

## II. 就業類型의 一考察\*

李 海 英

<目 次>

- |           |                   |
|-----------|-------------------|
| 1. 머리말    | 4. 日本에서의 緣故雇用의 의미 |
| 2. 就業類型   | 5. 맷는 말           |
| 3. 日本의 實態 |                   |

### 1. 머리말

우리나라 企業體에서 就業을 希望하는 사람들이 어떠한 과정과 經驗을 통해 入社하게 되는지 이른바 그 就業類型에 관한 研究는 지금까지 별로 활발하게 이루어진 것 같지는 않다.<sup>(1)</sup> 그러나 就業類型이 企業組織內部에 있어서 垂直(上下) 및 水平的인 紐帶를 좌우하는 重要한 要因으로 企業內의 人間關係와 밀접한 관련을 갖고 있다는 점에서 組織研究에서 빼놓을 수 없는 한 領域을 이루고 있다. 그러나 本調査에 있어서 就業類型에 관한 調査는 全體調查의 中心課題가 아니라 다른 문제들을 밝히는데 補助的인 領域으로 다루어지고 있으므로 그 質問도 충분하고 詳細하게 꾸며져 있지는 않다. 그러므로 質問紙에서 주어진 물음에 대한 應答者들의 대답만을 가지고 就業過程에서 나타나는 각가지 類型과 그것이 가지고 있는 意味를 소상하게 파악하기에는 不充分하다는 것을 전제로 하고 分析을 試圖해 보기로 한다.

本 調査에 있어서 就業類型에 관한 質問은 「現在 勤務하고 계신 職場에 어떤 方法으로 취직하셨습니까?」라는 물음에 대해 다음의 네가지 應答이 주

\* 本 調査研究는 “韓國 勤勞者와 管理者の 職業意識과 勞使政策에 관한 研究”의一部로서, 1978년 7월과 8월에 제조업, 광업, 서비스업등 40개의 企業體, 관공서 및 은행을 대상으로 勞務職勤勞者와 事務職從使者 995명에 대하여 任意, 系統標集한 資料에 입각한 것이다. 調査研究에 관한 자세한 내용은 〈社會科學과 政策研究〉 제 1권, 제 3호(1979, 서울大學校 社會科學研究所)의 金環東 〈調査研究의 概觀〉 참조.

(1) 여기서는 이 方面에 관한 研究의 하나로 다음의 論文을 지적해 두기로 한다.  
李海英·金環東·梁春: 〈社會構造와 就業類型—韓國社會構造研究試論〉, 韓國社會學, 第 4 輯, 1968.

어져 그 하나만을 지적하는 形式으로 되어 있다. 즉 (1) 公開採用에 應했는 데 書類詮衡만 치웠다. (2) 公開採用에 응했는데 筆記試驗을 보았다. (3) 緣故者를 통해서 또는 다른 사람의 알선으로 직접 취직되었다. (4) 기타(具體的으로)의 네가지 答이 주어져 있으며 여기서 應答 (3)에 나오는 「알선」이라는 말은「請託」과 同義語로 생각할 수 있다.

일반적으로 社會나 組織이 그 傳統的인 構造에서 近代的인 그것으로 轉換 했는지의 與否를 가름함에 있어 構造變化分析의 틀로서 Parsons를 대표로 하는 構造一機能學派의 類型變數의 概念이 자주 사용되어 왔다는 것은 社會學에서는 이미 常識에 속하고 있다. 가령 그 한예로 成員基準의 側面(The membership criteria aspect)에서 組織의 近代化의 與否를 成員選拔이나 그 評價가「能力」이라는 모든 사람에게 普遍的으로 적용될 수 있는 基準에 따라 이루어지는지, 그렇지 않고 自己와의 特殊一個別의인 特定한 관계에 따라 이루어지는지를 가리키는 「普遍主義」(universalism)과 「特殊主義」(또는 派閥主義, particularism)이라는 類型變數를 틀로해서 분석되고 있는 것은 그 한예라고 할 것이다.<sup>(2)</sup>

이러한 觀點에서 볼때 本調查에서 就業類型을 물은 質問에 대해 주어진 답변은 그것을 크게 보아 公開採用과 알선(청탁)의 두가지로 나누어, 前者를 近代的인 취업유형으로 그리고 後者를 傳統的 내지는 前近代的인 그것으로

Table II-1. 性別 취업유형

|          | 공개채용         |              | 알선           | 무기응답       | Total         |
|----------|--------------|--------------|--------------|------------|---------------|
|          | 서류           | 필기           |              |            |               |
| 남<br>(%) | 169<br>20.29 | 328<br>39.38 | 295<br>35.41 | 41<br>4.92 | 833<br>100.00 |
| 여<br>(%) | 37<br>22.98  | 34<br>21.12  | 81<br>50.31  | 9<br>5.59  | 161<br>100.00 |
| Total    | 206          | 362          | 376          | 50         | 994*          |

\* 총수 995中에서 性別 未詳 1人 무시.  $\chi^2=23.17^{**}$

생각해 1970年代 후반기의 우리나라의 就業者들이 어떠한 경로를 통해 취업하고 있는지 그 實態를 알아 보려고 한다. 이것을 性別, 年齡別, 就業時期別, 學歷別, 職業上의 地位別의 變數와 관련시켜 분석해 보면 대략 아래와 같다.

(2) 上揭論文도 就業類型을 類型變數의 틀에 따라 分析하고 있다.

## 2. 就業類型

### (a) 性別就業類型

질문에서는 公開採用을 다시 書類詮衡과 筆記試驗으로 구분하고 있으나 잠시 이것을 합쳐 하나로 묶어서 볼 때, 男子의 경우 公採(59.67%)가 알선(청탁)(35.41%) 보다 우세하며 反對로 女子의 경우는 알선(50.31%)이 공채(35.41%)보다 우세해 全體就業의 半以上이 알선에 의한 就業으로 나타나고 있다. 물론 뒤에 다시 나오지만 女子의 경우 그 就業者의 大多數가 生產勤勞職, 이른바 職工의 경우이므로 親知나 기타 緣故者들의 청탁만으로 취직하는 경우가 많으리라는 것은 쉽게 짐작할 수 있을 것이다. 동시에 같은 公採의 경우와도 男子의 경우는 단순한 書類詮衡(20.29%) 보다는 筆記試驗(39.38%)을 통해 採用되는 경우가 많다는 것도 女子의 경우와는 對照를 이루고 있다.

### (b) 年齡別 就業類型

Table II-2. 年齡別 취업유형

|        | 공 개 채 용     |             | 알 선         | 무 기 응 답 타 | Total        |
|--------|-------------|-------------|-------------|-----------|--------------|
|        | 서 류         | 필 기         |             |           |              |
| 29才미만  | 101<br>22.3 | 149<br>33.6 | 170<br>38.4 | 3<br>0.7  | 443<br>100.0 |
| 30才~39 | 63<br>16.6  | 159<br>42.0 | 136<br>35.9 | 21<br>5.5 | 379<br>100.0 |
| 40才이상  | 40<br>25.3  | 48<br>30.4  | 64<br>40.5  | 6<br>3.8  | 158<br>100.0 |
| 未詳     | 2           | 6           | 7           | 0         | 15           |
| Total  | 206<br>20.7 | 362<br>36.4 | 377<br>37.9 | 50<br>5.0 | 995<br>100.0 |

$$\chi^2=45.41^*$$

應答者들의 年齡을 10歲간격으로 나누어 그 就業類型을 볼 때 일반적 常識의인 期待 즉 나이가 젊을수록 近代的인 就業類型을 보일것이라는 一貫된 傾向은 나타나지 않고 있다. 書類詮衡과 필기시험을 합쳐서 볼 때 公開採用

에 있어서 29세미만(55.9%)과 40세이상(55.7%)의 就業者들의 比率에는 別差異가 없다. 40세 이상과 29세미만의 就業한 時期에는 時間的인 차이가 있으며 其間의 우리社會의 工業化—都市化의 진전으로 미루어 보아 人員採用에 있어서도 29세미만의 就業者들의 경우보다 普遍主義의 原則이 적용되리라고豫想할 수 있으나 나타난 결과는 그렇지 않다. 물론 여기에는 다른 變數들의 作用을 考慮해야 하지만 하여간 위의 表는 반드시豫想한대로의 一貫性있는 결과를 보여주고 있지 않다.

公開採用의 경우 서류전형과 필기시험을 합쳐 40세以上의 就業者들(55.7%)에 비해 30~39세 사이의 사람들의 비율은(58.6) 약간 높아지고 있으나 이것이 29세미만의 사람들에 와서는 反轉해서 55.9%로 큰 차이는 아니지만 그 比率이 떨어지고 있다. 특히 같은 公開採用이라 하더라도 普遍主義의 원칙이 보다 강하게 적용된 것이라고 말할 수 있는 筆記試驗의 경우, 30~39세의 42.0%에 비해 그보다 뒤에 취직했다고 생각되는 29세 미만의 사람들에 있어서는 그 比率은 33.6% 밖에 되지않아 約 10%나 낮기때문에 이 年齡層에서 보다 많은 就業者들이 書類證銜만으로 또는 알선(請託)만으로 入社하고 있음을 볼 수 있다.

이러한豫想과期待와는 다른, 一貫性없는 傾向은 이들 年齡層의 入社時期에 있어서의 우리나라 經濟動向과 관련지워서 說明하는 것이妥當할 것 같다. 30~39세의 年齡層의 就業時期에 비해 29세미만의 年齡層의 취업자들은 우리나라 經濟가 中東建設進出 및 類例없는 飴 창과 過熱景氣를 구가하던 最近數年사이에 就業했으리라 생각된다. 大學卒業生들의 高額初俸이 문제되었던 시기가 바로 이에 해당하며 각 企業마다 人力不足으로 求人에 血眼이 되었던 때였던만큼 29세木滿의 就業者들의 경우 公開試驗보다도 書類證銜이나 알선에 의한 就業比率이 높아졌다는 것도 理解할 수 있을 것 같다. 그리고 이것은 다음의 就業時期別 就業類型에서도 그대로 나타나고 있다.

### (c) 就業時期別

이미 앞에서 우리나라 最近의 就業類型은 우리나라 經濟의 景氣動向과 밀접한 關聯이 있다는 것은 言及한 바 있지만 就業時期別 就業類型에서 이것은 보다 명백히 나타나고 있다. 위의 表에서 보는 바와 같이 第1次 및 第2次 經濟開發 5個年計劃期間中인 1965년이전과 1965~72년의 두 기간사이에 우리나라 就業類型에는 큰 차이가 나타나고 있지는 않다. 즉 서류전형과 筆

Table II-3. 취업시기별 취업유형

|        | 공<br>개 |        | 알<br>선 | 무<br>기<br>응<br>답 | Total |
|--------|--------|--------|--------|------------------|-------|
|        | 서<br>류 | 필<br>기 |        |                  |       |
| 72~이후  | 136    | 215    | 256    | 35               | 642   |
|        | 21.2   | 33.5   | 39.9   | 5.5              | 100.1 |
| 65~72년 | 46     | 103    | 80     | 9                | 238   |
|        | 19.3   | 43.3   | 33.6   | 3.8              | 100.0 |
| 65년이전  | 21     | 42     | 32     | 5                | 100   |
|        | 21.0   | 42.0   | 32.0   | 5.0              | 100.0 |
| 무응답    | 3      | 2      | 9      | 1                | 15    |
|        | 206    | 362    | 377    | 50               | 795   |

$$\chi^2 = 46.79^{**}$$

記를 合친 公採의 경우 이 두 時期에 각각 63% 및 62.6%로 거의 같은 比率로 變動이 없으며 따라서 알선(청탁)의 경우에 있어서도 32%와 33.6%로 비슷한 비율을 보이고 있다. 이에 反해 第 3 次計劃期間인 1972년이후에 접어들면서 就業類型은 前時期와는 크게 다른 樣相을 나타낸다. 서류전형과 필기시험을 합친 公採의 비율은 54.7%로 크게 떨어진데 반해 알선(청탁)은 約 40%로 그 전시기에 비해 7~8%나 높아지고 있다.

이것을 다시 公開採用의 두가지 形式인 서류전형과 필기시험별로 나누어 본다면 前者의 경우 그 比率은 세기간에 걸쳐 각각 21.0% 19.3% 및 21.2%로 72년이후에 약간의 上昇傾向을 보일 뿐 큰 變動은 없는데 반해 後者 즉 필기시험은 42.0% 43.3% 및 33.5%로 72년이후에 접어들면서 그전 두 時期에 비해 10%의 下落을 보이고 있다. 따라서 72년 이후의 就業類型이 그전 두 時期의 그것과 크게 달라지는 직접적인 원인은 筆記試驗比率의 감소와 알선(청탁) 比率의 上昇에 緣由하며 결국 이것은 經濟規模의 확대 및 好況에 따르는 就業機會의 증가와 求人難의 결과로서 까다로운 筆記試驗 대신에 書類전형과 알선에 의한 採用이 늘어났다고 보는 것이 妥當한 見解일 것이다.

#### (d) 學歷別 및 職業地位別 就業類型

學歷과 職場에 있어서의 地位사이에는 밀접한 관련이 있다는 것은 程度의 차이는 있지만 어디서나 普遍的인 현상이며 특히 우리나라에서와 같이 學歷

Table II-4. 학력별 취업유형

|        | 공 채         |             | 알 선         | 무 기 응 답 타 | Total        |
|--------|-------------|-------------|-------------|-----------|--------------|
|        | 서 류         | 필 기         |             |           |              |
| 중졸이하   | 93<br>40.1  | 13<br>5.6   | 118<br>50.9 | 8<br>3.4  | 232<br>100.0 |
| 고 졸    | 66<br>15.2  | 182<br>42.0 | 163<br>37.6 | 22<br>5.1 | 433<br>99.9  |
| 전문학교초대 | 21<br>17.1  | 52<br>42.3  | 40<br>32.5  | 10<br>8.1 | 123<br>100.0 |
| 대학이상   | 25<br>12.4  | 114<br>56.4 | 53<br>26.2  | 10<br>5.0 | 202<br>100.0 |
| 미 상    | 1           | 1           | 3           | 0         | 5            |
|        | 206<br>20.7 | 362<br>36.4 | 377<br>37.9 | 50<br>5.0 | 995<br>100.0 |

 $\chi^2=170.84^{***}$ 

Table II-5. 직업지위별 취업방법

|                | 공 채         |             | 알 선         | 무 기 응답 타  | Total        |
|----------------|-------------|-------------|-------------|-----------|--------------|
|                | 서 류         | 필 기         |             |           |              |
| 관리경영직          | 21<br>13.0  | 95<br>59.0  | 39<br>24.2  | 6<br>3.7  | 161<br>99.9  |
| 사무직            | 21<br>8.3   | 144<br>56.7 | 77<br>30.3  | 12<br>4.7 | 254<br>100.0 |
| 생산기술직<br>上     | 46<br>17.8  | 95<br>36.7  | 98<br>37.8  | 20<br>7.7 | 259<br>100.0 |
| 생산근로직<br>下(노무) | 115<br>37.8 | 17<br>5.6   | 160<br>52.6 | 12<br>3.9 | 304<br>39.9  |
| 무응답            | 3           | 11          | 3           | 0         | 17           |
| Total          | 206         | 362         | 377         | 50        | 995          |

 $\chi^2=278.62$  DF=32

重視의 風潮가 이상스러울만큼 高潮되고 있는 社會에서는 더 말할 나위가 없다. 위에 제시한 두개의 表에서 生產勤勞職(勞務)에 종사하는 사람들의 대다수는 學歷別로는 中卒以下에 속할 것이며 生產技術職은 高卒 내지는 專

門學校 및 初級大學修了者에 해 당하며 事務職 및 管理經營職은 少數의例外를 제외하고는 그 대 다수가 四年制 大學卒業以上의 學歷을 가진 사람들이라고 理解해서 無妨할 것이다. 동시에 그 學歷과 이에 밀접한 關係를 가지고 있는 職場에서의 職位別就業類型에는 一貫된 차이가 있으리라는 것도 쉽게 짐작할 수 있다.

위의 表들에서 보듯이 學歷이 낮을수록 알선(청탁)에 의한 就業의 비율이 높으며 學歷이 높을수록 이와는 달리 公採의 비율은 높아진다. 뿐만 아니라 같은 公採라 하더라도 學歷이 낮을수록 書類銓衡만으로 就業하는 비율이 높으며 學歷이 높을수록 書類銓衡만의 비율은 낮아지고 있다. 中卒이하의 경우 알선(청탁)의 경우가 50%를 넘고 서류전형에 의한 취업비율이 40%를 차지하고 있는데 반해 大卒以上의 경우에는 각각 알선이 26%, 서류전형이 12%를 보여주고 있어 가장 좋은 對照를 이루고 있다.

이러한 傾向은 學歷과 밀접한 관계를 가지고 있는 職業地位에 따르는 就業類型에도 豫想대로 나타나고 있어 地位가 높을수록 公開採用의 比率이 높아지며 公採중에서도 筆記試驗에 의한 就業의 비율이 높은데 반해 地位가 낮을수록 이와는 反對의 現象을 보여주고 있다. 그러나 이러한 일반적인 경향에도 불구하고 大卒以上의 경우에 있어서도 알선(청탁)의 경우가 26%에 달하며 經營管理職에서도 24%가 이에 該當해 각각 四分之一 이상이라는 적지않은 사람들이 알선(청탁)으로 就業하고 있다는 것은 銘心해둘 만한 일일 것이다.

이상 應答者들의 특징과 관련해서 就業類型을 살펴보았지만 이것을 要約하면 대략 다음과 같다. 첫째 性別과 관련해서는 男子從業員은 公採에 의한 就業의 비율이 높은데 반해 女子의 경우는 알선(請託)의 경우가 높으며 年齡別과 관련해서 볼때는 나이의 高下에 따르는 一貫된 경향을 찾아볼 수는 없으나 이것은 年齡의 差異에 따라 그 就業時期가 다를 것이豫想되며 따라서 就業時期別로 就業類型을 보면 現在에 가까이 올수록 알선(청탁)에 의한 비율이 높아지고 있다. 이것은 앞에서도 말했듯이 우리나라 經濟의 發展과 企業規模의 확대 및 企業의 過熱景氣에 따르는 求人難의 결과 까다로운 公採에 대신해 알선만으로 就業하는 사례가 늘어난데 起因하는 것이라고 추측할 수 있다. 이것을 뒷받침하는 것으로 公開採用의 경우에도 65~72년과 72년 이후의 두 時期를 비교해 보면 단순히 書類審查만으로 就業하는 비율이

72년 이후에 증가하고 있는 것으로 미루어 짐작할 수 있다.

마지막으로 學歷別에 의한 就業類型을 보면 學歷이 높을수록 公採의 비율이 높으며, 반대로 學歷이 낮을수록 알선(청탁)의 비율은 높아져 大卒以上의 경우 公採(筆記試驗)의 경우 56.4%에 달하는데 反해 中卒以下는 알선(청탁)이 51.1%에 이르고 있다. 學歷과 밀접한 관계가 있는 職業地位別에 의한 就業類型에 있어서도 地位가 높을수록 公採의 비율은 높아지며 낮을수록 그 비율은 낮아지고 알선(청탁)의 비율이 높아지고 있다.

### 3. 日本의 實態

우리나라의 就業類型이 應答者들의 특징에 따라 몇개의例外는 있지만 일반적으로 公開採用의 비율이 얼마간 優勢하다는 것은 위의 分析을 통해서 증명되고 있다. 물론 就業類型에 관한 全國的이며 보다 상세한 資料를 갖지 못하고 있는 現狀況에서 本調查에서 수집한 制限된 자료만을 가지고 全體를速斷하는 것은 얼마간의 危險을 內包하고 있으며 동시에 景氣의 起伏과 더불어 變動이 예상된다 하더라도 대체로 현재 우리나라 企業에서의 就業類型의 전반적인 흐름이 이 調查에서 나타나고 있는 方向과 크게 어긋나지 않는다고 생각해도 큰 잘못은 없을 것이다. 그러나 여기서 公開採用의 比率이 우세하다는 것은 어디까지나 相對的인 表現이라는 것을 강조하지 않을 수 없다. 위의 여러 表에서 나타나 있듯이 公開採用이 우세하면서도 應答者들의 몇 가지 특징과 관련해서 볼 때 어떤 表에서나 알선(청탁)과 無應答 및 기타를 합친 비율은 40% 前後에서 50%에 가까운 比率을 보여주고 있으며 특히 女子從業員과 中卒以下의 學歷所有者와 生產勤勞職의 경우는 50%이상이 알선(청탁)에 의해 就業하고 있다(이 경우 女子從業員도 그 大多數는 下級職인 生產勤勞者 즉 職工들일 것이다). 우리는 就業類型의 이러한 傾向이 우리나라에서 어떤 意味를 지니고 있는지를 斷定하기에 앞서 잠시 現在의 우리와 비슷한 狀況에 있었던 日本의 就業構造를 살펴 比較研究의 한 자료로 삼기로 한다.<sup>(3)</sup>

(3) 1960年代中期의 日本經濟를 지금의 우리나라와 비슷한 상태라고 말하는 것은便宜上 몇 가지 經濟尺度를 가지고 比較해 말한 것이다. 가령 1966度의 日本의個人當所得은 \$818이었으며 1969年度의 그것은 \$1,289이였다. 그러나 흔히이러한 數字들을 가지고 韓國經濟가 日本經濟에 10年밖에 뒤떨어지지 않고

1965~66년에 걸쳐 日本의 工場勞動者들에 관한 實態調查를 한 바 있는 Robert E. Cole은 日本의 就業構造에 관해 비교적 상세한 考察을 하고 있다. 以下 그의 調查結果에 따라 1960年代中般에 있어서의 日本의 勤勞者들(blue-collar workers)이 어려한 經路를 통해 就業을 하며 또 그것이 企業組織內部에 있어서 어려한 의미를 갖는지를 살펴 보기로 한다.<sup>(4)</sup>

Number of Newly Hired Employees by Channel of Accession  
January-June, 1964 (in thousands)

|                | Total | PESO* | Referred by School | Personal relation | Advertisement | Others |
|----------------|-------|-------|--------------------|-------------------|---------------|--------|
| All industries | 2,211 | 503   | 491                | 661               | 314           | 243    |
| Percent        | 99.7  | 22.8  | 22.1               | 29.8              | 14.1          | 10.9   |

\* Public Employment Security Office.

위의 表는 日本 労動者의 1964年度 労動年鑑에서 따온 同年度 前半期의 就業構造를 보여주고 있다. 물론 이 表에 나타나 있는 數字는 全國的인 標本調查에 의한 것으로 이른바 管理事務職(white collar)과 生產勤勞職(blue collar)의 구별없이 提示된 것이지만 여기서 注目할만한 事實은 각종 就業經路中 우리調查에 있어서의 어느 特定人에 의한 알선(請託)과 같은 범주에 속하는 個人關係(personal relation)에 의해 就業한 사람의 比率이 約 30%로 가장 높다는 사실이다. 그러나 이 30%라는 數字도 實은 다음과 같은 事實을 고려한다면 過少算定된 숫자가 아닌가 생각될 수도 있다. 즉 出身學校에 의해서 紹介된 경우 (referred by school), 거기에도 個人的 接觸이나 관계가 作用하는 餘地는 얼마든지 있다. 일반적으로 中·高等學校의 職業輔導教師는 就業希望學生에게 強力한 영향력을 갖고 있는 경우가 많으며 다른 한편 이들 職業輔導教師들은 각기 몇개의 企業體들과 밀접한 線을 대고 있어

있다는 俗說들을 많이 들을 수 있지만 筆者は 賛同하지 않는다. 앞서도 말한 바와 같이 個人當所得을 하나의 指標로 삼는 것은 便宜上 그러한 것이며 韓日兩國의 經濟力を 비교하기 위해서는 이러한 指標만을 가지고 斷定하기에는 너무나 많은 要因들이 介在해 있다.

(4) Robert E. Cole: *Japanese Blue Collar-The Changing Tradition*, University of California Press, Berkeley and Los Angeles, 1971. 以下의 叙述은 특히 上揭書 chapt. VII의 “Recruitment and the Web” 및 “Changing Patterns of Recruitment” pp. 189-194에 의거했으므로 直接引用한 句節以外에는 따로 註記를 달지 않는다.

自己들과 特殊關係에 있는 企業體를 위해 就業希望學生들에게 그 영향력을行使하여 그 企業에 취직하도록 誘導하고 있다. 여름放學이면 이들 職業輔導教師들은 名目上으로는 就業한 卒業生들의 實態把握을 내세워 企業體 巡訪을 하지만 그 實은 卒業生을 알선한 對價로서 企業體로부터 饗應과 선물을 받는 것을 目的으로 한다는 것은 日本에서는 公知의 事實로 되어 있다. 이것은 政府의 職業紹介의 경우에 있어서도 마찬가지여서 職業紹介所의 職員들은 각기 特定企業體와 밀접한 관係을 맺고 있어 就業希望者들을 그 企業體로 우선적으로 둘리고 있으며 특히 地方의 新設企業의 경우 계속적인 勞動力保確를 위해 地方職業紹介所와 特殊關係를 가지고 있으며 경우에 따라兩者間에 金品의 往來가 있기도 하다. 이러한 日本의 特殊事情을 고려할 때 이른바 個人關係를 통한 就業比率은 全國的으로 公表된 約 30%를 훨씬 넘어서리라는 것은 推測하기 어려운 일이 아니다.

以上은 1964年度 前半期의 就業構造에 관한 全國的인 數字이지만 Cole이 직접 調查를 한 企業體中, 1965년 調查實施當時 그의 조사대상 공장의 하나였던 「다케이」鑄物工場의 郊外分工場의 경우 總 300名의 職員들 가운데 90名(30%)이 그 工場에 이미 就業하고 있는 사람들의 親舊, 親知 및 親戚들로서 既就業者들의 알선(請託)으로 취직했으며 또 하나의 조사대상공장의 하나였든 비교적 규모가 큰 自動車部品工場의 경우 그 管理部의 推薦에 의하면 每年 新規採用者の 約 10%가 個人關係를 통해 취직하고 있으나 全體職員의 15%는 이러한 個人關係를 통해 들어온 職員이라는 것이다. 여기에 있어서도 역시 그 約 절반은 既就業者들의 親戚들이며 나머지 半數가 그들의 친구와 친지들이라는 것이다.

이상 콜教授의 調査와 연구를 통해서 볼때 1960年代 中期 이후에 있어서도 日本의 技能工들의 就業構造에서 이른바 연줄(personal relation 또는 personal connection)에 의한 就業이 무시못할 比率을 차지하고 있음을 알 수 있게 된다. 물론 연줄에 의한 雇傭은 社會情勢의 变동에 따라 점차 그 程度가 모금을 바꾸어가고 있다. 日本의 경우 戰前 就業希望者와 企業體 사이의 中間斡旋을 담당해 이른바 연줄 就業의 主役을 맡았던 仲介人(labour contractor)은 戰後 法的으로 禁止되었으며 또 戰後의 新憲法에 「모든 國民은 勞動의 權利와 義務를 가진다」는 條項이 新設됨에 따라 勞動者들은 就業해서

일을 한다는 것을 企業體나 韓旋하는 사람의 溫情의 덕택이 아니라 國民의 당연한 權利라고 생각하게 되었다. 말할 것도 없이 일하는 것은 國民의 權利라는 思潮는 終戰을 계기로 해서 外部로부터 強要했던 日本民主化政策의 產物로서 그것이 敗戰이라는 史上 類例없는 衝擊의 결과이며 결코 自生의 인 것은 아니였었다는 점에서 그 뿌리가 얕은 것이 있음에는 틀림없었지만, 勞動組合의 自由로운 활동의 保障과 더불어 1960年代에 들어와 日本의 高度成長의 계속으로 나타난 勞動力不足現象은 점차 勞動은 權利라는 생각이 日本勞動者를 사이에 定着되어 갔다. 이렇듯 일을 하는 것은 權利이지 남의 溫情이나 施惠가 아니라는 생각은 就業構造에도 多方面으로 영향을 미치게 된다. 지금 緣故就業의 경우만 보더라도 1955年以來, 日本政府에 의해 定期的으로 施行되어 왔던 「雇用地位調査」에 의하면 업격한 意味에 있어서 이른바 「人間關係」에 의한 就業은 1955년의 43.9%에서 10년후인 1965년에는 27.1%로 低下하고 있다. 그리고 이러한 「人間關係」 즉 연줄에 의한 就業이 줄어든 것은 세로히 學校를 卒業하고 就職하는 경우에 가장 顯著하며 轉職의 경우에는 여전히 높은 比率을 보여주고 있다. 이리하여 콜教授는 다음과 같이 결론을 내리고 있다. 즉 「이것은 연줄에 의한 雇用이 맡은 바 구실이 감소되었다는 것을 의미한다. 그러나 그럼에도 不拘하고 연줄雇用은 사라지지는 않을 것이다. 일자리를 찾는 個人에게 있어 연줄에 의한 就業은 여전히 일자리에 관한 민을 수 있는 情報를 수집할 수 있는 보다 바람직한 길이며, 일자리를 얻을 수 있으며 좋은 待遇를 받을 수 있는 보다 낳은 方法이라고 생각되고 있다. 보다 非人間의 方法은 흔히 세로히 學校를 卒業하는 就業希望者的 경우에서와 같이 個人的인 接觸의 길이 없을 때 마지막으로 依存하는 方法일 것이다. 그리고 이러한 事情은 日本에 있어서와 못지않게 美國에서도 마찬가지이다」고 보고 있다.<sup>(5)</sup>

#### 4. 日本에서의 緣故雇用의 의미

앞서의 두節에 걸쳐 韓國 및 日本에 있어서의 就業類型을 살펴봄으로써 두나라에 있어서 다같이 緣故에 의한 就業이 적지 않은 比率을 차지하고 있

(5) Cole, 上揭書 pp. 195-196.

는 것을 確認할 수 있었다. 물론 두나라 사이에 調達時期에 時間的인 차이도 있으며 또 일반적으로 緣故 또는 연줄에 의한 就業 즉 本調查에서 말하는바 앞선에 의한 就業은 앞서 言及한 바와 같이 就業者들의 意識의 變化를 비롯해 技術革新, 景氣變動 등에 따라 달라질 뿐만 아니라 就業者의 學歷別 性別 企業體의 종류 및 企業內에서의 職級이나 職能에 따라 많은 差異가 있다는 것은 兩言할 필요가 없다. 그럼에도 불구하고 우리나라가 日本이나 西歐工業國家에 비교해 연줄에 의한 就業이 비교적 높은 비율을 차지하고 있는 것을 否定할 수는 없을 것이다.

일반적으로 類型變數概念에 따르면 情誼性, 集合體指向 派閥性(즉 特殊主義 내지는 緣故主義), 地位의 歸屬性과 機能의 分散(擴散)性 등을 前近代의 내지는 傳統的인 類型變數로 보고 이에 對立해서 社會構造나 組織의 近代化를 이러한 傳統的인 類型으로부터 離脫 즉 感情中立, 自我志向, 普遍主義, 業績指向, 機能의 限定性등의 尺度를 가지고 측정하려고 한다.<sup>(6)</sup> Levy 가 主로 經濟指向의 組織의 近代化 또는 發展傾向의 特징들을 여섯가지 項目으로 나누어 고찰할 때 역시 類型變數의 틀에 立腳해 그 論議를 펴고 있는 것이다. 그 첫째 特징으로 Levy는 規模의 擴大를 들고 있다. 經濟指向의 組織은 그 形態가 순수한 私企業이건 또는 政府管理下의 그것이건 간에 그 發展—近代化와 더불어 規模의 확대가 不可避하며 그렇지 못할 경우 결국은 消滅되지 않을 수 없다는 것이다. 둘째 特징으로 人間關係에서의 合理性이 보다 더 強調되게 된다는 것이다. 企業體의 組織構造를 구성하는 關係에 있어서나 한 組織體와 다른 組織體의 成員間의 관계에 있어서나 合理性이 보다 더 강조되게 마련이다. 支配的인 傳統指向性과 合理的行爲사이의 共存은 비교적 近代化되지 않은 文脈속에서의 여러 組織에서는 可能하지만 일단 發展—近代化的 길을 많은 組織體에서는 충분한 水準의 合理性을 保障하지 못한다고 생각된다. 물론 特殊主義的(派閥的) 要素가 이러한 狀況에서 거의 全的으로 除去되지는 않는다는 사실에도 불구하고 支配的으로 普遍主義의in 解決에 도달하는 方法으로서의 特殊主義와의 均衡이라는 것은 發展된 組織에서는 점점 더 不可能하게 된다. 셋째 特징으로서의 機能的 分化와 넷째 特징으로서 組織間의 人間關係의 忌避의 傾向을 들고, 다섯째로 經濟組

(6) 上掲한 李海英, 金環東, 梁培:「社會構造와 就業類型」의 前半部 參照.

織의 발전과정에서는 私企業이건 公企業이건 간에 個人主義보다 責任을 점점 더 強調하게 된다고 한다. 동시에 점증하는 責任의 강조와 관련해서 나타나게 되는 가장 큰 問題는 支配的으로 特殊主義의이며 機能적으로 擴散된 관계에 빠지지 않으면서 責任의 強調를 계속해 나가는 것이며 또 이에 못지않게 責任의 강조는 흔히 溫情主義(paternalism)에 빠지는 危險을 초래하게 된다. 그러나 Levy에 의하면 비교적近代化된 社會에 있어서는 각종 專門化된 經濟組織 内部에 있어서 어느 정도의 溫情主義가 許容될 수 있는지는 社會에 따라 광장한 差異가 있다고 한다. 가령 日本社會에 있어 각종 企業體 내부에서 계속되고 있는 溫情主義는 美國企業體內에서의 그것과 비교할 때 큰 차이가 있다는 사실은 社會에 따라 企業體間에서의 溫情主義의濃度에 차이가 있을 수 있으며 또 그것이 可能하다는 증거일 것이다. 그러나 그럼에도 불구하고 日本에 있어서近代化의 進展은 日本企業의 特징적인 溫情主義가 弱化되어 가고 있으며, 責任의 강조는 보다 더 溫情主義에 대신해 福祉計劃에의 參與의 形態를 취하고 있으며 同時に 이 企業의 福祉計劃은 政府統制下에 있는 것은 아니지만 보다 더 政府의 規制와 監督을 받게 되고 있다. 마지막 여섯번째로 經濟組織은 그 發展—近代化와 더불어 階層序列化 되어간다.<sup>(7)</sup>

이상은 組織의 발전—近代化에 따라 企業組織이 指向하는 바一般的인 특징에 관한 Levy의 所論을 要約한 것이지만 그것은 類型變數의 개념에 立脚해 그 理論을 전개하고 있으며 따라서 構造—機能主義의 立場에서 企業組織의 近代化에 관한 하나의 代表的인 一般理論이라고 말할 수 있다. 따라서 우리나라의 경우는 말할 것도 없고 日本에 있어서 조차 緣故就業의 比率이 아직도 相當히 높은 水準에 머물러 있으며 同時に 그러한 現象이 中心企業에서 뿐만 아니라 日本의 大企業에서 조차 無視할 수 없을 정도로 나타나고 있다는 것은<sup>(8)</sup> 一般理論의 觀點에서 볼 때 우리나라나 日本企業의 前近代性

(7) Marion J. Levy Jr.: *Modernization and The Structure of Societies-A Setting for International Affairs*, Vol. II, pp. 566-570.

(8) 한편 日本의 大企業의 就業狀況에 관해서는 英國의 도아教授(Ronald Dore)의 研究를 들 수 있다. 1968년에서 69년에 걸쳐 英國과 日本의 工場制度의 比較研究를 한바 있는 그는 日本에서의 그의 調查對象으로 택했던 히다찌(日立)工場의 경우 中·高技卒業水準의 技能職工員을 대상으로 어떻게 現在의 職場을 찾게 되었느냐는 質問에 대해 그의 調查標本으로 普遍對象者의 32%가 그의 出身學校 또는 特定教師의 추천에 의해서라고 대답하고 있으며 나머지의 大多

을 나타내는 것이라고 말할 수 있을 것이다. 그러나 그러한 斷定을 내리기에 앞서 우선 緣故就業이 企業成果에 있어서 어떠한 구실을 해왔는지를 우선 살펴볼 必要가 있을 것이다. 이 점에 관해 다시 한번 콜教授에 따라 日本의 경우 그 歷史的 經過와 實態를 좀더 깊이 있게 살펴보기로 한다.<sup>(9)</sup>

日本에 있어 앞선(청탁)就業의 경우 가령 현재 그 企業에 就業하고 있는 사람이 自己의 親知를 새로 自己會社에 紹介해서 就業시켰을 경우 그는 新規就業者가 그 맡은 일과 관련된 모든 문제에 있어서 그 責任을 다할 뿐만 아니라 勞組活動이나 심지어는 職場과 관련없는 職場밖에서의 行動에 있어서까지도 그것이 會社에 어떤 形態로든 累를 끼치는 일을 저지르지 않도록指導하고 監督하고 그에게 忠告해야 하는 責任을 지게 된다는 것이다. 이러한 關係 이른바 patron-client relationship이 成立하는데는 新入社員은 그를 會社에 소개 알선해 준 patron에게 신세를 지고 있으므로 會社内外에서의 그의 모든 行動은 그 patron에 累를 끼치지 않도록 조심해야 한다고 생각하는 一種의 義務感에 기반을 두고 있다. 그리고 무엇보다도 patron의 好意에 보답하는 길은 맡은 職責을 热心히 해나가는 것이 바로 그 義務를 이행하는 것이 된다는 것이다. 알선자로서의 patron은 그가 紹介한 新入社員의 뒷바라지를 해줄 義務와 아울러 그의 請을 들어준 會社에 대해 新入社員의 行動을 보장하는 義務를 갖게 된다. 말하자면 patron-client relationship에 있어서는 新入社員은 그 알선자인 patron에게 服從하고 patron은 그의 所請을 들어준 會社에 대해 patron으로서의 所任과 責任을 다하는 것을 義務로 아는 일종의 階層序列의in 힘의 關係(hierarchical power relation)가 成立하고 있다.

콜教授가 그 調查對象으로 삼았던 自動車部品工場에서 이 patron-client relation의 具體的인 實例를 하나 들어보기로 한다. 이 工場의 한 젊은 職工

數는 親戚 또는 친구에 의해 紹介되었다고 대답했으며 단지 6%만이 廣告를 통해 알고 志願했다. 또는 누구의 연줄(personal connection)도 없이 직접志願했다고 대답하고 있다. 이러한 就業構造에 관한 統計數字를 가지고 도아教授 역시 연줄 즉 알선에 의한 취업이 日本에 있어 큰 몫을 차지하고 있으며 아울러 日本의 工場(더 나아가 日本社會 전체를 통해)에 있어서의 集團結束(group cohesion)의 큰 要因이라고 말하고 있다. Ronald Dore, *British Factory-Japanese Factory: The Origin of National Diversity in Industrial Relation*, University of California Press, Berkeley and Los Angeles, 1973 (Paper Back ed.), pp. 60-61 參照.

(9) Cole, 上揭書 pp. 189-194 參照.

은 그의 아버지의 친구인 部品工場의 事務職 職員의 紹介로 그 공장에 취직 했었으며 콜教授에 說明하기를 일단 그 사람의 紹介로 직장을 얻은 후에는 會社에 累를 끼치는 行動을 삼가야 하며 또 마음대로 職場을 그만두어서도 안된다고 느끼게 되었다는 것이다. 그런데 중 어느날 그의 職場에서 문제가 일어났는데 이 경우 그의 職場의 上司는 그를 불러 직접 그 문제에 관해 얘기하는 대신 바로 그를 會社에 소개했던 patron (즉 그 職工의 아버지의 친구인 事務職員)에게 달려가 善後策을 강구해 줄 것을 부탁했으며 그 patron 은 그날로 歸社길에 그 職工의 집을 찾아가 그의 아버지 앞에 젊은이를 불러놓고 問題解決에 관해 相議했다는 것이다. 西洋사람의 눈에는 問題를 일으킨 當事者를 제쳐놓고 patron을 통해 間接的으로 問題를 해결한다는 것은 이상스럽기 짙어보이겠지만 이 젊은 職工에 있어서는 이러한 經驗을 맑는 것은 지극히 당연한 方法節次여서 아무 이상스런 느낌을 갖지 않을 뿐만 아니라 그의 patron의 好意에 감사했다는 것이다.

이러한 實例를 소개하면서 콜教授는 다음과 같이 말하고 있다. 즉 「연줄에 의한 採用(connection hiring)은 人間紐帶——勞動者와 労動者 사이를 또 労動者와 會社사이를 결속시키는 紐帶——를 強化한다. 그것은 勞動者の 動機에 있어서의 主要因이며 企業體안에서의 權威構造를 강화한다. 個人的인 접촉을 통한 雇用은 말할 것도 없이 日本에서만 獨特한 것은 아니다. 그러나 日本의 階層序列的 社會構造(hierachical social structure) 下에서 그結果는 대단한 의미가 있다. 日本에 있어서 親知 또는 親戚을 통해 일자리를 얻는다는 것은 누구나 公고한豫定된 社會關係로 그 사람을 몰아넣게 하는 것이다」。<sup>(10)</sup>

이리하여 緣故雇用은 日本의 社會關係의 文脈 속에서 管理層에 順從하고 會社에 忠實한 勞動者를 만들어 내며 이것은 또한 經營의 입장에서 雇用者相互間의 관계에 의해 勞動統制를 可能하게 하는 가장 좋은 方法이기도 하다. 事實 日本工業化的 初期段階에 就業의 기회가 극히 制限되어 있었을當時에는 緣故就業이 차지하는 比重은 現在에 비해 보다 重要한 바가 있었다. 특히 過剩人口에 고민하는 農村에서 都市工場에 일자리를 얻는다는 것은 農村의 難少年들에게는 하나의 꿈이었지만 쉽게 이루어질 수 있는 일

(10) Cole, 上揭書 p. 193.

은 아니였다. 이러한 狀況에서 決定的인 구실을 담당했던 것이 이른바 勞動契約者였다. 그들은 企業에서 要求하는 만큼의 數의 就業希望者를 農村에서 모집해서 알선했으며 이러한 알선을 받은 農村의 青少年들은 就業시켜 준 「恩惠」에 대해 低賃金下에서도 热心히 일하는 것으로 報答하는 것이 自己의 義務라고 생각했다. 이리하여 콜教授의 結論은 다음과 같다. 「의심 할바 없이 연줄雇用과 거기서 緣由하는 社會關係는 日本에 있어서 급속한 工業化를 實現하는데 중요한 구실을 했었다. 이 두가지는 低賃金下에 不平等을 最小限으로 억제하면서 热心히 일하는 勞動力を 採用하는데 貢獻했었다. 緣故主義(nepotism)나 이와 類似한 行動을 批判하는 사람들도 勞動者들의 일에 대한 自己誓約(labor commitment)을 확보하며 勞動統制를 가능하게 한 過渡期의인 메카니즘으로서의 연줄雇用과 거기서 緣由하는 社會關係가 수행한 바 구실을 세밀하게 考慮해야만 한다」고 말한다. <sup>(11)</sup>

이상의 콜教授의 所論을 통해서 강조되고 있는 것을 다시 한번 要約해 보면 대략 다음과 같이 말할 수 있을 것이다. 즉 緣故雇用을 Levy의 (따라서 이른바 構造一機能主義의) 立場에서 볼때 成員基準의 側面에서近代化된 關係構造의 하나인 普遍主義에 대립되는 特殊主義(派閥主義)의 구체적 表現이며 따라서 組織의 近代화를 저해하는 要因으로 간주하지 않을 수 없다. 그러나 우리가 그러한 一般理論의 水準에서 그 妥當性을 認定한다 할지라도 이와 同時에 日本이라는 하나의 具體的인 社會에 있어 日本의 傳統的인 階層序列的 社會構造의 文脈 속에서 緣故雇用이 日本의 급속한 工業化에 공헌한 사실 또한 否定할 수 없을 것이다. 緣故雇用과 거기서 派生하는 社會關係가 非民主的이며 非合理的이라는 것을 인정하더라도 後發國으로서의 日本의 工業化過程에서 가장 切實히 요구됐던 勞動者들의 일에 대한 commitment를 확립하는데 커다란 구실을 했으며 尖銳化되기 쉬운 勞使紛爭을 예방하는 완충지대의 구실을 해왔으며 또 日本의 企業構造를 특징지우는 企業과 使用者間의 一體感의 助長에 큰 몫을 해왔던 것도 엄연한 歷史的인 事實임에 틀림 없는 것이다. 이렇게 볼때 一般理論水準에서近代화의 促進要因으로 생각되는 것이 具體的인 事例에 있어서는 반드시 적용되지는 않으며 반대로近代화의 阻害要因이라고 생각되는 것이 도리어 그 促進要因으로 등장하는

(11) Cole, 上揭書 p. 194.

경우도 있다는 것을 認定하지 않을 수 없는 것 같다. 다만 이경우 한가지 강조할 점은 一般理論水準에서近代化의 阻害要因으로 간주되던 것이 個別特殊한 경우에 있어서 도리어 助長要因으로 作用할 수 있는 것은 어디서나 그런 것이 아니라 그 個別—特殊한 社會의 歷史的 및 文化的인 傳統이라는 文脈안에서 그렇게 作用할 수 있다는 사실이다. 사실 日本에 있어서의 緣故採用이 日本의 工業化에 크게 이바지 했다는 것은 傳統的인 日本의 社會構造와 規範속에서 이미 그 可能性을 엿볼 수 있는 것이다. 콜教授도 이것을 傳統時代의 支配的이었던 이른바 日本社會에서의 「義理—人情」의 規範과 관련시켜 patron-client의 관계를 考察하고 있지만<sup>(12)</sup> 더 나아가 이 「義理—人情」의 規範이 成立했던 日本의 封建制度에서 그 緣由를 찾을 수 있을 것이다.

前記한 Levy가 日本과 中國의 近代화의 문제를 다루면서 日本 封建制度의 특징의 하나로 封建的인 階層序列(hierachical order)上 自己의 웓자리에 있는 사람에 대한 服從과 忠誠이 社會規範으로 확립되었으며 이것은 더 나아가 自己와의 直接的인 序列關係에 있는 사람 사이에서만이 아니라 自己의 직접적인 上典을 媒介로 間接的인 관계에까지 적용될 수 있었다고 말하고 있다. 바꾸어 말해 이것은 封建日本에 있어서는 한個人의 行爲에 대한 統制는 그個人이 屬한 家族에 의해 統制될 뿐만이 아니라 家族밖에 階層序列上의 上位者에 의한 統制가 可能했으며 일반적으로 序列上의 上位者에 의한 統制가 家族統制에 優先했었다는 사실이다.<sup>(13)</sup> 이렇게 볼때 現代日本企業에 있어서 緣故雇用에 의해 成立하는 patron-client關係에서 封建日本의 傳統의 規範이 社會變化에 따라 많은 變形과 修正을 겪어 왔음에도 불구하고 아직도 짙게 殘存해 있는 것은 인정하지 않을 수 없을 것이다.

## 5. 맺는 말

이상 우리는 日本의 例를 가지고 緣故雇用의 實態와 그것이 日本의 工業化에 있어서 가졌던 意味를 吟味해 보았다. 그러면 韓國의 경우는 어떠한가

(12) Cole, 上揭書 pp. 199-213.

(13) Marion J. Levy Jr., "Contrasting Factors in the Modernization of China and Japan", *Economic Development and Cultural Change*, vol. II, Oct., 1953.

의 문제가 우리의 마지막 課題로 남아 있다. 그러나 不幸히 우리는 여기에 대해 自信 있는 解答을 내릴만한 충분한 資料를 갖고 있지 못하다. 이미 본 바와 같이 우리가 수집한 資料를 가지고 볼때 앞선에 의한 緣改雇用이 상당히 높은 水準에 머물러 있다는 것 만은 확실하지만 그것이 韓國工業化에 어떠한 寄與를 하고 있는지 또는 重大한 阻害要因으로 作用하고 있는지에 관해서는 무엇이라 斷定을 내릴 수가 없다. 그러기 위해서는 緣改雇用의 實態에 관해 보다 廣範圍에 걸친, 또 보다 깊이 있는 調查가 先行되어야 하며 아울러 韓國企業의 全般的인 特성이 究明되어야 할 것이다. 다만 한가지 우리是一般理論에 따라서 緣改雇用이 때와 곳을 가리지 않고 工業化—近代化의 阻害要因이라고 速斷하는 것이 危險한 것과 똑같이 단순히 日本의 先例를 가지고 우리社會에서도 緣改雇用이 우리나라의 工業化—近代化에 奇與한다고 斷定하는 것도 危險한 일임에 틀림없는 것이다. 그것은 무엇보다도 韓國과 日本의 傳統的 社會構造의 차이여서 이 문제를 같은 次元에서 論하기 어렵기 때문이다. Levy가 日本과 中國의 近代化的 문제를 比較 研究했을때 日本의 傳統社會의 特징을 日本의 封建主義에서 풀어나간 것과 對照의으로 封建主義를 오래 갖지 못했던 中國의 傳統社會를 「家族指向的 社會」로 規定했었다. 中國의 傳統社會에 있어서 個人이 所屬해 있는 여러 集團들 사이에 利害의 衝突과 갈등이 일어날 경우, 그 個人的 궁극적인 忠誠의 歸着點은 家族—血緣이라는 뜻에서 傳統的 中國社會를 家族指向的인 社會라고 했던 것이다. 그러니까, 이러한 家族指向的인 社會에 있어서는 個人的 行爲의 統制도 家族에 의한 統制밖에는 다른 統制의 메카니즘은 갖지 못하고 있으며 따라서 社會變動에 따라 家族內의 權威의 관계가 붕괴될 때 個人的 行爲를 統制할 수 있는 다른 統制의 메카니즘을 갖지 못하게 된다. 이점에 있어 日本의 傳統社會에서 個人行爲의 통제는 家族에 의한 統制와 더불어 封建社會의 階層序列에 의한 또 하나의 統制의 메카니즘이 있어 二重의 統制構造를 가졌을 뿐만 아니라 後者가 前者에 優先했었다는 事實은 앞서 言及한 바 있었다. 社會變動에 따라 家族의 붕괴가 不可避한 경우에 있어서도 또 하나의 統制의 메카니즘이 日本 社會의 완전한 anomie化를 방지하는데 寄與했었다면 家族이라는 一元的인 統制의 메카니즘밖에 갖지 못했던 中國의 傳統社會가 家族의 붕괴와 더불어 완전한 anomie=normlessness 즉 社會의 無規範狀態로 치달을 수밖에 없었던 것도 또한 당연한 論理의 歸結이였다고 하

지 않을 수 없을 것이다.<sup>(14)</sup>

이렇게 볼때 傳統的 中國社會와 마찬가지로 歷史上 封建主義를 경험하지 못했을 뿐만아니라 傳統的 中國社會에 못지않게 家族一血緣指向의이었던 傳統社會를 遺產으로 물려 받고 있는 우리 社會에 있어서 日本企業에 있어서와 같이 緣改雇用에 의한 이른바 patron-client의 關係가 成立할 수 있는지에는 多大한 疑問이 없을 수 없다. 그러나 이와 아울러 朝鮮王朝時代를支配했던 儒教에 있어서의 長幼有序의 規範과 특히 朱子學에 있어서의 「義理」의 觀念이 (비록 그 內容에 있어 日本 封建社會에 있어서의 義理一人情의 관념과는 커다란 차이가 있다 하더라도) 오늘날 韓國社會에서 어떻게 作用하고 있는지를 좀더 究明해 볼 필요가 있을 것이다. 要컨대 現代 韓國企業에 있어서의 緣改雇用의 功過는 보다 더 넓고 깊은 調査와 다른 한편 韓國의 傳統社會機造의 解明을 전제로 해서 結論을 내려야만 할 것이다. 이와 아울러 後發國으로서의 韓國의 企業 나아가 現代韓國社會가 後發國으로서의 發展過程을 어떻게 지혜롭게 다루어 나가느냐에 따라 緣改雇用의 문제도 그 性格을 달리할 것이다.

---

(14) Levy, 上揭書論文 參照