. 이것은 산업구조의 두터움으로 바꾸어 말해도 좋다. 예컨대 高集積의 반도체를 생산하는 데는 극히 순수한 물과 공기가 필요하다. 일본에는 순수한 물이나 공기를 공급하는 기술, 혹은 그 기술을 가진 기업이 있다. 가볍고도 튼튼한 자동차를 생산하는 데에는 품질이 좋은 鋼이 필요하다. 일본의 鐵鋼메이커는 그것을 공급할 수 있다. 컴퓨터가 보급되면 전력에도 고품질 즉 안정성이 필요하게 되는데, 일본의 電力會社는 그것을 공급할 수 있다. NC工作機械나 極小볼베어링에 있어서는 세계적으로 유명한 기업이 있다. 즉 높은 기술에 의한 생산은 별도 종류의 높은 기술을 필요로 한다. 일본에서는 그것이 비교적 용이하게 공급된다. 이러한 고수준의 諸技術의 병존은 미국마저도 간단하게는 실현할 수 없다. 日本産業의 國際競爭力이 강한 커다란 이유가 이것이다.

그러나 이 일본산업에도 머지않은 장래에 약점이 나타날 可能性이 있다. 지나친 합리화와 부유화의 결과, 높은 기술이 필요로 하는 우수한 지능을 가진 노동자가 없어질지도 모른다. 합리화에 의하여 産業現場의 勞働者數가 줄어들었다. 극단적으로 말하면, 각 직장에 노동자가 한 사람씩 일한다면, 거대한 공장이 생산을 계속할 수 있다. 노동자는 높은 지능을 가지고 있지만, 그 기능을 전해 줄 未熟練工이 그의 곁에는 없다. 즉 on-the-job training이 성립하지 않을 만큼 합리화가 진전되어 버린 것이다. 過度한 富裕化는 젊은이의 사고방식을 앞 세대의 그것과 전혀 다른 것으로 만들었다. 일벌레의 子息들은 노동을 경험하지 않은 채 성장했다. 직업을 선택하는 연령에 도달했을 때, 그들은 우선 농업을 꺼리고, 다음으로 建設勞働과 工場勞働을 꺼렸다. 의견상으로 멋진 제3차산업이 선호된다. 기업이 미숙련공을 고용하려 하여도 응모하는 자가 적게 되었다. 이리하여 노동자들이 높은 기능을 유지하는 일이 점차 곤란하게 되어가고 있다.

이에 더하여 과거 3년 정도의 호경기가 日本製品의 品質을 저하시킬 가능성이 있다. 산업의 연속에 의하여 노동자도 화이트칼라도 過勞하게 되어 가고 있다. 현재 過勞死가 문제로 되고 있다. 노동자들 간에 불황을 원하는 목소리마저 있다. 그렇게 되면, 폭 실 수 있다고 하는 것이다. 이러한 극히 바쁜 시기에는 개선은 커녕 종래의 품질유지도 곤란하게 된다. 불황 혹은 외국인 노동력의 대량도입 외에는 노동력부족이 해결될 수 없는데, 후자를 택했다고 하더라도 기능의 보존을 위해서는 곤란이 발생하고, 새로운 시스템을 개발하지 않으면 안된다. 이상은 強點이 弱點의 原因이 된다고 하는 변증법적 과정이 일본산업에도 나타난 것으로 해석할 수 있다.

일본이 창출한 기술이나 經營시스템에는 인류 전체의 입장에서부터 보아 유익한 것이 있

다. 그것은 혹 아시아諸國에 학습시킴으로써 유지되지 않으면 안될 것인지도 모르겠다.

參考文獻

- 橋本壽郎, 「企業經營と勞使關係」, 馬場宏二 編, 『シリーズ世界經濟 IV 日本』, 東京: 御茶の水書房, 1989.
- 島田晴雄, 『ヒューマンウェアの經濟學』, 東京: 岩波書店, 1988.
- 柳田邦男, 『日本の逆轉した日』, 東京: 講談社, 1981.
- 馬場宏二, 『富裕化と金融資本』, 東京: ミネルヴァ書房, 1986.
- _____, 『教育危機の經濟學』, 東京: 御茶の水書房, 1988.
- 朴宇熙, 『韓國の技術發展』, 東京: 文眞堂, 1989.
- 涂照彦(Twu Jaw-Yann), 『土着と近代のニックス・アセアン』, 東京: 御茶の水書房, 1987.
- 小池和男, 『日本の熟練』, 東京: 有斐閣, 1981.
- 小池和男・猪木武徳 編, 『人材形成の國際比較』, 東京: 東洋經濟, 1987.
- 松本厚治, 『企業主義の興隆』, 東京: 日本生産性本部, 1983.
- _____, 『日本經濟摩擦』, 東京: 東洋經濟, 1986.
- 市村眞一 編, 『アジアに根づく日本的經營』, 東京: 東洋經濟, 1985.
- 安保哲夫 編, 『日本企業のアメリカ現地生産』, 東京: 東洋經濟, 1988.
- 野村正實, 「自動車産業の勞使關係 I」, 『岡山大學經濟學會雜誌』, 第20卷 第2號, 1988a.
- _____, 「自動車生産の勞使關係 II」, 『岡山大學經濟學會雜誌』, 第20卷 第3號, 1988b.
- _____, 「自動車産業の勞使關係 III」, 『岡山大學經濟學會雜誌』, 第20卷 第4號, 1989.
- 鈴木直次, 「おが國自動車企業の對美進出過程」, 『専修大學社會科學研究所月報』, 1988.
- _____, 「おが國自動車企業のアメリカにおける現地生産(上)」, 『専修大學社會科學研究所月報』, 1989.
- _____, 「おが國自動車企業のアメリカにおける現地生産(下)」, 『専修大學社會科學研究所月報』, 1990.
- 宇野弘藏, 『經濟政策論』, 東京: 弘文堂, 1954.
- 佐佐木隆雄・繪所秀紀 編, 『日本電子産業の海外進出』, 東京: 法政大學出版局, 1987.
- 中岡哲郎 外, 『近代日本の技術と技術政策』, 東京: 東京大學出版會, 1986.
- 池田正孝, 「日佛自動車産業における生産システムの比較研究」, 『中央大學經濟研究所年報』

19號, 1989.

_____, 「英國自動車部品産業の新しい動き(上)」, 『自動車工業』 23-12.

_____, 「英國自動車部品産業の新しい動き(下)」, 『自動車工業』 24-1.

United Nations, *National Accounts Statistics: Analysis of Main Aggregates*.