

日本經濟의 強點과 韓國經濟의 弱點

溫 基 云

〈産業研究院 日本研究室 責任研究員·商博〉

1. 머 리 말

日本은 1945년의 敗戰과 미국점령군의 統制下에서 統制計劃經濟 기간을 經유하고 50년대에는 政府의 積極적인 개입과 先도에 의한 高度성장기를 거쳐 1960년에는 안보투쟁이라는 體制選擇(對美依存) 이후 정치적 안정을 위한 所得倍加政策을 실시함으로써 1960년대 후반부터는 日本의 GNP가 서독을 능가했고 최근에는 그의 경제적 지위에 입각해서 세계 각국에 막강한 經濟的 發言權을 保有하게 되었다.

다음 表는 日本의 經濟指標를 주요국의 그것과 대비해 본 것이다.

한편 韓國經濟는 先進經濟로의 진입을 목표로 해서 온 국민이 노력하고 있으며 政府는 90년대 중반에 선진국들의 모임인 OECD에의 가입도 계획하고 있다.

다만 이러한 국민의 여망과 정부의 계획은 현재의 經濟的 難局을 순조롭게 극복해낼 경우 그 실현성은 더욱 높아질 것이다.

이와 관련하여 세계 제일의 經濟大國이 된 日本經濟의 強點과 이와 비교했을 때의 韓國經濟의 弱點을 살펴보는 것은 의미있는 일이라고 생각된다.

본고에서는 먼저 앞부분에서 언급한 戰後 눈부신 경제성장을 이룩한 日本經濟 成長의 原動力을 살펴본 다음 구조적이고 근본적인 측면에서 일본경제의 강점과 한국경제의 약점에 대하여 살펴보기로 한다.

2. 戰後 日本經濟 成長의 原動力

日本經濟가 戰後의 폐허를 딛고 어떻게 해서 그토록 빠른 속도로 成長했고 또 오늘날에는 세계경제를 제패하는 지위에까지 오를 수 있게 되었는가? 여기서는 이의 원동력을 항목별로 나누어 살펴보기로 하자.

1) 戰前부터의 遺産

첫째, 일본은 전쟁으로 工業設備의 손실을 당하기는 했으나 明治이래 축적된 人的資本이 그대로 남아 있었다. 企業經營의 經驗, 훈련된 노동자, 높은 교육수준의 國民, 민주주의의 경험 등은 一朝一夕에 이루어질 수 있는 것이 아니며 이는 개발도상국이 새롭게 경제성장을 개시할 경우와 근본적으로 다른 점이다.

미국의 원조에 의해서 면화, 석유, 석탄 등이 손에 들어오자 파괴를 면한 공장에서는 곧바로 생산을 再開할 수가 있었다.

戰後 자본축적이 진행됨에 따라 新銳工場이 속속 건설되었는데 전쟁에 의해서 남은 공장이 파괴된 것은 오히려 일본의 설비근대화를 촉진시키는 역할을 했다.

2) 經濟改革

戰後 GHQ(연합국최고사령관 총사령부)에 의해서 곧바로 실시된 경제개혁은 빠른 경제성장에 큰 영향을 미쳤다.

우선 農地改革은 1946년 두 차례에 걸쳐 단행되었는 바 이는 不在地主로부터 農地委員會가 토지를 매수하여 小作人에게 토지를 취득시키는 것을 내용으로 하고 있다.

농지개혁에 의해 농촌은 대부분 自作農에 의한 경영이 이루어지게 되고 그 결과 농업생산성도 급속히 향상되었다.

다음에 1947년의 過度經濟力集中排除法에 의해 실시된 財閥의 解體도 GHQ의 압력에 의한 것이었으나 결과적으로 기업간의 경쟁을 활발하게 하여 일본경제의 고도성장에 기여했다.

노동조합법은 1945년에 성립되었는데 이로써 노동자의 단결권, 단체교섭권, 쟁의권 등이 인정되었다. 戰後 초기의 노동운동은 매우 과격하고 전투적인 것이었으나 노동운동의 경험이 축적됨에 따라 그 성격이 크게 변모하여 온건화·현실화됨으로써 일본의 고도성장의 중요한 기초가 되었다.

3) 적극적인 企業經營者

戰後 일본경제의 성장 원동력으로서 기업경영자가 매우 적극적으로 경영활동을 영위했다는 것은 매우 중요하다.

전쟁직후는 패전의 충격, 공산주의운동의 활발화, 전쟁책임자의 추방, 생산·유통조직의 붕괴 등으로 기업경영자는 허탈상태에 빠졌으나 곧 바로 再起하여 1946~48년 사이에 經濟團體連合會, 日本經營者團體連盟, 日本商工會議所, 經濟同友會 등의 단체를 조직하는 등 새로운 기업가像의 정립과 상호협력 증진을 위한 분위기 쇄신운동에 나섰다.

기업경영자들은 미국 등지로부터 신기술을 적극 도입하는 한편 과감한 설비투자를 단행하였다. 처음에는 막대한 특허사용료를 지불해야 하는 고통을 치렀으나 점차 일본독자의 신제품개발에 성공하여 기술축적이 눈부신 속도로 이루어지게 되었다.

主要國의 經濟指標

	日 本		美 國		英 國		獨 逸		韓 國		대 만	
	1980	1990	1980	1990	1980	1990	1980	1990	1980	1990	1980	1990
G N P (억 달러)	10,123 (79년)	28,899 (89년)	25,082 (79년)	52,008 (89년)	4,237 (79년)	8,407 (89년)	7,604 (79년)	11,943 (89년)	636 (79년)	2,101 (89년)	332 (79년)	1,503 (89년)
1인당 GNP (달러)	8,736 (“)	23,472 (“)	11,144 (“)	20,907 (“)	7,583 (“)	14,697 (“)	12,376 (“)	19,265 (“)	1,696 (“)	4,957 (“)	1,899 (“)	7,479 (“)
철강생산량 (천메트릭톤)	111,744 (“)	107,904 (“)	124,272 (“)	88,392 (“)	21,468 (“)	18,744 (“)	46,044 (“)	41,076 (“)	5,196 (“)	1,392 (“)	1,765 (“)	2,998 (“)
자동차생산량 (천대)	9,648 (“)	12,380 (“)	11,471 (“)	10,870 (“)	1,478 (“)	1,638 (“)	4,260 (“)	4,752 (“)	204 (“)	1,091 (“)	133 (“)	358 (“)
發電量 (백만kwh)	589,644 (“)	799,764 (“)	2,318,784 (“)	2,980,776 (“)	299,868 (“)	311,196 (“)	374,220 (“)	440,592 (“)	35,604 (“)	94,476 (“)
수출액 (백만 달러)	129,807 (“)	286,948 (“)	225,566 (“)	393,894 (“)	110,134 (“)	185,160 (“)	192,860 (“)	419,950 (“)	17,505 (“)	64,956 (“)	16,081 (79년)	66,195 (89년)
수입액 (백만 달러)	140,528 (“)	234,799 (“)	256,984 (“)	516,150 (“)	115,545 (“)	222,777 (“)	188,002 (“)	354,792 (“)	22,292 (“)	69,640 (“)	14,793 (“)	52,507 (“)
전화보급률 (천인당, 대수)	353 (75년)	555 (85년)	667 (75년)	760 (82년)	364 (75년)	524 (84년)	304 (75년)	640 (86년)	29 (74년)	223 (86년)
승용차보급률 (천인당, 대수)	185 (78년)	251 (88년)	551 (78년)	555 (87년)	252 (78년)	322 (88년)	353 (78년)	475 (88년)	3 (78년)	27 (88년)

資料: 「國際比較統計」 日本銀行調查統計局, 1991年版.

4) 우수한 노동력

日本の 노동자는 전통적으로 근면하고 교육수준이 높으며 기술수준도 높은 것이 장점이다.

전쟁직후의 1947~49년에는 베이비 붐이 일어나 장래의 노동력 과잉과 실업에 대한 우려를 야기한 적도 있으나 이들이 생산연령인구에 달할 무렵은 일본의 高度成長期로서 노동력 수요가 큰 시기였다. 또한 戰後 進學率이 높아지고 學歷構成이 高度화된 결과 기술혁신에 대한 적응력도 높아졌다. 특히 공학부에 대한 높은 大學進學率은 우수한 기술인력의 양성에 큰 기여를 했다.

5) 資質높은 관료

관료들의 높은 資質 또한 일본경제 高度成長의 원동력이 되었다. 전후 일본경제 발전에 있어서 관료의 역할은 3가지 면에서 살펴볼 수 있다. 첫째는 行政指導이다. 관료가 민간의 경제활동에 대하여 지도력을 가지는 것은 어느 나라에서도 볼 수 있는 일이지만 일본의 경우 특히 현저하다. 法律制定 자체가 관료에 의해서 主導되고 그의 시행에 관료가 깊숙이 관여했다. 예컨대 1960년대의 高度成長期에 있어서 설비투자경쟁이 과열되자 정부는 그 투자액을 규제하고 투자의 우선순위까지를 결정하는 일이 적지 않았다. 이러한 것이 가능했던 것은 관료의 지식이나 능력에 대해서 신뢰가 있었던 것, 대체로 청렴하고 공평했던 것, 민간이 정부의 지도에 따르려는 마음이 존재했던 것 등의 이유가 있다. 관료의 또 하나의 역할은 計劃의 수립이다. 계획에는 所得倍增計劃이나 經濟社會開發計劃과 같은 종합적인 것 외에 各省이 소관분야에 있어서 각기 수립하는 長期計劃이 있었다. 이러한 정책수립은 民間의 전문가, 비전문가가 모이는 각종 심의회의 검토를 거쳐 이루어지나 정책수립을 리드하는 것은 역시 관료였다.

셋째의 역할은 비전의 제시이다. 1970년대에 들어 官廳의 統制的 權限이 축소되자 관료는 장래의 經濟 및 産業에 대한 비전을 제시함으로써 지도력을 발휘했다. 특히 通商産業省의 비전제시는 일본의 産業構造轉換에 중요한 기여를 했다. 通産省은 1971년에 「70년대의 通商産業政策」을 발표하고 이

에 입각하여 1974년에 「産業構造의 長期비전」을 제시했는데 이 비전은 日本經濟가 技術·知識集約型經濟로 전환할 것을 事前에 예고하여 産業人의 의식구조를 바꾸는데 기여했다.

6) 技術革新

戰後 일본은 미국으로부터 신기술을 대량 도입하여 新製品生産과 생산방식의 근대화를 도모했다. 1950년대에는 미국으로부터 나일론, 폴리에스터, 페니실린, 原子力, 트랜지스터, TV, 컴퓨터 등의 생산기술을 도입하는 한편 철강의 銑鋼一貫生産方式, 轉爐의 導入, 석유의 接觸分解方式, 造船의 블록建造方式, 자동차의 大量生産方式 등의 近代의인 생산방식도 도입했다. 1960년대에는 기존의 기술을 組合하는 형태의 기술진보를 도모했다. 그 가장 좋은 예는 新幹線이다. 新幹線 그 자체에는 새롭다 할 기술이 사용되고 있지 않으나 여러 가지 기술을 組合함으로써 在來型과는 완전히 다른 고속의 新輸送手段을 탄생시킨 것이다. 1970년대에는 석유위기 등의 영향으로 신기술개발은 둔화경향을 보인 반면 公害防止技術, 에너지節約技術 등에서는 괄목할 진전이 있었다. 1980년대 이후에는 일렉트로닉스부문, 材料부문, 通信부문, 生命工學부문, 新에너지부문 등에서 눈부신 기술혁신이 이루어지고 있다.

7) 높은 貯蓄率과 은행의 적극적인 貸出

일본의 저축률은 여타 국가에 비해 두드러지게 높았다. 저축률이 높은 이유로는 근면한 국민성, 소박한 생활을 美德으로 하는 儒敎思想 등이 일컬어지는데 이러한 높은 저축률은 투자자금형성에 기여했다.

한편 은행의 貸出態도가 매우 적극적이었던 것도 成長의 한 원동력이 되었다. 오버·론, 오버·보로 우잉(borrowing)이라는 표현에서 알 수 있듯이 銀行은 높은 저축률을 배경으로 企業에 대한 적극적인 대출태도를 견지하여 투자자금의 원활한 형성을 도모했다.

8) 적은 防衛支出

일본은 1946년의 新憲法을 통해서 전쟁을 放棄

할 수 있는 기반을 제공해주는 제도이다. 日本의 經營의 성립과정은 명확하지 않으나 전후의 高度成長期에 크게 발전하여 정착되었다고 보는 것이 일반적이다.

終身雇傭이란 신입사원이 입사하면 정당한 이유가 없는 한 停年까지 고용이 보장된다는 것이다. 종신고용은 공장노동자의 技能訓練 등의 社員教育을 장기적인 관점에서 실시할 수 있고 직장을 선택하는 사람은 자기의 일생을 맡길 수 있는 직장을 선택하는 결과 성장성이 높은 직장에 人材가 모여 사회적으로 볼 때 人的資源을 효율적으로 배분할 수 있는 효과가 있다.

年功序列은 종신고용을 전제로 해서 성립된 것인데 회사를 위해서 열심히 일하면 반드시 그에 대한 보답을 받을 수 있다는 安心感을 부여하는 효과가 있다.

企業別勞組라는 세계적으로도 특수한 勞組形態도 회사와 종업원간의 일체감을 유지시키는데 기여한다. 勞使間의 극한 대립은 기업의 성장을 둔화시켜 서로가 불이익을 받게 될 뿐이라는 생각은 안정된 노사관계의 유지를 가능케 하는 것이다.

日本的 經營의 기본이념에 대해서는 諸說이 있으나 대표적인 것으로서는 集團主義, 共同生活體, 人間尊重主義를 들 수 있다. 집단주의는 개인과 집단과의 관계에 있어서 집단의 이해를 개인의 그것에 우선시키는 집단중심의 사고이며 일본사회에 있어서는 諸個人은 그 분담하는 기능에 의해서가 아니고 오히려 특정 집단에의 「所屬」을 매개로 하여 상호관계를 맺고 사회와 일정한 관계에 들어가는 것이다. 이러한 사회에 있어서는 諸個人은 항상 「집단의 멤버로서의 개인」이며 집단을 떠난 개인은 무력하고 의지할 곳 없는 존재에 지나지 않는다고 보는 것이다. 共同生活體는 개인이 스스로의 인생을 보내는데 있어서 소극적 아니면 적극적으로 가입하는 집단을 말하는데 일본의 기업은 종업원에 있어서 生活共同體이며 여기서는 함께 협력하여 일한다고 하는 「協同意識」이 중심이 되어, 유희 등의 사생활을 포함한 생활 전반에 걸쳐 종업원의 全人格이 발동된다. 人間尊重主義는 고용의 안정 등 종업원의 환경을 인간답게 함과 동시에 자주성 등 종업원의 인간성을 존중한다는 두 가지의 정신에 바탕을 두고

있다.

韓國의 經營構造는 노사관계의 장기적 안정을 가져다 주는 上記의 3가지 요소가 미확립되어 있다. 우선 終身雇傭의 경우 그 性向은 있으나 아직 확립되었다고 볼 수 없고 따라서 종업원은 항상 유리한 전직의 기회가 주어지면 이동하려는 流動性이 존재하고 있다. 年功序列 역시 종신고용의 미확립으로 아직 정착되어 있지 않고 業績給制가 상당히 큰 비중을 점하고 있다. 노조의 경우 한국은 企業別勞組보다 産業別勞組가 큰 비중을 점하고 있어 노사의 대립이 자칫 構成社會의 개별적 이해관계를 넘어 장기적이고 극한적인 상황으로까지 치달을 위험성이 있다.

장기적인 관점에서 기업의 확대나 발전은 계속적이고 안정된 고용관계를 전제로 하고 있다. 고용관계의 안정은 사업주의 종업원에 대한 장기적 교육훈련의 실시를 가능케 하며 QC운동 등의 기업활동에 대한 종업원의 참가의식을 고취시킴으로써 기업의 성장을 촉진시킨다. 따라서 上記 한국경제의 경영구조상의 弱點은 韓國經濟의 장기적이고 안정적인 발전에 있어서 하나의 制約要因으로 작용하고 있다고 할 수 있다.

2) 企業間的 關係

기업이 경제활동을 함에 있어서는 다른 기업과의 경쟁이나 협조가 있기 마련인데 이러한 기업간의 관계에 있어서도 日本과 韓國은 차이가 있다. 이를 요약하면 다음과 같다.

첫째로 同業者 사이의 경쟁이다. 일본이나 한국에 있어서 동업자끼리의 경쟁은 치열하다. 그러면 동업자 사이의 인간적인 유대관계도 상당히 깊다. 그런데 일본에서는 타기업을 결정적으로 타격을 입히는 일은 삼가하는 경향이 있는 반면 한국에서는 철저하고도 과다한 경쟁을 하는 경향이 있다. 특히 외국과의 對外去來에 있어서 韓國企業들끼리의 과당경쟁으로 인해 韓國企業 스스로가 손해를 보는 경우가 적지 않다. 일본의 경우에는 同業會社가 필요에 따라 쉽사리 단합하고 단결된 행동을 통해서 공통의 이익을 추구하는 경향이 있다.

둘째로 기업간의 거래관계이다. 일본의 경우 원료나 부품·기자재의 조달, 상품거래 등에 있어서

