

## 韓國人的 勤勞意識

金 璟 東

— 〈目 次〉 —

- |                  |                |
|------------------|----------------|
| I. 글 머리에         | IV. 社會變動과 勤勞意識 |
| II. 勤勞意識의 文化的 規定 | V. 맺음말         |
| III. 韓國人的 勤勞意識   |                |

### I. 글 머리에

우리 나라 사람들은 일에 대하여 어떤 생각을 지녔으며 일에 임하는 태도는 어떠한가? 이 글에서 다루고자 하는 질문은 그렇게 요약할 수 있다. 다만, 그러한 질문은 時空을 떠나서 추상적으로만 검토할 성질의 것이 아니므로, 이를 우리 사회의 근대화 과정이라는 맥락 속에서 살펴 볼 수가 있다. 그렇게 접근하게 되면, 우리 사회의 전통적 가치관과 자유시장경제 이념이라는 두 가지 軸의 상호작용이 자아내는 현재의 근로의식이 함축하는 의미를 역동적으로 이해하는 데 유용하다. 나아가, 앞으로 우리 나라 사람들의 근로의식이 변해가는 彈道를 미리 짐작해 볼 수 있을 것이며, 그러한 변화가 장래의 시장경제 운용에 미칠 영향에 대한 판단에 도움을 주게 될 것이다.

사람들이 일에 대하여 갖는 생각과 태도는 각 시대가 경험한 사회경제적 조건과의 깊은 연관 아래 문화적으로 형성, 변천해 온 역사적 현상이므로, 오늘날 우리 사회에서 두드러지기 시작한 근로의식도 이러한 역사적 문맥에서 문화적으로 인식하는 것이 긴요하다. 전통적 가치관이나 자유시장경제 이념도 그러한 역사문화적 접근에서라야 의미있는 자리를 찾을 수 있다. 따라서, 이 글에서는 우선 간략하게나마 근로의식의 역사

\* 서울大學校 社會科學大學 教授

\*\* 이 글은 국민경제제도 연구원에서 〈전통가치관과 자유시장경제 이념〉이라는 주제로, 1990년 9월 7일 개최한 개원기념 세미나에서 발표한 논문임을 밝혀둔다.

에 관한 고찰을 바탕으로 깔고, 지난 한 세대에 걸친 우리 사회의 근로의식의 변화를 실증적 자료 중심으로 점검한 다음, 앞날의 과제를 곁들여 생각해 보겠다.

다만, 서론적으로, “일”의 사회학적인 의미를 잠시 살펴 보기로 한다. 여기에서는 “근로”라는 낱말을 골라 썼지만, 보통 일이라고 하면 “노동”을 가리킨다. 물론 사전적으로는 이보다 더 광범위한 뜻으로 쓰이지만, 그것들은 우리의 직접적인 관심사는 아니다. 노동이란 주로 육신을 움직여 행하는 활동을 말하고, 그러한 활동의 주된 목적은 생계유지이며, 활동 내용은 주로 物材를 변형시키는 생산활동이다. 그러나 이런 규정도 점차 확장되어, 정신 노동이 추가되고, 재화 뿐 아니라 용역의 제공, 생산 뿐 아니라 처리, 유통 등의 영역까지도 포괄하는 개념으로 바뀌어 왔다(김경동, 1988 : 68-69).

더군다나, 그러한 일은 개인이 혼자 하기보다는 組織體의 테두리 속에서 하는 방향으로 변질되었고, 앞으로는 정보화 시대가 되면 다시 일의 個人化(individuation)가 진행될 전망이다. 그러나, 근로 행위가 사회적 의미를 띠게 되는 것은 그러한 조직적 맥락 때문만 아니고 職業이라는 활동으로 새로이 규정되기 때문이기도 하다. 영어로 occupation 이라 이르는 데서 시사하듯이, 직업은 사람의 사회적 지위와 正體(identity)를 부여하는 일로서 중요성을 더한다. 가령, 과거의 신분사회에서는 職役이라는 말로써 사람의 직업활동과 신분을 동일시하는 관념을 가진 적도 있다. 덧붙여, 일은 일하지 않고 <논다> <룬다>는 여가, 유희 등과 상대적인 개념인 동시에, 일생동안의 일하는 시기를 다 지나고 쉬는 <은퇴>후의 무직업 상태와도 대비하는 말이다(Pavalko, 1971 ; 김경동, 1988).

근로의식의 변천과 전망을 고찰하고자 할 때, 최소한 이런 정도의 사회학적 문맥을 염두에 두고 접근하면 도움이 될 것이다.

## II. 勤勞意識의 文化的 規定—역사적 배경

지금까지의 역사적인 전개를 일별하면, 일에 대한 사람들의 생각에는 미묘한 兩面性이 깃들여 있다는 점이 드러난다. 일이 육체 노동이라는 생각을 중심으로 보면 일이란 힘겹고 피로운 것이므로 귀찮고 피하고 싶은 것, 하기 싫고 덜했으면 좋겠다는 것으로 간주 해 왔다. 그러면서도, 일을 하지 않으면 우선 생계가 어려울 뿐 아니라 실지로 할

일없이 빈둥거린다는 것 자체도 괴로운 것이라는, 그래서 일함으로써 自我實現도 하고 사회에 이바지한다는 의식도 있어 왔다. 그리고 보면, 일에 대한 부정적 인식은 인간의 實存的 조건, 즉 일하지 않으면 살아 나갈 수 없다는 상황에 대한 즉각적인 감각적 반응에서 비롯된 것이 반면, 일의 긍정적 가치를 인정하려는 태도는 상당한 정도 문화에 대한 教化의 결과라고 할 수 있을 것 같다. 이 과정에서 전개된 역설적인 현상은, 육신적인 勞役의 고통과 부담이 줄어든 여건이 객관적으로 주어지기 시작한 이래로 일에 관련된 정신적, 심리적인 불행감이나 불만은 오히려 더욱 가중되어 오고 있다는 추세이다.

원시시대, 미개한 사회, 경제적으로 매우 낙후된 사회에서 “왜 일하는가?”라는 질문은 곧 “왜 살아남으려고 하는가?”라는 궁극적인 질문일 터이므로 의미가 없을 수 있고, 사실 그들 스스로는 그런 따위의 생각조차 해 본 적이 없을지도 모른다. 일을 하지 않으면 살아 남을 수 없는 상황에서 일은 곧 삶이며 차라리 축복이기에, 이런 사회에서는 종교적 儀式의 힘을 빌어 일을 신성시하고자 하는 노력마저 아끼지 않았다. 그러던 것이, 문명의 개화와 더불어 일과 삶의 관계에 틈이 벌어지게 되는데, 여기에 결정적인 영향을 미친 요인은 사회경제적 지위 또는 계급적 차별이 가능해진 分化된 사회조직원리의 채택이다. 우선, 일의 범주가 다원화되고, 그로부터 산출되는 재화와 용역의 종류가 크게 늘면서, 그러한 생산품의 필요성 여부에 대한 문화적 판단과 평가가 다양해지고 그들의 분배와 소유에 차등이 생김으로써, 여러 모습의 일이 삶의 생산 및 재생산 자체에 대해 얼마나 불가결한지에 관한 해석도 다양해진 셈이다(Parker and Smith, 1976 ; 김경동, 1988).

먼저, 서양의 경험을 더듬어 보면, 그리스의 시민층과 지배계급은 명상과 음악과 토론과 연극을 일삼아 행하면서 거기에서 삶의 보람을 찾았고, 일상적인 생계에 필요한 생산을 위한 육체적인 노동은 저주로 간주하였기 때문에 노예 계급이 감당하도록 규정하였다. 노동은 마음을 야비하게 만들어 진리를 상고하고 덕목을 실천하는 데에는 부적절한 인간으로 변질시킨다고 믿었다. 고대 유대 문명에서도 일은 고통스럽지만 필수적인 사항으로 간주하고, 이처럼 괴로운 일을 해야만 된 연유를 原罪에 까지 거슬러 올라가 찾으려 했다. 초기 기독교에서도 대동소이했지만, 구원과 박애라는 더 높은 가치를 실현하고자 곤궁한 형제들과 나누기 위한 수단으로서 일의 긍정적 가치를 인정한 점에서 달라진다(Tilgher, 1931 ; Parker and Smith, 1967 ; 김경동, 1988).

중세기의 카톨릭 교회에서도 초기에는 일 자체에 어떤 내재적인 가치를 부여하기를 거부하고 금욕주의라는 관점에서 일을 괴롭고 수치스러운 것으로 보아 修道의 의무적 수단으로 여겼었다. 그러다가, 교회의 세속화와 함께 노동과 그 결실을 정당화할 필요가 생김으로써 일의 가치를 완전히 승인하기에 이른다. 그러한 맥락에서, 성 토마스 아퀴나스 같은 이는 사회에 기여하는 가치에 따라 가령 농업, 수공업, 상업 아래로 貨金業과 같은 천업을 두는 식으로 직업의 序列을 설정하기도 하였다.

종교개혁으로 등장한 개신교, 특히 칼뱅주의는, 근로란 신을 섬기는 당연한 길이요 召命이며 일로써 구원을 확신할 수 있다는 교설을 되풀이 강조함으로써, 금욕적인 노동이 자연스러운 인간의 삶의 근원이요 세속적 성공의 열쇠임을 종교적으로 정당화하는 구실을 하였다. 이로써 資本主義가 활발하게 되었으며, 19세기에 이르면 일의 종교적인 동기지움보다는 일 자체의 가치를 인정하는 태도가 지배적이 되면서, 아울러 일 이외의 삶의 가치에 대한 관심도 함께 높아지기 시작하였다. 특히, 社會主義는 자본주의적인 일의 비인간화에 주목하고, 인간이 단순한 이윤 때문이 아니고 사회의 집합적 이익을 위하여 일할 수 있도록, 생계를 위해 불유쾌하고 힘든 일을 조악한 환경에서 오랜 시간 하지 않아도 될 수 있도록, 시간, 방법, 조직 등을 바꿀 수만 있다면, 사람들은 자기 일에 더욱 열성적이 될 것이고 나아가 한층 더 풍요한 경험을 추구하는 데에 시간을 활용할 수 있을 것이라고 주장하였다.

그러나, 생활 수준이 높아지고 일의 조직과 방법이 더욱 조직화되는 산업사회에서는 과거 자본주의의 정신적 기초가 되었던 개신교의 직업윤리는 종교적 후광의 퇴색과 함께 뒤로 사라지고, 일에 대한 동기지움은 成就 그 자체의 가치에로 전환되고 그러한 성취 또는 노동의 열매로서 여가를 즐길 수 있다는 새로운 誘因이 그 자리를 메우게 되었다. 이제 20세기 후반부터는 선진 자본주의 사회에서 이른바 “재미의 도덕성”(fun morality)이라는 신단어가 등장할 만큼 일하지 않는 시간의 즐거움을 얻기 위한 수단으로서의 일이라는 관념이 전면으로 부각되기 시작하였다(Gross, 1965). 오히려, 사회주의권에서 빼레스트로이카운동에 힘입어 지금까지 일하지 않아도 되었던 체제, 그러나 삶이 곤궁하던 사회를 극복하고 시장경제 원리의 도입을 회구하게 되면서부터는 일하고자 하는 욕구가 분출하고 있거니와, 이 또한 궁극적으로는 좀더 즐거운 삶을 위한 일이라는 일반적 관념을 떠난 것은 아니다.

한편, 우리 사회에서는 일의 역사, 근로의식에 대한 역사적 연구가 거의 없기 때문에

피상적인 관찰 밖에 할 수 없다는 아쉬움이 있다. 어쨌든, 크게 보면 서양의 경험과 유사 하되 시간적 흐름의 폭과 시기가 다르다고 할 수 있는 측면이 있는 반면, 또 서로 다른 면도 있다는 점에 주목할 필요가 있겠다. 오랜 농경사회의 배경에서 정착된 朝鮮朝의 신분제도는 기본적으로 士農工商賤의 직역에 의한 위계서열적 구분을 낳았다. 마치 성 토마스 아퀴나스의 구분과 흡사하다. 이러한 체제에서는 士族의 “일”이란 학문에 정진하고 관직에 출사하여 修身濟家治國平天下의 경륜을 쌓는 것으로 한정되었다. 나머지 생산적인 노동은 그 신분에 맞는 사람들의 일이었다. 조선조 후기의 實學에서는 “일이 같 으면 班列이 같다”는 가히 혁명적인 이론이 제시되기도 하였지만, 무당, 박수, 광대, 승려 같은 사람들에게는 토지를 주지 않고 사회적으로 비하하는 까닭이 그들의 비생산적 활동 탓이라는 점도 아울러 지적하고 있다(김채운, 1973).

이러한 전통을 배경으로 하고, 서양의 종교개혁과 자본주의 전개에 버금가는 변혁을 치르지 않은 상태에서 일제에 의한 왜곡된 근대화가 시작되었다. 식민지적 상황에서는 원초적인 근로의식에서부터 자본주의적인 의식에 이르는 다양한 요소들이 복합적으로 농축된 양상을 띠었을 것으로 추론할 수 있다. 대다수 빈한한 국민에게는 일이 곧 삶이라는 원시적 濼解가 지배적이었을 터이고, 일부 상층에서는 지난 날의 사대부를 모방하는 자세가 남아 있었을 것이며, 새로운 사회경제 체제에 적응하는 중간층들 중에는 자본주의적 근로의식이 작용하였을 것이다. 다만, 그 어느 것에도 종교적 후광이나 윤리적 정당화가 주어질 기회가 없었고, 일부 제한된 근로계층에게는 일제의 탄압 속에서 약간의 사회주의적 이념의 자극이 가해졌을 것으로 보인다.

이와같은 현상은 광복 직후의 어려운 상황에서나, 전쟁의 후유증에 시달리던 시기에도 크게 달라지지 않았을 것이다. 비로소 1960년대에 와서야 우리 사회에도 일에 대한 정치적, 사회적 지지가 형성되기에 이른다. 두 말할 나위도 없이 여기에는 서양에서 처럼 종교적, 윤리적 정당화의 과정이 빠져 있다. 국제적 환경의 영향 아래 수천년의 가난의 한을 극복하고자 하는 민족적 열기가 고도경제성장을 가능케 해 준 成就指向的 근로 의식을 불질러 주었다. 한 마디로 “잘 살아 보자”, “우리도 잘 살 수 있다”는 정치적 구호가 우리 국민으로 하여금 눈코 뜰 사이없이 일에 몰두하게 만들었다고 하겠다(Kim, 1988).

### Ⅲ. 韓國人の 勤勞意識—實證的 高찰

바로 그 1960년대에 우리 근로자와 초급 관리자 및 학생들의 일에 대한 태도를 조사하는 연구가 시작되었다. 먼저 그 결과를 하나의 기준으로 삼고 그 뒤에 행해진 연구들의 자료와 비교 검토하기로 한다. 사실, 1960년대부터 의식이나 가치관을 주제로 하여 실증 조사를 하는 빈도가 부쩍 늘었음에도 불구하고, 일과 노동, 직업 등을 주요 내용으로 하는 조사 연구는 그리 흔하지 않다. 그러나 제한된 자료일지라도 종합적으로 참작하여 근로의식의 단면을 포착하는 작업을 시도하겠다.

#### Ⅲ-1. “일”이란 무엇이며, 왜 하는가?

근로의식을 직접 다루는 자료가 한정된 점도 있지만, 참고로 한국 사람들은 대체 어떤 활동을 일로 간주하며, 일은 어떤 중요성을 띠는다고 생각하는지에 관한 자료부터 개관하는 것이 유용하리라고 본다. 현지조사를 1967년에 실시한 연구의 보고서에서 사람들은 어떤 職業活動을 일이라고 간주하는가에 대한 자료를 볼 수 있다(김경동·이해영 외, 1970). 특정 직업을 일이라고 지적한 사람들의 빈도를 기준으로 순위를 매겼을 때, 대략 다음과 같은 결과가 나왔다.

첫째, 肉體的이며 生産的인 직업으로 볼 수 있는 광부, 농부, 어부, 선반공, 목수, 운전수(요즘은 운전기사라고 한다) 등이 가장 높은 빈도를 얻었다. 다음은, 서기, 판사, 의사, 교사와 같은 專門職과 事務職을 일로 간주하는 사람들이 비교적 많았다. 세번째 범주는 식모(가정부를 당시는 이렇게 불렀다), 주부, 포목 장수, 사장에 이어, 화가, 다방 레지(여급), 배우, 복덕방 등 서비스 직종이 주종을 이루었고, 별로 일로 치지 않는 활동으로는 학생, 군인, 목사, 운동 선수, 그리고 끝으로 빈도가 가장 낮은 범주로 거지, 무당 및 도둑을 꼽았다. 이에 대한 자세한 설명은 불필요하겠지만, 분명한 것은 육체 노동으로 생산적인 활동을 하는 직업과 전문성을 띠거나 사무직 같이 교육을 필요로 하는 근대적인 직업을 일이라고 생각하는 지향이 두드러진다는 점만 상기하고자 한다. 아마도, 이와 꼭 같은 질문을 오늘 던졌다고 해도 대답은 거의 비슷하게 나오지 않을까 하는 것만 지적하고 싶다.

그런데, 같은 조사에서 사람들은 습관적으로 하는 것, 보수를 받고 하는 활동, 쉬는

것과 노는 것의 반대, 물건을 만드는 것, 몸을 움직이는 것 등 일의 단순한 내용 규정보다도, 일이란 해서 마땅하다, 일은 잘해서 만족을 느끼는 것이다, 일에 열중하여 근심을 던다, 일하지 않으면 쓸모없다, 이룩하는 것이 중요하다는 등 일의 目的的 价值的 表出的 的의의를 중시한다는 응답을 더 많이 주고 있다. 이어서, 사회적 지위, 경제적 보상 같은 것이 낱요하다는 대답이 다음으로 많은 점수를 얻었다. 다시 말해서, 일을 구체적 직업과 연결시키지 않고 일 자체를 두고 그 의의를 말하라고 했을 때는 일이란 그저 몸이나 움직이고 무엇을 만들고 하는 활동이므로 의미가 있는 것이라기보다는 그 활동이 가져다 주는 목적적 가치와 표출적 의미 및 社會·經濟的 的의 때문에 하는 것이라는 생각이 훨씬 더 강하다는 말이다. 특히, 이러한 생각은 응답하는 이의 학력 즉 교육 정도가 높을수록 더 뚜렷하다는 데 주목할 만하다.

유감스럽게도, 그 뒤로는 이런 질문을 포함시킨 조사가 실시되지 않았으므로 시계열적 비교는 불가능하다. 그러나 이러한 일에 대한 기본 관념에는 큰 변화가 일어나리라고 기대하기는 어려울 줄 안다. 다만, 최근(1989)의 한 조사에서 일반적인 뜻의 일은 아니지만, 자신이 수행하는 직무와 관련해서 근로자들의 자세를 알아 보는 질문에서 얻은 자료는 소개할 만하다(한국생산성본부, 1989:114-115). 이 조사에서 발견한 결과는 “생활을 위해 모든 사람이 당연히 행하여야 할 것을 한다는 마음”으로 일하는 사람의 비율이 가장 높았고(44.6%), “언젠가는 하지 않아도 되는 일을 한다는 마음”으로 직무를 수행한다는 사람의 5.1%를 합치면, 거의 절반의 응답자들은 노동을 고통스러운 것, 생계를 위한 것으로 인식하고 있다는 사실이 드러난다. 이에 비하여 “나의 타고난 능력을 다하여 인생을 가치있게 하고자 하는 마음”으로 일하는 이들은 34%에 머물렀다. 이로 미루어, 일에 대한 부정적인 태도가 조금은 더 부각되고 있지 않느냐 하는 생각을 하게 된다.

그런데, 이러한 태도의 변화는 다른 종류의 자료에서 더욱 선명하게 엿보인다. 그러므로, 이제는 시간이 흐름에 따라 변화를 보이는 자료들을 살펴보기로 한다.

### Ⅲ-2. “일”에 대한 獻身沒入(commitment to work)

비교의 근거가 꼭 일치하지는 않지만, “돈이 필요없게 되더라도 일은 계속할 것인가”의 여부를 묻는 자료가 있었다. 1967년의 조사에서, “만일 평생 살기에 족할 만큼

충분한 경제적인 여유가 있다면 어떻게 하시겠습니까?”라는 질문을 주었을 때, 고등학생 40.5%, 직장인 38.7%가 “그것과는 관계없이 부지런히 일하며 살겠다”는 응답을 택했고, “하고 싶은 일만 골라서 하면서 살겠다”는 대답을 고등학생 50.9%, 직장인 57.6%가 선택했다. 한편, 되도록 일하지 않는 편으로 대답한 이들은 학생 중 7.9%, 성인 중에는 2.8%에 불과하였다(김경동·이해영 외, 1970:22).

이에 대비하여, 1978년의 근로자와 초급관리자 조사에서는 “돈이 필요하지 않아도 일은 계속한다”는 말에 대한 찬반 여부를 묻는 형식으로 접근하였는데, 이에 대하여 전적으로 찬성한 비율이 10%, 찬성 태도를 나타낸 응답자가 42.7%, 도합 52.7%였다. 비교에 무리가 있지만, 1967년의 자료에서 조건부이기는 하나 계속 일하며 살겠다는 응답이 차지한 비율이 학생은 91%, 직장인은 95%에 이르는 데 비하면, 1978년의 찬성을 53%는 상당한 차이라고 볼 수 있겠다. 혹은 1967년의 무조건 일한다는 39~40%와 1978년의 전적으로 찬성하는 10%와도 격차는 큰 편이다. 그리고 1978년의 자료에서 한 가지 주목할 것은 학력이 낮고 직종이 근로적인 사람일수록 일을 계속하겠다는 비율이 의미있는 차이를 보이면서 저하된다는 사실이다(김경동, 1979:38).

참고로, 1981년에 조사한 자료에서는, “현재의 일을 제외하고 시간제나 기타의 부업이 있다면 하기를 원하십니까?”라는 질문에 대하여, 부업 희망을 표명한 응답자의 비율이 61.8%나 된다고 보고하고 있다. 이 비율은 저소득층일수록 높고(66.6%) 소득이 높은 층에서는 낮아진다(51.6%)(저축추진중앙위원회, 1982:36). 이렇게 보면, 이유가 무엇이든 일을 더 하겠다는 태도는 여전한 것 같다.

이들 자료보다는 비교가 훨씬 근사한 보기는 <일과 여가> 중 어느 쪽에 더 시간을 할애하려고 하는가를 묻는 조사 결과에서 찾을 수 있다. 이를 위해서 이용가능한 자료는 1960년대에 둘, 1970년대 하나, 그리고 1980년대 말에 두 가지가 있다. 먼저, 1966년 자료에서는 “자유시간을 일에 이용하겠다”는 응답을 한 근로자와 초급관리자가 51.5%로 보고되었고(한국생산성본부, 1966), 1967년 조사는 “여가보다 일할 시간을 더 갖고 싶다”는 대답을 선택한 근로자들이 60.3%라는 결과를 얻었다(김경동·이해영 외, 1970). 이에 비해서, 1978년의 연구 보고에서는 “일보다 여가 시간을 더 갖고 싶다”는 말에 <반대> 의견을 표명한 근로자와 초급관리자의 비율이 27.4%임을 밝히고 있다(김경동, 1979).

한편, 1989년에 행한 조사에서는 “다소 무리가 가더라도 열심히 일해서 돈을 더 벌



어야 한다”는 응답을 택한 국민이 28.3%, “무리해서 돈을 벌기보다는 다소 적게 벌더라도 생활을 즐길 필요가 있다”는 대답을 한 이가 71.3%라는 결과를 보여주고 있다(권태환·한완상·홍두승, 1990:60). 이와는 또 조금 다른 질문이지만, 대략 같은 지향을 시사하는 것으로, “자원이 부족한 우리 나라에서 경제성장을 위해서는 계속해서 장시간 노동하는 것이 부득이하다”라는 진술에 대하여 <동의>하는 비율이 38.6%에 불과하다는 자료가 있다(한국노동연구원, 1990:49).

이상의 자료들이 암시하는 내용은 대체로 1960년대에 비하여 1970년대 후반 이래 오 늘에 이르기까지 한국사람들의 일에 대한 헌신몰입의 자세가 점차 해이해지고 있다는 점이다. 이러한 현상에 대한 설명은 뒤로 미루고 약간 다른 종류의 자료를 검토해 보기로 한다.

### Ⅲ-3. 職場과 職務에 대한 態度

산업사회에서의 근로란 주로 직장이라는 조직적 테두리 안에서 수행하는 직무의 형식을 띤다. 그러므로, 근로의식의 주요 일면은 직장과 직무에 대한 태도 혹은 満足度로 포착하는 방법이 있을 수 있다.

첫째로, 자신의 직업에 대한 일반적인 만족도를 조사한 자료들부터 살펴 보자. 1967년의 조사에서 직장인들의 압도적 다수인 63.3%가 자신의 직업에 대하여 “그저 그렇다”는 응답을 하였고, 만족한다는 사람은 24.4%, 불만을 표한 이가 11.4%임을 보고하였다(김경동·이해영 외, 1970:90). 이어, 1978년의 조사는 역시 “보통”이라는 대답의 비율이 60.5%로 가장 높고, 만족이 17.2%, 불만이 17.7%라는 결과를 보여 주고 있어, 10년여 사이에 만족도는 줄고 불만이 늘어나는 추세를 암시하였다.(김경동, 1979: 배무기, 1979).

1980년대에는 1981년의 商人 조사에서 70.8%의 도소매 상인들이 자신의 직업에 대하여 만족하지 못한다는 태도를 보이고 그래서 66%가 전직을 희망하는 것으로 보고되었고(대한상공회의소, 1982:28: 35), 1984년의 청소년 조사에서는 50.2%가 직업과 직장에 불만을 표명하였다는 자료가 나왔으며, 1985년의 근로청소년 조사에서도 36.5%가 “나는 내가 하는 일이 따분하고 재미가 없다”는 대답을 하였다(정원식·김경동 외, 1985:71; 김경동, 1988:272-273). 덧붙여, 1989년의 한 연구는 근로자의 42.3%가 현

재의 직업에 만족치 않아 바꾸고 싶든가(16.7%) 아니면 직업에 특별한 애착이 없어 상황에 따라 마음을 정하려는 태도(25.6%)임을 보여 준다(한국생산성본부, 1989: 114-116). 여기에서도 과거에 비해 일반적으로 직업에 대한 불만도가 증가하는 경향이 눈에 띈다.

두번째로는, 자기가 근무하는 職場에 대해서는 어떻게 의식하는가를 보기로 한다. 1967년과 1978년의 두 연구에서는 직장만족도 측정을 위한 동일한 척도를 구성하였는데, 그 척도에 의하여 비교했을 때 두 기간 사이에 만족도 점수 평균치가 100을 기준으로 하여 47.3%이던 것이 41.6%로 떨어지는 것을 발견할 수 있었다(김경동, 1979:42-43). 1976년의 한 조사에서는 근로 청소년들의 53%가 직장 생활에 불만을 나타낸 것으로 보고하였고, 1985년의 근로 청소년 연구에서도 57%가 “나는 매일 매일의 직장생활을 보람있게 보낸다”는 말에 <반대>하는 태도를 보였다(정원식·김경동 외, 1985:71; 김경동, 1988:273). 또, 1985년 전국 7개 공단 생산직 근로자에 대한 조사에서는 39.2%만이 직장에 대하여 만족한다는 대답을 하였고(한상진·김경동 외, 1985:119), 1987년의 생산직 근로자에 대한 조사에서는 직장에 대해서 만족한다는 비율이 25.8%로 떨어진다(이각범, 1987:183). 이렇게 해서, 직장에 대한 만족도 또한 시간이 흐름에 따라 저하된다는 인상을 받는다.

이와 관련하여, 직장을 移動하고 싶은 생각이 든다면 이것 역시 어느 정도는 현 직업에 대한 불만의 간접적 표현인 것으로 간주할 수 있다고 할 것이다. 1967년의 자료를 보면, 적극적으로 직장을 옮기고 싶다는 희망을 보인 직장인들의 비율이 28%였다(김경동·이해영 외, 1970:91). 그런데 1978년의 조사 결과는 직장이동 희망자가 57.6%에 이르는 것으로 나타났다(김경동, 1979:42). 1985년의 청소년 연구에서도 “나는 할 수만 있다면 다른 직장으로 옮기고 싶다”는 응답자가 46.3%나 되었다. 그리고, 1989년의 연구에서는 49.4%의 근로자들이 옮기는 것을 고려하든가(42.0%) 하루빨리 그만 두려 한다(7.4%)는 태도를 보인 것으로 보고하고 있으며, 전체의 74%가 “직장을 옮기려고 생각해 본 적이 있다”는 응답을 하였다는 것이다(한국노동연구원, 1990:122-123). 또 다른 연구는 “현직장에서 정년까지 고용을 보장할 때 평생 근무할 의사가 있는냐”는 질문에 대하여 40.2%만이 긍정적인 대답을 하였다는 결과를 제시하였다(한국생산성본부, 1989:105). 여기에서도, 10여년 혹은 20여년 전에 비하면 직장 이동을 희망하는 사람들이 상대적으로 증가하는 추세가 포착된다.

이제는 지금까지 검토한 변수들 사이에 드러난 상관관계에 대한 분석을 간추려 소개함으로써 근로의식의 同一次元的 성격을 확인해 두는 것이 좋겠다. 우선, 1967년의 조사에서는 직업, 직무에 대한 만족도와 일에 대한 헌신몰입도를 상관시켰을 때 의미있는 관계가 있음을 보고하였다(김경동, 1969:1979). 마찬가지로, 1978년의 자료에도 직업 만족과 일에 대한 태도, 여가에 대한 태도 및 직장 이동 희망 등이 서로 밀접한 관계를 보인다는 사실을 밝히고 있다(김경동, 1979; 배무기, 1979). 그리고 1989년의 한 조사에서도 근로 생활에 대한 자세와 직업 만족도 사이에 의미있는 상관관계가 있음을 보고하였다(한국생산성본부, 1989:100). 다시 말해서, 일반적으로 “일”에 대하여 적극적인 자세를 지닌 사람일 것 같으면 자신의 직업이나 직장에 대해서도 긍정적인 태도를 취할 것이라는 현상을 재확인할 수 있다는 말이다.

#### Ⅲ-4. 態度에 영향을 주는 要因

그러면, 여태까지의 여러 연구에서는 이와 같은 일과 직장, 직무에 대한 태도, 즉 근로의식에 영향을 미치는 요인들이 어떤 것들이라고 분석하였는지를 간략히 개관하도록 하겠다.

첫째로, 개인의 사회경제적, 인구학적 배경 변수가 어느 정도 관계가 있다는 사실이 드러난다. 가령, 1967년의 연구에서는 年齡이 높은 층, 學歷이 낮은 사람들, 職業的 지위가 낮은 층에서 직업(직장) 만족도가 상대적으로 높다는 점을 발견하였다(김경동, 1969:51-52). 그런데, 1966년의 조사에서 근로성향, 즉 여가보다 일에 대한 選好는 고등학교 이하의 학력층, 관리자보다 근로자들 사이에서 더 컸는데, 1978년에 와서는 고등교육을 받은이, 적장 내 직위가 높은 사람들의 일에 대한 헌신몰입도가 상대적으로 높아진다는 대조적인 결과가 나타난다(김경동, 1979:50). 이는 다시 1980년대의 다른 자료에서 반전되어, 40대 이상, 중졸 이하의 응답자들이 즐기기보다 돈벌이를 선택하겠다는 태도가 상대적으로 강하다는 결과가 나온다(권태환·한완상·홍두승, 1990:138).

현 직장에서의 平生 勤務 의사와 관련해서도 상반된 자료가 제시되고 있다. 가령, 생산성본부의 조사에서는 평생 근무 의사를 밝힌 빈도가 사무직보다 생산직 근로자들 사이에 더 높은 반면, (한국생산성본부, 1989:105), 노동연구원의 조사에서는 생산직보

다 사무직 근로자들 중에서 평생 근무 용의를 밝힌 수가 더 많다(한국노동연구원, 1990:122-123). 요컨대, 개인의 연령, 학력 및 직업적 지위 같은 요인들은 일에 대한 헌신몰입이라든가 직업과 직장에 대한 만족도에 영향을 미친다는 점이 일단 확인되었다.

그러면 이제 둘째로, 직업 활동과 좀더 직접적인 연관이 있는 요소들의 영향은 어떠한 것인지를 분석해 보기로 한다. 먼저, 일에 대한 태도 또는 헌신몰입도와 관련한 자료는 1978년의 연구에서만 얻었는데, 그 중 유의미한 요인들로는 직무상 신체 위험도, 작업량, 노동 및 휴식 시간 등의 作業條件과 직장의 福祉 向上 노력과 같은 조직체의 인사 관리 특성, 그리고 勞組와 勞使協議制에 대한 긍정적인 의견들이 두드러졌다(김경동, 1979:49-51).

다음, 직장과 직무에 대한 태도나 만족도에 대해서는, 우선 1966년의 조사 결과 賃金이 직접적인 영향을 미치는 것이 밝혀졌고(김경동·이해영 외, 1970:106; 김경동, 1969:51), 1985년과 1987년의 생산직 근로자 연구에서도 임금과 직장 만족도의 긍정적 상관 관계를 발견하였다(한상진·김경동 외, 1985: 186; 이각범, 1987:186). 1978년의 연구는 직업 및 직장 만족도와 관련해서 직무와 직장의 특성 요인들이 어떤 영향을 주는지를 비교적 자세히 분석하였다. 그 결과를 요약하면 다음과 같다.

(1) 자기직무에 대한 철저함이나 술선수범과 같은 직무에 대한 몰입(involved)의 태도, (2) 직장의 합리적 정책, 동료와의 우호 관계, 칭찬, 상사의 공정한 대우 등 직장의 社會的 조건, (3) 직무상 능력 발휘, 성취의 보람, 승진 기회, 일의 재미, 창의력과 판단력 발휘 기회, 양심의 고수 가능성, 의견 반영 기회, 가치있는 경험 등 직무의 內在的 가치도, (4) 직업과 직장의 안정성, 사회적 인정과 보수 및 작업환경 등이 상관이 있는 것으로 밝혀졌다(김경동, 1979:52-62; 배무기, 1979).

한편, 1980년대의 연구에서는 (1) 직장생활 경험 연수, 현직장 근속 연수, 그리고 동료와의 원만한 관계가 직장 만족도와 상관이 있다는 결과가 제시되었고(한상진·김경동 외, 1985:126; 이각범, 1987: 186-187), (2) 고용의 안정성, 기업의 경영공개 여부, 노사협의회, 산업재해, 근로시간 및 고충 처리 제도 같은 것들이 직장 만족도와 유관하다는 보고가 있었다(한상진·김경동 외 1985:133; 한국노동연구원, 1990: 126-127). 이 주제를 좀더 면밀하게 분석한 또 하나의 연구에서는 (1) 직장이 종업원에게 장래의 희망을 준다고 생각할수록, (2) 감독자나 경영자의 이익과 동일시하고 사무관

리직, 타부서 기능직 등과의 동료의식이 강할수록, 그리고 최고경영자나 중간관리자에 대한 평가가 긍정적일수록, 직무 만족도는 높다는 결과를 얻었다. 아울러, 기업의 경영 특성에 따라 유형을 나누어 비교했을 때는 協議主義型, 참여주의형, 온정주의형의 순으로 만족도 점수가 떨어지다가, 權威主義型에서 만족도가 급격하게 저하된다는 자료를 제시하고 있다(한국생산성본부, 1989:98-99).

이상의 자료들은 微視的인 수준에서 일에 대한 자세나 직장, 직무 만족도에 영향을 끼친다고 확인된 요인들을 보여준다. 그러나 그들 요인들의 상대적 영향력을 비교할 만한 자료는 제공하지 못하고 있다. 한 예외가 1967년 및 1978년의 연구인데, 여기에서는 인간주의 심리학자인 A. Maslow의 欲求序列을 참조하여 우리나라 근로자들에게 중요한 욕구의 순위와 이에 대비하여 실지로 만족을 얻는 분야와의 괴리를 지적하고 있다(김경동, 1969:54; 1978:48).

먼저, Maslow의 욕구서열에서 직무수행과 관련이 있는 요소들을 중심으로 보면, (1) 自我實現, (2) 존경, (3) 사회적 만족, (4) 안전 및 (5) 물리적, 물질적 복지 등으로 배열 할 수 있다. 그런데, 1967년의 조사에서 한국의 근로자들이 중요하다고 지적한 내용들을 이 욕구서열에 비추어 보았더니, 그 순서가 거의 반대로 배열되는 결과를 얻었다. 1위에 物理·物質的 복지, 2위에 사회적 만족, 3위가 안전, 4위, 존경 그리고 자아실현은 5위로 나타났다. 그러면, 실제로 직장생활에서 느끼는 바를 고려할 때는 어떤 욕구의 충족이 앞서고 뒤지는가? 대체로 우리나라 근로자들은 직장생활에서 사회적인 요소에는 만족하는 편이나, 물리적 환경과 물질적 조건에 가장 불만이 크다는 것이 드러났다. 그러므로 비록 일의 내재적 가치를 인정하기는 하지만 실지로 자아실현을 기대하기는 어렵다는 결론이 나온다.

#### IV. 社會變動과 勤勞意識

여태까지는 주로 미시적인 차원의 분석을 시도하였거니와, 그러한 근로의식의 변화는 좀더 거시적인 사회변동의 力動態와도 깊은 연관성을 가지고 변천한다고 할 수 있다. 그러므로, 이제는 개괄적으로나마 한국 사회의 변동을 특징짓고 그 테두리속에서 근로의식의 성격을 이해하는 분석을 하기로 한다(이 부분의 논의는 다음 자료들의 요

약임-김경동 외, 1985; 김경동, 1988; Kim, 1979; 1985a; 1985b; 金璟東, 1988). 분석의 기점을 1960년대로 할 때, 다음과 같은 주요 변동 추세를 지적할 수 있겠다.

#### IV-1. 高度成長의 代價

우리나라는 지난 한 세대에 걸쳐, 정부 주도 아래, 대기업이 중심이 되어 수출지향적 공업화 시책을 추진함으로써 고도 경제성장을 성취하였다. 이 현상은 무엇보다도 근로의식의 분석에 기본적인 중요성을 띠는 것이다. 우선, 성장 추진 과정에서 국민 전반, 특히 근로자의 강렬한 成就動機에 크게 힘입었음을 시인할 필요가 있다. 이와 같은 성취동기의 실상은 이미 다른 나라와의 비교에 의해서도 실증적으로 밝혀진 바 있거니와, 미국, 일본 그리고 한국의 근로자와 초급관리자의 태도를 조사비교한 결과, 한국인의 성취동기가 가장 강하다는 점을 확인하였다(Kim, 1972:1979).

그러나 이 고도성장은 동시에 몇 가지 국민적 희생 내지 代價를 수반하였음을 간과해서는 아니된다. 근로층의 저임금과 국민의 반자발적인 저축 등 욕구의 억제강요, 민주 정치의 유보와 권력 집중의 방치, 정치와 경제의 결탁에 의한 부정 부패, 富의 집중화와 배분의 불균형이 자아내는 상대적 박탈감의 자극, 소위 <경제제일주의> 시책으로 인한 정신 문화와 도덕성의 피폐, 지역공동체의 해체와 인간관계의 변질, 대외 의존에 의한 경제적, 문화적 침투의 허용, 환경의 오염 등이 주요한 항목들이다. 이는 물론, 전반적인 생활수준의 향상, 소비생활의 풍요화, 대중문화의 번창, 도시화와 국제화로 인한 세련화 등 주로 외형적이고 물량적인 삶의 변화를 동반하였다.

#### IV-2. 社會構造의 變化와 社會的 葛藤의 展開

급속한 공업화는 移農에 의한 도시화를 초래하였고, 이 두 변동 과정은 산업구조를 바꾸고 나아가 階層構造의 변화를 야기시켰다. 농업 인구의 급격한 축소를 동반하면서 우선적으로 공업 노동자 계층과 도시 중간층의 확장을 가져왔다. 그러나 과속도의 성장으로 말미암아, 노동자 계층이나 중간계급이나 이중적 구조를 띠게 되었는데, 근대 조직 부문과 전통적 비공식 부문의 공존, 동시적 확대의 양상으로 전개한 것이다. 다시 말해서, 우리의 경제성장은 近代 官僚的 組織 部門과 前近代的 自營企業家的(entrepre-

reneurial)부문의 합작이라 할 수 있다(Hong, 1990; 홍두승, 1983; Dore, 1980).

이 과정에서, 근로자 계급은 일방적인 노사관계에 대한 불만을 품게 되고 또 확대되는 중간계급과 함께 권위주의적인 정부와 비민주적인 정치에 좌절감을 깊이 느끼게 되었다. 그러나 그 어느 계층도 실지로 그 苦情을 표현하지 못하는 억압적 상황을 견디어 왔다. 이를 대변하는 세력으로 전면에 부각된 것이 大學生들의 정치운동이다. 그러나 이 운동이 반정부 운동으로 낙인찍히고 일방적인 탄압이 지속되면서 저항세력은 점차 이데올로기적인 성격을 띠기 시작하였다. 그리고 폭력 혁명의 운동으로 변질하게 된다. 관료주의적 권위주의 정권의 경직성이 낳은 또 하나의 경직된 저항세력인 셈이다. 마침내, 이 세력은 기성체제 내부로 침투하여 주요 사회 제도의 부문들에 확산되는 양상을 초래하였다. 교육을 비롯하여 출판, 언론, 노동, 농민, 정치는 물론 종교 부문에 이르기까지 그 세력의 손이 닿지 않은 데가 없게 되었다. 드디어 1987년 6월을 계기로 노사 갈등을 중심으로 우리 사회는 심각한 갈등에 휩쌓이기 시작하였다(金瓏東, 1988).

#### IV-3. 勤勞意識의 變質

우리의 근로의식이 변하는 모습을 적어도 이러한 사회변동의 역학 속에서 파악하고 이해할 필요가 있다. 첫째, 고도성장은 사람들의 기대수준을 높이고 욕구를 多元化시킨다. 생활양식이 바뀌고 생활수준이 올라가면서 대중문화 매체의 자극을 받아 소비유형이 달라지고 여가와 오락에 대한 관심을 포함하는 욕구의 다원화와 삶의 질적 향상에 대한 욕망이 팽창함에 따라 과거와 같은 勤儉節約이나 악착 같은 노동을 탈피하려는 성향이 상대적으로 커진다. 우리가 어떤 민족적인 恨과 개인적인 동기로 부지런히 경제성장에 기여했다 할지라도, 마치 Max Weber의 개신교 윤리가 자본주의의 발달로 인하여 새장 속의 새처럼 자유로이 날아가 버리듯이, 그 강렬하던 성취동기는 이제 더 일로 향하지 않고 여가와 인생의 즐거움을 추구하는 데로 물길을 바꾸기 시작했다고 봐야 한다.

어쩌면 이는 매우 자연스러운 흐름을 타는 일인지도 모른다. 다만, 문제가 있다면 우리가 과연 그런 길로 들어서 내닫기에 충분하리 만큼 성장을 하고 國富를 축적하였다고 단언할 수 있는가 하는 것이다. 이러한 우려를 뒷받침하는 현상들은 작금의 노사갈

등과 그 결과로 나타난 임금인상 및 생산성 향상의 실제에서 볼 수 있다. 이러한 현상의 전개에 관해서는 상론하지 않겠지만, 노동 시간의 단축이나 임금수준의 급격한 인상이 지난 날의 정부 노동정책이나 기업의 노사관계 대응자세로 미루어 정치경제학적으로는 백번 정당화된다고 하더라도, 그에 따르는 근로의 質도 동시에 향상되는 것이 正道임은 부인할 수 없다. 그러나 근자에는 근로자들의 일에 임하는 자세가 흐트러지고 심지어는 태업이라 할 정도로 노동의 質, 즉 생산품의 질에 문제가 있다는 것이 정설이다(한국노사발전연구원, 1990; 이영희, 1989; 한국경영자총협회, 1989).

이와 같은 성향을 설명하는 한 가지 접근은 지난 1980년대 이래 우리의 젊은 세대, 특히 학생층의 심성을 석권하기 시작한 理想的 편향성을 근로의식의 변화에 연결시키는 방법이다. 기본적으로, 맑스-레닌주의에 기초한 이념적 지향에 영향을 받은 근로의식이란 노동자의 계급성을 강조하고 나아가 프롤레타리아 革命 운동의 논리에 의해서 재구성되는 것으로 볼 수 있다. 그러한 관점에서 보면, 기업가는 혁명의 적이요 투쟁의 대상이지 협력하여 생산성을 높일 고용주가 아니다. 자본주의적 체제가 유지되는 한 노동자는 기업가 즉 자본가 계급의 착취의 대상으로 밖에 존재할 수 없다. 이러한 대상을 위해 열심히 일할 의무도 의욕도 있을 까닭이 없다. 오히려 기업주를 곤궁에 빠뜨려 기업이 무너지는 것이 혁명에 유리하고 프롤레타리아에 의한 기업의 사회화를 촉진시키는 길일 수 있다.

이런 논리라면, 근로의식의 퇴조를 설명하는 한 가지 수단을 제공한다 하겠다. 다시 말해서, 우리의 근로의식의 변질은 단순히 경제성장의 결과로 삶을 더 즐기기 위하여 노동을 덜하고자 하는 일반적 추세와 결과만이 아니다. 그것조차도 아직은 이를지도 모른다는 주장에도 불구하고 그 방향으로 나아가는 것만은 어김없는 조류인데다, 더 어렵게 된 것은 여기에 어떤 형태로든 理想的 요소가 가미되었다고 하는 점을 고려에 넣지 않고서는 이해가 불완전할 수 밖에 없다. 위에서 단편적으로나마 살펴 본 갖가지 미시적인 태도의 변화의 이면에 숨어 작용하는 이러한 구조적 과정에 대한 분석이 긴요하다는 말이다.

두 말할 나위도 없이, 대다수 근로자는 그러한 이념과는 직접 상관없이 자신의 일에 충실한 사람들일 따름이고, 노동운동을 이끄는 사람들 전부가 맑스-레닌주의 이념에 물든 혁명운동가들이라는 말이 아니다. 그럼에도 불구하고, 사상적으로 단단히 무장된 소수의 근로자들이 큰 목소리로 외치는 주장이 단순히 허공에 메아리치지만은 않는다



는 점에 주목할 필요가 있다. 가령, 1986년의 전국 여론조사에서 응답자의 40.8%가 “근로대중의 이익을 대변하는” 革新政黨이 필요하다고 대답하였고, 38.8%는 필요하지만 시기상조라는 의견이었다는 보고를 하였다. 그리고 이런 태도는 젊은 세대, 저소득층, 노동계급에서 상대적으로 더 강하다는 결과를 얻었다(한완상·권태환·홍두승, 1987:51;126). 같은 질문에 대해서, 1988년, 1989년의 여론조사에서는 각각 47.4%, 47.3%가 필요하다는 응답을, 37.8%, 36.4%는 필요하지만 시기상조라는 대답을 한 것으로 드러났다(권태환·한완상·홍두승, 1990:50). 요컨대, 이런 분위기 혹은 풍조가 전국민적인 호소력을 지닌다는 사실이 중요하다.

실지로 이들 여론조사는 한결같이 상류계층, 기득권층, 정부, 정치에 대한不信을 확인하여 주고 있으며, 이들에 대한 불신의 원인으로서는 부정부패, 소득격차, 세금 불평등, 부동산 투기, 사치풍조 등을 지적한다. 더군다나, 이러한 문제들에 대한 국민의 부정적 인식도가 날로 악화된다는 사실도 밝혀지고 있다. 다시 말하거니와, 이념적 지향이 근로자들이나 일반 국민에게 일정한 매력을 갖게 되자면 그것을 싹트게 하고 자라게 하는 알맞은 풍토가 있기 때문이라는 점이 주목의 대상이 되어야 한다. 이것을 제공해 주는 주체가 바로 기득권층, 상류층, 정치와 정부, 기업 등 우리 사회의 既成體制(the Establishment)인데 문제가 있는 것이다. 이런 전반적 사회풍조가 근로의식에도 부정적인 효과를 자아내게 된다는 분석이 현실적이라 하겠다.

근로의식의 변질과 관련해서 한 가지만 덧붙일 것은, 우리의 전통적 요소 중에서 변하지 않고 이어져 내려오는 것들이 변하는 상황에서 오히려 근로의식의 변질을 부추기는 측면이다. 몇 가지만 예시하기로 하면, 첫째는, 많은 실증 연구에서 이미 밝혀진대로, 한국인의 職業觀을 들 수 있다. 과거의 士農工商 체제와도 무관하지 않겠으나, 대체로 몸과 손을 움직이지 않고 책상에서 일하는 직종을 선호하는 관념이 팽배하여 생산, 서비스 활동 분야에서의 근로의식에 부정적인 영향을 준다고 할 수 있다(김경동, 1983).

둘째는 강한 地位指向性이다. 직장생활이나 사회생활에서 반드시 어떤 지위, 쉽게 말해서 <長 자리>를 추구하는 성향이다. 이는 직업관과 연결되어 아무 일이나, 어떤 직위에서나 자기가 맡은 일에 충실하고자 하는 태도를 억제하는 효과를 가져올 수 있다. 그리고 셋째는 강렬한 平準化 지향 또는 平等主義 성향이다. 일정한 사회적 차등의 정당성을 쉽사리 인정하지 않으려는 이 성향은 실상 과거부터 매우 강한 사회적 저항의

식을 자극하는 요인으로 작용해 왔다. 이는 부분적으로 물론 사회적 불평등이 정당하지 못한 근거에서 형성되고 유지되었다는 불신과도 유관하다. 어쨌든, 이러한 평준화 지향은 특정 직업에 종사하는 사람들의 직업과 일에 대한 불평불만을 조장하여 직업의 식과 근로의식에 부정적인 영향을 미친다.

그런데, 이렇게 복합적이고 역동적인 분석에서 자칫 놓치기 쉬운 요소 하나는, 우리 사회에서 職業倫理에 대한 교육, 훈련이 제대로 되어 오지 못했다는 사실이다. 가정에서 비롯하여 출세나 강조하며, 학교 교육도 이에 편승하여 입시 지옥의 조성에 기여하고 있으며, 지위지향적인 직장생활 또한 직업윤리와는 거리가 먼 현장 교육을 베풀고 있지 않은가, 반성할 만하다. 여기에 정치권과 기득권층 일반의 비윤리적 행태가 사회 전반에 악영향을 끼친지 오래이다.

## V. 맺음 말

결론적으로, 앞날을 전망한다면, 이와 같은 문제의 근본에서 시정이 급속도로 이루어지지 않는다면, 한국 사람들의 근로의식은 점점 더 어떤 계층에게도 이롭지 못하고 모든 국민에게 不利한 방향으로 변질해 갈 수 밖에 없을 것이다. 말하자면, 현재로서는 지금 대로 방치할 때는, 개선될 까닭이 분명치 않기 때문에, 호전될 기미가 별로 보이지 않는다는 뜻이다. 그러므로, 우리 사회가 市場經濟 체제를 견지하면서 지속적인 경제성장을 이룩하고 사회의 발전을 도모하고자 한다면, 현재 팽배하고 있는 것과 같은 근로의식의 변질을 하루 속히 바로 잡아야 한다는 것이다. 앞으로의 과제는 이를 어떻게 시정하느냐 하는 데 있다. 이를 위한 몇 가지 제안을 해 본다.

첫째, 전통적 요소로 우리에게 전승되어 온 직업관, 지위지향성, 평준화 사상 및 직업윤리의 결핍은 단기적으로나 제도의 개선만으로는 고치기 어려운 것들이다. 한편으로 제도와 사회구조의 변화를 끊임없이 추구하면서, 시급히 시행해야 할 일은 教育이다. 교육 자체는 그 효과를 장기적으로 보아야 할 성질의 것이므로 더욱이 일찍 시작하는 것이 艱요할 뿐 아니라, 교육의 문제점도 차제에 동시에 시정하는 혁신적인 조치가 화급히 취해져야 한다. 물론, 그 시정 방법에 대해서는 신중해야겠지만 교육의 개혁은 너무 오래 기다렸다.

둘째, 시장경제 체제의 진면목이 발휘되기 위해서는 정치적 민주화, 사회적自律化가 당장에 이루어지도록 최우선의 노력과 정력을 기울여야 한다. 지금까지는 시장경제의 기본 틀 안에서 갖가지 강제와 통제의 권위주의적, 독점적 수단을 동원하여 경제성장을 성취하였지만, 이제부터의 성장은 創意와 참다운 企業家 精神이 아니고서는 필요한 기술혁신과 국제경쟁을 성취할 수 없게 되었다. 그러므로, 정치권과 관료부문은 말로만 민주니 자율이니 떠드는 행태를 하루 빨리 탈피하여 진정한 민주정치와 자율사회를 건설하여야 하고, 기업가도 종래의 타성과 안일에서 벗어나 참으로 기업가다운 의식과 열성으로 경제를 일구는 데 지도적 역할을 스스로 떠맡아야 할 때이다. 이 말은, 국민 각자에게도 해당한다. 여태까지는 잘못이 정치, 정부, 기업 등에 있었으니, 탓을 돌린다 해도 할 말이 없었지만, 국민 자신도 그러한 정치를 만들어 내는 데 일조하지 않았으며, 그러한 정부와 기업을 자신의 이기적 목적을 위해 이용하지 않았던가 깊이 반성해 마땅하다.

민주화와 자율화에서 우리 사회가 아직도 성공하지 못한 원인 중에 가장 근본적인 것은 어떤 거창한 구조적, 제도적 문제에 있다기 보다도, 실은 매우 일상적이고 사소한 듯한 데 있다. 우리 사회는 지난 한 세기, 또는 한 세대에 걸쳐 한 번도 제대로, 국민의 동의를 얻어, 합리적, 합법적인 절차를 거쳐 規則을 만들고, 규칙을 모든 국민이 존중하며 지켜 온 전통을 가꾸지 못한 것이다. 정권이 우선적으로 규칙을 짓밟은 상황에서 형성되는가 하면, 자본 형성 또한 갖은 불법과 편법으로 이루어진 부끄러운 과거를 우리는 부인하지 말아야 한다. 마찬가지로, 근로자들도 그동안의 구조적 결함과 근로계층의 불이익을 빌미로 하면 마치 어떤 규칙이나 무시해도 무방하다는 식으로 질서를 유린한 점 반성할 필요가 있다. 그리고 우리 사회의 모든 집단이 이 점에서 함께 성찰해야 할 과제이지, 어느 특정 계층이나 집단만을 나무랄 수가 없다. 이런 것이 우리의 어린이와 젊은 세대에까지 영향을 미쳐 오늘날 불법과 편법을 두려워 하지 않는 의식과 행동을 쉽사리 보게 된 것이다. 정당한 절차를 밟아 규칙을 만들고, 그 규칙을 모든 국민이 귀히 여겨 지키고자 하는 참된 민주정치와 자율사회를 이룩해야만 세계사회에서 떳떳한 나라로 진정한 市場經濟 체제를 지켜 나갈 수 있을 것이다.

끝으로, 올바른 시장경제 체제의 유지, 발전을 위해서는 共同體의 의식의 함양이 근간을 이루어야 한다. 자본주의는 마치 개인주의의 화신인 양 생각하지만, 집단주의를 표방한 사회주의가 길을 잘못 들어서 곤경에 빠지듯이, 자본주의가 잘못된 이기주의를

참된 개인주의와 혼동할 때 그 장래는 볼 것이 없다. <理想型 個人主義>는 공동체의 테두리를 떠나서, 다시 말해서 다른 사람들의 개인주의도 수용하는 의식을 벗어나서 성립될 수가 없다. 이 맥락에서라야, 정당한 사회적 차등은 인정받을 수 있고, 시장경제 체제는 과격한 사회주의의 도전을 이겨낼 수 있다. 더구나, 우리가 그동안 사회주의 체제를 견지해온 북한과 하나의 민족공동체로서 통합을 이루고자 할 때, 이와같은 공동체적 의식을 담은 진정한 개인주의에 기초한 시장경제를 성취하지 못하고, 모든 계층이 취득욕구의 아귀다툼이나 일삼는 천민자본주의적 문화에 젖어있다면, 이상적인 통일은 지장을 받을 것이 명백하다. 이 체제가 인간의 삶을 위해 유리하다는 점과 최소한도 도덕적으로 우월하다는 점을 말로써가 아니라 실제로 보여줄 수 있으면, 통일은 자연스럽게 성사될 것이다.

이런 뜻에서, 孟子的 <與民樂>의 지혜를 상고하면서 이 글을 마치하고자 한다. 齊나라 宣王이 雪宮이라는 별장에서 맹자를 만나 하는 말이, 선생 같은 어진이들도 이처럼 아름다운 별장의 즐거움(樂)을 갖는가고 물었다. 맹자는 가질 줄 안다(有)는 대답과 함께 이렇게 왕을 충고한다. “사람은 자기가 갖지 못하면, 가진 웃사람을 비방하게 되는데, 이처럼 함께 갖지 못했다고 있는 사람을 비방하는 것은 물론 잘못입니다. 그러나 남의 웃사람이 되어 백성과 함께 즐기지 않음(不與民同樂)은 또한 잘못입니다. 그러므로, 웃사람(임금)이 백성의 즐거움을 더불어 기뻐하면, 백성 또한 그의 기쁨을 같이 즐거워 할 것이고, 웃사람이 백성의 근심을 함께 걱정해 주면, 백성도 역시 그의 걱정을 같이 염려해 줄 것입니다(樂民之樂者 民亦樂其樂 憂民之憂 民亦憂其憂)”하였다. 가지지 못하였다고 무조건 가진 사람들을 비방하는 것은 근로의식의 왜곡과 같으므로 근로자의 처지에서는 자신도 일자리에서 주어진 일을 성심껏 책임완수하면서 남을 헐뜯는 지를 성찰하여 하루 속히 시정해야만 할 자세이며, 아울러 가진 사람들, 즉 기득권층, 상류층, 지도층도 與民同樂의 공동체 정신을 발휘하여, 노사가 더불어 살고자 하는 마음가짐으로 사회를 꾸려 갈 때, 비로소 시장경제의 진면목이 살아나, 사회 전체의 지속적인 발전을 기약할 수 있을 것이며, 민족의 통합도 앞당길 수 있을 것이다.

## 참고문헌

- 권태환·한완상·홍두승, 전환기의 한국사회 : 89 국민의식조사, 서울 : 서울대학교 인구 및 발전문제연구소, 1990.
- 김경동, “직장만족도 측정을 위한 2개의 척도”, 행동과학 2(1) (1969) : 44-65.
- 김경동, “〈일〉과 직업에 대한 태도 : 1967-1978,” 사회과학과 정책연구 1(3) (1979) : 31-62.
- 김경동, “직업관과 사회구조,” 사회과학과 정책연구 5(3) (1983) : 31-67.
- 김경동, 노사관계의 사회학, 서울 : 경문사, 1988.
- 김경동 외, 한국사회 한 세대 : 변화의 동력 12가지, 서울 : 서울대학교 출판부, 1985.
- 김경동·이해영 외, 실업교육과 직업 : 실업고등학교 교육에 관한 사회학적 연구, 서울 : 서울대학교 인구 및 발전문제 연구소, 1970.
- 김채윤, “柳馨遠의 계층관념에 대한 사회학적 고찰”, 공삼 민병태박사 회갑기념 논총 : 147-163, 1973.
- 대한상공회의소, 상인의식구조 조사보고, 서울 : 대한상공회의소, 1982.
- 배무기, “직업만족도 결정요인과 직업윤리관련 노동정책분석,” 사회과학과 정책연구 1(3) (1979) : 77-180.
- 이각범, “노사관계주체들의 문화·의식구조상의 특징,” 한국의 노사관계 : 현황, 특징 및 개선방향, 서울 : 서울대학교 사회과학연구소, 1987.
- 이영희, 한국의 노사관계와 노동운동, 서울 : 영학출판사, 1989.
- 저축추진중앙위원회, 한국인의 생활의식조사 : 경제생활을 중심으로, 서울 : 저축추진중앙위원회, 1982.
- 정원식 외, 청소년 의식구조 조사연구, 서울 : 서울대학교 사회과학연구소, 1985.
- 한국경영자총협회, 노동경제40년사, 서울 : 한국경영자총협회, 1989.
- 한국노동연구원, 노동문제 및 노사관계에 대한 근로자의식조사 연구, 서울 : 한국노동연구원, 1990.
- 한국노사발전연구원, 노사관계 1(1). 서울 : 한국노사발전연구원, 1990.
- 한국생산성본부, 공업발전에 있어서의 노사의 가치관에 관한 연구 1, 서울 : 한국생산성본부, 1966.

- 한국생산성본부, 한국의 산업사회와 노동문화, 서울: 한국생산성본부, 1989.
- 한상진·김경동 외, 생산직근로자의 근로실태와 의식에 관한 연구: 7개공단지역을 중심으로, 서울: 현대사회연구소, 1985.
- 한완상·권태환·홍두승, 전환기의 한국사회: 국민 의식조사자료집, 서울: 서울대학교 사회과학연구소, 1987.
- 홍두승, "직업분석을 통한 계층연구: <한국표준직업분류>를 중심으로," 사회과학과 정책연구 5(3) (1983): 69-87.
- 金璟東, "韓國의 社會變動と 政治發展," 國際問題 345 (1988): 31-46. 日本國際問題研究所.
- Dore, Ronald P., South Korean Development in Wider Perspective." Pp. 289-305 in Chang Yunshik (ed.), *Korea: A Decade of Development*, Seoul: Seoul National University Press, 1980.
- Gross, Edward, *Industry and Social Life*, Dubuque, Iowa: Wm C. Brown Co, 1965.
- Hong Doo-Seung, "Occupation and Class: An Exploration of Class Classification by Cluster Analysis," *Korean Social Science Journal* 16 (1990): 7-26.
- Kim Kyong-Dong, *Industrialization and Industrialism ; Comparative Perspectives on Values of Korean Workers and Managers*, Ann Arbor, MI: University Microfilms, Xerox Co. Ph. D. Dissertaion, Cornell University, 1972.
- Kim Kyong-Dong, *Man and Society in Korea's Economic Growth: Sociological Studies*, Seoul: Seoul National University Press, 1979.
- Kim Kyong-Dong, *Rethinking Development: Theories and Experiences*, Seoul: Seoul National University Press, 1985.
- Kim Kyong-Dong, "Social Change and Societal Development in Korea since 1945: Modernization with Uneven Development," *Korea & World Affairs* 9(Winter, 1985): 756-788.

- Kim Kyong-Dong, "The Distinctive Features of South Korea's Development," pp. 197-219 in Peter L. Berger and H. H. Michael Hsiao (eds.), *In Search of an East Asian Development Model*, New Brunswick, NJ: Transaction Books, 1988.
- Parker, S. R., and M. A. Smith, "Work and Leisure," Pp. 37-62 in Robert Dubin (ed.), *Handbook of Work Organization, and Society*, Chicago, IL: McNally, 1976.
- Pavalko, R. M., *Sociology of Occupations and Professions*, Itaca, IL: F. E. Peacock, 1971.
- Tilgher, A., *Work: What It Has Meant to Men Through the Ages*, London: Harrap, 1931.