# 개성상인의 자식 교육

이용선/ 전주일보 주필

모양을 갖춘 모든 물건에는 질량(質量)이 있게 마련이다. 밖으로는 그 물건의 꼴이 보이고, 안으로는 품질이 있다.

그렇지만 모든 물건을 그 질량의 무게로만 가치를 판단할 수는 없다. 똑같은 화선지 위에 똑같은 양의 먹물을 찍어서 그림을 그렸다고 하자. 화선지 크기가 같고 사용된 먹물의 양이 같게 소비되었다고 해서 똑같은 가치의 그림이 나오는 것은 아닐 것이다.

공짜로 주어도 안 가져가게 유치한 그림이 나올 수도 있고, 천금(千金)을 주어도 아깝지 않을 정도로 꼭 손에 넣고 싶은 명화(名畵)도 있을 것이다.

그런 그림의 가치 차이는 어디서 오는 것일까? 화가라는 사람, 아니 그 사람의 솜씨가 발휘된 능력의 차이에서 생겨날 것이다. 일정한 기계에서 똑같은 생산 공정을 거쳐 나오는 제품은 원료만 같으면 몇만 개를 만들어 내어도 똑같은 품질이 나올 수 있다. 제품이기 때문이다.

그러나 사람의 솜씨로 만든 물건은 그럴 수가 없으니까 싫든 좋든 '사람' 능력의 차이를 인정하지 않을 수 없는 문제가 나온다.

그렇게 '사람'이 제품을 생산하고 기획하는데 필요한 인적 자원이라고 생각할 때, 산업사회에서도 사람에 따라 생기는 능력 차이가 생산성이나 그 제품의 가치를 형성하는데 빼놓을 수 없는 요소가 된다.

그런데도 지금 우리나라 산업계에서는 이것이 제대로 이루어지지 않아 공정경쟁의 원칙에서도 벗어난다고 생각하는 사람들이 많다.

말하자면 모든 사람이 평등하다는 것은 인권적 차원에서 쓰이는 민주주의 뿌리사상이 되고 존중할만한 생각이지만 그렇다고 해서 '모든 사람의 능력도 똑같다거나 모든 사람의 월급은 비슷해야 한다'고 하면 문제가 안될 수 없다.

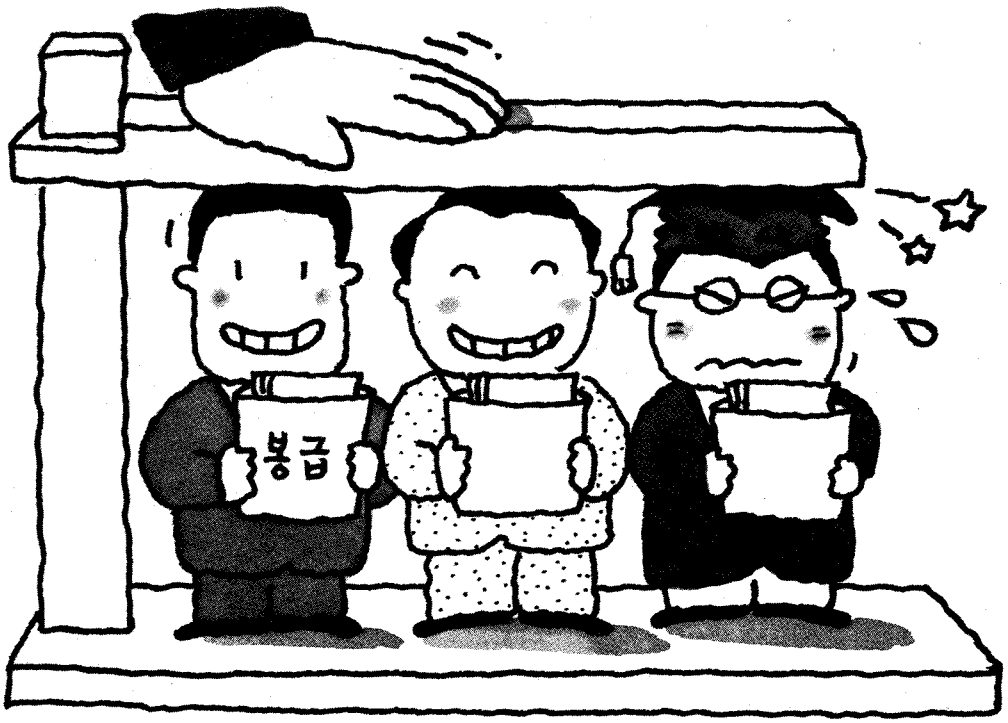
이런 사고방식은 옛날 우리나라 개성상인(開城商人)들 사이에서도 통용되었던 원칙이다. 그 사람이 한 일의 역할 무게에 따라 소득의 분배도 차이가 나게 해 온 관습이다.

가령 어느 아버지 상인(商人)에게 자식이 셋이 있다고 하자. 아버지 상인은 장성한 자식들에게 장사를 가르치기 위해 각각 일정한 액수의 밑천(자본)을 똑같이 나누어 주고 장사를 시켰다.

어디 가서 무슨 장사를 하든 그것은 각자의 자유에 맡겼다. 다만 자본을 나눠 받으면 일단 집을 떠나 전국 각지를 떠돌며 능력껏 장사를 하다가 섣달 그믐날이 되면 모두 돌아와서 그 결과를 바쳤다.

그때는 형제들끼리 1년 동안 행상하며 겪은 경험과 장사를 해 본 방법을 말하면서 서로 배우고 듣지만, 아버지는 많이 벌어온 자식에게는 그만큼 많이 수고한 몫을 내주었다. 말하자면 능력급이다.

이런 장사 일만이 아니다. 공동작업으로 얻은 소득 분배도 어려운 일을 한 사람에게 큰 몫을 주는 것이 당연하다고 생각했다. 마을 사람들이




공동으로 사냥해서 잡은 짐승이라도 그 고기를 사냥에 나갔던 모든 사람에게 똑같게 분배하는 것은 아니다. 맹수와 목숨을 걸고 가장 힘들고 어려운 창을 던졌던 사냥꾼에게 좋은 고기가 많이 돌아간다.

벌집을 따는 꿀사냥에서도 그렇고, 도둑질을 해온 도둑의 사회에서도 공평하게 나눈다. '공평하다는 것'은 역할에 따라 무게를 다르게 해주는 공평 정신이지, 덮어놓고 평등하게 나눈다는 이야기는 아니다.

그런데 지금 우리나라의 급료 체계는 너무 평등주의적 배분이다.

외국에서는 능력있는 사장과 일반사원간의 월급액수가 몇십 배 또는 몇백 배까지도 차이가 나는데, 우리나라는 그렇지 못한 것이 오히려 경제발전을 저해하는 요소로 작용한다는 것이다.

회사에 입사해도 거의 유교적 사고방식으로 나이를 존중하여 연공서열식이다. 동기생(同期生)이면 몇십년이 지나도 거의 다같이 승급하니까 능력 차이가 오히려 하향 조정되어 능력있는 사람들의 의욕을 꺾는다는 것이다.

그래서 요즘 외국에 나가 학위를 몇 개씩 받은 사람들도 그들의 능력만큼 대접해주는 신입사원 모집 창구가 없어 할수없이 보통 사원들의 능력 정도로 낮추거나 아니면 자리를 못 잡아 방황하게 되는 형편이라니, 모두가 한번쯤은 생각해 볼 문제다.

아무리 좋은 명마(名馬)라도 뛰어 볼 벌판이 없으면 마굿간에서 조는 도리밖에 없다.

자원없는 나라에서 인적 자원 하나만으로 일어나야 하는 우리 경제 현실에서 막대한 능력 사장을 하거나 우수한 인력의 하향 조정 때문에 오는 비능률 사회가 되지 않기 위해서는 능력에서도 공정경쟁이 이루어져야 한다. ■