

기본연구 99-19

# 한국인의 직업윤리에 관한 연구

한국직업능력개발원

기본연구 99-19

# 한국인의 직업윤리에 관한 연구

연구책임자 : 김 기 홍  
연구 자 : 이 지 연  
정 윤 경

KRIVET 한국직업능력개발원

## 머 리 말

직업윤리란 사람들의 직업적 활동의 관점에서 최적(最適)이라 생각되는 사람들 간의 일정 유형의 도덕적 관계를 규정하는 행동의 규약들을 의미한다. 이러한 직업윤리는 직업의 적용을 받는 대상자 곧 일반 대중들은 물론 직업에 종사하고 있는 직업인 자신들을 위해서도 필요하며, 직업 자체의 건전한 성장과 발전을 위해서도 매우 중요하다. 어떠한 직업에 있어서나 직업인으로서의 책임을 완수하기 위해서는 윤리적인 제약을 받지 않고는 의무를 다하기 어렵다.

다가오는 21세기는 지식기반 정보화사회로 직업세계와 직업환경에 많은 변화를 가져올 것이다. 이에 따라 이러한 사회변동에 효과적으로 대응하기 위해서 올바른 윤리의식을 확립해야 할 필요성이 증대되고 있다. 특히 현재 우리 사회에 직업윤리의 퇴조와 부재현상이 만연하고 있는 상황에서 현 경제위기를 벗어나 국가산업경쟁력을 다시 회복하기 위해서는 건전한 직업윤리환경을 조성하는 것이 더욱 시급하다고 할 수 있다.

우리 모두가 올바른 직업윤리의식을 갖기 위해서는 개인적인 노력뿐만 아니라 사회 전반적인 풍토의 변화가 요구되며, 또한 학교를 포함한 모든 교육기관의 역할도 변화가 있어야 한다. 이와 더불어 개인적·사회적·국가적 차원에서 직업윤리에 영향을 미치는 제반요소들을 규명하고, 이러한 요소들을 미래사회에 적합하게 재조직하는 작업도 필요하다.

이러한 관점에서 본 연구에서는 직업윤리의 본질과 중요성에 대해 알아보고 21세기 지식기반 정보화사회 직업환경에서 요구되는 한국인상에 대해 분석했다. 그리고 한국인 직업윤리의 문제점을 분석하여 바람직한 직업윤리의 정착을 저해하는 원인을 진단하였으며, 주요국이 지향하는 직업윤리를 분석하여 시사점을 도출하였다. 또한 한국인 직업윤리에 대한 설문조사를 통하여 한국인의 직업윤리에 관한 개선점을 파악하고, 결론적으로 지식기반 정

보화사회에서 한국인이 지향해야 할 직업윤리의 방향과 개선 방안을 제시하였다.

본 연구가 광의적인 직업 일반의 윤리에 초점을 두고 다가오는 21세기의 바람직한 직업윤리의 방향과 개선 방안을 제시할 목적으로 수행되었으나 광범위한 연구범위와 제한된 연구기간 등 많은 제약과 제한 속에서 연구가 수행되어 부족한 점이 다소 있을 것이라 생각된다. 그러나 본 연구의 결과가 지식기반 정보화사회를 대비한 올바른 직업윤리의식의 정립에 관한 정책 수립이나 결정에 참고가 되기를 바란다.

끝으로 본 연구에 직·간접적으로 많은 정보와 의견을 제공해 주시고 전문가회의 및 면담에 적극 참여해 주신 전문가 여러분께 진심으로 감사드리며, 어려운 여건 속에서도 성실히 연구를 수행한 연구진의 노고를 치하하는 바이다. 아울러 본 연구 보고서에 수록된 내용은 연구진의 의견이며, 본 원의 공식 견해가 아님을 밝혀 둔다.

1999년 12월

**한국직업능력개발원**

원장

# 차 례

## 연구요약

<b>I. 서론</b> .....	1
1. 연구의 필요성 및 목적 .....	1
2. 연구의 내용 .....	3
3. 연구의 방법 .....	4
4. 연구의 범위 및 제한점 .....	10
<b>II. 직업윤리의 본질</b> .....	13
1. 직업윤리의 의미와 특성 .....	13
2. 직업윤리에 관한 이론적 기초 .....	27
<b>III. 한국인의 직업윤리에 관한 실태와 의견 및 요구조사</b>	
<b>분석</b> .....	53
1. 전통사회에서 한국인의 직업윤리 .....	54
2. 현대사회에서 한국인의 직업윤리 .....	72
3. 미래사회에 대비한 한국인의 직업윤리 .....	88
4. 직업윤리교육의 실태 .....	125

<b>IV. 주요국의 직업윤리</b> .....	135
1. 일본의 직업윤리 .....	135
2. 독일의 직업윤리 .....	142
3. 미국의 직업윤리 .....	148
<b>V. 한국인의 직업윤리 확립을 위한 개선 방안</b> .....	155
1. 지식기반 정보화사회에서 직업윤리의 방향 .....	155
2. 직업윤리 확립을 위한 개선 방안 .....	163
3. 제언 .....	175
<b>참고문헌</b> .....	179
<b>Abstract</b> .....	185
<b>부    록</b> .....	193

## 표 차 례

<표 I - 1> 설문조사 내용 .....	6
<표 I - 2> 설문조사의 표본집단 대상 .....	7
<표 I - 3> 응답자들의 표본집단 특성 .....	8
<표 II - 1> 직업윤리의 구분 .....	24
<표 II - 2> Kohlberg의 도덕발달의 단계 .....	34
<표 III - 1> 현재와 비교한 전통사회의 봉사·책임·협동 정신의 정도 .....	67
<표 III - 2> 전통사회에서 직업윤리 형성에 부정적 요소로 작용했던 요인 .....	68
<표 III - 3> 전통사회에서 직업윤리 형성에 긍정적 요소로 작용했던 요인 .....	69
<표 III - 4> 전통 직업윤리중 개인의 차원에서 후세에게 강조되어야 할 점 .....	70
<표 III - 5> 전통 직업윤리 중 조직의 차원에서 후세에게 강조되어야 할 점 .....	71
<표 III - 6> 전통 직업윤리 중 국가의 차원에서 후세에게 강조되어야 할 점 .....	72
<표 III - 7> 직업윤리의 문제점 .....	76
<표 III - 8> 우리 사회의 총체적인 윤리의 후진성에 대한 동의 정도 .....	81
<표 III - 9> 현재 직업윤리 형성에 부정적 요소로 작용하고 있는 요인 .....	82
<표 III - 10> 현재 직업윤리 형성에 긍정적 요소로 작용하고 있는 요인 .....	83
<표 III - 11> 현재 직업윤리와 관련하여 도덕적 문제가 심각한 집단 .....	84
<표 III - 12> 직업윤리 관점에서 도덕적 문제가 심각하다고 보는 집단(2순위) .....	84
<표 III - 13> 직업윤리 중 개인의 차원에서 개선되어야할 점 .....	85

<표 III-14> 직업윤리 중 조직의 차원에서 개선되어야할 점 .....	86
<표 III-15> 직업윤리 차원에서 IMF 경제 위기의 원인 .....	87
<표 III-16> 각 전문가 집단이 보는 경제적 위기의 원인(2순위) .....	87
<표 III-17> 21세기 직업환경의 변화 .....	91
<표 III-18> 지식기반 정보화사회가 요구하는 지식·능력·가치성향 .....	92
<표 III-19> 직업과 관련한 가치관의 변화 .....	95
<표 III-20> 21세기가 요구하는 한국인 상 .....	100
<표 III-21> 21세기에 더욱 직업윤리가 중요하리라는 의견에 동의 정도 .....	118
<표 III-22> 21세기 한국인의 직업윤리에 부정적 요소로 작용할 요인 .....	119
<표 III-23> 21세기 한국인의 직업윤리에 긍정적 요소로 작용할 요인 .....	120
<표 III-24> 21세기 지식기반 정보화사회에서 중요하게 될 특수직업 윤리 .....	120
<표 III-25> 21세기에 개인의 차원에서 직업윤리의식 함양을 위한 노력 .....	121
<표 III-26> 21세기에 조직의 차원에서 직업윤리의식 함양을 위한 노력 .....	123
<표 III-27> 21세기에 조직의 차원에서 직업윤리의식 함양을 위한 노력 .....	123
<표 III-28> 21세기에 국가의 차원에서 직업윤리의식 함양을 위한 노력 .....	124
<표 III-29> 직업윤리교육의 실태 .....	127
<표 III-30> 사회교육 기관의 직업윤리 교육의 실태에 대한 응답 경향과 전문가 집단간 관련성 .....	128
<표 III-31> 교육훈련기관에서 직업윤리교육의 의무화 .....	129
<표 III-32> 직장에서 직업윤리에 대한 지속적인 교육의 필요성 .....	130
<표 III-33> 직업윤리교육의 문제점 .....	130

<표 III-34> 직업윤리교육의 문제점(1순위)과 각 전문가 집단의 응답경향 .....	131
<표 III-35> 직업윤리교육의 문제의 해결점 .....	133
<표 III-36> 21세기 직업윤리교육의 목표 .....	133
<표 IV-1> 미국과 일본의 직업윤리 비교 .....	150

## 그림 차례

[그림 II-1] 직업인이 가져야할 윤리적 범주 .....	26
[그림 II-2] 사회화의 과정과 결과 .....	38
[그림 II-3] 직업윤리교육이 가지는 사회적 목적 .....	44
[그림 II-4] 윤리적 발달에서 인지적·경험적·환경적 요소의 변이 .....	46
[그림 II-5] 귀납적 차원에서 직업윤리교육 .....	48
[그림 II-6] 연역적 차원에서 직업윤리교육 .....	50
[그림 III-1] 지식기반 정보화사회에서 중요한 윤리분야들 .....	97

## 【연구 요약】

### 1. 연구의 개요

다가오는 21세기 지식기반 정보화사회의 도래는 직업환경에 있어서도 많은 변화를 가져올 것이다. 직업은 구조적인 면에 있어서 정보화·전문화될 것이고, 직장의 조직은 네트워킹화될 것이며, 직업환경에 있어서는 세계화가 이루어질 것이다. 이러한 직업환경의 변화에 따라 이에 효과적으로 적응하기 위해 직업에 대한 올바른 윤리의식을 확립할 필요가 있다. 특히 현 경제 위기 상황에서 벗어나 국가 산업경쟁력을 다시 회복하기 위해서는 건전한 직업윤리 환경을 조성하는 것은 물론 이를 모든 국민 상호의 협력 속에서 실천하는 것이 최우선의 과제이다.

이런 시점에서 한국인의 직업윤리에 대해 비판적으로 고찰해보고 한국인의 직업윤리 확립을 위한 직업윤리의 방향과 개선 방안에 대해 제시한다면, 현재 우리 사회에 만연하고 있는 직업윤리의 퇴조와 부재 현상을 해결하고 건전한 직업윤리 환경을 조성할 수 있을 것이다. 또한 이로 인해 직업인들은 미래 직업환경의 변화에 더욱 효과적으로 적응할 수 있을 것이다.

이에 본 연구는 한국인의 직업윤리를 재조명하여 바람직한 한국인의 직업윤리관 확립을 위한 방향을 제시하고, 21세기의 직업환경의 변화에 걸맞은 직업윤리의 방향과 개선 방안을 제시하는 데 그 목적을 두고 있다.

연구목적을 달성하기 위해 첫째, 직업윤리의 본질과 중요성을 알아보았고 둘째, 한국인 직업윤리의 실태와 문제점을 시대별, 즉 전통사회, 현대사회, 미래사회로 구분하여 파악하였으며, 셋째, 주요국이 지향하는 직업윤리를 분석하여 시사점을 도출하였으며, 넷째, 한국인 직업윤리에 대한 설문조사를 통하여 한국인의 직업윤리에 관한 개선점을 파악하였다. 이와 더불어 전문가 협의회를 개최하여 연구의 질을 보완하였다.

이상의 연구내용을 종합하여 한국인의 직업윤리에 대해 재조명하고 21세기 지식기반 정보화사회에서 한국인의 직업윤리 확립을 위한 직업윤리의 방향과 개선 방안을 제시하였다.

## 2. 직업윤리의 본질

직업윤리라는 개념은 사회 안에서 인간이 삶의 유지를 위해 지속적인 행위과정에서 지켜야 할 상호적 관계의 도리나 사회적으로 기대되는 내·외적인 행위규준을 의미한다. 직업윤리는 직업일반 윤리와 특수직업 윤리로 구분되며, 직업과 직능에 따라 특수성과 상이성이 존재하며, 또한 시간과 공간에 따라서도 상이성을 갖는다.

또한 직업윤리에 대한 철학·윤리학적 접근, 심리학적 접근, 사회학적 접근, 통합적 접근 등을 통해 직업윤리에 관한 이론적 기초를 살펴볼 수 있다.

## 3. 한국인의 직업윤리에 대한 실태와 의견 및 요구조사분석

한국인의 직업윤리를 전통사회, 현대사회, 미래사회의 세 부분으로 나누어 문헌연구와 설문조사에 의한 실태를 분석하였다. 전통사회의 직업윤리 부분에서는 직업윤리에 영향을 준 전통 사상들과 전통사회 한국의 직업환경에 대해 알아본 후 전통사회 직업윤리 중 본받아야 할 직업윤리와 부정적인 직업윤리에 대해 분석해보았다. 현대사회의 직업윤리 부분에서는 현대사회에서 직업과 직업윤리의 관계를 알아본 후 현대사회 직업윤리의 문제점에 대해 살펴보았다. 미래사회의 직업윤리 부분에서는 미래사회 직업환경의 변화에 적절히 대응하기 위해 요구되는 직업과 관련한 윤리적 요소들에 대해 알아보았다. 주요내용은 다음과 같다.

전통사회에서 직업에 대한 본말관을 의미하는 인문숭상 노동천시, 직업의 폐쇄성을 의미하는 사농공상의 신분의식, 과거제도에 의한 출세지향주의, 혈연·지연 중심관계, 지나친 전통적 관례 고수 등이 직업윤리의식 형성에 부

정적 요소로 작용했던 요인들로 나타났으며, 이와 달리 직업윤리의식 형성에 긍정적 요소로 작용했던 요인들로는 충효와 윗사람에 대한 공경, 서민신분의 장인정신의 철저한 장인정신, 청백리 정신, 협동·봉사정신, 실사구시의 실학사상 등을 언급하였다. 또한 전통직업윤리 중 개인적 차원에서 장인정신, 성실성과 책임성, 윗사람에 대한 공경 그리고 수기치인(修己治人)의 자기수양 등과 조직의 차원에서 두레와 계 등의 상호협동정신, 의(義)에 기초한 수오지심(羞惡至心), 오류에 기초한 상하간의 신의 등, 그리고 국가적 차원에서 청백리정신, 실사구시의 실학사상, 선비정신의 확립 등과 윤리적 내용이 후세에게 지속적으로 강조되어야 할 점이라고 보았다.

현재 우리 사회에서 직업윤리교육의 부재, 지나친 자기중심적 사고, 물질주의적 가치관, 빈부의 격차, 지나친 입시위주의 교육 등이 직업윤리의식 형성의 부정적 요소로 지적되고 있으며, 이와 달리 높은 교육열, 경쟁과 능력주의 사회, 투철한 사명 등이 직업윤리의식의 형성에 긍정적 요소로 작용하고 있음을 나타나고 있다. 또한 현재 직업윤리와 관련한 문제로 개인의 차원에서 이기주의, 직업에 대한 편견, 물질주의적 직업관 등이 지적하고 있으며, 조직의 차원에서 공동체의식 결여, 집단이기주의, 책임감결여, 장인정신의 부재, 지연·학연이 중시 등이 개선해야할 점으로 나타났다. 이러한 문제점들이 총체적으로 근로에 대한 윤리적 의식을 약화시키고 부정부패의 근원이 되고 있다.

현재의 직업윤리와 관련한 부정적 요소인 이기주의, 물질만능주의적 가치관, 계층간의 갈등, 도덕심 결여 등이 앞으로 21세기에도 계속적으로 부정적 요소로 작용할 것으로 보고 있으며, 창의성과 전문성, 더불어 사는 사회의식, 강렬한 인내심·성취욕 등이 직업생활에서 절실하게 요구될 것으로 나타나고 있다. 지식기반 정보화사회의 직업윤리 영역에서 과학기술의 발달과 관련하여 생명윤리, 환경윤리, 정보와 지식에 대한 중요성으로 인해 정보윤리, 언론매체윤리 등이 중요한 비중을 차지하게 될 것이다. 또한 21세기에 필요한 직업윤리의식을 함양하기 위해 개인의 차원에서 자기창의성개발 및 교양교육 강화, 삶의 가치관 정립, 직업적 양심의 각성 등과 조직의 차원에

서 창의성을 발휘할 수 있는 직장환경조성, 상호의견존중, 지속적 재교육 등의 노력이 필요할 것으로 나타났다.

이와 같이 전통직업윤리의 긍정적인 부분과 현재 우리사회 안고 있는 직업윤리의 문제점, 그리고 앞으로 지식기반 정보화사회에서 대비한 직업윤리를 확립하기 위해 우선적으로 실천적 직업윤리교육이 필요하며, 이를 위한 교육방법의 전문화와 직업윤리교육 정책의 근본적 개선 등이 이루어져야 할 것이다.

#### 4. 한국인의 직업윤리 확립을 위한 개선 방안

본 연구의 결과를 토대로 한국인이 지향해야 할 직업윤리의 방향을 다음과 같이 설정하였다.

첫째, 한국의 전통 직업윤리의식과 미덕을 한국인의 직업윤리를 정립하는데 필요한 기초로 삼아야 한다. 둘째, 직업이 계속해서 전문화·세분화됨에 따라 참여와 협동의 직업윤리가 필요하다. 셋째, 상호의존성을 전제로 하는 미래의 과학·기술세계에 대비하여 다양성 속에서 통합성을 지향할 수 있는 직업윤리가 마련되어야 한다. 넷째, 지식기반 정보화사회에 알맞은 직업윤리의 개발과 연구가 요구된다. 다섯째, 건전한 윤리적 가치관을 확립하기 위해 실천적 직업윤리교육이 이루어져야 한다.

상기와 같은 직업윤리의 방향을 기초로 21세기 한국인의 바람직한 직업윤리에 관한 개선방안을 제시하면 다음과 같다.

##### 가. 전통사회 직업윤리의 계승·발전

첫째, 직업인 개개인은 직업에 대한 천직의식과 소명의식이 절대적으로 필요하다. 오늘날에 있어 천직의식과 소명의식은 전통사회에서처럼 운명론적인 천직의식으로서가 아닌, 자신의 직업을 그만큼 소중히 여기고 자신의 직업에 최선을 다한다는 직업의식을 재규정하는 것을 의미한다. 따라서 우리 모두는 이러한 천직의식과 소명의식에 기초한 직업일반의 윤리들인 근

면·정직·성실·신용·검약 등을 실천해야한다. 둘째, 조직의 차원에서 전통적인 상호협동의 정신과 봉사정신을 본받아야 한다. 사회변화가 가속화됨에 따라 모든 직업이 점점 분화되고 전문화됨으로써 직업인들은 필히 자신이 속하는 조직과 전체사회 속에서 주어진 직분을 충실히 수행해야 한다. 셋째, 국가적 차원에서 청렴결백의 청백리 정신을 모든 직업인이 지켜야 하는 직업윤리헌장의 가장 중요한 내용으로 수용해야 한다. 현재 우리 사회 전반에 만연된 부정부패의 문제를 해결하기 위해 범국가적인 차원에서 청백리 정신이 절실히 요구되고 있다. 이를 위해 공공부문과 민간부문에서 부정부패에 관한 제도가 개선되어야 하며 전 국민의 윤리의식 개혁을 통해 직업적 행위와 관련한 부정과 비리를 사전에 예방할 수 있는 종합대책이 마련되어야 한다. 넷째, 인문숭상 노동천시, 사농공상의 신분의식과 같이 우리 사회에 내재해 있는 부정적인 전통 직업윤리의식을 개선해야 한다. 전통사회에서 인문숭상의 직업윤리의식은 실질적인 기술의 발달을 저해하고, 노동천시 풍조를 야기시켜 노동직 종사자들의 장인 정신을 결여시켰으며, 사농공상의 신분의식은 직업에 대한 긍지와 자기개발 의지를 감소시키며 직업의 귀천을 지나치게 중시하는 등의 부정적인 요소를 지니고 있었다. 이런 전통 직업윤리의식의 부정적인 요소는 오늘날 건전한 직업윤리를 형성하는 데도 많은 악영향을 미치고 있다. 따라서 전통 직업윤리의식의 장점을 찾아 계승하는 노력뿐만 아니라, 전통 직업윤리의식의 단점들을 찾아내서 개선하는 노력도 필요하다.

#### 나. 현대사회에서 요구하는 직업윤리의 정립

첫째, 일과 직업에 대한 건전한 태도와 가치관이 정립되어야 한다. 이를 위해서는 먼저, 개인적 차원에서 일이나 직업의 물질적 가치만을 중시하고, 이를 지위경쟁의 수단으로 보는 태도 등을 없애야 한다. 즉, 일이나 직업을 통해서 얻는 보람과 자아 실현에 더욱 큰 의미를 부여할 수 있는 아량과 수용적 자세가 필요하다. 또한 사회·문화적 차원에서 성실하고 정직하게 살아가는 사람이 대우를 받고, 부정적인 행위를 하는 사람은 자연스럽게 수치

심을 갖게 하는 건전한 윤리가 지배하는 사회를 만들어야 한다. 이러한 사회를 건설하기 위해 우리에게 가장 필요한 윤리덕목은 준법정신, 공정성, 합리성, 시민의식 내지 공동체 의식 등이다. 둘째, 사회운영의 원리로서 직업윤리에 대한 표준적인 가치를 만들어 제시해야 한다. 사회운영의 원리로서 직업윤리에 대한 표준적 가치를 만들어 제시한다면 직업세계의 변화에 맞추어 올바른 직업윤리를 정립하는데 중요한 기초자료로 활용할 수 있을 것이다. 또한 사회운영의 원리로서 직업윤리에 대한 표준적 가치는 사회 전체의 공동 책임의 문제와 역할 도덕성까지 포괄해 줌으로써 사회가 안고 있는 구조적 모순점을 분석하고 새로운 대안을 마련해 줄 수 있을 것으로 기대된다. 셋째, 직업윤리교육에 있어서 ‘사회 봉사 정신’을 강조해야 한다. 사회를 구성하는 각각의 개인들이 자신의 직업적 역할을 어떻게 수행하느냐에 따라 그 사회는 발전할 수도 있고, 오히려 퇴보할 수도 있는 것이다. 따라서 모든 직업인들은 자신이 살고 있는 사회 전체의 발전을 위해서 ‘사회 봉사 정신’을 갖고 직업활동에 임해야 할 것이며, 자신의 이익을 사회에 재분배할 수 있는 사회환원 의식도 지녀야 할 것이다. 넷째, 올바른 가정윤리에 기초한 직업윤리의 확립이 필요하다. 먼저, 가정에서 인성교육을 위주로 한 가정교육이 이루어져야 한다. 대부분의 부모들은 자녀들에게 학력위주의 가정교육을 시킴으로써 아동들에게 육체노동이 정신노동에 비해 열등하다는 식의 직업에 대한 편견을 심어주게 된다. 이러한 직업에 대한 편견은 우리 사회에 올바른 직업윤리가 정착되는 데 큰 걸림돌이 된다. 따라서 자녀들이 올바른 직업관과 직업윤리를 지닐 수 있도록 학력보다는 인성을 중심으로 한 올바른 가정교육이 이루어져야 할 것이다.

또한 가정교육을 통해 자녀들로 하여금 협동의 윤리에 대해 가르쳐야 한다. 가정에서 자녀들에게 협동심이나 양보심을 제대로 길러주지 못하는 것은 후에 자녀들의 직업윤리 형성에도 많은 악영향을 끼친다. 즉, 직업활동을 할 때 이기주의적이 되고, 공동체의식이 결여된다. 그러므로 모든 직업인들은 자신의 직업이 자신의 이익 뿐 아니라 공익을 위한 것이기도 하다는 당연한 사실을 철저하게 인식하는 ‘공익 우선의 정신’을 내면화하지 않으면 안

된다. 이를 위해서는 가정에서부터 자녀들에게 협동심과 양보심을 철저히 교육시켜야 할 것이다.

#### 다. 지식기반 정보화사회에 필요한 전문직 직업윤리 정비

첫째, 전문직 직업윤리에 관한 법적인 정비가 조속히 마련되어야 한다. 전문직 종사자들은 다른 직업에 종사하는 사람들에 비해서 훨씬 많은 교육과 훈련의 과정을 거침으로써 고도로 전문화된 지식과 기술을 획득한 사람들이다. 만약 전문직 종사자들이 그들의 전문적 지식이나 기술을 악용하여 비윤리적인 방법으로 사용한다면 그 피해는 다른 직종보다 훨씬 심각할 것이다. 따라서 전문직에 대해서는 법적인 구속력을 갖는 강력한 규제조치가 마련되어야 할 것이다. 둘째, 전문직 직업윤리에 대한 법적인 규제 조치와 함께 전문가들 스스로의 자율적인 규제도 요구된다. 전문직의 직업적 특성을 고려해 볼 때, 전문직 종사자들이 그들의 전문적 지식이나 기술을 이용해서 비윤리적인 방법으로 부당한 이익을 추구하는 행위를 한다고 가정하더라도 전문적 지식을 갖고 있지 않은 일반대중들은 그것을 알아채지도 못 할 것이다. 따라서 전문직 종사자들은 그들 스스로가 높은 윤리의식과 사회적 책임의식을 갖고 자신들의 비윤리적 행위를 자율적으로 규제해야 할 것이다.

#### 라. 실천적 직업윤리 교육의 실현

첫째, 평생학습기관을 포함한 모든 교육훈련기관에서 직업윤리교육을 제도화해야 한다. 이를 위해서는 직업윤리교육을 모든 교육과정에서 필수 혹은 선택 교과목으로 지정하여 생애 직업진로교육의 일부로서 저변화시켜야 할 것이다. 또한 초·중등 학교에서 직업윤리과목은 도덕과목이나 윤리과목의 심화단계로 하여 도덕과 윤리의 기초적 지식을 배운 다음에 직업윤리교육을 접목하는 것이 바람직하다. 둘째, 삶에 적용할 수 있는 실천적·행동적 교육이 될 수 있도록 직업윤리교육 내용의 체계성과 방법의 다양성이 확보되어야 한다. 이를 위해서 먼저, 직업윤리 교육내용의 체계성과 연계성이 유지되어야 한다. 교육내용은 기초단계와 심화단계, 재교육단계로 나누어 기초

단계에는 초등학교와 중학교가 포함되고, 심화단계에는 고등학교와 대학교가 포함되어야 하며, 재교육단계에는 직업을 갖고 있는 모든 직업인을 대상으로 주기적으로 실시할 수 있도록 교육내용을 편성해야 한다. 또한 직업윤리교육은 교육방법의 다양성을 확보해야 한다. 이를 위해서는 교수방법의 조건, 제한점, 효과성 등을 철저히 연구하여 학습자 수준에 알맞은 교수방법을 개발해야 한다. 셋째, 21세기 지식기반 정보화사회에 알맞은 직업윤리교육 목표가 설정되어야 한다. 미래사회에서 직업윤리교육이 지향해야 할 목표로는 실천적 직업윤리의식의 강화와 사회공동체의 발전을 위한 직업윤리의식의 함양이 있다. 넷째, 직업윤리과목을 전담할 수 있는 전문교사의 양성과 지속적인 연수가 필요하다. 이를 위해서는 교사양성기관에서 전문화된 직업윤리과목을 담당할 수 있는 전문교사를 양성해야 한다. 또한 직업윤리교육의 전문성을 확보하기 위해서 전담교사의 지속적인 자기연마의 기회가 주어져야 한다. 다섯째, 모든 자격 관련 시험에 직업윤리과목을 포함하는 제도화가 요구된다. 국가자격이나 민간자격의 시험에 직업윤리를 필수 혹은 선택 시험과목으로 채택하여 직업윤리교육이 지속적으로 활성화될 수 있는 보완적 틀을 마련해야 한다. 여섯째, 각 직종별로 살아있는 직업윤리 사례집을 발간할 필요성이 있다. 몇 십 시간동안 직업윤리 전담교사로부터 직업윤리에 대한 이론적인 수업을 받는 것보다 직업윤리의 실천 사례 하나를 보는 것이 더 효과적일 수도 있다. 직업윤리교육을 통해 직업윤리에 대한 이론적 지식을 아무리 많이 습득했다 하더라도 이것을 실제 직업생활에 적용하여 실천하지 못한다면 이런 직업윤리교육은 무용지물일 것이다. 따라서 각 직종별로 모범이 될 만한 직업윤리 실천 사례들을 책으로 묶어 발간할 필요성이 있다.

#### 마. 실천적 직업윤리 연구의 다양성 추구

첫째, 직업윤리에 관한 연구는 단순히 철학이나 윤리학적인 논의의 연구에서 벗어나 직업윤리가 실천적 윤리가 될 수 있도록 사회학적·심리학적·교육학적·종교학적·인류학적 차원에서의 기초연구가 활발히 진행되어야

한다. 또한 이러한 학문적 배경을 통해 전통직업윤리, 현대직업윤리, 미래직업윤리를 접목할 수 있는 연구의 다양성을 확보해야 한다.

둘째, 직업윤리의 연구는 이론적 연구도 중요하지만, 실천윤리와 관련한 연구도 지속적으로 이루어져야 한다. 특히 앞으로의 직업윤리 연구는 지식기반 정보화사회에서 필요한 생명윤리, 환경윤리, 정보윤리 등의 전문직에 대한 윤리나 우리 사회에서 절실히 필요한 공직윤리나 정치인의 윤리에 대해서 관심을 가지고 실천적 방안을 강구해야 할 것이다.

## 5. 제언

본 연구의 결과로 제시된 개선방안들이 직업 현실과 정책에 반영하기 위해서 다음과 같이 제언한다.

첫째, 우리 모두가 건전한 직업윤리의식을 도덕적으로 성숙한 인간이 되기 위해서는 개인의 노력과 학교에서의 노력뿐만 아니라 사회 전반의 풍토가 있어야 한다. 아직까지 학력의 차별이 심각하고 직업을 선택하는 데도 제한이 가해지고 있어, 이러한 요소가 바람직한 직업윤리의식을 형성하는데 부정적인 영향을 끼친다. 우리 사회는 새로운 세기를 맞이하여 직업윤리에 영향을 미치는 제반의 선입견이나 편견을 불식하게 하는 학교교육 차원에서의 해결과 대중매체와 사이버 매체를 통한 건전한 직업윤리의식의 홍보와 보급뿐만 아니라, 또한 하나의 범국민적인 활동으로 전개될 수 있도록 모든 사회 시민단체의 직업윤리에 대한 문제인식과 참여가 요구된다.

둘째, 지식기반 정보화사회에 알맞은 직업윤리의 개발과 연구가 요구된다. 일반적으로 새로운 지식과 정보의 도입은 항상 새로운 직업과 관련한 윤리적 문제를 야기한다. 지식기반 정보화사회에서 직업과 관련한 윤리적 문제는 지식정보의 이용과 관련된 문제들, 즉 정보의 독점·오용·남용 등이 심각한 사회적 쟁점이 될 것이다. 그래서 지식기반 정보화사회에서는 지식이나 정보의 정확성·신뢰성·공정성 등이 중요한 직업 일반의 윤리로 부각될 것이다. 따라서 이와 관련된 지식정보윤리의 확립을 위한 제도적 장치의 마

련은 물론 지식정보 문화의 올바른 정착을 위해 노력을 다해야 할 것이며, 고도로 전문화된 지식과 기술을 지니고 있는 전문직 종사자들의 직업윤리에 대한 중요성은 더욱 커질 것이다. 따라서 전문직 직업윤리에 관한 기업기밀 유지, 저작권, 발명특허보호 등과 관련한 법적인 정비가 조속히 마련되어야 할 것이다. 이와 더불어 전문직 종사자들 스스로가 높은 윤리의식과 책임의식을 갖고 자신들의 비윤리적 행위를 자율적으로 규제해야 할 것이다.

셋째, 모든 교육훈련기관에서 직업윤리교육을 제도화와 직업 관련 자격증 취득을 위한 시험 과목화하기 위한 준비 작업이 조속히 이루어져야 한다. 우선적으로 학교교육 정책을 입안하는 당국은 학교교육과정에 필수나 선택 과목화하는 작업이 이루어져야 하고, 이를 토대로 초·중등 학교교육에서 직업윤리교육은 인성교육의 하나로서 기초과정의 내용과 심화과정의 내용을 단계별 가르치는 것이 요구된다. 또한 계속교육의 차원에서 각종 사회단체나 지자체에서 행하는 직업윤리교육은 직종별 실천적인 사례중심의 교육과 직업생활과 관련하여 일어나는 윤리적 딜레마 상황을 해결해 가는 개별교육 중심으로 교육내용과 방법 등을 다양화가 이루어져야 한다. 직업윤리교육을 제도화하고 자격증 취득시험에 추가하는 정책적인 조치 이외에도 가시적으로 직업윤리교육을 하기 위한 인적의 문제로 전문적으로 직업윤리 담당하기 위한 교사양성·연수의 문제가 해결되어야 하고, 이를 원활히 추진하기 위한 물적 자원과 행·재정적인 지원이 충분히 이루어져야 한다.

넷째, 직업윤리의 연구는 이론적 연구도 중요하지만, 실천윤리와 관련한 연구도 지속적으로 이루어져야 한다. 특히 앞으로의 직업윤리 연구는 지식 기반 정보화사회에서 필요한 생명윤리, 환경윤리, 정보윤리 등의 전문직에 대한 윤리나 아직도 우리 사회에서 절실히 건전한 직업윤리가 정립되어야 할 부분인 공직윤리와 정치인의 윤리에 대해서도 관심을 가지고 실천적 방안을 강구하여야 한다. 이러한 연구는 이론연구, 현장연구, 정책연구로 구분하여 장·단기 계획을 세워 연차적으로 추진되어야 한다.

# I. 서론

## 1. 연구의 필요성 및 목적

### 가. 연구의 필요성

21세기 지식기반 정보화사회의 정보화와 세계화는 기존의 직업 세계와 직업 환경을 급속하게 변화시키고 있으며, 이러한 사회변동에 효과적으로 적응하기 위해서 직업에 대한 건전한 윤리의식의 확립이 요구되어가고 있다.

현재 우리 사회에 만연된 직업윤리의 퇴조 또는 직업윤리의 부재라고 까지 규정할 정도로 직업윤리와 관련된 사회문제가 심각하다. 즉, 건전한 직업윤리의식의 부족으로 인해 갈수록 다양해지는 직업을 이용한 각종 범죄가 증가하고 있으며, 또한 직업의식도 약화되고 있다. 실제로 일반 전문 직업종사자는 물론 법조계, 고위 공무원, 경찰 및 교도관의 하위 공무직까지 부패가 위험 수위를 넘어가고 있으며, 최근 몇 년 동안 언론에 소개된 잘못된 직업윤리의 문제는 각양 각계에서 볼 수 있다. 직업인들에 대한 윤리수준 평가조사에서도 전반적으로 직업과 관련한 윤리의식이 낮아지고 있는 추세이다(한국 껄럽, 1997). 국가별 부패의 정도를 나타내고 있는 1998년도 국제투명성지수도 85개국 중 우리 나라는 43위에 있다.

또한 더욱 심각한 문제는 직업인으로서 기본적으로 가져야 할 일에 대한 태도와 가치관의 혼돈이다. 이렇게 직업을 대하는 우리 나라 사람들의 태도가 낮은 근본적인 이유는 본래 직업이 가지는 세 가지 기능 가운데서 생계적 의미로서의 직업, 즉 물질적 가치에만 염두에 두고 다른 두 가지 기능인

사회적 역할 분담으로서의 직업이나 자아실현으로서의 직업의 의미를 소홀히 하는 마음가짐에서 비롯한다. 특히 현 경제위기 상황에서 벗어나 국가 산업경쟁력을 다시 회복하기 위해서는 건전한 직업윤리 환경을 조성하는 것은 물론 이를 모든 국민 상호의 협력 속에서 실천하는 것이 최우선의 과제이다.

직업에 대한 연구분야 중에서 직업윤리에 대한 관심은 일에 대한 태도, 도덕 등 그 중요성에도 불구하고 선행연구가 아직도 제대로 이루어지고 있지 않은 상태이므로 직업윤리에 대한 체계적이고 종합적인 기초 연구가 절실히 요구된다. 즉, 한국인의 직업윤리에 관한 총체적인 연구의 기반과 향후 건전한 직업윤리에 대한 공감대를 형성할 수 있는 실천적인 환경조성이 필요하다.

본 연구에서는 한국인의 직업윤리의 실태를 전통·현대·미래의 세 시대로 나누어서 분석하고, 한국인의 바람직한 직업윤리 정립에 주는 시사점을 도출하는데 초점을 두고 있다. 이렇게 시대별로 구분한 데는 시대성의 변천과 함께 직업윤리의 의미의 강조점이 달라지기 때문이다. 그래서 각 시대마다 직업윤리의 특징을 단순하게 분석해내기 보다는 각 시대의 직업윤리들이 서로 어떻게 영향을 주고받으며, 이들로부터 미래 사회 직업윤리의 방향 설정에 관해 어떤 시사점을 얻을 수 있는지에 초점을 두었다. 이러한 분석결과를 현대사회 한국인 직업윤리의 문제점을 해결하고 미래의 바람직한 직업윤리의 방향을 설정하는데 중요한 시사점을 줄 수 있을 것이다.

## 나. 연구의 목적

본 연구는 직업윤리의 중요성이 강조되고 있는 현시점에서 한국인 직업윤리에 대한 체계적인 연구가 필요하다는 인식을 바탕으로 바람직한 한국인의 직업윤리관 정립을 위한 방향을 제시하고, 더불어 건전한 직업윤리 확립을 위한 국가정책에 시사점을 제시하는 데 주목적이 있다. 이에 본 연구에서는 한국인의 직업윤리에 대한 문제점을 객관적으로 파악하는데 초점을 두고,

그 문제점에 대한 개선방안을 도출하고자 하였다. 또한 한국인의 직업윤리에 대해 전통·현대·미래 사회의 세 시대로 구분하여 각 시대마다 비판적으로 고찰함으로써 한국인의 직업윤리의 개선에 시사점을 주는 요소들을 도출하고, 이를 바탕으로 미래 지식기반 정보화사회에서 필요한 직업윤리의 방향을 제시하고자 하였다.

연구목적을 달성하기 위해 첫째, 직업윤리의 본질과 중요성을 알아보았고 둘째, 한국인 직업윤리의 실태와 문제점을 시대별, 즉 전통사회, 현대사회, 미래사회로 구분하여 파악하였으며, 셋째, 주요국이 지향하는 직업윤리를 분석하여 시사점을 도출하였으며, 넷째, 한국인 직업윤리에 대한 설문조사를 통하여 한국인의 직업윤리에 관한 개선점을 파악하였다. 이와 더불어 전문가 협의회를 개최하여 연구의 질을 보완하였다.

이상의 연구내용을 종합하여 한국인의 직업윤리에 대해 재조명하고 21세기 지식기반 정보화사회에서 한국인의 직업윤리 확립을 위한 직업윤리의 방향과 개선 방안을 제시하였다.

## 2. 연구의 내용

본 연구의 목적을 달성하기 위하여 다음과 같은 내용을 중심으로 연구를 수행하였다. 본 연구에서 접근하고 있는 내용을 개략적으로 제시하면 다음과 같다.

### 1) 직업윤리의 본질

한국인의 직업윤리에 관한 연구를 위하여 선행적으로 직업윤리에 대한 이론적 접근을 시도하였다.

첫째, 직업윤리의 의미와 사상적 배경, 기능적 범주 등에 대해 알아보았다.

둘째, 직업윤리의 철학·윤리학적 접근, 심리학적 접근, 사회학적 접근, 통합적 접근 등을 통해서 직업윤리의 이론적 기초에 대해 살펴보았다.

## 2) 한국인의 직업윤리에 관한 실태와 의견 및 요구조사분석

첫째, 전통사회의 직업윤리 부분에서는 직업윤리에 영향을 준 전통 사상들과 전통 사회 한국의 직업환경에 대해 알아본 후, 전통 사회 직업윤리 중 본받아야 할 직업윤리와 부정적인 직업윤리에 대해 분석해보았다.

둘째, 현대사회의 직업윤리 부분에서는 현대사회에서 직업과 직업윤리의 관계를 알아본 후 현대사회 직업윤리의 문제점에 대해 조명해보았다.

셋째, 미래사회의 직업윤리 부분에서는 미래사회 직업환경의 변화에 적절히 적응하기 위해 요구되는 한국인의 직업윤리에 대해 알아보았다.

넷째, 직업윤리교육의 현황과 문제점을 파악하고 앞으로 개선되어야 할 교육적 노력에 대해 알아보았다.

## 3) 주요국의 직업윤리

본 연구에서는 분석 대상 국가로서 일본, 독일, 미국을 선정하였으며, 각국의 직업윤리에 대해 전통 사회와 현대 사회로 나누어 분석하였으며, 이로 부터 한국인의 바람직한 직업윤리의 정립에 주는 시사점을 도출하였다.

## 4) 한국인의 직업윤리 확립을 위한 개선방안

이상의 연구내용들을 종합하여 한국인이 지향해야 할 직업윤리의 방향과 구체적인 개선방안을 제시하였다.

# 3. 연구의 방법

## 가. 국·내외 관련 문헌 및 자료의 검토·분석

직업윤리에 관한 이론적 틀을 마련하고 한국인의 직업윤리의 문제점과 실태를 파악하기 위해 선행연구보고서, 학술서, 통계자료 등을 검토·분석하였다. 주요국 직업윤리의 실태를 파악하기 위해 국·내외 자료를 수

집·분석하여 우리 나라에의 시사점을 도출하였다.

## 나. 설문조사

본 설문조사의 목적은 한국인의 직업윤리에 관한 종합적인 개선방안을 제시하기 위한 기초자료로 활용하는데 있다. 이를 위해 설문조사를 통해 한국인의 직업윤리의식 형성의 긍정적·부정적 요인, 문제점, 미래 직업윤리의 전망, 직업윤리교육에 대한 요구점 등에 대한 의견을 수렴하였다. 설문조사의 구체적인 방법과 내용은 다음과 같다.

### 1) 조사지 개발과 조사내용

설문조사지는 관련 문헌 및 자료의 분석과 전문가협의회의 의견을 수렴하여 1차 설문지를 작성하였다. 1차로 작성된 설문조사내용은 원·내외 전문가의 자문을 거쳐 수정·보완한 후 1999년 5월 10일부터 5월 20일까지 예비설문조사를 실시하였다.

예비설문조사 대상으로는 학교의 생활지도 및 진로상담교원·윤리교육담당교원·교무주임, 학계의 직업윤리 및 직업윤리교육 전문가, 기업의 인사담당자 및 기업윤리교육 연수 담당자 등의 3개 집단에서 각 10명씩을 선정하였다. 그리고 예비설문조사의 결과를 바탕으로 설문내용을 상세화하였다.

구체적인 설문조사 내용은 <표 I-1>과 같다. 조사영역은 전통사회 한국인의 직업윤리, 현대사회 한국인의 직업윤리, 21세기 직업윤리, 직업윤리교육, 개인적 배경으로 구분하였다.

<표 I-1> 설문조사 내용

조사 영역	조사 사항
전통사회 한국인의 직업윤리	봉사·책임·협동 정신의 정도
	직업윤리형성에 부정적 요인
	직업윤리형성에 긍정적 요인
	후세에게 강조되어야 할 점
현대사회 한국인의 직업윤리	직업윤리의식 정도
	직업윤리형성에 부정적 요인
	직업윤리형성에 긍정적 요인
	도덕적 문제가 심각한 집단
	직업윤리의식의 개선점
21세기 한국인의 직업윤리	IMF와 직업윤리문제
	직업윤리의 필요성 정도
	직업윤리형성에 부정적 요인
	직업윤리형성에 긍정적 요인
	특수직업윤리
직업윤리교육	직업윤리의식 함양을 위한 노력
	직업윤리교육의 실태
	직업윤리교육의 의무화
	직장인에게 지속적인 직업윤리교육의 필요성
	직업윤리교육의 문제점
	직업윤리교육의 문제해결 노력
	21세기 직업윤리교육의 목표
	21세기 직업윤리교육의 내용과 방법
개인적 배경	근무처
	근무지
	성별
	최종학력
	직장근무경력

## 2) 조사설계 및 조사실시

본 설문조사는 연구 수행 상의 인적·물적 자원의 제약 등에 의해 표집 대상의 일부분만을 대상으로 하여 실제 연구를 수행하였다. 표집 대상에 대한 문제는 전문가협의회에서 논의하였고, 그 결과 구성원의 절대 다수가 학계의 직업윤리 전문가 및 직업윤리교육 전문가, 기업의 인사담당자 및 기업

윤리교육 연수담당자, 학교의 생활지도와 진로상담 교사 및 윤리담당 교사로 한정하여 실시하는 것이 좋다는 의견을 제시하였다.

표본집단 추출방법으로는 연구자의 주관적인 견지에 의해 전체집단의 특성을 가장 잘 나타낼 것이라 판단되는 유목적적 추출방법(purposive sampling)을 사용하였다. 이는 이 설문조사의 목적이 어떤 현상에 대한 과학적인 연구에 있다가보다는 설문조사를 통하여 사람들의 가치판단을 조사하는데 있기 때문이다. 즉, 본 연구는 전체집단에 대한 명확한 규명이나 어떤 표본집단 단위가 선택될 확률 등을 고려함이 없이 전문가 집단을 아래와 같이 본 연구의 목적에 합당하도록 추출하였다.

설문조사는 학계의 직업윤리 전문가 및 직업윤리교육 전문가 100명, 기업의 인사담당자 및 기업윤리교육 연수담당자 100명, 학교의 생활지도와 진로상담 교원 및 윤리담당 교원 100명으로 총 300명을 대상으로 실시하였다.

<표 I -2> 설문조사의 표본집단 대상

추출 방법		유목적적 추출방법	
유목적적 표본집단 단위(sampling unit)			
학계의 직업윤리 전문가 및 직업윤리교육 전문가	기업의 인사담당자 및 기업윤리교육 연수담당자	학교의 생활지도와 진로상담 교원, 윤리담당교원	계
100명	100명	100명	300명

설문지는 회수 결과 총 196부가 회수되어 65.3%의 회수율을 나타내고 있다. 각 회수율 상황은 초·중등학교 및 직업훈련기관이 79부, 대학 및 연구소 72부, 기업체 및 공공단체 43부, 기타 2부이다. 구체적인 표집 특성을 보면 다음과 같다.

응답자의 개인적 배경은 다음 <표 I -3>과 같다.

<표 I-3> 응답자들의 표본집단 특성

항목	구분	빈도	백분율
근무처	초·중등학교 및 직업훈련기관	79	39.5
	대학 및 연구소	72	36.0
	기업체 및 공공단체	43	21.5
	기타	2	1.0
근무지역	서울특별시	39	19.9
	광역시	61	31.1
	시지역	79	40.3
	군지역	17	8.7
성별	남자	175	89.3
	여자	21	10.7
최종학력	고등학교 졸업	4	2.0
	대학 졸업	83	42.4
	대학원 졸업 이상	105	53.6
	기타	4	2.0
직장근무경력	0 ~ 5년	27	13.9
	6 ~ 10년	43	22.0
	11 ~ 15년	36	18.2
	16 ~ 20년	34	17.5
	21 ~ 25년	22	11.2
	26 ~ 30년	23	11.7
	31 ~ 35년	10	5.0
	36 ~ 40년	1	0.5
	계	196	100

응답자중 초·중등학교 및 직업훈련기관에 근무하는 비율은 39.5%로 가장 많았고, 그 다음으로 대학 및 연구소 36.0%, 기업체 및 공공단체 21.5%, 기타 1.0% 등이었다. 응답자의 근무지는 시지역(40.3%)이 가장 많았고, 그 다음 광역시(31.1%), 서울특별시(19.9%), 군지역(8.7%) 순이었다.

응답자의 89.3%가 남자이고 10.7%가 여자로서 남자가 많았다. 응답자의 최종학력을 살펴보면 대학원 졸업 이상(53.6%)이 가장 많았고, 그 다음으로 대학 졸업(42.4%), 고등학교 졸업(2.0%), 기타(2.0%) 순으로 나타났다. 설문

조사 대상을 학계나 기업의 직업윤리 전문가들과 학교의 진로·윤리 상담 교원으로 설정함에 따라 설문대상이 남자와 대학원 졸업 이상의 학력을 가진 자로 편중되는 경향이 있었다. 응답자의 직장 근무 경력을 살펴보면 6~10년(22.0%)이 가장 많았고, 0~5년(13.9%), 11~15년(18.2%), 26~30년(11.7%), 21~25년(11.2%) 순으로 나타났다.

### 3) 설문조사지 분석

회수된 설문조사지는 SPSS Window 7.5를 이용하여 연구목적과 각 문제의 성격에 따라 빈도분석과 상관관계분석 등의 통계법을 사용하였다.

#### 다. 면담조사

면담조사의 목적은 한국인의 직업윤리의 문제점과 개선방안 및 추후로 직업윤리와 관련하여 연구되어야 할 분야에 대한 기초자료를 수집하는데 있다. 이를 위해 설문실시와 동시에 직업윤리 전문가 10명을 대상으로 면담조사를 실시하였다. 면담은 직업환경의 변화와 직업윤리의 관계, 전문직 종사자의 직업윤리 문제점, 직업윤리교육의 문제점, 개선방안 등의 내용을 중심으로 실시하였다.

#### 라. 전문가협의회 개최

연구진은 연구 수행 과정에서 두 차례의 전문가 협의회를 개최하였다. 제 1차 전문가 협의회는 연구 수행 초기단계에서 한국인의 직업윤리에 관한 연구의 방향을 설정하고 내용을 상세화하기 위하여 원 내·외의 직업윤리 관련 전문가를 중심으로 전문가 협의회를 개최하였다. 이 협의회에서 논의된 사항은 ① 한국인 직업윤리에 관한 설문지의 타당성에 대한 검토, ② 연구 주제의 방향 및 내용의 일관성 여부, ③ 현재 직업윤리 교육의 실태 등이었

다.

또한 제 2차 전문가 협의회는 본 연구물의 초고가 완성된 후 연구진이 수행해 왔던 연구 성과를 발표하고 이에 대한 전문가의 검토와 수정·보완을 위하여 원 내·외의 직업윤리 관련 전문가를 중심으로 전문가 협의회를 개최하였다. 이 협의회에서 논의된 사항은 ① 보고서 초안 검토 및 수정·보완할 점, ② 향후 직업윤리 관련 연구주제에 대한 의견 수렴, ③ 지식기반 정보화사회에서의 직업윤리에 대한 논의 등이었다.

#### 4. 연구의 범위 및 제한점

본 연구는 다음과 같은 연구의 범위 및 접근 방법상에 있어서 몇 가지 한계를 갖는다.

첫째, 본 연구는 광의적인 직업 일반의 윤리에 초점을 두고 있기 때문에 전문직의 직업윤리에 대한 내용은 다루지 못하고 있다. 전문직의 직업윤리는 직업세계의 변화뿐만 아니라 과학·기술의 변화, 정치·경제·문화 등의 사회 전체의 변화 등에 따라 매우 다양한 모습을 갖기 때문에, 미래의 전문직 직업윤리를 정확하게 예측하기는 힘들다. 이런 점에서 본 연구는 미래사회 직업세계의 변화를 분석하고 이를 통해 21세기의 직업환경의 변화에 걸맞은 바람직한 직업 일반의 윤리의 방향을 제시하는 데 초점을 두었다. 그리고 전문직의 직업윤리에 관해서는 현재까지 발표된 대표적인 윤리강령들을 부록의 형태로 제시하였다.

둘째, 본 연구에서는 한국인의 직업윤리에 대해 재조명하고 문제점을 도출하기 위해 설문조사를 실시하였다. 설문지의 내용은 한국인의 직업윤리의 식 형성의 긍정적·부정적 요인, 직업윤리교육의 실태와 문제점, 미래 직업윤리의 전망, 직업윤리교육에 대한 요구점 등이다. 그러나 이런 설문지의 내용만으로 한국인의 직업윤리에 대한 전반적인 문제점을 파악하고 종합적인 방향과 개선방안을 제시하는 데는 무리가 따른다. 특히 21세기 직업윤리교

육의 목표와 내용·방법 등에 대한 설문조사 내용만으로는 미래의 직업윤리의 방향에 대해 정확하게 전망할 수 없다.

또한 본 연구에서는 설문조사 대상을 학계의 직업윤리 전문가 및 직업윤리교육 전문가, 기업의 인사담당자 및 직업윤리교육 연수 담당자, 학교의 생활지도와 진로상담교원 및 윤리상담교원으로 설정하였다. 설문조사 대상 전문가가 직업윤리교육에 관련된 사람이며 직업윤리를 직접 실천할 직업인들이나 직업의 적용을 받는 대상자인 일반대중 등은 제외시키고 있다. 따라서 직업윤리교육에 관련된 전문가들만을 대상으로 실시한 설문조사의 내용을 직업윤리에 대한 우리 사회 전반의 의견으로 일반화하는 데는 한계가 있다. 그러나 본 연구는 국내에서 직업윤리에 관한 연구가 미비함을 고려하여 앞으로 이루어질 직업윤리에 관한 연구들에 대한 초석을 마련하기 위한 목적으로 작성하였다. 이에 직업윤리에 관한 전문적인 지식 및 관심이 가장 많을 것으로 생각되는 직업윤리 관련 전문가 집단을 대상으로 설문조사를 실시했다. 본 연구를 시발점으로 하여 직업윤리 관련 전문가 집단뿐만 아니라, 직업인이나 일반대중들도 설문대상으로 포함시키는 여러 연구들이 앞으로 많이 이루어지길 기대한다.

셋째, 주요국의 직업윤리에 대해 분석함에 있어서 분석 대상국을 일본, 독일, 미국으로 한정하고 분석내용을 주요국의 전통 직업윤리와 현대사회 직업윤리로 한정함으로써 주요국 직업윤리에 대한 전반적인 틀을 제시하는 데는 한계가 있다. 주요국들의 전통 직업윤리와 현대사회 직업윤리에 대한 문헌 조사만으로 그 나라의 직업윤리의 내용이나 특징, 직업교육의 방법, 직업윤리의 변화 방향 등에 대해 총체적으로 파악하는 데는 무리가 있다. 그러나 본 연구에서는 주요국의 직업윤리의 고유한 특징을 파악함으로써 이를 통해 한국의 바람직한 직업윤리를 정립하는데 이용할 만한 시사점을 도출하는 데 목적이 있기 때문에 주요국의 전통·현대사회 직업윤리로 분석내용을 한정하였다. 같은 이유로 대상국 선정에 있어서도 직업윤리에 있어서 괄목할만한 특성을 지니고 있는 세 개의 국가들만으로 한정하였다.



## II. 직업윤리의 본질

### 1. 직업윤리의 의미와 특성

#### 가. 직업윤리의 의미

인간은 기본적으로 인식의 차이인 서로 다른 관심과 다양한 시각을 가지고 현실세계를 바라본다. 그래서 하나의 개념에 대한 우리의 이해는 서로 다를 수밖에 없다. 또한 이러한 다양한 해석과 복수적 의미연계 및 다양한 가치부여의 가능성이 항상 내용적인 명확성을 가로막는 주된 요인이 되고 있다. 일반적인 개념에 대한 다양한 물적 관계의 기술은 대개 광의적 의미 속에서 이해할 수 있다. 직업윤리라고 하는 일상 언어적인 의미의 단계를 넘어 우리가 필요로 하는 다양한 관념군에 접근하기 위해서는 능동적인 인식의 개방이 요구되며, 이렇게 형성된 의미의 군집이 다양한 학문에서 논리적 방향을 제시할 수 있다.

사회는 상호 작용하는 개인들의 집합체이며, 이들의 관계는 사회가 이들에게 부여하는 역할에 의해 형성되고 실천된다. 또한 이러한 주어진 역할이 행위로 나타난 실천은 각기 다른 특징적인 의미를 갖게 되며, 직업은 이러한 특징적인 의미를 갖게 하는 중요한 구조적 통로가 된다.

직업윤리라는 말은 직업과 윤리라는 독립된 단어의 합성어로 개념적 해석·정의·적용에 있어 어려움이 있는 것이 사실이며, 직업과 윤리의 연계 차원에서 직업윤리가 무엇인가라는 포괄적 의미를 찾는다는 것은 용이한 일이 아니다.

먼저, 직업(職業)이란 단어 자체가 사회의 일원으로서 노동(arbeit 또는 work)을 중심으로 하여 개인에게 주어진 역할인 직분을 통칭하는 말로 직(職)과 생업을 뜻하는 업(業)이 합쳐진 것이다. 직업이라는 의미를 가진 의

국어 단어를 보면, 역시 두 가지의 의미 범주로 구분된다. 영어의 Vocation이나 독일어로 Beruf와 Berufung는 하늘이 인간에게 부여한 소명의식을 포함하고 있는 천직(Calling)의 의미가 강하다. 그러나 비영리적인 전문직을 표현하는 Profession과 더불어 영어의 Occupation과 Business, 독일어의 Beschäftigung이나 Geschäft는 행위에 대한 경제적 보상의 색채가 강하다. 즉, 직업은 생계성, 사회성, 봉사성의 특성을 지닌 지속적인 활동으로 보고 있다. 이와 같이 외국어의 경우 직업이라는 말이 인간 행위의 가치성에 따라 그 쓰임의 범주가 명확하게 다른 반면에, 우리말에는 이 두 가지 범주의 의미를 포괄하고 있다(성기중, 1987).

직업을 가진 사람은 자신의 휴식과 여가시간을 제외한 대부분의 생의 시간을 직업활동을 위해 사용하고 있으며, 직업은 직업인에게 생계의 수단, 사회적 지위와 역할 부여, 사회봉사, 자아실현 등의 기회를 제공한다. 직업은 이러한 다양한 사회적 관계의 특성을 가지고 있기 때문에 일차적으로 개인의 적성과 취향은 물론 주어진 업무를 수행하기 위한 학습이 필요하며, 다른 한편으로 직업에는 공공의 목적과 성격의 요소가 강하게 작용하기 때문에 윤리적 규범과 마찬가지로 항상 책임 있는 행위가 요구된다.

두 번째 단어인 윤리란 우리말 사전에 보면, “사람이 지켜야 할 도리, 곧 실제의 도덕 규범이 되는 원리”라고 기술되어 있다(이희승 편저, 1994). 한자어 倫理의 倫은 ‘사람의 무리 혹은 질서’를 뜻하며, 理는 ‘옥을 다듬다’라는 말에서 유래하며 ‘다스릴 리 혹은 이치 리’라는 의미를 가지고 있다. 그래서 倫理는 사람과 사람 사이에 올바른 질서로서의 도리를 밝혀 주는 것이라 할 수 있다.

동양에서 윤리의 개념은 처음으로 예기(禮記) 악기편(樂記篇)에서 예(禮)와 악(樂)의 관계에서 설명되고 있다. 즉, 음(音)이라고 하는 것은 사람의 마음에서 우러나오는 것이고, 악(樂)이라고 하는 것은 윤리를 통한 것이다(凡音者 生於人心也, 樂者 通倫理者也)라고 하였다. 또한 악(樂)을 알게 되면 예(禮)에 가까우며, 예악(禮樂)을 모두 얻은 것을 지칭하여 덕(德)이 있다(知樂則 幾於禮이, 禮樂皆得 胃之有德 德者得也)하여 예악(禮樂)을 근본으로 한

인륜(人倫)의 도리를 지키는 것이 조화로운 인간 사회를 구현하는 길이라 보았다. 이러한 윤리와 도덕의 주체는 각 개인이며, 인륜의 도리를 실천하고 덕을 성취하는 일은 개인의 자유의지에 의해 실현되는 것이다.

서양에서 윤리(ethics)라는 말은 어떠한 특정 장소에서 관습적으로 익숙해 있는 것을 의미하는 그리스어의 형용사 *ēthikē*에서 유래하며, 라틴어의 *ethice*로 발전하였다. 여기서 에티케는 일종의 생활 관습으로 사람이 살아가는 데 필요한 도리로 이해된다. 윤리에 대한 이러한 이해의 접근은 다음과 같은 세 가지 측면에서 광의적으로 해석할 수 있다. 첫째, 윤리는 행위 혹은 행위과정 그리고 그들의 의미와 관련되어 있다는 것, 둘째, 윤리는 규범을 지키기 위한 특정한 양식으로 이해할 수 있다는 것, 셋째, 윤리는 다른 사람과의 사회적 상호 작용을 이행 혹은 불이행했을 경우 개인적으로 존중하거나 제재를 하는 과정을 거친다.

윤리라는 말과 거의 동일하게 사용하고 있는 도덕(moral)은 라틴어의 *mos* 또는 *mores*에서 유래한 것으로 습관, 사회적 습관 또는 사회적 합의라는 것을 의미한다(심의보, 1997).

동·서양에서 일상적인 삶의 용어로 사용되고 있는 직업과 윤리의 단어가 복합 명사화 한 직업윤리의 개념은 사회 안에서 인간이 삶의 유지를 위해 지속적인 행위과정에서 지켜야 할 상호적 관계의 도리나 사회적으로 기대되는 내·외적인 행위규준을 의미한다고 정의할 수 있다. 어떠한 직업인이 직업을 수행하는 과정에서 가지고 있는 내·외적인 행위규준이 그 시대가 요구하는 일반적인 사회적 기대에 부합될 경우 이러한 행위규준은 행위의 가치로서 상호적으로 인정되게 될 수 있다. 또한 그것은 동시대의 동일 직업인들이 직업활동을 함에 있어 지켜야만 하거나 기대·요구되는 도덕적 전형으로 될 수 있다. 그래서 지배적 가치 이념에 기초한 직업을 수행하는 과정에서 필요한 내·외적 행위규준이 그 시대나 사회의 주류를 이루고 있는 도덕적인 전형으로 나타나게 된다면 지배적인 직업윤리가 될 수 있다.

직업생활에서 근본적으로 불가피하게 직면되는 규범적 문제는 직업인이 무엇을 행해야 하는가에 관한 윤리적 내용을 다루는 당위적 부분과 요구나

제재를 표현하는 것이 아닌 허용의 부분으로 구분할 수 있다. 그러나 일반적으로 직업윤리 규범의 주된 관심영역은 당위 영역이다. 여기서 당위 영역은 선·악의 기준, 책임에 대한 원칙, 의무의 규칙으로 구성되어 있다. 기준은 일반적으로 직업인으로서 추구해야 할 바람직한 특성이나 피해야만 하는 바람직하지 못한 특성을 제시함으로써 직업의 행위에 대한 윤리적 지침을 제공한다. 이에 반해 원칙은 직업인 상호간의 활동에 대해서 조정의 여지가 있는 책임을 진술하는 개념으로 특정한 직업적 상황에서 어떻게 행위를 해야만 하는가를 구체적으로 설명하여 주지는 않지만 주어진 틀 안에서 개인적인 판단과 선택을 허용한다. 또한 규칙은 특수한 행위를 지시하면서도 많은 재량권을 허용하지 않는 의무적 개념으로 특정한 직업 상황에서 행위의 의무를 상세하게 기술할 뿐 아니라 평가에 대한 여지를 남겨 두지 않는다(최춘영 외 역, 1995). 당위 영역에서 이러한 직업윤리 규범들은 깊은 상호적 연관을 갖는다. 실제로 원칙은 직업인이 지켜야 할 기준을 제시하며 규칙을 정당화한다. 그리고 규칙은 다양한 원칙에 의해 논리적 근거를 제시할 수 있게 된다.

직업윤리라는 말과 유사하게 사용되고 있는 개념으로 직업관(Berufsanschauung), 직업의식(vocational consciousness)과 근로윤리(work ethics)가 있다. 여기서 직업관은 “직업세계의 전체적 이해를 주체적, 주관적으로 자각하여 자기 자신이 직업의 절대성을 실천적으로 이해하는 하나의 가치관”을 의미한다. 따라서 직업에 종사하는 사람의 특유의 의식, 태도, 도덕관, 가치관 등에 따라 직업관이 달라진다. 이에 반해 직업의식은 “직업현상에 대한 현실적 체험과 일체의 현상을 가리키는 것으로 인간이 깨어 있을 때 직업을 통하여 경험하는 주관적이며 직접적인 감각, 지각, 감정, 표상, 정서 등 감각기관에 기초하는 의식”을 의미한다. 따라서 직업의식은 인간이 직업내용에 포함되어 있는 일정한 구조와 법칙에 따라 합목적적으로 변혁한다는 것을 의미한다(배영기, 1990). 사실 직업관이나 직업의식은 인간이 올바른 직업생활을 위해 가져야 할 마음가짐의 한 형태이지만, 이는 바람직한 직업관이나 직업의식을 가져야 한다는 사회적 기대감과 일치되어야 하기 때문에 직업윤리와

불가분의 관계를 가지고 있을 수밖에 없다. 또한 근로윤리(work ethics)는 일을 존중하고 이를 충실히 수행하려는 의무와 도리를 강조하는 개념이다.

직업윤리는 사회에서 직업인에게 요구하는 직업적 양심이나 사회적 규범의 하나로 윤리적 이해와 관심을 직업생활이라는 특수한 상황에 적용한 것이라 볼 수 있다. 이처럼 직업과 관련한 인간의 사회적 역할 수행의 과정에서 지켜야 할 내·외적 행위 규범이라 볼 수 있는 직업윤리는 직업과 직능에 따라 엄연히 특수성과 상이성이 존재한다. 더불어 직업인 각자가 가지고 있는 보편적·잠재적 직업의식이나 직업관이 다르기 때문에 직업윤리에 대한 인식과 수용은 차이가 있을 뿐만 아니라 확일화할 수 있는 것도 아니다.

## 나. 직업윤리의 특성

### 1) 직업윤리의 사상적 배경

직업윤리의 사상적 배경은 동양사상과 서양사상으로 이원화할 수 있다. 동양사상은 유교사상에 기초한 직업윤리이며, 또한 서양사상은 기독교 정신에 기초한 직업 소명론, 금욕적 직업론, 천직론이라는 세 가지의 흐름 속에서 파악되고 있다. 이러한 동·서양의 직업윤리의 흐름은 직업윤리와 관련된 사상적 발전의 추이, 즉 사회적 상황의 변화에 따른 관점의 차이와 직업윤리 내용의 구체화 과정으로 볼 수 있다.

#### 가) 유교적 직업윤리

중세 이후 기독교 정신에 기초한 직업윤리가 일찍이 확립된 서양과는 달리 서양적인 산업화의 과정을 늦게 수용한 동양에서 직업윤리의 의미는 유교사상과 연계 속에서 살펴볼 수 있다. 막스 베버에 의하면, 유교적 전통을 갖고 있는 동양에는 단지 유기적 직업윤리(Organische Berufsethik) 밖에 없다고 극단적으로 표현한다(M. Weber, 1973). 그는 서양의 금욕적 직업윤리가 합리성에 바탕을 두어 근대 자본주의 출현의 모체가 되었다는 긍정적인 의미를 부여하고 있지만, 동양의 유교적 직업윤리는 비합리적 요소와 집단정신의 우위를 강조하기 때문에 자본주의가 발달하기 어렵다고 하였다. 그러

나 이러한 이원적 사고는 서양의 금욕적 직업윤리(Asketische Berufsethik)를 강조하기 위한 비교에 불과하다.

근대 이전의 계급사회에서는 동·서양에서의 직업은 똑같이 신분에 의해 이미 종속되어 있는 것이 사실이다. 단지 유기적 직업윤리에서는 사회가 개인에게 부여한 직업에 헌신해야만 한다는 타율적 규범을 지나치게 강조함으로써 개인의 자아실현이나 창의성을 발휘하는 데는 문제점을 가지고 있다. 하지만 서구의 자본주의는 개인주의를 바탕으로 하기 때문에, 개인의 능력을 최대한 발휘하게 하는 측면에서 효과적이지만, 그것을 조화시키거나 사회질서를 유지하는데 어려움이 있다. 이에 비해 유교적 자본주의는 인정과 의리를 중요시하고 가족적 집단주의에 기초하기 때문에, 사회 전체의 입장에서 볼 때 안정적으로 효율을 올릴 수 있다고 한다(직업윤리연구회 편, 1991).

직업윤리는 근본적인 인간의 삶에 대한 의미부여나 생활태도와 연관되기 때문에 동양의 유교사상에도 인간의 일이나 노동과 관련한 가치체계를 가지고 있다. 일반적으로 유교는 물질과 재화의 이윤추구에 우선하는 경제적 행위를 경시하고 도덕적으로 의(義)로운 행위를 중시함으로써 경제행위에 대한 소극적 태도와 인문숭상의 차별적 직업관을 정당화하였다. 우리가 새롭게 수용해야 할 것은 유교가 물이나 재화 그 자체나 그것을 추구하는 행위를 무가치한 것으로 본 것은 아니라는 점이다. 전통적인 유교사상이 거부한 것은 올바르지 않은 방식으로 이익만을 추구하는 행위와 그렇게 해서 얻어진 재화에 한정하고 있다. 그래서 유교사상은 결과적으로 ‘얼마를 버느냐’보다는 ‘어떻게 버느냐’하는 과정의 도덕성을 더 문제시함으로써 개인의 경제행위에 커다란 도덕적 제약을 가하고 있다고 할 수 있다. 그러나 이러한 경제행위에 대한 도덕적 제한은 비윤리적 경제행위를 척결함으로써 공정한 경제행위를 복돋우고 경제행위의 결과를 튼튼한 토대 위에 세우고자 하는 데 의미를 부여할 수 있다(정영근, 1998).

유교사상을 대표하는 덕목으로 인·의·예·지·효·제·충·신(仁·義·禮·知·孝·第·忠·信) 등을 들 수 있으며, 이는 세 가지 덕목 인·의·예

에 함축될 수 있다. 전체적으로 보면, 이들 모든 덕목은 인(仁)에 포함됨을 알 수 있다. 여기서 인(仁)은 인격수양의 측면에서 개인의 도덕적 지침이며, 실천적 차원에서 사회윤리와 행위규범 등의 근본이 된다. 의(義)는 옳음과 같은 당위의 도리를 말하는 것으로 세상의 모든 부정은 이욕(利慾)에서 나오는 것으로 보아 탐욕을 경계하였다. 또한 예(禮)는 인간의 행위의 원칙으로 예가 없으면 때와 장소, 지위에 따라 행위규범을 바르게 할 수 없다는 것을 뜻한다. 이러한 전통 유교사상에서 인간관계의 도리의 의미를 함축하고 있는 오륜, 즉 부자유친(父子有親), 장유유서(長幼有序), 군신유의(君臣有義), 부부유별(夫婦有別), 붕우유신(朋友有信)은 서양의 금욕적 직업윤리와 달리 다음과 같은 동양적 직업정신의 기초가 되었음을 알 수 있다(장삼현 편저, 1998).

첫째, 부자유친의 부자자효정신(父慈子孝精神)은 직장에서 노사간의 순종과 사랑의 가족주의 정신으로 승화하여 실천되었다. 둘째, 군신유의의 군의신충정신(軍義臣忠精神)은 근로자로 하여금 직장에 대한 충성스런 마음으로 열심히 일할 수 있는 상하간의 믿음을 제공하는 환경적 요소가 되었다. 셋째, 부부유별의 상경여빈정신(相敬如貧精神)은 이성간의 서로를 이해하는 화합의 장으로 이끌었다. 넷째, 장유유서의 형우제공정신(兄友弟恭精神)은 상하간과 선후배의 질서를 유지하는 데 기여했으며, 또한 직장 선배와 후배간에 상부상조하고 협동하는 자세를 갖게 하였다. 다섯째, 붕우유신의 이우보인정신(以友輔仁精神)은 직장 동료간의 친목과 협조를 이루었다. 이상과 같은 오륜의 유교정신이 서양적 가치와 다른 동양적 가치를 형성하고 있다.

직업과 관련하여 유교는 전인적인 교양을 갖추는 것이 전문적인 지식이나 기술을 습득하는 것보다 중요하다고 생각하였으며, 더불어 직분의 수행을 통한 자아실현을 중요시하였다. 전자의 전체적인 교양에 대한 강조는 전문성을 천시하는 데 그 본 뜻이 있는 것이 아니라, 전문성이 진실로 가치있는 것이 되도록 하기 위한 배려이며, 또한 인간의 기계화 내지 부품화에 대한 경계의 뜻을 함축하고 있다. 이러한 관점이 일을 위해 다양한 욕망을 억제하는 적극적인 금욕주의 직업윤리와 비교가 된다. 흔히 유교는 개인의 본래

적 개체성을 인정하지 않고 개인을 사회의 부분으로 보며 사회에 대한 봉사  
와 헌신만을 강조하기 때문에 개인의 개성을 발휘할 수 없다고 비판한다.  
그러나 유교는 개인의 자아실현을 중요시한다. 사회에 대한 봉사와 헌신은  
어디까지나 개인의 자아실현을 전제로 고려되는 것이다. 유교에서 개인의  
자아실현은 타인이나 사회와의 관계를 떠난 차원에서 배타적으로 이루어지  
는 것이 아니라 관계 속에서 이루어지며, 그 지향도 다른 사람과 같이 즐길  
수 있고 사회 전체에 상생적(相生的) 작용을 하는 방향에서 이루어져야 한  
다는 점을 강조한다고 한다(정영근, 1998). 이러한 점에서 유교에서의 자아  
실현은 자신이 처하고 있는 여러 관계 속에서 자신에게 주어진 일의 의미를  
자각하고 그것을 충실히 수행하는데 있다고 볼 수 있다. 실제로 전통유교사  
상이 서구적인 직업소명론이나 금욕주의적 직업윤리와는 차이가 있을지라도  
일상적인 삶의 태도나 직업활동과 관련하여 공정, 청렴, 근검 등의 윤리적  
요소를 강조하고 있음을 부인할 수 없다.

#### 나) 직업윤리의 소명론

루터(M. Luther)는 모든 직업을 신의 소명(vocatio)에 의한 봉사관계로 설  
명하고 있다. 그에 의하면, 모든 인간은 그가 존재하고 있는 사회 안에서 특  
정한 요구를 신으로부터 부여받고 있으며, 그것을 곧 그리스도의 사역(使  
役), 자유(自由), 죄(罪) 등의 맥락에서 소명론으로 설명하고 있다. 루터의 소  
명의 직업관은 구교의 권위와 부패에 대응하는 그의 종교적인 개혁 정신에  
중요한 위치를 차지하고 있다(배영기, 1990a). 그 이후 소명의 개념은 독일  
어의 베루펜자인(Berufensein), 즉 하늘의 부르심을 받은 것이라는 개념으로  
발전하여 위에서 언급한 것처럼, 생계를 위해 피할 수 없는 지속적 활동을  
지칭한다. 종교개혁 이전의 신학자들은 소명의 개념을 단지 성직자에게만  
국한시킨 데 반해 루터는 세 가지의 기본적인 신분을 주장하고 있다. 이것  
은 “성직과 결혼 그리고 세속적 권위”를 포함한다(P. Althaus, 1979).

루터의 소명에 대한 이해에 있어 가장 중요한 것은 모든 직업을 하나의  
소명으로 적극 수용해야 된다는 입장이며, 비록 소여된 직업이 악한 것일지  
라도 그 사회에서 인정된 이상 그 직분을 소중히 생각해야 한다는 것이다.

루터의 이러한 소명론은 인간은 누구나 하나님의 자녀들로 부르심을 받는데 이것은 사람들이 각각 농부나 장인 등 각종 직업에 종사하게 된다는 것으로 설명되어지고 이런 각 사람에 대한 ‘부르심은 각 사람이 부르심을 받은 그 부르심에 그대로 지내라’는 고린도 전서 7장 20절에 근거한 것이다(Bingren. G. 1982).

이처럼 루터에게 있어 모든 직업은 하나님의 소명에 의한 것, 즉 성직자는 성직자로, 장인은 장인으로, 구두 수선공은 구두 수선공으로 각각의 직업적 부르심을 받은 것으로 보며, 이러한 선택의 권한은 하나님의 고유 영역이라 한다. 또한 직업은 이웃을 위한 봉사요 나아가 하나님께 대한 봉사의 구체적 실현으로 인식한다(최조웅, 1991).

직업윤리에 있어 루터의 큰 공헌이라면, 모든 직업은 하나님의 부르심이라는 표명이다. 그의 직업에 대한 소명론에 의해 성스러움과 세속의 구분이 없어지고, 또한 각 직업에 대한 긍지와 자부심을 느끼게 함으로써 사회적으로 천시하는 직업을 가진 사람에게는 그들 모두가 하나님의 자녀임을 재확인하는 기쁨을 마련했다. 하지만 현재의 관점에서 보면, 루터의 소명론은 계급사회, 즉 태어날 때부터 신분과 직업이 정해진 사회에서는 질서를 유지하는 방편으로 볼 수 있다. 사실 신분이 높은 기득권을 가진 계층에게는 작용하여 열심히 일을 해서 봉사하라는 명령을 줌으로 능동적이고 긍정적인 사고를 갖게 하는 순기능으로 작용하지만, 이와 달리 직업선택에 어려움을 갖는 소외계층이나 사양사업에 종사하고 있는 직업종사자에게는 직업적 소명만을 강조하다보면, 혼란을 가져다 줄 것이다. 루터의 소명론은 특히 직업이 세분화와 전문화된 자유민주주의 시대에서는 개인의 자유의사존중은 물론 그에 따른 책임성이 강조된 직업적 소명으로 새롭게 이해해야 할 것이다.

#### 다) 직업윤리의 금욕론

루터의 소명론에서 직업과 관련한 노동의 의미가 이웃에 대한 봉사의 측면을 강조하여 세속적인 도덕과 질서의 개념으로 형식화되었다면, 칼빈(J. Calvin)의 사상은 인간의 궁극적인 운명은 신의 손에 있음을 강조한 예정론에 기초한 금욕주의와 소명주의가 결합하여 자본주의적 청교도 노동윤리로

발전하였다. 칼빈 이전의 사고에 있어 인간의 노동은 저주나 회피의 대상이요, 또한 수도권 생활과 비교 안 되는 저급한 일로 여겼던 것과 달리 칼빈은 인간의 모든 세속적인 직업활동이 소명에 의한 것이고 신의 영광을 위한 것이요 이웃에 대한 봉사를 줄 수 있다는 신의 경배에 보다 깊은 종교적 의미를 부여하였다(배영기, 1988). 그래서 인간의 삶의 방식은 다양하게 신이 지정해주고 일상생활에서 궁핍의 감내와 절제 및 검소함 등의 금욕을 강조하였다. 이처럼 칼빈은 노동을 신과 인간 모두에게 영광을 돌릴 수 있는 자연의 윤리와 사회질서의 핵심으로 보았으며, 이는 노동과 직업이 인간의 삶과 분리될 수 없다는 당위성을 일깨워 주는 것이다. 특히 인간 욕망의 한계를 시험하는 절제와 금욕적 직업정신(vocatio ethos)을 고취함으로써 노동을 남용하거나 착취하는 것을 죄악으로 생각하였다. 또한 인간은 직업을 통해서 하나님께 영광을 돌릴 수 있고, 일의 게으름이나 기피는 실업을 유발하는 요인으로 보고 사회악으로 규정하였다(홍치모, 1985).

칼빈의 금욕적 직업윤리의 중요 특성은 현대적인 의미에서 보면, 직업에의 몰아적 헌신을 위하여 절제와 금욕을 요구한 것이다. 이러한 관점에서 직업에의 헌신은 인간의 욕망을 억압하는 것이 목적이 아니라, 각 개인의 위치에서 주어진 자신의 일에 최선을 다할 수 있는 진실한 정신적 자세와 태도이다.

#### 라) 직업윤리의 천직론

직업윤리의 사상적 기초는 근대 사회 철학자인 막스 베버(Max Weber)에 이르러 확립되었다. 베버의 천직론은 루터의 종교적 직업소명론과 칼빈의 세속적 직업금욕론을 결합하여 근대 자본주의 직업윤리의 근간이 되었다. 즉, 베버는 그의 직업윤리와 관련한 주저인 ‘프로테스탄트 윤리와 자본주의 정신’에서 일이란 하늘에 속한 것이라기보다는 인간이 살고 있는 사회에 속한 것이며, 인간은 일을 통하여 다른 인간과 공동체에 대하여 봉사하게 되는 것이라고 하면서 루터의 직업에 대한 소명의식에 입각해서 직업을 천직(Beruf)이라고 불렀다. 또한 이 천직적 사고는 칼빈의 금욕적 직업윤리에 의한 합리적 생활 태도와 접목하여 시민적 직업윤리로 발전하였다(M. Weber,

1973). 즉, 베버는 소명적 직업관과 세속적 금욕주의에 내포된 엄격한 규율성을 합리성의 관점에서 다음과 같이 해명하고 있다(김동일 외, 1995).

첫째는 금욕정신을 통한 자기규제는 충동적, 감정적 요소에 대한 제어라는 측면에서 합리성을 갖는다는 것이다. 둘째는 이러한 자기통제가 무계획적이고 우발적인 것이 아니라 지속적이고 체계적으로 이루어진다는 점에서 합리성을 갖는다. 셋째는 명확한 자의식 속의 자기성찰을 통한 행위의 규제는 자기 자신과 자아를 둘러싼 세계에 대한 부단한 사고와 지식 추구에 의해 이루어진다는 점에서 합리성을 갖는다.

베버의 근대 자본주의 정신의 핵심을 이루고 있는 것이 합리성이지만, 경제적 가치 선택과 결정을 좌우하는 이러한 합리성은 인간의 사고와 행위의 준칙인 윤리적 요소에 의해 움직일 수밖에 없다. 베버의 자본주의 정신은 금욕적 프로테스탄티즘의 신앙과 상호연관 속에서 싹터 근대 자본주의로 옮겨오면서 의무로서의 일에 대한 책임에 기초하였다. 또한 윤리적 책임과 의무를 수반하는 이러한 자본주의 정신의 특징은 정당한 경제적 활동을 통해서 부를 획득하려는 노력이 그것을 통해 얻어진 소득을 개인적인 것에 사용하지 않으려는 태도와 조화를 이루는 데 있다. 또한 이러한 자본주의 정신은 인간이 미덕으로서 천직을 선택하여 그것을 효율적으로 수행하려는 가치에 대한 믿음에 뿌리를 두고 있다고 보았다(배영기, 1995). 이러한 의미에서 베버의 세속적 금욕주의 직업윤리는 합리적 금욕주의 직업윤리라고 할 수 있으며, 이는 또한 합리적 자본주의 정신을 포괄한다고 볼 수 있다.

## 2) 직업윤리의 구분

직업윤리는 직업이라는 한정된 범주에서의 윤리라고 하더라도 비이성적인 행위를 요구할 수는 없는 것이다. 실제적으로 인간에게 있어 직업행위는 인간 생활의 일부분에 지나지 않기 때문에 직업윤리의 행위규준은 일반윤리의 원칙에 어긋나서는 안 된다. 그래서 일반윤리가 직업윤리를 포괄하는 상위적 가치 체계라 할 수 있으며, 직업윤리는 일반윤리에 기초한 하위적 가치 체계라 할 수 있다. 이는 일반윤리의 원칙에 기초하여 직업의 특수성에 맞

는 직업윤리를 정립해야 한다는 것을 뜻한다. 하지만 직업윤리는 일반윤리에 비하여 보편성이 약하기 때문에 직업이 가지는 사회적 비중이나 특수성을 고려하여 윤리의 영역으로 독자성을 지니고 있다(대학윤리교재편찬위원회, 1992).

<표 II-1> 직업윤리의 구분

구분	내용	특징
직업일반 윤리	기능적 차원에서 일에 대한 존중을 바탕으로 하는 근로윤리: 근면, 성실, 정직 등	금욕적·보상적 직업윤리
	사회적 차원에서 인간사회의 존중을 바탕으로 하는 공동체 윤리: 봉사, 책임, 협동 등	유기적·자율적 직업윤리
특수직업 윤리	각 직종·직장별 특성에 맞는 고유한 행위규범: 법률·법령·규칙·윤리요강, 선언문 등	타율적 구속의 윤리

직업윤리는 범주 상 <표 II-1>과 같이 직업 일반의 윤리와 특수직업의 윤리라는 두 가지로 구분할 수 있다(尾高邦雄, 1970). 여기서 직업 일반의 윤리는 어떠한 직업에서도 공통적으로 요구되는 행위규범으로 직업을 가지고 있는 모든 사람이 지켜야할 도리이다. 이것은 어떠한 사회나 시대에 공통된 가치체계만이 존재했던 것은 아니지만 한 사회를 주도해온 지배적인 가치체계가 있고 이러한 가치체계에 기초하여 직업 일반의 활동에 적용되는 가치체계가 형성될 때만이 가능하다. 이에 반해 각 직업의 성격에 따라 내용이 달라지는 직업별 윤리라고도 하는 특수직업의 윤리는 다양한 각 직업에 종사하는 직업인에게 요구되는 행위기준과 그들이 지키기를 기대하는 윤리적 규범을 의미한다. 예를 들어, 노사관계 안에서의 근로자의 윤리나 기업가의 윤리, 공직자의 윤리, 전문직에 속하는 법조인의 윤리나 의사의 윤리, 교직의 윤리, 언론인의 윤리 등이 있다. 이러한 직업별 윤리는 직업에 따라 혹은 그 직업이 소속된 사회에 따라 규칙이나 관행으로서의 외적 규제력을

가진다(이한구 외, 1985).

사실 직업윤리의 개념으로 직업 일반의 윤리와 특수 직업의 윤리를 구분하고 있으나, 보편적 윤리성을 강조하는 직업 일반의 윤리 기초 위에 각 직업의 특성을 고려한 전문 직능윤리를 부가한 것이 특수 직업의 윤리이므로 현실적으로 이 두 윤리는 밀접한 상호관련성을 가지고 있다.

직업 일반의 윤리와 특수 직업윤리의 이원적 구분 외에, 기능적 내용의 의미에 따라 금욕적 특성의 윤리와 유기적 특성의 윤리로 나눌 수 있고, 또한 행위 주체의 역할에 따라 자율적 특성의 윤리와 타율적 특성의 윤리로 나눌 수 있다. 유기적 특성의 직업윤리에 의하면, 전체사회를 하나의 유기체로 간주하고 개인은 유기체를 구성하고 있는 하나의 세포에 비유한다. 말하자면, 개인은 직접적으로 자신이 속한 집단의 존속에 공헌함으로써 전체사회의 안녕과 질서에 기여해야 하는 의무를 지니고 있다. 이러한 의무적 역할부여에 따라 개개인이 직업에 대해 몰두와 헌신을 할 것을 요구한다. 그렇기 때문에 직업수행의 방법에 있어 개인의 창의력과 능력의 발휘보다는 상사와의 복종이 중요시되며, 또한 집단이나 조직은 거의 숙명적으로 결정되어 있어, 집단이나 직업을 미리 선택할 수는 있어도 한번 선택한 집단을 바꾸는 것은 충성심과 지구력 부족이라고 하여 장려되지 않는다(성기중, 1987). 금욕적 특성의 직업윤리는 직업 자체에의 금욕적 헌신이야말로 자기를 실현하는 길이라고 가르친다. 그래서 개인의 자아발전을 위한 것이 목표가 되어 개인의 창의적 노력이 존중된다. 유기적 직업윤리에서처럼 직업에의 몰아적 헌신을 위하여 금욕의 대상인 향락욕, 소비욕, 기만, 부정과 같은 유혹에 빠지지 않도록 요구한다. 이렇게 해서 얻어지는 결과를 평가하여 보상을 하게된다. 막스베버에 의하면, 유기적 직업윤리의 전형이 동양적·유교적 직업윤리이며, 금욕적 직업윤리는 서구의 개인주의적 직업윤리에 해당한다고 한다.

### 3) 직업윤리의 기능적 범주

직업윤리가 앞서 기술한 바와 같이 인간이 그 주어진 사회 속에서 생계유지와 자아실현을 해 나아가는 과정 속에서 직업인으로서 지켜야 하는 행위와 규범을 포함하는 하나의 가치체계라고 이해할 때, 직업윤리는 다음과 같은 기능적 요건을 갖추어야 한다. 첫째, 사회적 책임감을 수반하는 건전한 직업의식을 고취시킬 수 있는 것이어야 하며, 둘째, 자발성과 자율성에 기초하여 모든 직업인은 다양한 사회적 관계 속에서 직업적 행위를 해야 한다. 이를 체계화시키면 [그림 II-1] 과 같은 구조 안에서 윤리적 의무를 지니게 된다.

	모든 사람	
동료 직업인	직업적 행위자와 직업적 지위 대표자	소속 조직과 기관들
	사회	

[그림 II-1] 직업인이 가져야할 윤리적 범주

첫째, 직업을 가지고 있는 사람은 그 자신에 대한 윤리적 의무를 지니고 있다. 특히 직업을 대하는 성실한 태도와 단정한 품행이 필요하며, 또한 직업과 관련하여 지속적으로 교육을 받아야 하는 의무를 지닌다. 둘째, 직업적 지위에 대한 윤리적 의무를 지니고 있다. 이는 개별 직업이 가지는 가치와 부과된 일에 대한 보호와 축진의 의무는 물론 직업적인 실천을 위해 요구되는 지식의 지속적 계발을 의미한다. 셋째, 동료 직업인에 대한 윤리적 의무를 지니고 있다. 동료 직업인들과 관계에서 신의와 신념에 대한 신뢰·공손·정의·원칙이라는 윤리적 범주의 의무를 가져야 한다. 넷째, 직업인은 소속 조직과 기관에 대한 윤리적 의무를 지닌다. 일정한 계약을 맺고 일을 하는 직장인들은 계약을 충실히 이행해야 하는 의무가 뒤따른다. 다섯째, 직업인은 사회에 대한 윤리적 의무를 지닌다. 직업인은 조직의 소속 이전에 사회가 그에게 부여한 기능과 역할을 수행해야 하는 보편적인 책무를 가지

고 있다. 여섯째, 직업인은 모든 사람에게 윤리적 의무를 지닌다. 광의적인 일의 의미에서는 일차적으로 자신의 자아실현도 중요하지만, 직업적 행위는 사회구성원인 모든 사람과의 원만한 관계 안에서 공동의 이익을 위해 이루어져야 한다.

이러한 윤리적 의무의 목적에 따라 직업윤리는 네 가지 유형으로 나눌 수 있다. 첫째, 국가분위의 직업윤리이다. 국가와 같은 전체 사회의 존속 발전을 위해 각 개인은 직업에 전념하고 정진해야 한다는 것으로 유기적 직업윤리가 그 한 예이다. 둘째, 직장분위의 직업윤리이다. 이는 소속한 특정집단을 위하여 직장의 업무나 관행에 충실하며 공헌해야 한다는 것이다. 셋째, 자기분위의 직업윤리이다. 모든 직업인은 자기 자신과 가족을 위해 근면해야 한다는 것이다. 넷째, 일 분위의 직업윤리이다. 일 그 자체를 위하여 헌신하고 일의 규칙에 따라 완벽한 성과를 올리려고 노력하는 것으로 금욕적 직업윤리가 그 한 예이다.

그러나 개인의 자율성과 책임성이 강조되고 있는 후기산업사회에서는 직업을 매개체로 한 개인과 사회 양자의 가치설정에 어느 한 쪽을 지나치게 강조하는 것보다 균형과 조화를 이루는 것이 바람직하다.

## 2. 직업윤리에 관한 이론적 기초

인간은 사고하는 존재, 발달가능성을 가진 존재, 사회적 존재, 교육을 필요로 하는 존재 등으로 다양하게 규정되고 있다. 인간은 직업을 통하여 생계를 유지하고 자아실현을 하는 존재이다. 직업윤리가 하나의 인간의 행위 규범으로 정당성을 갖는다는 다양한 이론적인 접근을 통해 이해할 수 있다. 대표적으로 보면, 직업윤리의 철학·윤리학적 접근, 직업윤리의 심리학적 접근, 직업윤리의 사회학적 접근, 직업윤리의 통합적 접근 등을 통해서 살펴볼 수 있다. 이러한 이론적인 접근에 기초하여 우리는 직업윤리를 인간이 지켜야 할 하나의 도리로 수용하게 된다.

인간의 참다운 삶의 가치에 대한 물음을 제기하는 것이 철학적·윤리학적 접근이다. 이러한 물음은 기본적으로 철학적 사유와 판단을 요구한다. 직업 윤리는 인간의 발달적 측면, 즉 개인의 도덕성 발달과 깊은 관계가 있으며, 또한 이러한 개인의 도덕적 발달과정은 사회화의 한 형태로 사회학과 접목하고 있다. 또한 직업윤리가 하나의 행위규범으로 인식될 수 있게 하는 것은 교육적 작용이다. 이처럼 직업윤리는 다면적으로 이해될 수 있는 이론적 연구의 대상임에 분명하다.

### 가. 직업윤리에 관한 철학·윤리학적 접근

인간은 윤리·도덕적 존재라고 한다. 동물이 본능에 의해서 무의식적으로 행동하는 데 반하여, 인간은 의식·무의식에 의하여 행위하는 것이 본질적 특징이기 때문에 스스로 가치를 추구하고 주체적으로 이성적 판단을 내리며, 그에 따라 행동을 하게 된다. 그러므로 인간의 이러한 윤리·도덕적 특성은 인간에게 자유와 함께 속박을 가져다주고, 존엄성과 함께 내적 갈등을 가져다주게 된다.

이처럼 윤리에 관한 모든 문제는 인간의 본질적 삶과 관련되어 있기 때문에 직업윤리는 철학적인 질문으로 접근하는 데서 제외시킬 수 없다. 이미 윤리는 인간이 지켜야 할 도리 중 가장 기본적인 행위 규범이다. 그래서 모든 사회 구성원이면 누구나 이러한 행위의 규범을 지켜야 한다는 것은 일반적인 상식이다. 이와 동일하게 직업윤리는 직업을 갖고 있는 사람 모두가 지켜야 하는 개인적·사회적 행위 규범이다. 이론적인 기초에서 직업윤리는 철학과 윤리학을 배경으로 발전된 것이다. 본 연구에서는 철학과 윤리학을 동일한 선상에서 보고 접근한다.

직업윤리와 관련한 철학·윤리학적 접근의 이론들은 일반적으로 절대적 규범윤리론과 상대적 윤리론으로 구분할 수 있다. 직업과 관련된 윤리는 그것이 갖고 있는 사회적 속성 때문에 이 두 가지 측면에서 논의되어야 하고, 또한 양자의 입장이 상호 조화를 이룰 필요가 있다.

## 1) 절대적 규범윤리

절대적 규범윤리는 의무나 도덕적 가치에 대한 이론이며, 이 이론의 궁극적 목적은 특수한 상황에서 인간의 행위에 대한 가치판단이나 행위를 위한 기준을 얻기 위한 것이다(김태길, 1993). 인간의 행위에 대한 옳고 그름의 가치판단의 기준은 특정사회 특정집단이 공유하고 있는 관습 및 이에 근거한 도덕적 규범의 체계이다. 많은 도덕 철학자들에는 플라톤(Platon), 아우구스티누스(St. Augustinus), 칸트(I. Kant), 하르트만(N. Hartmann) 등이 있다. 이들이 도덕에 대해 취하는 입장은 행위의 윤리적 판단의 기준에 따라 목적론적 이론과 의무론적 이론으로 구분된다.

전자인 목적론적 이론은 도덕적인 옳고 그름이나 의무 등을 규정하는 궁극적 기준이 인간의 행위 결과로 나타나게 하는 도덕 외적인 가치에 의존한다는 입장이다. 그래서 목적론적 이론에 의하면, 무엇이 도덕적으로 옳고 그르며 의무가 되는가에 대한 궁극적인 기준이나 척도가 구체적인 행위의 목적이 된다고 한다(김동일 외, 1995). 그러나 이 경우 예상되는 도덕 외적가치는 손해를 끼치지 않는 이익들만의 가치를 생각할 수도 있으며, 또한 어느 정도의 손해를 가져오기는 하나 전체적인 이익의 총량에 있어 많은 쪽을 택하게 되는 수도 있다는 것이다(W. K. Frankena, 1973). 여기서 명확하게 도덕 외적인 이익이 무엇이나에 따라 달라질 수 있다. 목적론처럼 여러 대안 중에 최대다수의 최대이익을 산출하게 되는 대안을 선택하려할 때, 이러한 선택은 당연히 일부에게 손해를 줄 수밖에 없다. 그러나 손해를 보는 사람들은 대부분이 사회적인 약자라는 데 더 큰 문제점이 있다. 따라서 우리가 목적론을 직업윤리의 기초로 수용했을 때는 이러한 문제점을 해결하기가 어렵다. 즉, 목적론이 유용성의 추구원리에 따라 최대다수의 최대행복을 추구한다는 목표에도 불구하고 개인적 이익과 사회적 정의의 확연한 간격을 줄일 수 없다는 것이다.

이와 달리 의무론에 의하면, 인간 행위의 옳고 그름, 의무와 책임, 도덕적으로 선한 것은 그것의 결과나 이익에 관계없이 특수한 상황에서 하나의 행위가 그것 자체로서 도덕적으로 선하기 때문에 그 규칙에 따른 행위 역시

선하다고 한다. 의무와 책임의 측면을 강조한 사람으로는 칸트(I. Kant)가 있다. 그는 도덕이란 인간이 자유로울 때 의미를 갖는다고 주장하고, 자유란 이성에 따라 행동할 수 있는 능력이라 보았으며, 또한 인격이란 합리성과 자유에 대해서 의무를 갖는 것으로 보았다. 칸트에게 있어 윤리적 기준은 선의 의지이다. 여기서 선의 의지는 의무 그 자체를 존중하는 마음에서 의무를 수행하고자 하는 뜻을 갖고 있다. 그래서 칸트를 인간에 주어지는 의무의 개념을 윤리 문제와 결부시킨 최초의 철학자로 볼 수 있다. 그에게 있어 선은 그 결과를 고려한 것이 아니라 도덕적 의무감으로 행동하는 것을 말한다. 칸트에게 있어 의무란 법칙을 위한 필수적 행동이며, 그가 말하는 법칙은 “네 의지의 준칙이 항상 동시에 보편 법칙의 원리로서 타당하도록 행위 하라”는 것으로 귀결되고 있으며, 또한 이를 위해 개인을 결코 수단으로서가 아니라 목적으로 대해야 한다고 한다(I. Kant, 1981).

그러나 아무리 자유로운 개인의 의지의 결단에서 나온 자율적인 행위라도 개인이 처해 있는 사회적 규범을 지키지 않을 때에는 그 행위를 도덕적이라고 볼 수 없으며, 특히 극단적으로 예외적인 경우를 제외하고는 그러한 유형의 행위는 비난을 받게 된다. 절대적 규범윤리관은 특정한 여건이나 개별적인 상황에 대한 고려를 그다지 중요하게 생각하지 않는다.

전통적으로 규범윤리론은 당위에 관한 규범원칙을 도출해 내려는 시도이다. 이러한 윤리론 속에는 개인이 윤리적으로 선할 때 사회 전체가 선해질 수 있다는 전제가 함축되어 있다.

## 2) 상대적 윤리론

상황적 실천윤리의 성격을 갖는 상대적 윤리론은 규범윤리의 입장을 옹호하는 절대론과는 달리 인간의 행위에는 어떤 선형적인 기준이 필요한 것이 아니고 인간의 윤리적 판단이란 행위 당시의 상황에 따라 직감적·자연적·감정적 일 수 있으며, 때로는 다분히 비합리적으로 이루어질 수 있다는 관점을 가지고 있다. 상대적 윤리론을 옹호하는 사람들은 윤리에 관한 규칙이나 기준 등을 거부하고 윤리란 상황 여부에 따라 정해지는 것이며, 누구에

거나 보편 타당한 절대적 윤리란 있을 수 없다는 신념을 가지고 있다. 상대적 윤리에서는 선이란 개념이 객관적으로 사물의 본질에 있다는 것을 부정하고 이성으로 도덕적인 문제를 판단하려 한다.

사실 인간사회의 상호적 약속의 하나인 규범이 완전성을 가질 수는 없다. 이러한 요소가 상대적 윤리론의 기저에 있으며, 이로 인해 상대적 윤리론은 무원칙과 상황적 논리에 빠질 우려가 있다. 이 이론의 논점에서 보면, 직업인이 지켜야 할 책임이나 의무와 같은 직업 일반의 윤리는 물론 각 직업이 갖고 있는 특유의 윤리적 강령과 전문윤리도 무의미해질 가능성이 있다.

결국 상대적 윤리론에서는 인간의 윤리적 결정이 개인의 선호나 선택에 맡겨지게 되고 상황에 따라 좌우되며, 주관적인 독단에 빠져들 수도 있기 때문에 윤리의 의미가 상실될 위험을 내재하고 있다.

#### 나. 직업윤리에 관한 심리학적 접근

인간에 대한 학문으로서 심리학은 일차적으로 인간은 어떠한가에 대한 현상적 질문에 관심을 갖는다. 그래서 심리학은 인간의 총체적 행위에 대한 변화적 요소인 내·외적 발달과 성숙은 물론 체험과 체험에 대한 내적 변화를 포함하는 생산활동 등에 대한 상황을 기술하는 방법을 취하게 된다.

도덕이란 사회구성원으로서 개인이 다른 사람과의 관계에서 지켜야 할 사회집단의 규칙이나 규범의 인식을 의미한다. 개개인이 사회적으로 지켜야 할 도리의 하나인 규칙이나 규범은 개개의 행위에서 항상 일정하게 지켜지는 것은 아니지만, 동시에 원칙적으로 정당한 것으로 간주된다. 그러나 개인에게 있어 어떠한 행위규범이 정당한 것인가에 대해서는 지금까지는 논란의 여지가 많은 것이 사실이다.

몇몇 학자들에 의하면, 현대사회 성인 구성원의 일상의식에 수용하고 있는 일반적인 도덕의 원칙으로 다음의 세 가지를 들고 있다. 첫째, 사람은 그들의 이웃에게 피해를 주어서는 안 되며, 오히려 소중히 대해 주어야 한다. 둘째, 사람은 이웃을 억압하거나 감독을 한다든지, 병을 주거나 거짓말을 해

서는 안 되며, 그들을 존경하고 솔직하게 대해야 한다. 셋째, 마찬가지로 그들을 차별해서는 안 되며, 정당하게 이웃을 대해야 한다(U. Wolf, 1984/ B. Gert 1983/ A. Honneth, 1990 등). 도덕적 합리성에 기초한 이러한 보편적인 원칙들은 모든 사람들이 일반적으로 지녀야 하는 능력이며, 도덕적 성숙을 위해 노력해야 한다. 도덕과 윤리의 개념적 관계의 의미는 다른 단락에서 상세하게 언급한다.

도덕성 발달의 과정에 대한 연구는 인지적·행동적·정서적 측면에서 이루어지고 있다. 첫째, 인간의 도덕적 사고와 행동에 관심을 두는 연구이다. 인간의 도덕적 가치관을 측정하고 외현적인 행동을 관찰함으로써 개인이 지니고 있는 도덕적 수준을 판단한다. 둘째, 도덕적 정서와 관련한 연구에 관심을 두고 있다. 정서적 측면에서 인간은 옳고 그른 것에 관하여 감정을 가지고 있으며, 이러한 감정은 그 자신의 사고 및 행동과 일치할 수도 있으며 일치하지 않을 수도 있다. 셋째, 도덕적 갈등 상황에서 판단근거에 대한 연구에 관심을 두고 있다(M. L. Hoffman, 1979).

도덕성 발달에 관한 이론은 대부분 위에서 언급한 세 가지 연구의 관심 영역에서 나왔으며, 대표적인 이론으로는 인지발달이론, 사회학습이론, 정신분석학이 있다. 이를 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

### 1) 인지발달이론

도덕적 판단에 관한 이론과 연구는 인지발달에서 파생했으며, 인지발달에 관한 대표적인 연구자로는 피아제(J. Piaget)와 콜버그(L. Kohlberg)가 있다. 이들은 주로 도덕적 추리와 의사결정에 관심을 가졌으며, 인간의 성장에 따른 도덕적 추리의 변화와 그에 영향을 미치는 요인들이 무엇인가에 대하여 규명하려고 하였다.

피아제는 도덕성 발달을 두 단계로 구분하고 있다. 제 1단계인 도덕적 실재주의(moral realism)는 규범이나 법률 등을 절대적인 것으로 보고 어느 누구도 그것을 변경할 수 없다고 생각하는 단계이며, 개인의 처벌은 잘못된 행동의 내재적인 결과라고 보기 때문에 당연히 받아야만 하는 것으로 믿는

다. 제 2단계는 자율성과 상보적 도덕성이 강조되는 단계로 사람들은 주어진 규범이나 기준 등도 상황에 따라 변경될 수 있다는 신념을 갖는다(J. Piaget, 1932). 인간은 제 1단계에서 제 2단계로 이행됨에 따라 외현적인 행위의 결과보다는 내면의 변화인 동기를 더 중요시하게 된다.

도덕발달에 대한 콜버그의 이론은 피아제의 이론을 보다 좀더 확장시켜 정교화했으며, 아동기의 도덕성 발달보다는 청년기, 즉 성의 도덕성 발달에 관심을 가졌다. 그는 사람들에게 가상적인 도덕적 갈등상황을 제시하고 그에 대해서 어떠한 반응을 하는가에 따라 도덕적 발달 수준을 전인습단계, 인습단계, 후인습단계로 크게 구분하며, 또 다시 각 단계마다 두 단계로 나누어 총 여섯 단계로 구분하였다.

콜버그의 도덕성 발달 단계는 <표 II-2>에 잘 나타나 있다. 콜버그의 도덕성 발달의 핵심은 인지발달에 대한 것으로 각기 다른 단계에서는 각기 다른 인지기술이 요구된다는 것이다. 전인습적인 도덕판단은 피아제의 사회인지 사고의 단계인 형식적·조작적 사고에 기초한다. 전인습수준의 제 1단계에서는 다른 사람의 관심을 고려하지 않거나 그것이 행위자와 다르다는 것을 인식하지 못하는 자아중심적 관점을 가진다. 전인습수준의 제 2단계는 구체적인 개인주의적 조망을 할 수 있으며, 옳은 것은 공정한 것이라는 상대적 의미를 인식할 수 있는 단계이다. 인습수준의 제 3단계는 타인과의 관계에서 개인적 이익 중 가장 우선되는 느낌·동의 기대를 공감하는 단계이고 자신을 타인의 처지에 놓고 생각하나 아직은 좋은 행위를 지지해주는 규칙과 권위를 유지하려는 욕망을 갖고 있는 단계이다. 인습수준의 제 4단계는 대인적 동의와 동기에 대한 사회적 견해를 구별할 수 있는 단계이며, 또한 역할과 규칙을 규정하는 체제적 관점을 인식할 수 있는 단계이다. 후인습적 도덕 수준의 제 5단계에서는 도덕적이고 법적인 관점을 고려하여 사회적 구속과 계약에 앞서는 가치와 권리에 대해 각 개인이 합리적인 조망을 할 수 있는 단계이다.

<표 II-2> Kohlberg의 도덕발달의 단계

구분	단계	특징
전 인습적 도덕수준 (preconventional level)	1단계: 타율적 도덕	규율을 어겨 받아야 할 벌을 피하기 위해 행동하거나 보상을 받기 위해 행동하며 모든 행위는 자신이 아닌 외부의 권위자에 의해 만들어진 규칙에 복종한다.
	2단계: 개인주의적 도덕	도덕적 행위의 결정은 각 개인의 관심과 흥미에 따라 이루어지며, 다른 사람도 똑같은 욕구가 있다는 것을 인정한다. 도덕적 행위에는 공정한 교환이 포함된다고 여기기 때문에 옳다는 것은 상대적 의미를 지고 있다.
인습적 도덕 수준 (conventional level)	3단계: 상호관계의 도덕	주변의 가까운 사람의 기대에 부합하는 선한 행동을 하고자 하는 것이 동기가 된다. 다른 사람과의 관계를 인식하게 되고 다른 사람으로부터 인정을 받고자 한다.
	4단계: 사회체계 지향적 도덕	사회질서를 위한 법의 존재를 인정하고 법에 따른 행동이 도덕적 행위로 규정된다.
후 인습적 도덕 수준 (postconventional level)	5단계: 사회계약 지향의 도덕	다수의 공익을 위한 법률은 사회계약으로 인정되기도 하나 이와 함께 개인의 권리도 중요시된다.
	6단계: 보편적 원리 지향의 도덕	인간의 권리는 동등하며, 인간의 존엄성을 인정하는 정의라는 차원에서 도덕이 판단된다. 도덕적 행위는 양심으로 표현한다.

자료: Kohlberg, L.(1981). "Justice as Reversibility". *Essays on Moral Development*, Vol. I. San Francisco, P. 409 ff. 재구성.

후인습적 도덕 수준의 제 6단계는 모든 사람이 각 개인의 노력에 의해 도달할 수 있는 수준은 아니다. 이 단계는 인간이 이상적으로 가져야 할 도덕적 목표이며, 단지 소수의 성자만이 도달할 수 있다. 도덕적 판단 수준은 청년 후기와 성인 전기에서 안정화되는 경향이 있다. 그러나 절대적으로 인간

이 높은 도덕적 사고를 가지고 있다고 해서 반드시 높은 도덕적 행동을 하는 것은 아니며, 또한 실제로 도덕적 판단과 도덕적 행동간의 상관관계를 기대하기는 어렵다.

## 2) 사회학습이론

도덕적 단계는 사회의 문화적인 가르침의 결과가 아니라, 각 개인의 자발적 행동의 결과라고 보는 인지발달이론가와와는 달리 일부의 심리학자들은 인간의 도덕적 태도를 사회화의 산물로 보고 있다. 사회학습이론가들은 인간이 도덕적 갈등상황에 직면하여 어떻게 사고하고 판단하는가에 관심을 두는 것이 아니라 사고의 단계에서 좀더 구체화된 도덕적 행동의 변화에 관심을 가지고 연구한다. 실제로 도덕적 판단이 콜버그가 구분한 후인습적 도덕 수준에 있다고 해도 사회적 법과 규범을 어긴 범죄의 행동을 한다면 아무런 소용이 없는 것은 사실이다. 사회화의 궁극적인 목적은 인간으로 하여금 올바른 행동을 하도록 하는 데 있다.

행동주의 심리학에서 발전한 사회학습이론에 의하면, 인간의 도덕적 행동은 다른 모든 행동과 같이 강화, 처벌, 모방, 보상 등의 사회적 상황에서 설명되고 있다. 즉, 법과 사회적 관습에 준하여 행동한 사람에게 보상을 하게 되면, 이러한 의미 있는 보상은 개인에게 도덕적 판단의 강화를 가져오며, 또한 이러한 바람직한 행동은 타인에게 모방하게 하는 학습의 대상이 되기도 한다. 이와 반대로 비도덕적 행동이나 바람직하지 못한 행동을 했을 경우 벌을 주게 되면 그러한 행동은 자제하게 된다. 그래서 사회화의 주요 목적은 외적인 감독이나 보상 그리고 처벌과는 상관없이 없는 상황에서도 자율적으로 사회적 도덕이나 규칙을 지키려는 능력과 의지를 갖도록 하는 데 있다(A. Bandura, 1976)

## 3) 정신분석학이론

또 다른 하나는 프로이트(S. Freud)를 대표로 하는 정신분석학이다. 프로이트에 의하면, 인간의 성격구조는 원초아(id), 자아(ego), 초자아(superego)

로 구성되어 있으며, 도덕성 발달의 최종 단계는 초자아의 상태에서 발현된다(S. Freud, 1933).

원초아는 인간의 무의식 상태에서 행하는 생물학적 반사를 포함하는 일차적 사고과정이다. 동기의 측면에서 원초아는 쾌락원리가 지배한다. 그러나 현실세계에서는 단순히 무의식과 자신의 충동만을 따라 살아 남기는 어렵다. 현실의 원리가 지배하는 자아의 상태에서 인간은 현실을 정확히 지각하고 과거에 비슷한 상황에서 무슨 일이 일어났는지 검토하고, 또한 이에 미래에 대한 현실적인 계획을 세우려는 합리적 사고 방식을 가진다. 자아는 원초아에 대한 하나의 제1차적 통제체제이나, 인간 행위의 옳고 그름에 대한 도덕적 판단은 성격의 제2차적 통제체제인 초자아에서 이루어진다. 인간은 초자아를 통해서 다른 사람의 행동과 가치기준을 내면화하며, 또한 이렇게 내면화된 도덕적 가치기준이나 외부의 규범에 위배되는 행동을 할 경우에는 죄의식을 느끼게 된다고 한다. 이러한 죄의식을 통해 도덕적 감정을 측정할 수 있다.

#### 4) 도덕성 발달과 직업윤리의 관계성

도덕의 변화인 도덕성 발달(moral development)은 인간에게 그들이 자라왔던 문화가 기대하는 대로 행위 하도록 하는 일련의 성숙과정이다. 이러한 긍정적 성숙과정을 통하여 인간은 자신이 속한 문화의 도덕적 가치에 따라 행동하도록 배울 뿐 아니라 그것을 내재화시켜 자신의 가치로 수용하게 된다(L. Kohlberg, 1996). 이처럼 도덕은 본래 개인의 문제이며, 도덕의 주체는 개인 자신이다. 직업인이 지켜야 할 도리를 실천하고 덕을 이루는 것은 일차적으로 각 개인의 자기의지에 의하여 실현된다. 그래서 자기의지가 없이 타인의 지시와 명령에 따라 지키는 도덕은 참다운 도덕적 행위가 아니다. 결국 직업윤리의 실천은 타율에 있지 않고 자율에 있다.

여기서 개인의 자율성을 강조하는 것은 행위 주체자가 도덕적으로 성숙해 있는 것을 전제로 한다. 하지만 이러한 도덕적 성숙의 정도를 객관화한다는 것은 쉬운 일이 아니며, 실제로 불가능한 작업이다. 어느 정도 도덕적으로

성숙한 사람인가는 한 사람이 지니고 있는 행위에 대한 동기와 성품의 도덕적 판단에 의해 결정되며, 이는 주어진 도덕적 규범에 따라 도덕적 이상을 어느 정도 올바르게 행위로 실천했는가가 평가의 기준이 되고 있다.

이러한 평가의 기준은 양면성을 띄고 있는 것이 사실이다. 우리는 어떤 사람이 늘 도덕적 규범과 규칙에 따라 행하려고 시도하고, 이러한 규범과 규칙이 금하는 것을 안 하기 때문에 도덕적으로 성숙한 사람이라고 단정할 수 있지만, 이러한 경우일지라도 판단의 기준은 긍정적인 행동의 결과가 주가 되어서는 안 되며, 행위 주체자의 행위 목적과 동기를 포함하는 의지와 어떤 방법으로 행위 할 것인가를 나타내는 의도가 직접적인 준거가 되어야 한다(M. Costen/ W. Lempert, 1997). 특히 직업윤리의 구분 중에 특수 직업윤리와는 달리 직업 일반의 윤리는 누구나 반드시 지켜야만 된다고 강요할 수 없기 때문에, 개인의 이성에 호소하는 도덕적 판단에 맡기는 수밖에 없다.

그러나 미래에 요청되는 직업윤리는 올바른 행위에 대한 의지와 어떻게 행위 할 것인가의 방법에 대한 의도만으로 훌륭한 도덕적 판단이 형성되는 것이 아니며, 이에 부가적으로 행위의 올바른 도덕적 의미를 인지하게 하는 직업과 관련한 변화의 지식 또한 지속적으로 수용해야 한다. 직업윤리에 필요한 실천의 정도는 도덕적 성숙에 달려 있는 것은 사실이지만 이러한 도덕적 성숙은 한 시점에서 완성되는 행위의 단기적 목표가 아니라 꾸준히 노력하려는 도덕적 행위의 목적이다. 직업윤리는 행위 하는 사람의 도덕적 성숙을 요구하고 있으며, 도덕적 성숙은 직업윤리에 의해 실천되어야 한다.

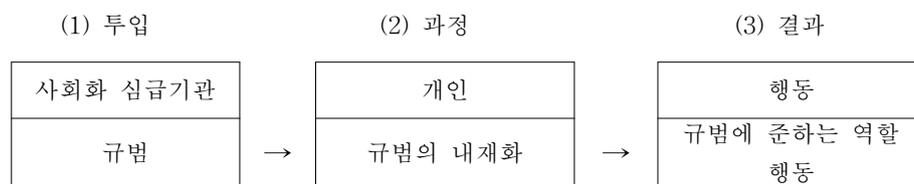
#### 다. 직업윤리에 관한 사회학적 접근

인간은 그 자신의 생물학적 ‘불완전성’으로 인하여 사회문화를 필요로 했고 또한 창조하였다. 인간이 이러한 사회문화를 교육을 통해서 창조하고, 다 시금 문화는 늘 새로운 규범을 통해서 인간을 창조하는 순환적 관계에 있다. 인간이 다른 동물처럼 무리를 이루어 살면서도 그 사회 생활이 다른 동

물과 다른 것은 사회생활을 통해서 사회화가 되기 때문이다. 즉, 인간의 미성숙한 잠재성이 사회를 통해서 실현되기 때문이다.

직업윤리에 관한 사회학적 접근은 다양한 사회화 과정 시각에서 본 사회적 존재로서의 인간이 직업생활에서 요구되는 직업윤리의 의미를 이해하는데 있다. 여기서 “사회화(socialization)는 한 문화의 학습이요, 하나 혹은 여러 사회체제 안에서의 생활 방법이며, 이와 같은 사회화 과정의 결과로서 자아발전이 이루어진다”고 한다(W. E. Coleand/ R. L. Cox, 1968). 또한 “사회화란 자기가 속해 있는 집단의 규범을 내면화하여 각 개인에게만 있는 뚜렷한 자아를 구현시키는 과정이다(Paul B. Horton/ C. L. Hunt, 1964).

우리는 이러한 사회화 과정을 통해서 다음과 같은 세 가지 문제 영역을 해결할 수 있다. 첫째, 누가 어떠한 방식으로, 어떠한 내용과 의도를 가지고 사회화의 대상에게 영향을 주는가? 둘째, 이러한 영향을 받은 사회화의 대상들에게서 어떠한 심리적 혹은 기체적인 반응들이 일어나는가? 셋째, 전 사회와의 연관 속에서 어느 정도 한 개인의 행동의 결과가 일치하고 있는가? 여기서 첫째는 [그림 II-2]의 투입에 해당하며, 둘째는 과정에, 셋째는 결과에 해당한다.



[그림 II-2] 사회화의 과정과 결과

대부분의 사회화 과정이 어린 시절에 이루어지지만, 성인기에도 제2의 사회화가 이루어진다. 성인기에 이루어지는 사회화는 개인이 속한 사회적인 주변환경이나 관련 집단이 변하여 새로운 행동의 기대가 요구되었을 때 진행된다.

사회화의 중요한 내용인 직업윤리는 사회가 개인에게 부과하는 규범과 규칙의 내재화를 통하여, 그에 준 하는 역할 행동을 하도록 하는 것이다.

이처럼 사회화는 모든 인간 사회에서 보편적으로 존재하는 현상으로 학습을 통한 개인의 사회적 적응과 사회의 유지, 개인에게 미치는 사회적 영향력 등을 포괄한다. 그래서 사회화에는 의도적이고 체계적인 가르침 없는 학습도 포함되며, 개인에게 일어나는 사회적 변화의 결과에 일차적 관심을 두고 있다. 즉, 사회화란 사회화의 주체인 사회가 객체인 구성원을 변화시키는 현상이다. 사회화의 가장 본질적 내용은 문화의 전승이며, 문화의 내용은 사회적 상징·믿음·규범·가치태도·심미감·인지적 경험 등이다. 또한 직업윤리는 이러한 문화내용의 중요한 한 단면임에 분명하다.

사회학은 인간의 사회적 변화과정 사이에 개재되어 있는 상호관련성을 연구하며, 또한 사회구조 속에서 사회적 조건들이 어떠한 방식으로 관련되어 있는가에 관한 학문이다. 그래서 많은 사회학자들의 일차적 관심은 다음과 같은 네 가지의 문제에 대한 해답을 구하는 데서 비롯된다.

첫째, 사회와 개인은 어떠한 관련을 맺고 있는가? 둘째, 개인들의 행위와 사회구조가 어떻게 서로 영향을 미치고 있는가? 셋째, 사회는 개인들의 행위와 상호작용을 통해 어떻게 재생산되고 있는가? 넷째, 어떻게 사회가 사람들의 사고와 행동에 영향을 미치는가? 이처럼 사회학은 인간의 사회적 삶에 대한 과학적 탐구, 즉 이론적 관점(theoretical strategies)과 이론(theories)의 구성을 통해 이루어지며, 이러한 과정을 통해 이론적 가치를 갖게 된다.

사실 인간 각 개인의 사고와 행동의 특성에 초점을 맞추는 심리학과는 달리 사회학은 거시적·미시적 차원에서 집단이나 사회 구성원으로서 그들이 공유하는 사고와 행동에 관심을 둔다. 사실에 대한 이해 학문으로서 사회학은 다양한 이론적 사고를 필요로 하지만, 이러한 이론적 사고들 모두가 논리 정연하게 일관된 형태로 진술되어 있는 것은 아니며, 단지 현실 사회현상에 대한 특징을 이해하는 방법적 전망이나 관점에 불과하다는 것이다. 직업윤리에 관한 사회화 과정의 접근은 이러한 방법적인 관점을 통해서 이해

가 가능하다. 그러나 사회학은 다양한 방법론적인 이해의 차원을 가지고 있기 때문에, 여기서는 대표적인 이론들인 기능주의적 관점, 상호작용론적 관점 및 역할론적 관점에서 인간과 사회 그리고 직업윤리의 관계를 살펴보기로 한다.

### 1) 기능주의적 관점

기능주의적 관점은 하나의 이론이라기보다 사회 사상의 한 학파이므로 어떤 하나의 고정된 틀에 맞추어 검토할 수는 없다. 그러나 기능주의에 관심을 두었던 뒤르케임, 파슨스, 머튼 등과 같은 학자들의 사상을 중심으로 살펴보면, 기능의 의미를 사회가 존속·유지되기 위해 수행되어야 하는 활동으로 보고 있으며, 사회를 하나의 유기체에 비유한다. 유기체는 여러 기관들로 구성되어 있으며, 이들 기관들은 각기 담당하고 있는 기능이 있어서 각각의 기능을 순조롭게 수행함으로써 생존 활동을 가능하게 만든다. 사회는 유기체와 같이 각기 다른 여러 부분으로 구성되어 있으며, 각 부분은 전체의 존속을 위하여 각각의 기능을 수행한다는 것이 기능이론의 설명이다.

그런 의미에서 사회는 각 부분들간의 상호의존성을 중심으로 질서·균형·안정을 위주로 잘 통합된 관계구조사회이면서 전체 생존과 존립의 목표지향을 추구한다(E. Durkheim, 1965: 2). 각 부분이 자신의 역할을 최대로 수행하고 있는 상태가 균형상태이며, 이 때 사회체제는 최대의 산출을 할 수 있다고 한다. 파슨스는 사회를 구성하는 각 요소가 일정한 형태의 질서를 유지하고 있다는 의미에서 사회체제(social system)란 말을 사용하였다. 그에 의하면, 사회체제의 구성요소들은 지속성이 높은 사회규범이나 제도와 같은 구조들과 인간행동의 가변적 변수인 동기로 구분되어있으며, 이들 두 구성요소의 상호연관성이 기능이라고 한다(T. Parsons, 1951).

기능주의적 관점은 사회를 질적인 우열의 차이는 없고 기능상의 차이만 있을 뿐인 여러 부분들의 집합으로 보기 때문에 각 개인의 역할 분화와 사회적 연대의식(social solidarity)이 사회생활의 중요한 요건이 된다. 그래서 기능주의적 관점은 부분의 전체에 대한 공헌을 강조하여, 또한 상호의존성

과 부분의 통합을 강조한다. 따라서 기능주의적 관점은 사회구성원들이 서로 갈등관계에 있지 않다고 보며, 사회적 체제 유지를 위한 안정성과 조화를 중요시하지만 급진적인 변화는 반대한다. 즉 윤리와 도덕, 규칙과 규범의 점진적인 변화를 강조한다. 사회의 질서와 상호적 관계성을 원활히 하기 위한 윤리와 도덕, 규칙과 규범은 강압 및 처벌의 두려움 때문에 준수하는 것이 아니라, 오히려 사회구성원들이 바람직한 것은 행하고 그렇지 못한 것은 삼가해야 한다는 의식 내지는 의무감이 내면화되어 있기 때문에 준수한다는 것이다(T. Parsons, 1951). 이러한 현상은 사회화 과정을 통해 사람들이 상호간의 유익한 사회적 상호작용을 가능하게 하는 윤리와 도덕, 규칙과 규범 등을 받아들이는 것이 그 이유라고 볼 수 있다. 또한 이는 사회화를 이끄는 과정인 동의나 합의(consensus)를 통해서 이루어진다.

그러나 기능주의적 사고는 상호의 유사성과 합의, 그리고 개인의 집단과 사회에 대한 책임성을 지나치게 강조하는 반면에, 이와 상반된 개인의 이해관계, 가치·신념 등의 차이를 무시하는 단점을 가지고 있다. 이는 기능주의가 기능을 중시하기 때문에 자연스럽게 결과로서의 산출물에 큰 관심을 갖는데서 비롯된 것이다.

## 2) 상호작용론적 관점

사회학적 관심을 진화, 계급, 갈등, 사회체의 본성 등과 같이 거시적 구조와 과정의 변화에 초점을 맞춘 기능주의적 관점이나 갈등론적 관점에 비해 사회적 상호작용의 과정들과 그것들이 개인과 사회에 미치는 결과에 대해 관심을 갖는 미시적 이론이 상호작용론적 관점이다. 기존의 실용주의, 다원주의, 행동주의 등을 종합적으로 수용하여 인간정신과 사회적 자아, 사회구조의 출현을 사회적 상호작용의 과정과 일관성있는 논리로 제공하였던 사람이 미드(G. H. Mead)이다. 그리고 미드의 이런 관점을 상징적 상호작용론으로 발전시킨 사람들이 브루머(Herbert Blumer)와 쿤(Manford Kuhn)이다. 사회학적 차원에서 상징적 상호작용론적 관점은 다음과 같은 특징을 가지고 있다.

첫째, 개인의 자아의식의 형성은 사회에서의 상호작용의 결과이며, 각 개인은 다양한 상황에서 접하게 되는 타인의 눈을 통하여 자신을 알게 된다. 둘째, 우리는 타인과의 의미를 이해하고, 사회적으로 주어진 의미를 중심으로 우리의 생활을 조직하게 된다. 셋째, 사회관계는 상호작용의 관계에 있는 쌍방이 각각 자신의 행동에 대하여 상대방이 어떻게 대응할 것인가를 예견하고, 상호 용납할 수 있는 방법으로 상황을 정의하여 쌍방이 수용할 수 있는 행동의 한계를 설정해 준다. 넷째, 사회를 사람들간의 상호작용 관계로 봄으로써 사회를 정태적인, 불변하는 구조적 측면을 중시하는 기능주의적 이론과 달리, 사회의 과정적 측면을 강조한다(Jerome G. Manis/ B. N. Meltzer, 1972).

상호작용론적 관점에 의하면, 인간은 주변세계를 이해하기 위해 상징을 창조하는 능력을 가지고 있으며, 또한 사회적 상황과 연계하여 자기반성과 평가를 할 수 있다고 한다.

기능주의와 달리 상호작용론에 보면, 개인의 일상적 활동은 결코 다른 사람에 의해서 강요되는 것이 아니며, 모든 사람은 항상 어느 정도 자유와 자율성을 가지고 있다. 이것은 결코 사람이 주위의 환경에서 영향을 받는 것을 부인하지 않지만, 인간의 활동이나 역할은 어느 정도까지는 인간에 의해서 창조될 수 있다는 것을 강조하고 있다. 또한 모든 인간은 항상 공동생활을 하기 때문에 공통적인 생활양식, 즉 문화를 발달시키고, 사람들의 행동을 유사하게 해석하려고 한다. 말하자면, 자기 자신의 행위에 대해서 의미를 부여하는 것과 마찬가지로 다른 사람의 행동에 대해서도 의미를 부여한다. 사람들의 행동에 대한 이러한 의미부여는 고정적인 것이 아니며, 다른 사람들과 교섭하는 과정에서 수정되고 변화되어 간다.

개인의 도덕성 발달과 사회화에 대해 심리학에서 이미 자세하게 언급한 것과 같이 개인의 행동발달과정에 영향을 주는 사람은 많이 있다. 어린 시절에는 권위를 가지고 있는 부모와 교사가 가장 영향력이 있으며, 이들을 ‘의미 있는 타인(significant other)’이라고 한다. 하지만 그들이 점점 성장하면서 또래들과 어울리게 되고, 다른 사람들과 만나게 되면서 자기들이 어울

리던 부모뿐 아니라 다른 사람들도 일반적으로 그런 생각을 가지고 있다는 것을 알게 된다. 이러한 과정이 행동발달에 매우 중요한데, 이 때 여러 사람들 가운데서 일반성을 발견할 때, 그 사람들을 ‘일반화된 타인(generalized other)’이라고 한다.

상호작용론에 의하면, 인간의 상호적 관계성을 의미하는 사회질서나 개인의 행위 기준이 되고 있는 윤리와 도덕은 개인들 사이에서 주고받은 말과 행동의 의미를 개인들이 어떻게 해석하며, 그러한 해석에 따라 다음 행동을 어떻게 하느냐에 달려 있다. 이것은 인간이 주어진 각본에 따라 행동하는 것이 아니라, 각 개인은 대상과 상황을 주관적으로 규정하고 의미를 부여함으로써 자기의 세계에 능동적으로 대처하여 행동하는 존재임을 뜻한다. 직업윤리는 인간 상호작용의 과정에 필요한 하나의 행동기준이다. 모든 직업인의 역할에는 다른 사람들에 의해 이러한 윤리적인 행동기준에 따라 살아가기를 기대하는 측면과 그 스스로 윤리적으로 행동하기를 마음먹는 두 가지의 측면이 있다. 인간의 윤리적 행위에 대한 이 두 가지의 측면의 역할 기대가 일치할 때, 원만한 사회를 이룩할 수 있다.

## 라. 직업윤리에 관한 통합적 접근

직업윤리는 철학적·심리학적·사회학적 등의 이론적 기초에 의해 그 자체의 정당성을 가지고 있다면, 이러한 이론적 기초와 더불어 교육학적 차원에서 통합적으로 접근할 수 있다.

직업윤리가 하나의 교육적인 과제로 대두되기 시작한 것은 서양에선 오랜 전통을 가지고 있으나 우리 나라에선 비교적 최근에 들어와 학교와 기업에서 관심을 가지고 초보적인 단계에서 가르치고 있는 상태이다. 지식기반의 탈산업사회의 빠른 변동은 기존의 사회구조 및 의식구조에 이르기까지 변화를 가속화시키며 이에 따른 다양한 인간의 문제를 야기하고 있다. 또한 이러한 변화의 상황 속에서 직업윤리와 도덕교육에 대한 개인, 사회 단체나 국가의 요구도 매우 다양해졌다. 이에 따라 확일적으로 직업과 관련한 가치

나 윤리를 일방적으로 수용하는 것을 지양하고, 다양한 가치와 윤리에 대한 자율적 판단과 결정을 중시하게 되었다.

### 1) 직업윤리교육에서 사회화 과정과 도덕적 발달의 관계성

직업윤리는 사회화의 과정에 속하는 필수적인 행위의 규범이며, 규칙이다. 이러한 직업윤리는 직업윤리교육을 통해서 각 개인에게 내면화될 수 있다. 일반적으로 직업윤리교육은 [그림 II-3] 과 같이 두 가지 사회적 목적을 가지고 있다. 하나는 사회와 집단을 유지·존속시키려는 목적이고, 다른 하나는 사회를 개선하려는 목적이다.



[그림 II-3] 직업윤리교육이 가지는 사회적 목적

유지는 바람직한 직업에 대한 윤리와 도덕, 가치, 규범 및 신념을 계속 지속적으로 활용할 수 있도록 그 조건들을 영속화시키기 위해 사회와 집단이 추구하는 사회적 목적이다. 이에 반해 개선은 바람직한 직업에 대한 윤리와 도덕, 가치, 규범 및 신념에 대한 유용성을 증가시키고 반대로 그러하지 못한 사회적 조건들을 감소시키기 위해 사회와 집단이 추구하는 사회적 목적이다.

직업윤리가 지니는 유지·존속의 목적은 안정화와 재생산이라는 하부목적 을 가지고 있다. 여기서 안정화는 바람직한 직업에 대한 윤리와 도덕, 가치, 규범 및 신념을 젊은 세대나 성인에게 권유하여 이를 계속적으로 실천할 수 있도록 사회와 집단이 영향력을 발휘하는 사회적 목적을 의미한다. 또한 재

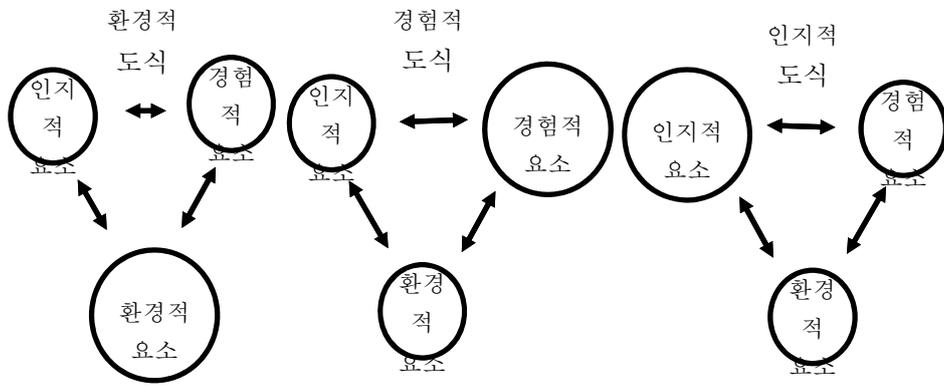
생산은 바람직한 직업에 대한 윤리와 도덕, 가치, 규범 및 신념들을 계속 간직할 장래의 성인들을 개발함으로써 이러한 사회적 조건들을 재창조하기 위해 사회와 집단이 추구하는 사회적 목적이다.

개선의 하부체제인 수정은 바람직하지 못한 직업에 대한 윤리와 도덕, 가치, 규범 및 신념들을 따르고 있는 젊은 세대나 성인들을 자극과 동기를 부여하여 바람직한 사회적 조건을 따를 수 있도록 사회와 집단이 추구하는 사회적 목적을 의미한다. 대체는 바람직한 직업에 대한 윤리와 도덕, 가치, 규범 및 신념들을 사용할 장래의 행위자를 개발함으로써 현재의 바람직하지 못한 직업에 대한 윤리와 도덕, 가치, 규범 및 신념들을 따르는 사람의 비율을 줄일 수 있도록 영향력을 행사하는 사회와 집단의 사회적 목적을 의미한다.

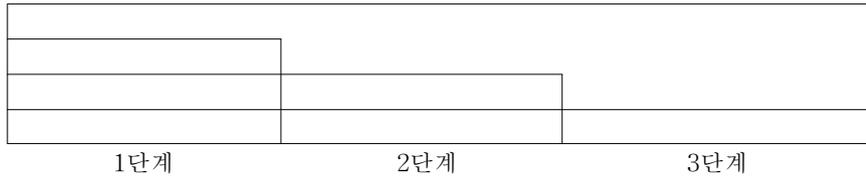
## 2) 직업윤리교육의 실제

직업윤리교육의 목적은 학습 대상자에게 일에 대한 바람직한 윤리를 습득할 수 있는 기회를 부여하는 것이라 볼 수 있다. 하지만 일에 대한 윤리적 능력을 부여한다는 것이 기억해서 알게 되는 정보나 숙지하여 얻게 되는 기능과 같은 항목의 범주는 아니다. 이는 개별 직업인이 자기 자신의 내적인 문제 또는 자기와 타인과의 윤리적 갈등 등을 해결할 수 있도록 하거나 개별인의 직업만족도와 지속적·생산적인 고용을 촉진하기 위한 태도·가치·신념의 통합된 체계를 의미한다. 직업윤리교육의 구체적인 목표는 다음과 같다.

첫째, 기본적인거나 필수적인 윤리원칙 확신을 촉진하고, 일과 직업의 맥락에서 이러한 원칙을 적용할 수 있도록 장려하기 위해서 이다. 둘째, 직업과 관련하여 자기 자신의 문제나 자신과 타인 사이의 갈등을 해결하기 위한 윤리적으로 논리성을 지닌 능력을 계발하기 위해서 이다. 셋째, 일과 직업의 맥락에서 윤리적 논리성과 행동의 전달을 위한 상호간 비판적 능력의 계발을 용이하게 하기 위해서 이다.



출생



[그림 II-4] 윤리적 발달에서 인지적·경험적·환경적 요소의 변이

인간은 다양한 교육적 과정을 통하여 윤리적으로 성숙한 사람이 된다. 이미 도덕성 발달 이론이나 사회학습이론, 사회화 이론에서 인간은 태어나서 죽을 때까지 끊임없이 인지적·경험적·환경적인 영향을 받는다고 보고 있다. [그림 II-4] 에서 보면, 제1단계는 콜버그의 전인습적 도덕수준과 유사한 의미를 가지고 있다. 제1단계에서 환경적 요소는 인적요소나 경험적 요소에 비해 더 큰 영향을 미친다. 즉, 환경은 개인의 윤리적 행동에 대해 상대적으로 우월한 입장을 취한다. 이러한 상황에서 개인의 행동은 타인에 의해 발전된 규칙과 규범의 적극적이고 외적인 힘에 의해 결정된다. 여기서의 윤리적 규칙과 규범은 각 개인이 위반하거나 복종함으로써 수반되는 결과, 즉 보상 혹은 처벌 이상의 어떠한 의미와 가치도 갖지 않는다.

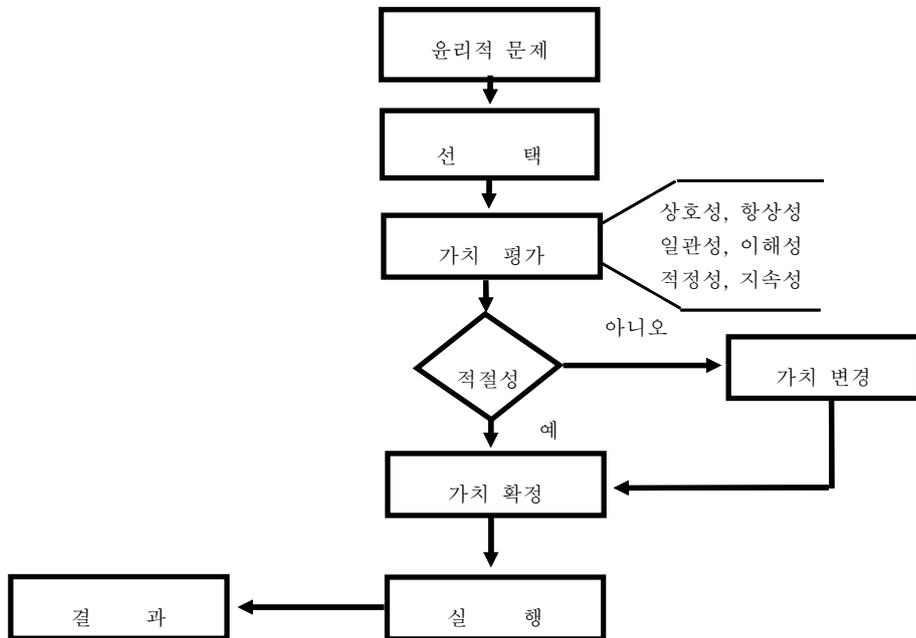
제2단계에서 개인의 행동은 외부의 권위에 의해 수립되고, 시간의 흐름에

따라 개인이 사회와의 반응을 통해 스스로 통합·창조하는 규범의 지배를 받는다. 개인은 이전에 학습된 행동 규칙과 규범 중에서 현재의 갈등상황에서 적합하다고 판단되는 것들을 찾아내기 위해, 과거 경험들을 검토함으로써 윤리적 갈등에 반응한다. 갈등적인 상황에 가장 적합하다고 증명된 반응이 개인의 행동 범주 내에서 주요 반응의 유형 중 하나로 정해진다. 이 단계에서 개인은 규칙과 규범을 수동적으로 따르거나, 작업장에서 윤리적 갈등에 대해 습관적으로 반응할 수 있다. 이러한 습관은 매우 적응적이며, 직장에서 고용주는 이런 습관에 의존하고 종업원들에게 이러한 습관을 기대한다. 근로행동을 포함한 모든 단계를 통제할 만한 시간이나 인력을 갖고 있는 회사는 없다. 그래서 고용 이전에 근로자들이 바람직한 근로 '습관'을 갖고 있기를 기대한다.

제3단계에서 개인은 행동규준으로부터 기본적인 윤리 원칙을 추론함으로써 그 자신의 이전의 행동 규칙과 규범에 의미와 가치를 부여한다. 이 단계에 있는 개인은 자아 내부에서 일어나는 갈등이나 환경과의 윤리적 갈등을 질적으로 다르게 경험할 수 있는 능력을 갖게 된다. 즉, 개인은 기본적인 윤리 원칙에 보다 깊은 자각을 하기 때문에, 모든 일상생활에서 이러한 원칙들간의 경쟁을 지각하는 기회를 더 많이 갖게 된다. 더불어 이 단계에 있는 사람이 갈등을 경험할 때, 가장 많은 선택권을 갖고 있기 때문에 행동의 선택이 자유롭다. 즉 타인에 의해 부여된 규범과 규칙에 따르거나 유사한 상황에서 적응적이라고 입증된 행동유형을 따르며, 윤리 행동의 원칙에 대한 이해를 바탕으로 한 새로운 반응 유형을 개발하기도 한다.

우리는 이러한 윤리적 발달의 단계를 고려하여 학교나 직장에서 간단하게 실용화할 수 있는 직업윤리교육의 모델을 다음과 같이 유형화할 수 있다. 직업윤리교육은 귀납적인 차원에서 혹은 연역적인 차원에서 윤리적 갈등의 문제를 해결할 수 있고, 또한 개인에게 직업윤리의식을 내면화시킬 수도 있다(P. E. Miller and W. T. Cody, 1984).

귀납적 차원에서 직업윤리교육은 [그림 II-5]와 같은 모델의 형태로 이루어진다.



[그림 II-5] 귀납적 차원에서 직업윤리교육

이러한 유형의 교수 전략은 학교에서 직업윤리교육을 받고 있는 각 학습자들의 가치, 신념 및 태도에 직업인으로서의 권리와 성실에 대한 책임감을 불러일으키고, 학습자들이 자신의 직업윤리를 바꾸거나 확립하게 하며, 윤리적 갈등의 해결 방법에 대한 학습기회를 제공하기도 한다. 이러한 방법은 학습자에게 특정한 윤리적 문제나 논쟁점, 직업세계에 영향을 미치는 정책과 관련하여 개인 스스로 선택하도록 함으로써 이루어진다. 즉, 이는 윤리적 추론 과정 또는 갈등해결 과정을 통해 이루어진 선택을 정당화하도록 요구함으로써 진행된다. 이러한 교육 유형을 위해 적합한 논쟁의 주제로는 다음과 같은 것을 예시할 수 있다.

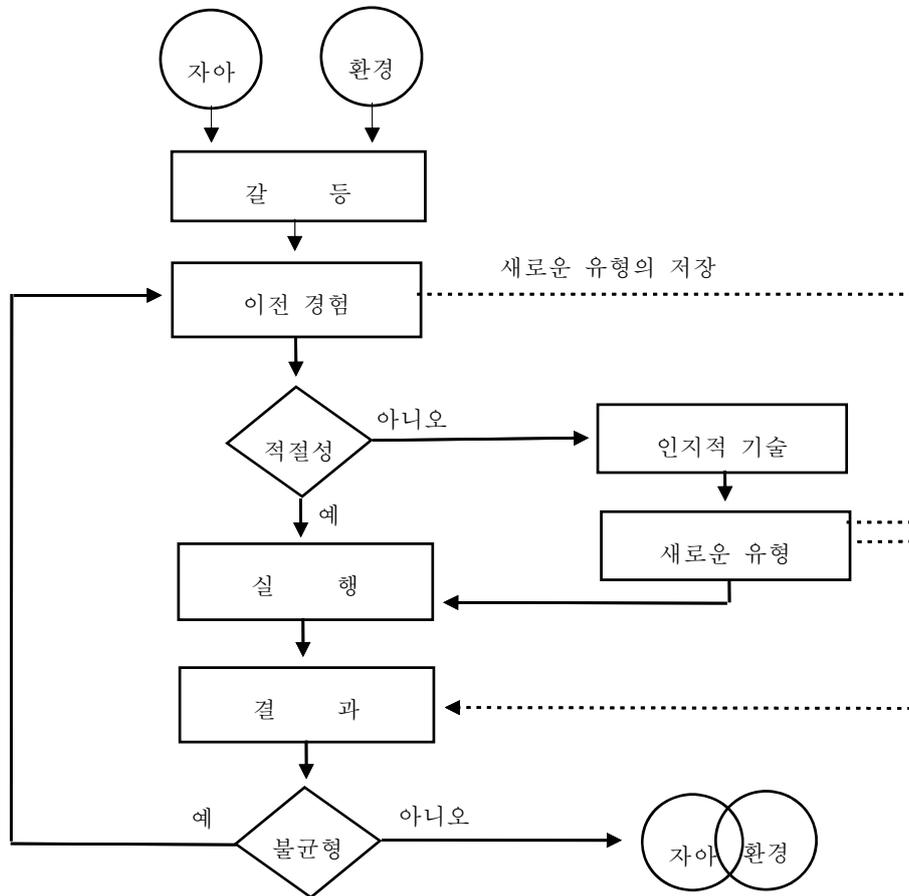
첫째, 자신을 위해 일할 것인가 혹은 남을 위해 일할 것인가? 둘째, 친구에게 충실할 것인가 혹은 자신의 규범을 위반할 것인가? 셋째, 집단에게 충

실할 것인가 혹은 개인의 규범에 충실할 것인가? 넷째, 권위에 복종할 것인가 혹은 개인의 규범을 고수할 것인가? 다섯째, 다른 사람을 도울 것인가 혹은 자신의 안전을 도모할 것인가? 여섯째, 불의를 폭로할 것인가 혹은 자신의 일에만 신경쓸 것인가? 일곱째, 자신의 이익을 증진시킬 것인가 혹은 자신의 규범을 발전시킬 것인가?

윤리적 추론과 갈등해결은 우선 학습자의 직업을 대하는 태도, 가치 및 신념을 의식화하는 데 있다. 이는 학습자들로 하여금 여러 가지 기준 - 예를 들어, 일관성, 상호성, 일치성, 포괄성, 적절성, 확실성, 개방성 등 - 과 관련하여 자신의 선택안이나 입장을 정당화하는 데 논리적 기술을 사용하도록 장려함으로써 이루어진다.

이러한 귀납적 차원의 접근 목표는 만족과 성취, 즉 자유, 평등, 자아와 타인에 대한 존중과 인내에 대한 선택을 추구하는 기본적인 기준과 규범을 토대로 한 근로자의 신념, 태도 및 가치체계를 개발하는 것이다. 특히 이러한 접근은 사실에 대한 지식과 직업세계의 윤리적 문제 및 논쟁점에 대한 적극적 관여, 대안을 계획하고 행동의 결과를 비교 검토하는 능력, 개인적 의사결정과 실행에 대한 책임감뿐 아니라 경쟁적 가치, 신념 및 태도의 발표, 평가 및 성공적인 해결 등과 같은 내용을 증진시킬 수 있다.

연역적 차원의 접근은 [그림 II-6] 과 같이 직업에 관한 광범위한 논점 및 주제와 관련된 구체적인 윤리문제들을 논의하기 위한 틀로서 자유와 평등, 인내와 봉사 및 헌신 등과 같은 기본 가치에 초점을 둔다. 이러한 접근은 개인 및 사회적 경험을 만들어 나가는데 있어서 기본적인 가치의 역할에 대한 탐구를 장려한다. 이러한 가치가 인간의 복지에 미치는 결과에 대한 인식을 갖게 하여 가치선택을 새롭게 하도록 유도함으로써 학습자의 행동에 영향을 미친다.



[그림 II-6] 연역적 차원에서 직업윤리교육

이러한 접근은 학습자에게 기본적인 가치를 발표하게 한 후 구체적인 교육용 사례에서 제시된 경험의 예와 관련하여 학생들로 하여금 그러한 가치를 평가하게 한 다음, 거부 또는 확정하도록 함으로써 시작된다. 학습자들은 사례에 나오는 주요 인물이 사용한 윤리적 추론과 갈등해결과정을 학습하고 토론함으로써 논리적 사고, 공감대 형성, 협상, 위협 감수 및 자기주장의 기술을 수동적으로 획득한다.

직업윤리교육에 있어 귀납적 접근과 연역적 접근의 차이는 토론 과정 이전에 기본적인 가치가 발표되는가 하는 것이다. 귀납적 접근의 경우 학습자들은 토론과정의 결과로서 이러한 가치를 추론할 것으로 기대된다. 다른 차이는 귀납적 교수모델은 주어진 상황에서의 특정한 개인 혹은 집단의 윤리적 갈등과 관련된 구체적 질문에 초점을 둔다는 것이다. 다른 한편으로 연역적 모델은 토론의 주제가 되는 기본적 가치의 이점을 보여주기 위해 구체적인 사례에 의존한다는 것이다. 또한 귀납적 모델에서 학습자들은 자신의 가치, 신념 및 태도를 정당화하기 위해 추론과 해결 기술을 사용함으로써 윤리적 추론과 갈등해결 기술을 배운다. 연역적 모델에서 학생들은 타인에 의한 윤리적 추론과 갈등해결의 적용에 관한 보기를 통해 이러한 기술을 습득한다.

지금까지 직업윤리교육의 대표적인 교수전략 유형인 귀납적 차원에서의 직업윤리교육과 연역적 차원에서의 직업윤리교육에 대해 살펴보았다. 이 두 가지 유형 모두 각각의 특이점과 상이점을 지니고 있다. 따라서 이러한 직업윤리교육의 교수전략은 직업윤리교육의 대상, 목적, 내용 및 단계 등에 따라 적합한 교수전략 유형을 선택하여 적용해야 할 것이다.



### Ⅲ. 한국인의 직업윤리에 관한 실태와 의견 및 요구조사분석

인간이 지켜야 할 도리와 규범을 내포하고 있는 직업윤리는 시간과 공간에 구애를 받음이 없이 지켜야 할 무조건적인 절대윤리가 있으며, 또한 때와 장소에 따라 상대적인 의미를 가지는 상황윤리가 있다. 여기서 절대윤리는 직업 일반의 윤리와 동일하게 인간이 정언적으로 지켜야 하는 직업윤리의 근본을 말하는 것이다. 이에 반해 상황윤리는 사회적 공간과 시간의 역사성에 비추어 나누게 되는 윤리를 의미한다. 상황적 윤리를 통해서 시대적 변천에 따른 직업윤리의 변화를 알 수 있으며, 사회적 공간에 따라 한 국가나 집단 혹은 국가간의 직업윤리의 비교를 할 수 있다. 또한 상황적 윤리에 대한 파악은 앞으로 다가올 미래의 윤리를 예측하는데 큰 밑거름이 될 것이다.

따라서 이 연구의 핵심 주제인 ‘지식기반 정보화사회에서 필요로 하는 직업윤리의 방향’을 구체적으로 강구하기 이전에 시대적 변천에 따른 직업윤리의 변화를 파악할 필요가 있다. 이에 이 장에서는 전통·현대·미래의 세 시대로 구분하여 한국인의 직업윤리에 관해 문헌조사를 실시했으며, 연구자가 자체 제작한 설문지를 통해 한국인의 직업윤리에 관한 설문조사를 실시하였다. 또한 현재 우리 나라 직업윤리교육의 실태에 대해서도 문헌조사와 설문조사를 실시했다. 설문조사의 내용과 방법 및 대상은 제 I 장에 자세히 소개되어 있다.

## 1. 전통사회에서 한국인의 직업윤리

### 가. 전통사회 한국인의 직업윤리에 관한 문헌 고찰

전통사회의 시대구분은 학자들의 이론이나 학문의 성격에 따라 달리하고 있다. 한국사상사의 측면에서는 전통사회를 서구문명의 영향이 한반도에 미치지 이전, 즉 서구열강 및 일본의 침략이 시작되던 시기 1896년까지로 들고 있다.

전통사회에서 한국인의 직업윤리는 그 당시에 상당한 영향력을 가지고 있는 전통 사상들, 고서의 기록, 노동과 관련된 조직이나 풍습 등을 통하여 알 수 있다.

#### 1) 직업윤리에 영향을 준 전통 사상들

우리 나라의 대표적인 전통 사상으로는 경천 사상, 조화 정신, 생명 존중 사상, 평화 애호 정신, 선비 정신, 장인 정신, 공동체 의식, 경로 효친 사상, 풍류 정신 등을 들 수 있다(교육부, 1996). 이러한 전통 사상은 그 시대 한국인의 삶과 의식에 면면히 흐르는 사상으로서 한국인의 직업윤리 형성에 있어 그 기반을 이루었을 뿐만 아니라 그 자체가 한국인의 직업윤리를 나타내기도 한다. 전통 사상들을 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

경천 사상은 하늘을 절대자 내지는 경외자로 숭배하는 사상이다. 우리 민족은 예맥족이라 칭하였는데, 예(穢)는 동쪽을 맥(貊)은 밝음을 뜻하는 말이다. 즉 우리는 동쪽에서 떠오르는 태양의 광명을 받은 선택받은 민족이라는 자부심을 지니며 살아왔다. 경천 사상은 원시 무속 신앙, 건국 신화, 제천 행사, 그리고 일상 생활의 풍습 속에서 잘 나타나고 있는데 하늘을 도덕적인 양심의 원천으로 여김으로써, 끊임없는 자기 반성을 통해 도덕적 삶을 영위해 나가려는 하나의 생활 철학으로서의 기능을 수행하였다.

조화 정신은 서로 대립되거나 갈등을 일으키는 요소들을 잘 융합시켜 새

로운 하나의 형태로 만들어 가는 주체적인 의식이다. 조화 정신은 우주 만물의 근본 실재를 하나로 보는 일원론을 바탕으로 깔고, 인간 행동의 가치 기준을 보다 큰 ‘하나’에 두는 정신이며, 동양의 음양 오행설과도 밀접하게 연결되어 있다. 화랑도의 풍류도, 원효의 화쟁(和靜) 사상, 율곡의 이기론(理氣論)과 중화(中和) 사상 등에서 잘 나타나고 있다.

권정술(1995)은 인중천지일(人中天地一)을 중심되는 우리 민족의 전통 사상으로 보았다. ‘人中에 天地는 一’이라는 것은 사람은 천(天)과 지(地), 양(陽)과 음(陰), 심(心)과 물(物), 이(理)와 기(氣)가 합일(合一)된 조화체로서 지극히 존귀한 소우주적(小宇宙的) 존재라는 사상이다. 그리고 널리 인간을 이롭게 하라는 홍익인간사상은 인간이 소우주적 존재로서 지극히 존귀함을 일깨운 ‘人中天地一’에 그 연원을 두고 정립된 것으로 조화 사상과 일맥상통한다.

생명 존중 사상은 생명의 존귀함을 소중히 여기는 것을 의미한다. 생명 존중 사상은 단군 신화, 화랑도의 세속오계, 보우(普雨)의 사상, 그리고 동학(東學) 사상에서 찾아볼 수 있다. 우리 고유의 생명 존중 사상은 주로 인간 존중의 뿌리에서 출발하여 살생을 삼가는 살생유택의 계율과, 신분의 차이를 초월하여 모든 인간의 생명을 존중하는 정신으로 발전되었다. 이 생명 존중 사상의 배경에는 우주와 인간의 본질을 동일한 것으로 보는 일원론적 사고가 있다.

우리 민족은 또한 평화를 사랑하는 민족으로 총과 칼로 일어서는 것을 아주 싫어하였다. 이러한 평화 애호 정신은 사회의 평화적 질서를 해치는 자를 엄벌하는 내용의 고조선 팔조법금(八條法禁), 삼국시대 수나라의 침략을 격퇴한 것, 조선시대 임진왜란, 병자호란 등의 참혹한 상황에서 보여준 나라를 지키겠다는 굳은 신념과 평화 유지의 의지, 특히 일제 침략기의 평화를 지키기 위한 끝없는 저항 정신 등에 잘 나타나 있다.

경로 효친 사상은 예로부터 농경문화와 그에 따른 대가족 제도를 유지해 오면서 가정 및 사회 윤리의 근본을 이루어 왔다. 그래서 우리 나라에서는 삼국시대부터 학교 교육에서 「효경」을 필수 교양과목으로 설정하였으며,

「삼국유사」를 보더라도 불교 설화가 많은 비중을 차지하고 있는데, 그 대부분이 효행에 관한 내용으로 이루어져 있음을 알 수 있다. 우리 민족에게 있어서 효는 모든 행위의 근본이 되고 있었으며, 그것이 단순히 부모 자식간의 관계에 머물지 않았음을 알 수 있다. 즉 부모에 대한 공경은 사회로 확대되어 노인을 공경하는 경로 정신으로 나타났다.

선비정신은 인격의 완성을 위해 끊임없이 학문과 덕성을 키우며, 대의를 위하여 목숨까지도 버릴 수 있는 지조 의식을 말한다. 우리 민족은 수양과 극기 및 학문 탐구를 추구하는 성인 정치(聖人 政治)를 이상으로 하는 전통을 중시하여 ‘선비’를 나라에 충성하고 백성을 사랑하는 이상적 인간상의 전형으로 여겨 왔다.

선비의 개념은 단순히 유교적 교양에 의해 형성된 지도자 및 고정된 신분적 개념이 아니다. 선비 정신은 학문과 덕을 겸비하고 국가가 위태로울 때에는 일신의 생명을 돌보지 않고 대의(大義)를 위할 줄 아는 보편성을 띤 지조 정신, 의리 정신의 표현이라고 할 수 있다.

이러한 예는 2세기 말엽 고구려의 고국천왕 때 발갈이를 하면서 살다가 추천을 받아 국상이 된 을파소, 5세기 초 왜나라에 억류되어 왜왕의 갖은 회유와 고문에도 굴하지 않고 신라에 대한 충의와 지조를 지켰던 박제상, 몰락하는 고려 왕조를 지키려고 혼신의 노력을 다한 정몽주 등에서 볼 수 있다. 선비정신은 특히 조선시대에 유교를 중시하는 전통 속에서 더욱 발전하였다. 고려말 주자학을 받아들이면서 주자학의 의리론은 선비정신의 중추를 이루게 된다. 조선 초 세조가 왕위를 찬탈하였을 때, 그의 부당함을 고발한 사육신, 생육신 등은 선비의 충의와 지조 정신의 표본이라고 할 수 있다.

16세기에 자신의 학문 연구와 후진 양성을 하던 퇴계 이황은 누구보다도 선비의 역할을 강조한 사람이었다. 이러한 선비 정신의 사회적 기능을 강조한 전통은 임진왜란, 병자호란 등으로 국가가 위협에 처할 때, 병사를 일으켜 적에 대항하는 선비들의 면모에서도 잘 나타나 있다.

장인 정신(匠人精神)이란 자기가 하고 있는 일에 전념하거나 한 가지 기술에 전공하여 그 일에 정통하려고 하는 철저한 직업 정신을 말한다. 우리

민족은 예로부터 일정한 직업에 전념하거나 한 가지 기술에 전공하여 그 일에 정통한 사람을 ‘장이’ 라고 하였는데, 이것은 우리 민족의 정신 속에 내면화되어 있는 철저한 장인 정신과 직업 윤리의 한 표현이다. 즉 ‘장이’는 순수한 우리말로 전문가를 뜻하고 있는데, 사람이 전력을 다하여 연구할만한 가치가 있다고 생각되는 것에 자기의 최선을 다하는 철저한 장인 정신의 소유자를 말하고 있는 것이다.

모름지기 장인은 그 종사하는 분야에 남다른 솜씨와 식견을 가지고 있어, 그 전공의식이 매우 투철하여 한번 정진하면 자기의 최선을 다하려는 모습을 보였다. 각각 분야에 따라 전문인이라는 칭호를 받으면서 기술과 지식을 가지고 있어 특별한 대우를 받아왔다. 또한 그들은 자기 직업에 대한 정법을 가지고 있었으며, 그들이 만들거나 그려낸 모든 것들은, 다른 사람들에게 보여 주기 위한 것이라기 보다는 자기 자신의 혼신의 노력으로 만들어진 분신으로 생각하였다. 그래서 우리 나라의 장인은 그들의 제자를 받아들일 때, 무엇보다도 기교가 아닌 그의 정신적 자세를 먼저 보았다.

이러한 정신은 임진란 이후 일본으로 끌려간 많은 기술자들이 자신의 기술을 통해 일본 문화 속에 장인 정신의 뿌리를 심은 역할을 하였는데 그 예로 심수관은 조선 도공의 13대 후예로서 임진란에 일본으로 끌려가 일본인 국적을 가지고 있으면서도 자신의 성을 바꾸지 않고, 우리의 고유한 백자를 고집하여 제작하는 정신을 보여 주었다. 조선 후기 화가인 장승업이 대원군의 총애에도 불구하고 자신의 작품 세계를 위하여 관직을 버리고 작업에 열중한 것도 좋은 예가 될 수 있다.

공동체 의식이란 나와 공동체가 뗄 수 없는 밀접한 관계를 가지고 있으며, 공동 운명을 지닌 존재라고 느끼고 생각하는 것을 말한다. 한 집단의 구성원들이 공동체 의식을 소유하고 있을 때, 그들 상호간에는 상부 상조와 협동 단결의 모습이 자연스럽게 나타나게 된다.

유구한 역사 속에서 우리 민족의 삶은 끈끈한 정과 뜨거운 피가 끓는 공동체적 삶으로 이어져 왔음을 볼 수 있다. ‘나’보다는 ‘우리’를 소중히 여기는 강한 공동체 의식은 자기가 속한 집단의 가치와 규범을 중요시 여기는

가운데 그 집단의 목표 구현을 위한 열정과 헌신으로 나타났으며, 때로는 그 집단을 위해 자신을 기꺼이 희생하는 살신성인(殺身成仁)으로도 나타났다. 즉, 평화로운 시기에는 함께 어울려 즐거움을 함께 나누거나 힘든 일을 함께 하는 협동 단결의 형태로 나타났으며, 나라가 어려울 때에는 나라를 위기에서 구해 내고자 하는 강한 호국 정신으로 승화되었다. 이러한 공동체 의식은 단군신화, 제천 행사, 동제 및 세시 풍속과 민속놀이 그리고 계, 두레, 향약 등의 협동 조직체와 관혼상제의 풍속 등을 통해 잘 나타나고 있다.

풍류정신이란 가무(歌舞)를 통해 신(神)과 만나고, 자연을 즐기며 도의(道義)를 연마하는 정신을 가리킨다. 뚜렷한 사계(四季)와 수려한 경관 속에서 살아온 우리 민족은 풍류를 즐길 줄 아는 민족이었다. 이러한 풍류 정신은 화랑도, 제천 행사, 무속 및 민속놀이 등에 잘 나타나 있으며, 힘든 노동의 피로를 잊게 하고 새로운 과업의 성공을 결의하게 하는 촉매 역할을 하였을 뿐만 아니라 우리 민족의 정서 함양에도 크게 이바지하였다. 풍류정신은 신라의 화랑도에 잘 나타나 있다. 최치원은 화랑의 정신적 바탕에 민족 고유의 현묘한 도(道)가 있으며, 그 도가 바로 풍류라고 하였는데, 화랑들은 서로 도의를 연마하고 혹은 가락을 즐기고 산수를 찾아다니며 유람하였다. 그 밖에도 우리 고대의 제천 행사에서 나라의 모든 사람이 함께 모여 춤추고 노래하며 정성껏 준비한 음식을 나누어 먹는 가운데 신바람을 일으켰으며, 이를 토대로 강한 연대 의식을 키워 온 것에서 찾아볼 수 있다.

한편, 조선조 후기에 접어들어 실학사상이 대두되기 시작하면서부터 봉건적 사회체제에 일대 전환을 맞이하게 되었다. 백성들의 경제적 안정을 이룩한 연후에 도덕적 정치사회를 구축해야 한다는 인식을 바탕으로 실학사상가들은 사회개혁의 방법 면에 있어서 제도와 운용에 중점을 두는 중농주의, 경세지용파, 상업·유통 및 기술개발에 중점을 둔 상업주의적 이용후생파로 나뉘었다. 대표적인 실학사상가들의 사상을 살펴보면 다음과 같다.

먼저, 유형원은 경세지용파의 대표적인 학자로서 당시 사림의 온갖 사회 부조리와 그로 말미암은 민생의 도탄을 바로잡아 사회의 근본적 개혁에 전력을 다하였다. 그는 먼저 “백성의 경제생활의 안정이 정치의 근본이기에

토지의 균등분배야말로 모든 일의 기초”라 하고 공전제의 실시를 주장하였다. 그의 공전제의 기본정신은 경자유전의 원칙을 구현시키는데 있으며 이 토대 위에서 농민이 직업의식을 갖는 것에 있었다. 이러한 경자유전의 소유 개념하의 사회제도를 정착시키기 위해서 노비제도를 폐지하고 머슴제도로 바뀌어야 하며 똑같은 인간이 노비를 재물시하는 관습을 규탄하였다.

이용후생과의 박제가는 북학파의 대표적 이론을 펼친 학자로서 청의 문명과 기술, 생활의 발전을 무시한 반청론자를 반대하여 생산을 올리고 사회적 정체성에서 벗어나기 위해 청의 선진기술을 배우도록 촉구하였다. 그는 덕이란 인간생활에 실익을 가져오는 실천의 결과로서 이용이 있는 연후에야 후생이 될 것이요, 후생이 된 연후에야 정덕이 될 것이라고 하였다. 이러한 이용후생관은 인간의 사회적 공리성을 추구하는 실천명제에 부합되는 새로운 직업관을 창출하는 계기를 마련하여 주었음 뿐만 아니라 종래의 주자학에 있어서의 덕의 개념을 전환시키는 결과를 가져왔다. 특히 그는 연암의 영농법, 농업기술론, 상업에 있어서의 이익추구의 학문관을 계승하면서도 한편 국내의 상업이라든가 무역에 의해서 부국을 증진시켜야 한다는 상업정책론을 주장하였다. 그는 또한 기술발전과 생산진흥을 진작시키며, 직업의 상하의식을 불식하기 위해서 서양기술의 도입을 위해, 북경 금천감에서 일하는 서양인을 초빙할 것과 천주교의 용인을 주장함으로써 상업에 종사할 수 있는 직업을 확대하였다.

마지막으로, 정약용은 실학의 양대 산맥인 경세치용론과 이용후생론을 종합 집대성한 학자로서 그의 사회개혁사상은 ‘경세유표’와 ‘목민심서’ 등에 함의되어 있다. 그는 농민에 의한 토지 소유 하에 일을 하고 그 수확을 하게 하였고, 청의 기술도입을 통하여 부국강병을 달성할 수 있도록 하기 위하여 북학을 관장할 이용감의 설치를 주장하였다. 또한 근대적 개념의 주권재민의 사상을 주장함으로써 군주나 관원은 민중을 위한 공업이라고 주장하였다. 특히 직업윤리와 관련하여 그의 공의론에 의하면 공의에 합당한 것을 선이라고 하고, 공의에 합당하지 아니한 것을 악이라고 보았다.

## 2) 전통사회 한국의 직업 환경

한국은 일반적으로 수전작(水田作)과 같은 자연적 세습제도에서 가족끼리 또는 이웃이 협동하여 생산활동을 하는 자급자족 농경사회로 발전하였다. 농경사회의 생활관습으로서 두레와 품앗이가 있었다. 두레와 품앗이는 근로를 통한 협동체이었다. 두레는 순수 직업집단은 아니지만 경제적 집단으로서 의의가 크며, 기본 성격은 주로 농촌에서 모심기와 김매기를 위한 공동 목적으로 조직된 근로단체였다는 점에서 구성원들간의 근로존중 의식을 엿볼 수 있다.

두레의 행사는 주로 두레꾼 중에서 가장 나이가 많고, 농사 경험이 풍부한 사람이 농사의 사기를 북돋우기 위하여 농악대를 조직하여 운영하였다. 이 농악대는 마을 사람들의 균일적 통일성 형성과 피로의 감소뿐만 아니라 공동체의 결속을 가져다주었다. 우리 민족이 옛부터 어떤 갈등이 생겼을 때도 심정으로 풀어버리는 '해소의 문화'를 체득하여 온 것도 두레꾼들의 생활 감각과 자연의 천명에 어울려 순수 그대로의 근면, 자조, 협동의 정신을 익힌데서 연유한다고 볼 수 있다.

품앗이는 공공체적 협동생활에서 나온 전형적인 생활양식이었다. 부족한 노동력을 도움 받고 다시 노동력으로 갚는 품앗이야말로 협력을 통하여 어려운 일을 해결하는 생활양식이므로 단순히 농경문화의 제한적인 노동행위가 아니라 이는 마치 오늘의 사회보장과 같은 기능을 수행하여 왔다(박은주, 1996).

본래 지역 주민들 사이의 현실적 이익을 도모하기 위하여 만들어졌던 계(契)는 마을 사람들 사이의 친목과 연대감을 증진시키게 되었다. 또한 각 마을에는 향약(鄉約)을 조직하여 마을 성원들의 정신적 단합 및 공동 부조를 도모하기도 하였다. 전통적인 관혼상제에서는 온 마을의 사람들이 모두 자기의 일처럼 여기며 서로 도와주는 아름다운 광경을 엿볼 수 있었다.

한편 맹자는 순(舜)은 동이지인(東夷之人)이라 하고 밭 갈고 질그릇을 구었다고 하여 농경민이었음을 짐작할 수 있다. 그리고 청대의 경학자 고염무(1613~1681)의 <일지록 日知錄>과 당나라 때의 경학자 양사훈의 <춘추곡

량주소 春秋穀梁注疏>에서 사농공상(士農工商)의 4민에 관한 기록을 찾아 볼 수 있는데, 교육을 맡은 지식인(士人) 그리고 산업에 종사하는 농사짓는 사람, 쟁기 만드는 사람, 생산물을 유통시키는 사람이 나타나게 되었음을 알 수 있다.

맹자의 사농공상(士農工商)은 전통사회의 직업형태로서 조선조에 이르러 사민론(四民論)으로 발전하였다. 사민론을 양반계급, 중인계급, 상인계급, 천민계급의 사회신분으로 보는 것은 비약이라는 의견도 있다(정영근, 1997). 그러나 사(士)는 주로 양반계급으로서 학문과 道를 닦는 일에 전념하였고, 勞心者로서 사람을 다스리는 일에만 주력하였으며, 동시에 사회의 생산수단을 모조리 장악하였다. 반면에 실제로 근로에 종사하여 땀흘려 일하는 사람인 勞手者는 오직 다스림만을 받고, 자기 것을 지니지 못하였다. 농사일에 전념하는 사람은 그런 대로 대접을 받았으며, 심지어 선비(士)도 몰락하면 직접 농사일에 종사할 수밖에 없는 경우도 있었다. 그러나 공산품의 생산과 유통을 담당하는 工商은 매우 천대해서 심지어 白丁이라 부르기도 하였다(대학윤리교재편찬회, 1996). 이와 같이 조선시대에는 사람이 종사하는 직업을 士·中人·農·工商으로 크게 나누고, 태어날 때부터 평생동안 종사해야 할 일이 미리 정해졌기 때문에 한국의 전통 사회는 오랜 동안 중앙집권적 관료사회로서 엄격한 신분제도와 이로 말미암은 계층의식이 지배적이었다.

그러나 조선말기에 이르러는 양반신분의 동요가 나타나기 시작하였다. 양반신분의 동요는 사회의 기층에까지 영향을 끼쳐 농민들 중에는 처음으로 임금노동자가 나타나는가 하면, 농촌을 떠나 수공업, 광산채굴에 종사하는 노동자가 되기도 하였다. 그밖에 일부 양반계급은 청에 왕래하여 새로운 문물을 접하여 견문을 넓힐 뿐만 아니라 사무역으로 재부를 축적하여 그 사회적 영향력을 확대해 갔다. 무엇보다도 백성의 역할이 확장됨으로써 당시 성리주의의 사(士)중심의 사농공상(士農工商)이라는 종래의 직업질서로부터 공상(工商)이 농의 중요성과 더불어 강조되었다.

그 예로 개성상인은 조선조시대 보부상의 중추적 지배를 가능케 하였는데 개성이 지리적으로 상공의 자연조건에 부적합하였음에도 전국각지의 행상을

장악하게 되었다.

또한 유교문화의 많은 폐습 속에서도 공동체적 삶을 유지하면서 새로운 개혁사상을 받아하는 실학사상이 대두되었다. 실학사상은 백성으로 하여금 일생동안 안심하고 종사할 수 있는 일정한 직업, 즉 향업을 갖도록 하는 것을 통치의 최우선으로 여기는 인간존중사상이었다. 이것이 중농사상의 기반이 되어 실천적인 경제치용론으로 발전되었고 결국은 백성의 삶의 풍요를 위하여 이용후생론으로 구현되어 직업의 정덕으로 귀착되었다. 정덕은 선공후사의 원리에 따라서 시종일관된 실용성과 공익성의 조화를 찾으려고 하였다.

### 3) 전통사회에서 한국인의 직업윤리

앞에서 살펴본 바와 같이 전통사회에서 한국인은 유교적인 정치·경제·사회질서와 계급적 신분구조 속에서 세습적인 직업에 종사하며, 제한적인 농경사회에서 생활할 수밖에 없었다.

이러한 전통사회의 배경 하에서 형성된 한국인의 직업윤리 가운데 본받아야 할 직업윤리를 살펴보면 천직의식 내지 소명의식, 성실성과 책임성, 전문성, 창조성, 장인정신, 선비정신 및 청백리 정신, 상호협동정신, 애국적 직분 의식 등을 들 수 있다. 그리고 고쳐야 할 부정적인 직업윤리로는 직업의 폐쇄성, 직업에 대한 본말관, 지위지향적 직업관 등을 들 수 있다.(한국교육개발원, 1985; 박은주, 1996; 충청남도교육연구원, 1995)

먼저, 본받아야 할 직업윤리를 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 천직의식 내지 소명의식을 들 수 있다. 천직의식은 전통사회와 같은 폐쇄적인 사회에서 운명론과 맞물려 크게 강조되어 왔다. 즉 각자의 신분에 따라 종사할 수 있는 직업에 한계가 있으므로 이를 하늘의 뜻으로 인식하고 순응하여 생업에 충실할 것을 요구하고 있는 것이다(박은주, 1996). 이러한 천직의식은 소명의식과도 밀접한 관계가 있다. 소명의식은 직업에 종사하는 사람이 어떠한 일을 하든지 자기가 하는 일에 전력을 다하는 것이 하늘의 뜻에 따르는 것이라고 생각하는 천직관 또는 직분의식을 의미하는 것이다.

소명의식은 자기가 하는 일에 대하여 긍지를 느끼게 하고 더욱 훌륭하게 자기의 직무를 수행하려고 하는 노력을 기울이게 된다. 또 물질적 보수보다도 직업에서 오는 정신적 가치를 중요시한다(충청남도교육연구원, 1995).

둘째, 성실성과 책임성을 들 수 있다. 직업에 대한 소명의식은 자기가 맡은 바 일에 대해서 거짓이 없고 전력을 다해서 하는 성실한 태도, 즉 성실성을 발전시켰다. 하늘에서 주신 일인 이상 일을 게을리 하는 것은 용서할 수 없는 일이며, 하늘의 뜻을 어기는 것으로 여겼다. 그래서 누가 보거나, 보지 않거나, 그 일에서 수입이 많거나, 적거나 성실하게 일하는 것이 도리를 따르는 것이다. 돈 때문에 일을 한다는 물질주의 생각과는 달리 성실하게 일하는 것이 하늘의 뜻에 따르는 것이며 인간으로서 마땅히 지켜야 할 도리라고 생각한 것이다.

그리고 조선후기 사농공상인 간의 직업의 유기적 이동의 가능으로 말미암아 직업의 공익성, 봉사성, 사회성이 생기게 되었다. 실학사상의 영향으로 직업의 사회성이 강조되면서, 개성상인은 조선조시대 보부상의 중추적 지배를 가능케 하였다. 개성이 지리적으로 상공의 자연조건에 부적합하였음에도 전국각지의 행상을 장악하게 된 것은 그들의 선천적인 기민성, 근면성에도 그 이유가 있지만 무엇보다 그들의 신용력과 단결력을 바탕으로 한 책임성에 기인한 것이었다.

셋째, 전문성과 창조성을 들 수 있다. 전문성은 한 사람이 한 가지 일만을 평생 할뿐만 아니라 하늘의 뜻에 따르는 것이라고 생각하고 성실하게 일하는 데서 생겨나게 된다. 그리고 이러한 과정에서 창조성을 발휘하여 조금이라도 일을 효율적으로 수행하려고 하는 노력을 기울이게 되는 것이다. 이처럼 각자의 직분이 분화되어 있는 상황에서는 전문성이 없이는 생활하기가 곤란하게 되고, 또 전문성은 창조성으로 평가받게 된다. 전통 사회가 오늘날에 비해 과학이 발달하지 못하고 문화가 뒤떨어졌지만 찬란한 중세문화의 꽃을 피울 수 있었던 데는 이러한 직업의 전문성과 창조성이 커다란 역할을 하였다(충청남도교육연구원, 1995).

넷째, 장인 정신을 들 수 있다. 우리 민족은 장인을 양성함에 있어서 사농

공상(土農工商)의 모든 직업에서 업종과 직제를 나누어 그들 스스로가 어떠한 가지 일에 전념하여 뛰어난 재능을 연마할 수 있도록 하였다. 선비는 학문과 도덕에 통달하여 사람을 가르치고, 농민은 농사에 능통하여 사람을 먹이고, 공인은 과학에 능통하여 편리한 용기를 만들어 내고, 상인은 장사에 능통하여 재화를 유통하여 값지게 쓰도록 하였다. 장인들은 물건을 생산할 때, 기법의 수준을 스스로 속이거나 공법(工法)에 어긋나는 경우에는 장인정신을 어기는 것으로 보았다. 장인 스스로 그들의 최선을 추구하는 것에서 직업으로서의 만족을 찾는 것을 알 수 있다. 장인정신은 개인적인 측면에서 장인들이 전문적인 기능과 품성을 갖출 수 있도록 해 주었을 뿐만 아니라, 사회적인 측면에서 이러한 장인정신이 사회전체에 확대되어 사회전반에 철저한 직업윤리의 중요성을 인식시켜 주었다.

다섯째, 선비정신 및 청백리 정신을 들 수 있다. 사(士)는 유교사회의 주체로서 선비들은 청렴하고 오류를 몸소 실천한 모범적인 인물이었다. 그들은 청빈과 인격의 완성을 위하여 끊임없이 학문과 덕성을 키우며 의리를 위해서 목숨까지 버리는 지조 있는 고결한 사람들로 국가가 위태로울 때에는 일신의 생명을 돌보지 않고 대의를 위하여 싸울 줄 아는 의인(義人)이었다.

신라의 박제상, 고려말기의 정몽주, 조선 초의 사육신, 조선 중기의 이항과 이이, 임진왜란과 병자호란 때의 의병들과 북벌의 대의를 주장한 송시열, 조선 말기의 병인양요 때의 이항로, 일제하의 최익현, 유인석 등은 모두 선비들로서 선비정신과 청백리 정신을 몸소 실천하였다. 그러나 19세기말부터 선비 정신은 합리성과 실질보다는 대의 명분을 강조하면서 직업의 사회적 공헌도나 참여도를 중시하지 않으며 일의 내용보다는 형식에 치우치는 등의 모습으로 나타나는 경향이 있었다(강맹현, 1994).

여섯째, 상호협동정신을 들 수 있다. 우리의 전통사회에 있어서 두레, 품앗이, 계, 향약과 같은 유습은 물론 순수한 의미에서 직업집단은 아니지만, 경제적·공동체적 집단의식으로 더불어 생활하는 근로에 대한 윤리적 규범의식, 즉 협동적 직업윤리를 나타낸다. 상호협동정신은 나와 공동체가 땀 수

없는 밀접한 관계를 가지고 있으며, 공동 운명을 지닌 존재라고 느끼고 생각하는 공동체 의식을 바탕으로 하고 있다. 즉, 그들 상호간에는 상부 상조와 협동 단결의 모습이 자연스럽게 나타났다.

일곱 번째, 애국적 직분관을 들 수 있다. 애국적 직분관은 개화기에 와서 각자가 맡은 직분에 충실하는 것이 위기에 처한 국가를 구하는 길이라고 생각하는 의식이였다. 그 이전까지만 해도 직업에 대한 귀천 의식이 있어서 사회적으로 보아 천하게 여기는 직업이 있었다. 주로 공업이나 상업에 속하는 직업이 그러한 것이였다. 그러나 공업이나 상업이 뒤떨어져서 국가가 위기에 처하게 되었다고 생각한 국민들은 국가의 발전을 위해서는 모든 직업이 다 필요하며, 직업에 대한 귀천의식을 버려야 한다고 강조하였다. 각자가 맡은 바 직분에 충실하는 것이 국가를 부강케 한다는 것이였다. 직업에서 요청되는 단순한 기술보다도 직업에 대한 애착심과 같은 감정과 집단적 차원이 강조된 것이라고 할 수 있다.

또한 전통 사회에서 직업의 기본적인 성격은 생계 지향적이라고 하기보다 소명적인 천직관이라고 할 수 있다. 그리고 직업의 목표 면에서는 업적, 결과, 물질적인 보수보다 정신적 가치와 직업에 대한 성실한 태도 그 자체가 중요시되었다고 볼 수 있다. 그리고 직업의 획득 과정에서는 업적주의 보다 성별이나 신분과 같은 귀속적인 요인이 중요시되었고, 이러한 요인 때문에 직업에서 수행되는 일보다는 직업에 관련된 지위가 중요시되었다. 인간관계에서는 개인보다는 집단에서 수행되어야 할 역할이 강조되는 집단지향성이 나타났고, 감정중립성보다는 직업관계에서 감정성을 수반하였다. 다시 말하면, 한국인은 일보다 자리를 숭상하고, 사회보다는 집안을 일차적으로 생각하며, 일하는 보람보다는 그 결과에 집착하고, 그 일의 보람보다 체면을 더 소중히 여기며, 자기의 결정이 아니라 다른 사람의 결정에 따라 일하는 의식 등을 갖고 있었다. 이러한 의식들은 전통사회에서 한국인의 부정적인 직업윤리의 영향으로 나타났다고 볼 수 있는데, 이를 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 직업의 폐쇄성을 들 수 있다. 직업의 폐쇄성이란 직업이 개인의 소

질, 취미, 능력과 같은 성취적인 요인에 의해서 보다는 남녀 성별, 부모의 사회적 신분 등과 같은 출생과 동시에 타고 나는 귀속적인 요인에 의하여 결정되는 것을 의미하는 것이다. 남녀의 역할이 분명하게 구분되어 있었기 때문에 여자에게 개방된 직업이 별로 없었고, 신분이 미천한 경우에는 아무리 능력이 있어도 그 능력을 발휘하는 기회가 오기 힘들었다. 물론 신분제도가 영구 불변하게 고정되어 있었던 것은 아니었다. 양반 계층 안에서는 서로 경쟁하여 무능한 자는 관직을 갖기 어려워 도태되기도 하였으며, 양반 계층 범위가 점점 확대되어 계층 이동이 부분적으로 이루어지기도 하였다. 그러나 전체적으로 보아 신분제도가 존재하였기 때문에 사회적 직분은 신분 관계에 있었다. 각자에게 주어진 직분을 천직으로 여기면서도 그 천직이 폐쇄적이었던 것은 하나의 모순이 아닐 수 없다. 이러한 모순은 실학 시대와 개화기에 와서 사회적으로 논의되기 시작하였으며, 우리 나라의 전통사회가 풀어야 할 중요한 과제이었다.

둘째, 직업에 대한 본말관을 들 수 있다. 유교적인 사회는 정신적 가치의 실현을 높이 평가하였기 때문에 도덕성, 인격수양 등이 강조되었다. 사농공상의 사회적 신분 구조에 잘 나타나 있는 바와 같이 정치에 참여하는 통치자의 역할을 가장 높이 평가하고 농업, 공업, 상업과 같이 노동에 종사하는 것을 천하게 여겼다. 사(士)는 그 사회의 본질을 이루는 것이며, 노동은 말업을 이룬다는 것이 직업의 본말관(本末觀) 또는 본업관(本業觀)이다.

이러한 직업관은 신분제도가 출생에 의하여 결정되고, 또 산업이 발달되지 못하였던 전근대적인 봉건사회에서 나타났던 가치관이다. 산업이 발달되면서 모든 국민이 사회 발전을 위하여 중요한 역할을 수행할 것이 기대되는 근대 사회에 오면서 직업에 대한 본말관은 비판을 받게 되었다.

셋째, 지위 지향적 직업관을 들 수 있다. 이것은 과거제의 실시에 의하여 더욱 뚜렷하여졌다. 과거제도가 남긴 후유증으로서 근로정신에 대한 경시 풍조와 직업에 대한 귀천의식을 들 수 있다. 유교적 입장에서 수기(修己)라고 하는 수양론(修養論)이 우세하고 욕심을 덜 가지는 것을 미덕이라고 여긴 결과로 적어도 이념적으로는 물질을 지나치게 경시해 온 것이 사실이었

다. 농공상, 특히 공상을 사상적으로나 제도적으로나 실제적으로 천시하였다. 유교적 관료사회에 따른 직업차별, 직분의 지위지향성, 물질경시 풍조 등이 팽배하였다(정갑신, 1988). 이는 직업의 사회적 공헌도나 참여도를 중시하지 않으며 일의 내용보다는 형식에 치우치는 등의 모습으로 나타났다(강맹현, 1994).

#### 나. 전통사회 한국인의 직업윤리에 관한 경험론적 고찰

전통사회 한국인의 직업윤리를 알아보기 위하여 현재와 비교하여 전통사회의 봉사·책임·협동 정신의 정도에 대해 알아보았다. 그 결과 <표 III-1>에서 보는 것과 같이, 현재보다 전통사회에서 봉사·책임·협동 정신이 더 강하다고 83%의 응답자가 반응하였다(강한 편 59.2%, 매우 강한 편 13.8%).

<표 III-1> 현재와 비교한 전통사회의 봉사·책임·협동 정신의 정도

항목	구분	빈도	백분율
	매우 약한 편	9	4.6
	약한 편	27	13.8
	보통	17	8.7
	강한 편	116	59.2
	매우 강한 편	27	13.8
	계	196	100.0

<표 III-2> 전통사회에서 직업윤리 형성에 부정적 요소로 작용했던 요인

항목	구분	제1순위		제2순위	
		빈도	백분율	빈도	백분율
유교 영향으로 직업의식이 확고하지 않음		28	14.5	3	1.6
인문숭상 노동천시		83	43.0	32	16.8
사농공상의 신분의식		51	26.4	46	24.1
과거제도에 의한 출세지향주의		13	6.7	39	49.7
혈연·지연 중심관계		13	6.7	47	16.6
지나친 전통적 관례 고수		5	2.6	24	7.0
계		193	100.0	191	100.0

<표 III-2>는 전통사회에서 직업윤리 형성에 부정적 요소로 작용했던 요인들에 대한 조사 결과이다. 전통사회에서 직업윤리 형성에 부정적 요소로 작용했던 요인의 제1순위에 대한 결과를 살펴보면, 인문숭상 노동천시(43.0%)를 가장 많이 들었고, 그 다음으로 사농공상의 신분의식(26.4%), 유교의 영향으로 직업의식이 확고하지 않음(14.5%)을 들었다. 제2순위에 대한 결과에서는 과거제도에 의한 출세 지향주의(49.7%), 사농공상의 신분의식(24.1%), 인문숭상 노동천시(16.8%), 혈연·지연 중심관계(16.6%)의 순으로 나타났다.

결과에서 볼 수 있듯이 인문숭상 노동천시와 사농공상의 신분의식이 가장 많은 비중을 차지하고 있다. 인문숭상은 공리공론에 치우침에 따라 실질적인 기술의 발달을 저해하고, 노동천시 풍조를 야기시켜 노동직 종사자들의 장인 정신을 결여시키는 등의 부정적인 요소를 지니고 있는 것으로 분석된다. 그리고 사농공상의 신분의식은 신분에 의해 직업이 선택됨에 따라 직업에 대한 긍지와 자기개발 의지를 감소시키며, 직업의 귀천을 지나치게 중시하는 등의 부정적인 요소를 지니고 있는 것으로 분석된다.

이러한 설문조사의 결과는 앞의 문헌조사 결과와 많은 부분에서 일치하고 있다. 강맹현(1994)은 우리 나라의 전통사회에서 부정적인 직업윤리로 직업의 본말관과 폐쇄성을 들고 있다. 직업의 본말관(本末觀)이란 사(士)는 그

사회의 본질을 이루는 것이며, 노동은 말업을 이룬다는 것이다. 유교사상이 지배적이었던 전통사회는 정신적 가치의 실현을 높이 평가하였기 때문에 도덕성, 인격수양 등이 강조되었다. 이러한 전통사회에서는 사농공상의 사회적 신분구조가 잘 나타내주는 바와 같이 정치에 참여하는 통치자의 역할을 가장 높이 평가하고 농업·공업·상업과 같이 노동에 종사하는 것을 천하게 여겼다. 또한 직업의 폐쇄성이란 직업이 개인의 소질, 취미, 능력과 같은 성취적인 요인에 의해서 보다도 남녀 성별, 부모의 사회적 신분 등과 같은 출생과 동시에 타고나는 귀속적인 요인에 의하여 결정되는 것을 의미한다.

이와 같이 문헌 조사에 나타나 있는 전통사회에서의 직업의 본말관이나 폐쇄성은 설문조사 결과에 나타난 인문숭상, 노동천시, 사농공상의 신분의식 등과 일맥상통하는 내용이라 할 수 있다.

<표 III-3> 전통사회에서 직업윤리 형성에 긍정적 요소로 작용했던 요인

항목	구분	제1순위		제2순위	
		빈도	백분율	빈도	백분율
충효와 윗사람에 대한 공경		98	51.3	10	5.3
서민신분의 철저한 장인정신		44	23.0	15	8.0
청백리 정신		20	10.5	25	13.4
전통적인 협동·봉사정신		14	7.3	93	49.7
실사구시의 실학사상		9	4.7	31	16.6
국가와 자신에 대한 명예심		6	3.1	13	7.0
계		191	100.0	187	100.0

<표 III-3>은 전통사회에서 직업윤리 형성에 긍정적 요소로 작용했던 요인들에 대한 조사결과이다.

먼저 제1순위의 결과를 보면, 충효와 윗사람에 대한 공경(51.3%)에 대한 응답이 가장 많았고, 그 다음이 서민 신분의 철저한 장인정신(23.0%)으로 나타났다. 제2순위에 대한 결과에서는 전통적인 협동·봉사정신(49.7%)과 실사구시의 실학사상(16.6%)에 대한 응답이 가장 많았다.

이는 우리 나라 사람들이 조직사회에서 위계질서와 예의범절의 준수를 중

요시함을 나타내준다. 즉, 윗사람을 존경하고 예우하는 가운데 질서의식이 확립되며, 또한 이것은 자신의 직무를 성실히 수행하는 근거가 된다는 일반적인 믿음이 우리 사회에 깔려있음을 나타내 준다.

앞의 문헌조사에서도 위의 설문조사의 결과와 유사한 내용을 나타내고 있다. 즉, 문헌조사에서도 경로효친사상, 장인정신, 상호협동정신을 전통사회의 본받아야 할 직업윤리로 들고 있다. 경로효친사상은 단순히 부모 자식간의 관계에 머물지 않고 그 범위가 사회로 확대되어 충효와 윗사람에 대한 공경으로 발전하였으며, 이는 직업사회에서 위계질서와 예의 범절을 준수하는데 그 근본 사상이 되었다. 장인정신은 개인적인 측면에서 장인들이 전문적인 기능과 품성을 갖출 수 있도록 해 주었을 뿐만 아니라, 이러한 장인정신이 사회전체에 확대되어 사회전반에 철저한 직업윤리의 중요성을 인식시켜 주었다. 또한 우리의 전통사회에 있어서 두레, 품앗이, 계, 향약과 같은 유습은 물론 순수한 의미에서 직업집단은 아니지만, 경제적·공동체적 집단의식으로 더불어 생활하는 근로에 대한 윤리적 규범의식, 즉 협동적 직업윤리를 나타낸다.

<표 III-4> 전통 직업윤리중 개인의 차원에서 후세에게 강조되어야할 점

항목	구분	빈도	백분율
장인정신		54	27.6
천직의식		16	8.2
성실성과 책임성		78	39.8
윗사람에 대한 공경		23	11.7
측은지심		10	5.1
수기치인의 자기수양		13	6.6
기타		2	1.0
계		196	100.0

<표 III-4>는 전통 직업윤리중 개인의 차원에서 후세에게 강조되어야 할 점에 대한 조사결과이다.

결과를 보면, 성실성과 책임성(39.8%)을 가장 많이 들었고, 그 다음으로는

장인정신(27.6%), 윗사람에 대한 공경(11.7%), 천직의식(8.2%), 수기치인의 자기수양(6.6%), 측은지심(5.1%) 등의 순으로 나타났다.

<표 III-5> 전통 직업윤리 중 조직의 차원에서 후세에게 강조되어야 할 점

항목	구분	빈도	백분율
두레와 계 등의 상호협동정신		129	66.2
봉사정신		22	11.0
의에 기초한 수오지심		26	13.0
오륜에 기초한 상하간의 신의		9	11.7
효에 기초한 가정윤리		5	2.5
향약의 정신		4	2.0
기타		0	0.0
계		195	100.0

<표 III-5>는 전통 직업윤리 중 조직의 차원에서 후세에게 강조되어야 할 점에 대한 조사결과이다. 반 이상의 응답자(66.2%)가 두레와 계 등의 상호협동정신을 들었고, 그 다음으로 의에 기초한 수오지심(13.0%), 오륜에 기초한 상하간의 신의(11.7%), 봉사정신(11.0%), 효에 기초한 가정윤리(2.5%), 향약의 정신(2.0%) 등의 순으로 나타났다.

위의 <표 III-4>에서 <표 III-5>까지에 나타나 있는 설문조사의 결과들도 역시 문헌조사의 내용들과 많은 부분에서 겹치고 있다. 앞의 문헌조사에서 전통사회의 배경 하에서 형성된 한국인의 직업윤리 가운데 본받아야 할 직업윤리로 천직의식 내지 소명의식, 성실성과 책임성, 전문성·창조성·장인정신, 선비정신 및 청백리 정신, 상호협동정신, 애국적 직분의식 등을 들고 있다. 이러한 문헌조사의 내용들 대부분이 <표 III-4>에서 <표 III-5>까지의 설문조사 결과에서 1-2위를 차지하고 있음을 알 수 있다.

<표 III-6> 전통 직업윤리 중 국가의 차원에서 후세에게 강조되어야 할 점

항목	구분	빈도	백분율
청백리 정신을 높게 평가하는 정신		74	38.2
선비정신의 확립		27	13.9
민심을 천심으로 아는 민본사상		13	6.7
홍익인간의 정신		10	5.2
실사구시의 실학사상		59	29.5
국가에 대한 충효정신		10	5.2
기타		1	0.5
계		196	100.0

전통 직업윤리 중 국가의 차원에서 후세에게 강조되어야 할 점으로는 <표 III-6>에서 보는 바와 같이 청백리 정신을 높게 평가하는 정신(38.2%)을 가장 많이 들었고, 그 다음으로 실사구시의 실학사상(29.5%), 선비정신의 확립(13.9%), 민심을 천심으로 아는 민본사상(6.7%), 홍익인간의 정신과 국가에 대한 충효정신(5.2%) 등의 순으로 나타났다.

## 2. 현대사회에서 한국인의 직업윤리

### 가. 현대사회 한국인의 직업윤리에 관한 문헌 고찰

#### 1) 현대사회에서 직업과 직업윤리의 관계

개인과 집단을 둘러싸고 있는 사회구조나 경제구조의 변화는 개인이나 집단에 내재하고 있는 의식구조와 윤리체계의 변화를 야기한다. 특정한 신분제도에 의해 태어날 때부터 개인의 사회적 역할과 직업의 귀속이 구분이 되어왔던 전통사회와는 달리 현대사회는 직업선택이 개인의 노력과 능력에 달려 있기 때문에 직업과 신분의 역학 관계는 없다. 아무리 현대사회의 구조가 개방적이고, 직업에는 귀천(貴賤)이 없다고 하나 현실적으로 직업에 따라 사회적 평가가 이루어진다. 그래서 각 직업이 갖고 있는 잠재력들인 사회·

경제적 기여도, 소득의 창출, 위세, 권력 등이 신분의 서열이 아닌 직업의 서열을 통해 사회적 지위와 역할을 결정한다. 이는 신분적 구속과 달리 다양한 계층적 차이에 불과하며, 사회적 불평등을 의미하지는 않는다. 그러나 문제점은 이러한 직업의 서열이 직업에 주어지고 있는 보수, 명예, 권세 등의 단순한 기준에 의해서 가치가 평가되고 있다는 점이다. 직업자체의 본질적 가치나 다른 연관된 측면에 대해서는 고려하지 않고 단지 몇 가지 기준으로 평가하여 직업의 사회적 지위를 결정한다는 것은 많은 사람들이 이러한 사회적 지위와 역할을 좌우하게 되는 소득의 높고 낮음의 정도나 사회적 존경 등을 직업선택에 있어 중요시하고 있다는 것을 의미한다.

특히 직업과 사회적 지위의 관계는 직업의 종류보다는 각 직업 내에서의 지위에 의해 결정된다고 할 수 있다. 즉 각 직업 내에서의 지위에 따라 각 개인이 얼마나 많은 소득을 올리고 있으며, 또한 그와 같은 직책이 사회적으로 얼마나 높게 평가되는가에 의해 개인의 사회·경제적 지위가 결정된다(김병진 외, 1998). 이처럼 직업에 대한 평가가 직업의 종류보다 직업 내에서 지위에 따라 높고 낮음의 정도를 판단하는 기초가 된다는 것은 직업과 관련한 윤리적 요소에 영향을 미친다. 특히 봉사와 헌신을 통한 일에 대한 보람보다는 지위 경쟁을 위한 노력과 물질적 욕구의 충족에 중점을 두는 획일적 태도, 즉 물질적 소유 여부가 사회적 지위와 인격의 척도가 되는 기현상을 나타낸다.

## 2) 직업윤리의 문제점

막스 베버의 프로테스탄트 윤리와 자본주의 정신이 서구의 자본주의 발전에 이바지하였지만, 이러한 자본주의 발전의 동인이 된 합리성·능률성·진취성·생산성의 원칙이 부족했던 제3세계에서의 산업화 과정에서는 사회구조와 사회의식, 직업구조와 직업의식과의 괴리 등의 문제들을 드러내고 있다. 실제로 빠른 산업구조의 변화에 정신적인 가치문화의 변동이 뒤따르지 못하거나 시대성에 어울리지 않는 정신적 가치가 상존 하는 모순을 갖고 있다. 전통 사회에서 현대 산업사회로의 전환기에 일어나는 윤리·도덕적 위

기는 우리 나라만의 특수한 문제는 아니다. 서구 사회 역시 가치의 혼란과 도덕적 타락의 문제는 보편적인 현상이다. 그러나 우리처럼 총체적 위기를 겪고 있지는 않다.

우리 사회는 현대 산업사회의 사회구조와 의식구조 사이의 격차에 기인한 혼란의 문제와 전통적 가치와의 연속성이 단절된 상태에서 밀려온 서구적 가치관의 수용과정에서 발생한 가치관의 혼란문제를 가지고 있다(구범모, 1992). 즉, 우리 나라의 경우 서구식의 산업화 과정이나 자본주의적 발전 등과 같은 변혁을 겪지 않고 일제에 의한 식민지적 상황에서 산업화과정이 진행되었기 때문에 정상적인 직업의식이나 직업가치관을 형성할 수 없었다(김경동, 1993). 또한 우리의 유교적인 전통문화의 영향으로 한국인의 직업가치관은 일의 내용보다는 형식을 중시하여 다음과 같은 폐단이 나타나고 있다. 그래서 실제로 선택한 일의 중요성보다는 외형적인 요소인 자리를 숭상하고, 사회보다는 집안을 일차적으로 생각하는 이기주의, 일하는 보람보다는 그 결과와 보상에 집착하고, 더불어 그 일의 보람보다는 체면을 더 소중히 여기는 잘못된 직업가치관을 가지고 있다. 즉, 우리 사회에는 직업적 애착이나 몰입은 물론 근면성, 성실성, 정확성 등 직업 일반에 대한 근대적 기본윤리가 대단히 미약한 상태에 있으며, 또한 우리 나라 사람은 아직 직업을 평가하는 데 그것이 요구하는 지식, 기량, 자질 등을 중시하기 보다 서열적 가치기준을 중시하는 전통적 직업관을 강하게 고수하고 있다(노동교육원 1998).

직업과 관련한 기본적인 윤리적 질서를 해체하는 이러한 부정적 요소들은 바람직한 전통적 직업윤리를 조화롭게 수용할 수 있는 환경을 마련하지 못한데서 하나의 원인을 찾을 수 있다. 이는 더불어 서양에서의 종교개혁, 시민혁명, 산업화와 같은 사회·정치적 변혁과 철저한 종교적·윤리적 정당화의 과정이 결여된 것에서 비롯한다. 우리는 '60년대 이후 급속한 경제성장위주의 정책에 따른 통제위주의 권위주의 체제 속에서 사회구조의 변화에 준하는 “공존의 윤리”를 정립하지 못한데서 오늘의 도덕적 위기가 나타났으며, 그러한 대표적인 사례가 집단이기주의라고 지적하고 있다(임희섭, 1990). 말

하자면, 우리는 시대적 환경의 변화에 바람직한 시민적 윤리관과 삶의 가치관을 갖추지 못했다고 볼 수 있다.

그러나 한국인의 직업윤리의식에 관한 부정적인 요소들의 대부분은 현대 사회의 일반적 현상에서 오는 문제뿐만 아니라 우리 사회의 특수한 사정에서 오는 문제들도 있다. 이러한 직업윤리와 관련된 현실적 문제점을 지적하고 원인을 규명하는 것이 필요하다. 김갑철이 지적한 우리의 도덕적·정신적 생활의 안정성과 일관성을 방해하고 방향 감각을 흐리게 하는 요소들, 즉 목적을 위해 수단과 방법을 무시하는 편법주의와 적당주의, 돈이면 다 해결되는 황금만능주의, 노력 없이 대가를 바라는 한탕주의, 가치관의 전도 현상, 과소비의 만연과 극도의 사치풍조, 가정윤리의 파괴, 빈부의 격차문제 등을 보면 도덕적 위기의 심각성을 알 수 있다(김갑철, 1991). 이러한 우리 사회의 도덕적 위기의 본질은 “도덕적 판단력의 결여 또는 미숙”에 의한 것이며, 이러한 요인은 개인과 사회, 국가간의 이해 득실의 갈등과 상충이 합리적이고 도덕적으로 해결되지 못하는 데 있다고 한다. 또한 그는 우리 사회가 당면한 도덕적 위기는 콜버그(Kohlberg)가 언급한 도덕성 발달 6단계 중 관습 수준 이하의 1~3단계 수준에 있다고 한다(문용린, 1990). 이처럼 사회 생활을 하면서 필연적으로 이루어지는 나와 타인과의 이해관계를 저차원의 도덕적 수준에서 해결하고 있기 때문에 모든 사회적 문제의 근원이 일어나고 있다. 우리 사회의 직업윤리의 문제도 이러한 위기적 증상에 발상하고 있다.

지금까지 직업윤리의 문제점에 대하여 많이 논의되고 있지만, 대표적인 사례를 들자면 아래의 <표 III-7>과 같다.

<표 III-7> 직업윤리의 문제점

구분	내용
최종태(1989)	직업 일반윤리의 측면에선 ① 근면, 성실, 정직 등의 근로신념의 부족 ② 봉사, 책임, 협동 등의 공동체 신념의 부족하며, 직업특유윤리의 측면에선 ① 각 직업별 특성에 따른 프로의식의 결여 ② 공직과 전문직의 공공사명의식의 부족 등
김용운(1994)	①허영심이 강함 ② 혈연중시의 경영방법 ③ 상하간의 봉급차이 심함 ④ 학력위주의 사회 ⑤ 기업에 대한 충성심부족 ⑥ 경영자와 사원 사이에 연대의식의 부족 ⑦장인의식의 부족
하병철(1995)	① 직업에 대한 편견과 차별의식 ② 시민윤리의식의 결핍 ③ 소명(사명)의식의 부족 ④ 장기계획과 정밀주의 정신의 결핍 ⑤ 절도의식의 결핍 ⑥ 인내력과 공중도덕의 부족 ⑦ 전통적 생활가치관의 이해부족

우리 사회 전반에 걸쳐 뿌리깊게 남아 있는 직업에 대한 편향된 가치관과 윤리적 문제는 직업에 대한 부정적인 유교 전통, 서구 자본주의 정신의 왜곡 및 전반적인 사회풍조의 부정적인 효과 등에 의해 야기되었다(김병숙 외, 1997). 구체적으로 유교 전통의 부정적 요소로 직업에 대한 편견, 과거제도에 의한 입신, 신분별 차별 및 피라밋형 권력구조에 따른 권위주의적인 요소가 있다. 왜곡된 자본주의 정신의 측면에서는 근면과 절제에 입각한 국민적 부의 축적보다는 기업발전에 의한 부의 축적을 중시하고, 합리주의에 입각한 기업가 정신보다 정경유착·과도한 기업확장·매점매석 등의 부정적 수단·방법을 가리지 않은 것, 실용주의에 입각한 생활태도나 직업관 보다는 남에게 과시하기 위한 외형적인 출세주의 직업관 등이 문제가 되고 있다. 이러한 두 부정적 요소가 사회 전반의 문제인 부정부패, 계층별 소득격차의 심화, 부동산 투기, 사치풍조를 야기하고 있다. 결국 이러한 총체적인 부정적 요소가 결합하여 근로의식을 약화시키는 물질주의, 출세주의, 한탕주의 권위주의, 3D 업종의 기피를 나타냈고, 국민의 일에 대한 헌신과 만족도를 약화시키는 결과를 초래했다.

산업화가 본격화된 '60년대 이후부터 '90년대 중반에 이르기까지 이러한

직업윤리의식의 변화에 대한 실증적 조사 연구가 단편적으로 이루어졌으며, 그나마 직업의식조사나 직업가치관에 대한 연구를 통하여 간접적으로 언급하거나 기업문화와 관련한 기업윤리와 직업의식에 대한 조사 분석 차원에서 연구가 이루어지고 있다. 그래서 직접적인 직업윤리의식보다는 일에 대한 의미와 만족도 혹은 직업에 대한 태도에 관한 연구들이 대부분이다. 대표적인 사례를 시대별로 정리하면 다음과 같다.

'60년대 직업의식(윤리)과 관련한 조사 연구에 의하면, 당시 국민들의 전반적인 직업관은 직업선택에 본인의 의사를 존중하고 안정된 직장보다는 민족전체에 봉사할 수 있는 직업을 선호하는 태도를 가졌음을 나타내고 있다(고영복, 1991). 또한 '60년대 말 최흥기(1970)의 '산업노동자들의 직업에 대한 태도와 가치의 변화'에 대한 조사연구에 의하면, 그 당시의 산업노동자들은 자신의 운명을 운명적으로 받아들이기보다는 능동적으로 인생을 개척할 수 있는 것으로 인식하였다. 또한 직업선택에 있어 농업적인 직업보다는 공업적인 직업을 선호하는 것으로 나타났다. 직업평가에 있어서는 교수, 의사, 변호사와 같은 전문직이 높게 평가되었고, 지계꾼, 리어카꾼 및 보이와 같은 미숙련공이 낮게 평가되었다(이상백·김채윤, 1966).

'70년대의 김경동(1979)의 '일과 직업에 대한 태도'와 배무기(1979)의 '직업 결정요인과 직업윤리 관련 노동정책분석' 등의 조사 결과를 보면, 사무직 종사자와 광업, 제조업 및 서비스업에 종사하는 근로자들의 직업에 대한 불만이 만족보다 훨씬 높다는 점과 임금격차에 있어 사무직대 생산직, 학력별, 성별 격차 등의 심각성을 지적하고, 직업만족도가 높을 수록 건전한 직업윤리가 형성될 수 있다고 진단하였다. 직업만족과 관련한 유사 연구인 이장현/권오훈(1975)의 '한국법조인의 직업적 형성과정에 관한 연구'에 의하면, 전문직인 판사와 변호사의 직업동기는 안정성, 신분보장, 사회적 존경과 위신, 독립성 등 다양하게 나타나지만 이들의 직업만족도는 높은 편이 아닌 것으로 나타나고 있다.

'80년대 직업에 대한 태도와 가치가 근대적 방향을 지향하고 있으며, 세대간의 차이가 두드러짐을 볼 수 있다. 즉, 젊은 세대일수록 직업에 대한 의식

이 개인적·타산적인 성향을 나타내고 있는 반면에, 연령층이 높을수록 안정지향적·직합지향적인 직업에 대한 관념을 가지는 경향이 높았다(홍두승, 1982). 직업윤리에 관한 직접적인 실태조사로 볼 수 있는 이규천의 ‘일반기업에서 종업원에게 요구하는 직업윤리를 중심으로 한 연구’는 시대적 상황에서 요구되는 직업 일반의 윤리를 강조하고 있다. 실제 294개 조사대상 기업의 종업원에게 81개의 직업윤리의 덕목을 제시하였다. 제시된 직업윤리 덕목 중에 ‘인화단결’에 15%를 보여 수위를 차지하였다. 그 다음으로 ‘성실’이라는 덕목이 14.5%를 차지하였다. ‘성실’과 유사한 의미를 가진 ‘신의’, ‘노력’, ‘근검’, ‘정직’ 등을 합하면 대략 30%라는 최대 수치를 나타내고 있어 가장 보편적인 덕목으로 보고 있다. 세 번째의 덕목으로 ‘창의성’이 전체비율의 11.6%을 점하고 있다. 그 다음 순으로 ‘근면’, ‘책임감’, ‘봉사’ 등으로 나타났다(이규천, 1983). 이와 달리 생산직 근로자 1200명을 대상으로 그들의 의식구조와 직업윤리를 조사한 권오훈은 직장에 대한 일체감, 일 자체에 대한 인식 및 자신의 역할에 대한 평가를 조사하였다. 자신의 직장에 느끼는 일체감을 측정하기 위해 “이 회사의 발전이 곧 나의 발전”이라는 문항의 반응 결과를 보면, 69.5%가 자신과 회사를 동일시하는 긍정적인 태도를 보인 반면, 부정적 응답은 13.5%에 불과하였다. 더욱이 “더 많은 보수가 주어졌도 이 회사를 옮기지 않겠다”라는 문항에 긍정적인 태도를 나타내었다. 일 자체에 대한 인식에 대한 문항을 보면, “나는 지금하고 있는 일을 평생토록 하고 싶다”에 대한 응답 결과는 예상외로 낮은 수준(16%)에 머물고 있으며, 부정적인 의견이 절대 다수(66.9%)를 차지하여 천직의식이 약함을 나타냈다. 또한 자신의 역할에 대한 평가 문항 “나는 지금하고 있는 일에 대해 충분한 보상을 받고 있다”라는 질문에 41.6%가 강한 불만을 나타내고 있어 자신의 역할에 대한 권리의식이 상당히 고양되고 있음을 보여주고 있다.

’90년대에 들어와 선한승은 1978년 김경동의 연구와 비교하여 그 결과를 8개 항목들, 즉 일에 대한 인생관, 일의 가치부여, 일에 대한 책임감, 일에 대한 흥미, 일의 보람, 일에 대한 평가, 일의 자발성 문제 등으로 나누어 제시하였다. 한국정신문화연구원의 ‘한국인의 윤리의식 연구’에서 직업윤리와

관련된 결과를 보면, “억척같이 벌기보다는 적당히 벌어서 즐기는 것이 좋다”는 항목에 61.7%가 긍정적 반응을 하였고, 25.2%가 부정적인 반응을 보여 직업의식이 저하되고 현실안주의 태도를 나타냈다. 특히 남자의 58.3%와 여자의 64.9%, 또한 저소득층의 60.8%보다는 고소득층의 64.9%, 그리고 저학력 보다는 고학력이 상대적으로 노동에 대해 약한 의지를 가지고 있었다 (오만석 외, 1992).

1997년 한국직업능력개발원의 ‘한국인의 직업의식조사’에 의하면, 직업의식을 구성하고 있는 가치·태도·관습 중에 직업의식에 긍정적인 영향을 미치는 관습인 인내지향, 직무몰입, 소명의식 등은 다른 요인들 인문숭상, 지위지향, 연고주의, 연공서열 등의 요인들보다 높은 긍정을 보여주고 있음을 나타내고 있다.

현재 우리 나라는 상대적으로 높은 교육수준을 가지고 있고 경제적으로 괄목할만한 성장을 이루었지만, 일상의 도덕과 규범, 직업윤리 등을 포함하는 총체적 윤리의식은 아직도 후진성을 벗어나지 못하고 있다. 흔히 우리나라 사람들의 직업윤리의식이 우리와 유사한 사회·경제적인 배경을 갖고 있는 나라에 비하여 상당히 낮다고 한다. 직업을 둘러싸고 있는 사회적 환경이 끊임없이 변화하고 있음에도 성숙한 직업윤리의식이 정착되지 못하고 있는 실정이다. 대표적인 20개 직종에 종사하는 직업인에 대한 윤리수준을 1992년과 1995년 조사한 것을 비교하면, 우리 나라 국민들은 ‘정직/윤리성’ 평가에서 신부에 대해 가장 긍정적(62.6%)으로 꼽은 반면, 국회의원에 대해 가장 부정적(68.0%)인 평가를 하고 있다. 긍정적인 평가를 받는 직업인을 보면, 교수(48.1%)가 2위이고 그 다음에 승려(44.9%), TV기자 및 아나운서(43.3%), 목사(41.6%), 교사(41.3%), 판사(40.5%) 순인 반면, 부정적인 평가를 받은 직업인은 대기업사장(54.4%), 장관(53%), 광고인(40.1%), 경찰(39.4%), 지방공무원(28.5%)의 순으로 되어 있다. 또한 '92년보다 '95년이 전체적인 윤리수준이 낮아지고 있다는 평가를 나타내고 있다(한국갤럽, 1997).

현재 우리가 안고 있는 직업과 관련한 윤리적 문제를 종합해 보면, 다음과 같다.

첫째, 개인의 차원에서 근로에 대한 의식이 지나치게 물질적 가치를 중시하여 인간 고유의 보편적·정신적 가치 영역인 윤리적 가치의 상실이 심각하다. 이로 인해 생명 경시, 자연파괴에 따른 생태계의 위기, 인간성 상실, 황금만능의 물질주의 등과 같은 다양한 병리 현상이 유발되고 있다.

둘째, 사회·문화적 차원에서 개인의 윤리적 가치 판단의 혼동과 상실은 당연히 부정부패의 근원이 되며, 이는 자신의 직업과 관련하여 부정적인 행위를 통하여 부를 축적하거나 남을 기만하는 행위를 당연한 것으로 인식하고 있는 것이다.

셋째, 경제적 차원에서 급속한 불균형적 경제성장의 부작용이 직업윤리의 혼란을 초래하였다. '60년대 말부터 시작하여 '80년대 중반까지의 관주도의 양적인 성장위주의 경제정책은 산업의 불균형과 소득의 불균형을 초래하였고 불건전한 사행적 투기심리 및 지나친 사치와 소비생활을 조장하였다. 이 결과 부정적인 생활태도와 직업관들, 즉 근면과 절약을 통한 소득형성과 재산형성보다는 노동 이외의 투기적인 경제적 활동에서 손쉽게 돈을 벌려고 하는 태도를 야기하였다.

총체적인 사회적 병폐로 나타나고 있는 이러한 문제들은 우리 현실사회의 윤리적 정체성을 상실한데서 기인하며, 그 구체적인 문제의 원인을 찾아보면 다음과 같다.

첫째, 서구의 경제적·문화적 수용에 있어 표피적 요소만을 적극 받아들인 데서 기인한다. 실제로 우리는 서구 문화가 갖고 있는 긍정적 정신과 서구인들의 내면에 자리한 일과 직업에 대한 태도를 정확하게 파악하지 못한 채 단편적인 현상만을 모방하였기 때문에 서구 문화가 갖고 있는 긍정적 정신을 발전적으로 토착화시키지 못했다.

둘째, 지금까지 대다수의 국민들이 도덕적이고 윤리적인 삶에 대한 관심을 갖고 개선하려는 노력이 부족하다. 즉, 우리에게 바람직한 삶의 자세를 기르기 위한 교육적 노력과 직업가치관 정립, 민주사회 시민으로서 도덕성 회복을 위한 자발적인 참여의식이 부족하다.

셋째, 사회 각계 각층 지도자들이 솔선 수범하는 자세가 부족하다. 이들이

도덕적으로 생활한다면 이는 사회적으로 훌륭한 교육적 모범이 될 것임에 틀림없다.

넷째, 우리가 갖고 있는 전통 윤리적 미덕을 낡은 것으로 경시하는 경향이 있다. 즉 우리 전통 속의 진솔한 삶의 가치와 지혜를 시대적 변화의 상황에 접목시키는 노력과 실천이 미약하다.

윤리는 어떻게 삶을 살아갈 것인가에 대한 사유의 토대에서 찾아야 하며, 사회 안에 있는 개인이 직업과 관련하여 윤리적으로 산다는 것은 결코 자기 희생이 아니라 자아실현을 위한 것이라고 인식하는 수용적 태도가 필요하다. 우리가 가져야 할 올바른 직업윤리의식의 형성 역시 이와 같이 뿌리깊게 자리잡은 윤리적 병리현상을 해결하는 데 있다. 이러한 현상들을 해결하기 위해서 민주시민의 자세를 고양할 수 있는 교육적 노력이 절실히 요구된다.

## 나. 현대사회 한국인의 직업윤리에 관한 경험론적 고찰

현대사회 한국인의 직업윤리에 관하여, 먼저 우리 사회의 총체적인 윤리의 후진성에 대한 동의 정도를 조사해 보았다.

<표 III-8> 우리 사회의 총체적인 윤리의 후진성에 대한 동의 정도

항목	구분	빈도	백분율
전혀 동의 안함		1	0.5
동의 안함		13	6.6
보통		24	12.2
동의함		89	45.4
적극 동의함		69	35.2
계		196	100.0

그 결과 <표 III-8>에서 보는 바와 같이, 45.4%가 동의하였고, 적극 동의하는 비율도 35.2%나 되어 대부분(80.6%)이 우리 사회의 총체적인 윤리의식

이 낮다고 생각하고 있음을 알 수 있다.

<표 III-9> 현재 직업윤리 형성에 부정적 요소로 작용하고 있는 요인

항목	구분	제1순위		제2순위	
		빈도	백분율	빈도	백분율
지나친 자기중심적 사고		1	.5	80	40.0
지나친 입시위주의 교육		13	6.6	41	20.5
물질주의적 가치관		24	12.2	53	26.5
직업윤리교육 부재		89	44.4	9	4.6
빈부의 격차		69	35.2	10	5.1
대중매체의 부정적 영향		0	0.0	2	1.0
계		196	100.0	187	100.0

<표 III-9>는 현재 직업윤리 형성에 부정적 요소로 작용하고 있는 요인에 대한 조사결과이다. 제1순위에 대한 조사결과를 살펴보면 직업윤리교육의 부재(44.4%)가 가장 많이 지적되었고, 그 다음으로 빈부의 격차(35.2%)가 지적되었다. 제2순위로는 지나친 자기중심적 사고(40.0%), 물질주의적 가치관(26.5%), 지나친 입시위주의 교육(20.5%) 등이 지적되었다.

직업윤리 형성에 부정적 요소에 지나친 자기 중심적 사고, 물질주의적 가치관, 지나친 입시위주의 교육 등 다른 여러 가지 요인들도 있지만, 가장 큰 요인은 역시 직업윤리교육의 부재라고 지적하고 있다. 뒤의 <표 III-33>의 결과를 보아서도 알 수 있듯이, 우리 나라의 직업교육은 실천적 직업윤리의 부족, 직업윤리 교육의 방향의 모호, 직업윤리 교육과정의 미흡 등 많은 문제점을 지니고 있다.

문헌조사의 내용을 살펴보면, 현대사회 직업윤리의 문제점으로 상하간의 봉급차이가 심함(김용운, 1994)을 들고 있다. 이는 설문조사 결과 중 2위를 차지하고 있는 빈부의 격차와 그 맥을 같이 한다고 볼 수 있다. 또한 최중태(1989)와 김용운(1994)은 봉사, 책임, 협동 등의 공동체 신념이 부족한 것과 경영자와 사원간의 연대의식이 부족한 것을 문제점으로 들고 있다. 이는 설문조사의 결과의 지나친 자기중심적 사고와 같은 내용이라고 볼 수 있다.

문헌조사에서 나타난 직업에 대한 편견과 차별의식(하병철, 1995)이나 학력 위주의 사회(김용운, 1994) 등의 문제점들은 설문조사 결과의 물질주의적 가치관이나 지나친 입시위주의 교육 등과 그 내용이 같다고 볼 수 있다.

그런데 여기서 주목할 만한 것은 설문조사 결과에서 현재 직업윤리 형성에 부정적 요소로 작용하고 있는 요인의 1위로 꼽힌 ‘직업윤리교육의 부재’에 대한 내용이 문헌조사에서는 언급되지 않았다는 것이다. 이는 빠르고 복잡한 직업환경의 변화에 따라 오늘날 직업윤리에 대한 중요성이 더욱 커지고 있으며, 이와 더불어 직업윤리 교육에 대한 비중도 더욱 증가하고 있음을 나타낸다.

<표 III-10> 현재 직업윤리 형성에 긍정적 요소로 작용하고 있는 요인

항목	구분	제1순위		제2순위	
		빈도	백분율	빈도	백분율
경쟁과 능력주의 사회		57	30.0	14	7.5
높은 교육열		61	32.1	28	15.1
예를 중시하는 유교사상		29	15.3	31	16.7
투철한 사명감		32	16.8	45	24.2
활발한 사명감		8	4.2	50	26.9
활발한 국제교류		3	1.6	18	9.7
계		190	100.0	186	100.0

<표 III-10>은 현재 직업윤리 형성에 긍정적 요소로 작용하고 있는 요인에 대한 조사결과이다. 제1순위로는 높은 교육열(32.1%)과 경쟁과 능력주의 사회(30.0%)를 많이 꼽았으며, 제2순위로는 활발한 사명감(26.9%)과 투철한 사명감(24.2%)을 꼽았다.

이는 교육열이 부정적인 요소도 갖고 있지만 지금의 한국을 있게 한 중요한 요소이며, 직업윤리 형성에도 긍정적인 요소로 작용했음을 시사한다. 즉 여러 가지 악조건 하에서도 한국인의 직업윤리가 형성되어 있다면 그것은 개인의 질 높은 교육수준 때문일 것이며, 교육열이 직업의식구조의 변화와 발전에 많은 기여를 했다고 분석할 수 있다.

<표 III-11> 현재 직업윤리와 관련하여 도덕적 문제가 심각한 집단

항목	구분	제1순위		제2순위	
		빈도	백분율	빈도	백분율
	정치인	175	89.7	4	2.0
	공직자	6	3.1	63	32.5
	법조인	6	3.1	46	23.7
	교원	0	0.0	9	4.6
	언론인	4	2.1	27	13.9
	기업인	3	1.5	37	19.1
	의료인	1	0.5	8	4.1
	계	195	100.0	194	100.0

현재 직업 윤리와 관련하여 도덕적 문제가 심각한 집단에 대해 각 전문가 집단(학교, 학계 및 기업체)의 응답 경향을 알아보기 위해 교차분석을 실시했다. 그 결과, 위의 <표 III-11>에서 보는 바와 같이 세 전문가 집단 모두 도덕적 문제가 가장 심각한 집단 제1순위로 정치인 집단(89.7%)이라는 응답이 압도적이었으며, 제2순위로는 공직자(32.5%), 법조인(23.7%), 기업인(19.1%), 언론인(13.9%)의 순으로 응답하였다.

<표 III-12> 직업윤리 관점에서 도덕적 문제가 심각하다고 보는 집단(2순위)

(단위: 명, ( )안은 %)

응답경향	도덕적 문제가 심각한 집단(2)							전체
	정치인	공직자	법조인	교원	언론인	기업인	의료인	
응답자별								
학교 및 직업훈련 기관	2(2.6)	17(22.4)	18(23.7)	3(3.9)	17(22.4)	17(22.4)	2(2.6)	76(100.0)
대학 및 연구소	2(2.8)	17(23.6)	22(30.6)	5(6.9)	6(8.3)	15(20.8)	5(6.9)	72(100.0)
기업 및 공공 단체	0(0)	29(64.4)	6(13.3)	1(2.2)	4(8.9)	4(8.9)	1(2.2)	45(100.0)
무응답	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	1(100.0)	0(0)	1(100.0)
계	4(2.1)	63(32.5)	46(23.7)	9(4.6)	27(13.9)	37(19.1)	8(4.1)	194(100.0)

도덕적 문제가 심각한 집단 1순위에 대한 세 집단의 응답 경향은 일치했

으나, 2순위에 있어서는 위의 <표 Ⅲ-12>에서 볼 수 있듯이 집단간의 차이가 나타났다.

학교 및 직업훈련기관의 전문가들은 공직자(22.4%), 법조인(23.7%), 언론인(22.4%), 기업인(22.4%)으로, 대학 및 연구소의 전문가들은 공직자(23.6%), 법조인(30.6%), 기업인(20.8%)으로 응답한 반면, 기업 및 공공단체의 경우 공직자(64.4%), 법조인(13.3%), 언론인(8.9%), 기업인(8.9%)으로 응답하였다. 이러한 결과로 볼 때, 우리 나라의 정치인들은 도덕적 기준을 바로 세워 일관된 원칙과 기준으로 정치에 임하는 자세가 절실히 요구되며 이는 공직자에 있어서도 마찬가지일 것이다.

한편, 기업체의 전문가들의 반응은 다른 두 집단에 비해 독특하다. 다른 두 집단이 기업인을 도덕적 문제 집단으로 선택한 반면, 기업체 전문가들은 공직자들을 도덕적 문제 집단(2순위)으로 가장 많이 응답했고 기업인들에는 낮은 빈도(8.9%)로 반응하였다. 이 같은 경향성은 보기의 집단 중에서 자신과 가장 가까운 집단에 대해 부정적 평가를 하는 것을 꺼리는 경향성을 나타내고 있다.

<표 Ⅲ-13> 직업윤리 중 개인의 차원에서 개선되어야할 점

항목	구분	빈도	백분율
이기주의		95	48.7
물질주의적 직업관		31	15.9
적당주의		17	8.7
직업에 대한 편견		43	22.1
자아개발의지 미약		3	1.5
원칙에 충실치 않는 태도		4	2.1
기타		2	1.0
계		195	100.0

직업윤리중 개인의 차원에서 개선되어야할 점으로는 <표 Ⅲ-13>에서 보는 바와 같이 이기주의(48.7%)를 가장 많이 들었고, 그 다음으로 직업에 대한 편견(22.1%), 물질주의적 직업관(15.9%), 적당주의(8.7%), 원칙에 충실치

않는 태도(2.1%), 자아개발의지 미약(1.5%) 등의 순으로 나타났다.

<표 III-14> 직업윤리 중 조직의 차원에서 개선되어야할 점

항목	구분	빈도	백분율
집단이기주의		35	17.9
책임감 결여		35	17.9
장인정신의 부재		23	11.8
공동체의식 결여		76	39.0
지연·학연이 강조되는 모습		12	6.2
지나친 경쟁의식 및 명예심		8	4.1
기타		6	3.1
계		195	100.0

직업윤리 중 조직의 차원에서 개선되어야할 점으로는 <표 III-14>에서 보는 바와 같이 공동체의식 결여(39.0%)를 가장 많이 들었고, 그 다음으로 집단이기주의(17.9%)와 책임감 결여(17.9%), 장인정신의 부재(11.8%), 지연·학연이 강조되는 모습(6.2%), 지나친 경쟁의식 및 명예심(4.1%) 등의 순으로 나타났다.

앞의 문헌조사에서 현재 직업윤리의 문제점으로 근로신념의 부족, 공동체 의식의 결여, 장인의식의 부족, 직업에 대한 편견과 차별의식 등을 들고 있다. 이런 문제점들 대부분이 위의 <표 III-13>과 <표 III-14>에서 1, 2위를 차지하고 있음을 알 수 있다. 따라서 문헌조사에서 나타난 직업윤리의 문제점들이 아직 시정이 되지 않은 채 현재 우리 나라에서 계속 일어나고 있음을 알 수 있다.

<표 III-15>는 직업윤리 차원에서 IMF 경제 위기의 원인에 대한 조사결과이다. 제1순위로는 부정부패만연(74.7%)이 압도적이었고, 제2순위로는 무계획성(29.0%), 허영심의 강함(23.3%), 건전한 직업의식부재(19.2%)와 이기주의(16.1%) 순으로 나타났다.

<표 III-15> 직업윤리 차원에서 IMF 경제 위기의 원인

항목	구분	제1순위		제2순위	
		빈도	백분율	빈도	백분율
	부정부패만연	145	74.7	15	7.8
	자기개발부족	8	4.1	9	4.7
	무계획성	21	10.8	56	29.0
	건전한 직업의식부재	11	5.7	37	19.2
	이기주의	2	1.0	31	16.1
	허영심이 강함	7	3.6	45	23.3
	계	194	100.0	193	100.0

<표 III-16> 각 전문가 집단이 보는 경제적 위기의 원인(2순위)

(단위: 명, ( )안은 %)

응답경향	경제위기의 원인(2)						전체
	부정부패 만연	자기개발 부족	무계획성	건전한 직업의식 의 부재	이기주의	허영심이 강함	
응답자별							
학교 및 직업훈련 기관	3(3.9)	1(1.3)	22(28.6)	11(14.3)	18(23.4)	22(28.6)	77(100.0)
대학 및 연구소	8(11.1)	2(2.8)	15(20.8)	21(29.2)	9(12.5)	17(23.6)	72(100.0)
기업 및 공공 단체	4(9.3)	6(14.0)	19(44.2)	4(9.3)	4(9.3)	6(14.0)	43(100.0)
무응답	0(0)	0(0)	0(0)	1(100)	0(0)	0(0)	1(100.0)
계	15(7.8)	9(4.7)	56(29.0)	37(19.2)	31(16.1)	45(23.3)	193(100.0)

각 전문가 집단이 IMF의 경제 위기의 원인에 대해 어떻게 생각하는지 살펴보고자 교차분석을 실시한 결과, 경제위기의 원인 1순위에는 세 집단 모두 부정부패의 만연이라고 응답하였다. 사회에 부정부패가 만연함으로 인해 경제·사회 전반의 합리적인 질서가 파괴됨에 따라 직업윤리의 측면에서 혼자서는 청렴결백할 수 없다는 식의 인식이 조성된 것으로 추측된다.

반면에 2순위에 대해서는 위의 <표 III-16>에서 보는 바와 같이 각 집단

별로 다른 응답의 양상을 나타냈다. 학교 및 직업훈련기관의 전문가들은 경제 위기의 원인으로 무계획성(28.6%), 이기주의(23.4%), 허영심이 강함(28.6%)으로, 대학 및 연구소의 전문가들은 무계획성(20.8%), 건전한 직업의식의 부재(29.2%), 허영심이 강함(23.6%)으로 응답한 반면, 기업 및 공공단체의 경우 무계획성(44.2%)으로 응답하였다.

이러한 결과는 각 집단의 시각의 차이를 반영하는 것이라고 볼 수 있는데, 학교 및 직업훈련기관에서는 이기주의나 허영심이 강함을, 대학 및 연구소에서는 건전한 직업의식과 허영심이 강함을 지적한 반면, 기업체의 전문가들 대부분은 무계획성을 경제위기의 주요원인 중 2순위로 들고 있다. 이러한 경향성은 기업체의 전문가들에게는 생산성 못지 않게 소비가 중요하게 여겨지고, 영리를 추구하는 이익집단이라는 이유에서 이기주의가 용납되기 때문이라고 볼 수 있다.

### 3. 미래사회에 대비한 한국인의 직업윤리

#### 가. 미래사회 한국인의 직업윤리에 관한 문헌 고찰

##### 1) 미래사회 직업환경의 변화

21세기는 탈산업화 과정의 연장으로 새로운 패러다임의 전환을 요구하고 있다. '70년대 토마스 쿤(Thomas Kuhn)이 세상을 바라보는 방식, 즉 기존과 다른 창의적 지식과 사고 발상의 하나로 패러다임의 전환(change of paradigm)이라는 말을 사용하였다. 흔히 지구중심적 사상의 속박에서 벗어나게 했던 코페르니쿠스적 사고, 이성의 합리성을 가지고 우주 만물에 접근할 수 있는 계기를 마련했던 데카르트적 사고, 자연 한가운데서 인간의 위치를 재발견해주었던 다윈적 사고, 논리 정연한 유기적 체계 속에서 인간의 새로운 위치와 사회적 역할의 의미를 부여했던 시스템공학적 사고 등이 이러한 패러다임의 전환을 예고하였던 범주에 포함된다. 지금까지 논의되고

있는 미래에 대한 전망과 예측은 크게 세 분류로 이루어지고 있다. 첫째는 빠른 사회변화의 내용을 시간적인 차원에서, 질적인 관점에서 파악하려는 입장이며, 둘째는 이러한 변화의 특성을 경제적·사회적인 차원에서 구조화시키려는 입장이고, 셋째는 이러한 변화를 주도하고 있는 변인들을 정보와 기술공학의 발전에서 찾으려는 과학기술의 관점에서 접근하려는 입장이다. 이 사회적 변화에 대한 각기 다른 입장들은 고도의 지식기반 정보화사회가 도래하리라는 것으로 일치하게 된다.

또한 다원화된 변화의 한 유형으로 지식에 대한 새로운 인식의 전환을 요구하고 있는 것이 바로 지식기반 정보화사회(knowledge-based information society)이다. 지식기반 정보화사회는 미래에 대한 예측이나 소망이 아니고 엄연히 우리가 수용해야 하는 현실이다. 지식이 가장 큰 힘의 원천이 되는 사회가 도래하리라는 것은 이미 많은 학자들이 예견했었다. 특히 다니엘 벨(Daniel Bell, 1975)은 후기산업사회가 지식에 기반을 둘 것이라고 주장하였다.

미래학자 앨빈 토플러(Alvin Toffler)에 의하면, 21세기의 본질은 지식과 정보의 경쟁에 있으며, 이는 디지털 기호로 구성된 지식과 정보가 자본을 대체하게 되는 제3의 물결의 중심을 이루게 된다고 한다. 하지만 21세기는 지식과 정보가 지배하는 제3의 물결과 ‘지구밖에 인류가 사는 시대’가 공존하는 제4의 물결이 더불어 시작되는 세기라고 예측하고 있다(조선일보와의 인터뷰, 1999).

지식기반 정보화사회는 지식의 가치와 목적을 보다 잘 이룰 수 있는 지식을 선택하고 적용하여 지식을 발전시키는 사회이며, 지식기반 정보화사회가 추구하는 기본방향은 인간·자연·사회에 관한 인간 신념의 기초를 탐구하는 것으로부터 시작한다. 이에 대한 실천적 행위는 가치 있는 자원 개발에 인간의 노력을 집중시키는 데 있으며, 특히 지식과 정보를 분석·가공하고 융합하는 끊임없는 창조적 혁신(creative innovation)을 꾀하는 데 있다.

지식기반 정보화사회로의 전환을 촉진시키는 동인들은 인간 활동의 범주적 차원에서 세계화, 지식 소유에 대한 속도의 차원에서 정보화, 지식의 질

적 변화의 차원에서 창의력의 강조, 지식기술의 응용의 차원에서 생태학적 환경보존의 강조, 지식변화의 양적 차원에서 지식의 폭발적인 증가에 따른 다양성 등이다. 이러한 동인들은 인간을 에워싸고 있는 총체적 사회·경제적 환경을 변화시키고 있다. 지식과 정보에 관련된 이러한 변화와 발전의 추세는 우리가 인식할 수 없을 정도로 그 어느 때보다 빠르게 진행되고 있다. 앞으로 2005년경에 지식기반 정보화사회가 본격화되고, 2050년경이면 우리가 사용하고 있는 지식 중에 단지 1% 정도만이 사용가치가 있을 것으로 예측하고 있다(하인호, 1998). 즉, 지식기반 정보화사회에서 지식은 전통적인 지식과는 달리 폭발하는 정보의 신속성·다양성·복잡성·연계성 등을 조직하고 관리하는 네트워크적 지식을 의미한다. 지식기반 정보화사회의 이러한 변화의 요소들이 우리에게 낙관적인 발전의 측면만을 제공하는 것이 아니다. 지식 정보의 편중으로 인한 정신적인 부의 편차 현상과 지식 정보의 홍수로 인한 인간의 무력감, 점증적으로 기계에 종속되어 가는 인간의 나약성은 지식기반 정보화사회가 해결해야 할 부정적 측면이다.

이처럼 지식기반 정보화사회로 향해 끊임없이 진행되고 있는 지식의 생성과 소멸은 다시금 직업의 생성과 소멸, 발전과 쇠퇴라는 직업환경의 변화를 야기한다. 직업환경의 변화의 동인을 제공하고 있는 지식과 기술의 고도화·지능화·융합화·복합화는 점점 더 가속화되어 가고 있다. 그래서 우리는 직업환경의 변화에 유용한 양질의 지식을 체계화하고 조직화하는 것이 무엇보다 중요하다.

농경사회가 인력과 축력(畜力)을 가지고 천연자원과 토지를 이용하는 일차원적인 힘의 역학에서 일의 의미를 찾을 수 있다면, 산업사회는 자본과 노동을 바탕으로 지식을 도구·기계에 적용하는 방식, 즉 자연의 원료와 원자재를 가공하고 조립하는 이차적인 생산활동이 중심이 되었다. 이에 반해, 지식기반 정보화사회의 핵심요소는 창의력과 노하우(know-how)에 기초한 풍부한 지식을 지식에 적용하는 방식을 택하고 있다. 농경사회에서 산업사회로 이르는 과정에서 산업혁명이 일어났고 산업사회에서 지식기반의 탈산업화 과정으로 이르는 과정에서 지식·정보혁명이 일어나고 있다. 이러한

거시적인 변화의 과정에서 직업환경의 모습도 <표 III-17>과 같이 큰 차이가 있음을 알 수 있다.

<표 III-17> 21세기 직업환경의 변화

산업사회	구성요소	지식기반 정보화사회
단일직무수행	직무수행	다양한 직무수행
경직적 피라미드형	직업조직	유연한 네트워크형
단순기능인력	직업인의 양성	다기능전문기술인력
단순실행능력	직업인의 자질	다양한 지식창조능력
일방적 지시의존	의사결정의 책임	광범위한 권한분산

지식기반 정보화사회의 도래와 더불어 미시적인 직무수행의 형태에서 단일직무수행보다는 다양하고 통합적인 직무수행, 직업조직이나 의사결정의 책임에 있어 권위주의적 지시의존의 경직형태보다는 권한이 분산된 유연한 네트워크형의 직업환경으로 바뀌고 있다. 거시적으로 직업구조의 정보화, 직업 전문화의 가속, 직장 조직의 네트워킹화, 직업환경의 세계화가 이루어진다.

이러한 직업환경의 변화에 대비한 직업인은 다양한 지식창조능력을 갖춘 질적 자질을 가진 사람이어야 하며, 또한 구체적으로 <표 III-18>과 같은 지식·능력·가치성향을 가진 창조적 지식인이 되어야 한다.

<표 III-18> 지식기반 정보화사회가 요구하는 지식·능력·가치성향

구분	범주	내용
지식	이론적 지식	다양한 직업활동과정에서 지속적으로 적용할 수 있는 문제해결능력에 대한 논리적 지식
	기술적 지식	고도의 정보와 지식에 기초한 첨단 기술을 활용할 수 있는 기능적 지식
	실천적 지식	직업능력의 하나로서 이론적 지식과 기술적 지식을 현장에서 생산적으로 활용할 수 있는 지식
능력	전문기술 능력	지식정보화의 첨단 직종의 전문기술에 대한 이해·선택·적용 능력
	사회적 능력	새로운 직업환경의 변화에 능동적으로 대처할 수 있는 대인관계능력
가치 성향	내면적 가치	변화의 다양성을 수용할 수 있는 포용력과 관용성에 우선적 의미부여를 할 수 있는 신념
	외적 행위 가치	주어진 과제에 능동적 열의(호기심, 사명감, 창조적 경협)와 성의를 다해 완수하려는 책임의 자세와 태도

지식기반 정보화사회는 지식인에게 논리적 지식과 실천적 지식을 함께 요구한다. 논리적 지식이란 다양한 직업활동과정에서 지속적으로 적용할 수 있는 이론적 차원에서의 문제해결능력을 의미한다. 또한 실천적 지식이란 첨단 기술을 활용할 수 있는 기능적 지식을 바탕으로 현장에서 이론적 지식과 기술적 지식을 생산적으로 활용할 수 있는 지식을 의미한다. 직업인은 이러한 유용한 통합적 지식을 활용할 수 있기 위해 기본적으로 전문기술능력과 직업환경의 변화에 능동적으로 대처할 수 있는 사회적 능력을 가져야 한다. 또한 지식기반 정보화사회에서 필요로 하는 지식과 능력의 저변에는 변화의 다양성을 수용할 수 있는 포용력에 우선적 의미부여를 할 수 있는 신념과 주어진 과제에 능동적 열의와 성의를 다해 완수하려는 책임의 자세와 태도가 중요하다.

지식기반 정보화사회의 직업환경의 변화가 새로운 인간의 대응 능력을 요구하듯, 이러한 대응 능력을 갖추기 위한 직업과 관련한 새로운 교육적 노력과 실천이 요구된다.

## 2) 미래사회 직업 가치관의 변화와 윤리적 모색

인간의 직업 행위는 직업 그 자체가 가지고 있는 특정한 목적을 추구하는 데에서 출발하는 것이며, 또한 직업을 통하여 의미 있는 행위를 한다는 것은 무엇보다 가치가 있기 때문에 이루어진다. 여기서 직업은 인간으로 하여금 그들이 처한 특수한 환경 안에서의 역할을 수행하게 하는 수단이며, 인간은 주어진 직업 환경에 적응하는 과정에서 다양한 가치체계를 형성한다.

직업가치관은 일반화된 개념으로서 직업이나 일에 대한 개인의 태도를 의미한다. 또한 직업가치관을 형성하는 변인들은 일의 종류, 직무내용, 보수, 발전가능성, 목적, 대상 등이 있으며, 이러한 변인들이 작용하는 방향은 개인에 따라 달라진다(이정근 외, 1981).

직업과 관련한 가치체계의 형식인 직업가치관과 직업윤리는 사회의 구조적 변화에 영향을 받는다. 즉, 인간의 행위수단인 일은 이러한 사회구조의 변화 현상 속에서 가치 변화를 가져오게 한다. 그러므로 개인이 갖고 있는 직업가치관에는 그 사회의 문화적 전통, 습관 등이 반영되어 있다. 직업의 의미가 시대에 따라 변화된 것처럼, 직업가치관도 시대 변천에 따라 달라져 왔다. 실제로 서양의 중세시대에는 종교적 인간관과 세계관에 의해 직업에 종교적 차원에서 의미를 부여했다. 종교개혁 이전에 인간은 직업을 통하여 신의 소명을 받아 일생을 교회와 신에게 봉사해야 하는 것으로 받아들여졌고, 그 이후 산업혁명과 더불어 주어진 일에 전력을 다하는 장인정신이라든지 세속적인 금욕주의와 같은 근로정신 속에서 직업가치관이 형성되었다. 근대 시민사회의 형성과 더불어 개인의 자각과 독립이 신장됨으로써 직업을 사회 전체에 대한 개인의 맹목적 봉사와 희생이라는 측면에서가 아닌, 개인의 개성을 발휘하고 자아를 실현시키는 과정으로 보았다. 즉 자아실현적 직업가치관이 형성되었다.

김영찬(1976)은 우리 나라의 전통적 직업가치관을 다음과 같이 기술하고 있다. 첫째, 우리 나라 사람들은 지위지향성이 강하다. 직업을 일로 보기보다는 자리, 즉 지위로 보는 성향이 강하다. 둘째, 우리 나라 사람들은 직업을 선택할 때 사회지향성보다는 가족지향성이 강하다. 직업의 사회적·공공

적 목적에 헌신보다는 사적·가족적 혹은 파벌적인 족벌중심주의적인 직업관을 중시한다. 셋째, 우리 나라 사람들은 과정지향적이라기 보다는 결과지향적이다. 이것은 직업 자체에서 보람을 찾기보다는 그 직업의 결과가 가져다주는 것에 높은 가치를 둔다는 것을 의미한다. 넷째, 직업에서 내용보다는 형식을 존중하는 태도인 형식지향성이 강하다. 이것은 직업을 택하거나 평가할 경우 그 직업이 사회적으로 가치 있고 개인적으로 의미 있는 것을 중시하기보다는 체면과 외형적인 형식을 더 중시하는 태도가 있음을 의미한다. 다섯째, 우리 나라 사람들은 직업선택에서 운명지향성이 강하다. 이것은 직업을 택하는 것을 개인의 결정이라기보다는 팔자소관이라든지 천부적으로 받는다는 식으로 생각하는 태도가 많음을 의미한다.

이상에서 보면, 우리 나라 사람들의 직업가치관은 일보다는 자리를 숭상하고, 사회보다는 집안을 일차적으로 생각하며, 또한 일하는 보람보다는 그 결과에 집착하고, 그 일의 내용보다는 체면을 더 소중히 여기며, 자기의 결정이 아니라 다른 사람의 결정에 따라 일하고 있음을 알 수 있다.

직업환경이 급격하게 변하고 있는 것처럼, 인간의 삶의 가치관도 새로운 패러다임으로 변화하고 있다. 위와 같은 직업가치관 중에 직업의 형식지향성이나 직업선택에서의 운명지향성에 대한 부분은 발전적으로 달라지고 있으며, 그 외 부분은 아직도 직업에 대한 부정적인 의미로 작용하고 있다.

오늘날 우리의 사회는 지식기반 정보화사회로 돌입하고 있는 과정에 있다고 볼 수 있다. 우리는 직업과 관련한 이러한 가치관의 변화를 직업의 의미가 구체화된 시기인 산업사회와 지식기반 정보화사회의 비교로 알 수 있다. 이는 전세계적으로 시기적인 차이는 있으나, 동일한 발전과 변화의 과정을 겪고 있다.

<표 III-19> 직업과 관련한 가치관의 변화

구분	산업사회	지식기반 정보화사회
생활가치관	물질주의적 가치중시 소유-소비중시	탈물질주의적 가치중시 자기개발·자아실현 중시
일에 대한 가치기준	능률과 효율성 중시	창의성 중시
주요 현안 문제	지위경쟁과 물질 편재의 심화	비인간화와 지식정보의 불평등
직업윤리	집단윤리와 타율적 윤리의 중시	개인윤리와 자율성 및 책임성의 중시

<표 III-19>에서 보듯, 직업환경의 변화에 따라 삶의 가치관이 달라지고 있음을 알 수 있다. 일에 대한 가치기준에서 산업사회가 능률과 효율성을 중시한 반면에, 지식기반 정보화사회에서는 창의성에 더욱 의미를 부여하고 있다. 이는 지식기반 정보화사회로의 이행과정에서 가치기준과 삶의 형태 역시 다양화함으로써 우리 사회가 대중 속의 개체가 아닌 개체성이 중시되고 존중받는 사회로 변해가고 있음을 의미한다. 주요 사회적 현안의 문제에서 보면, 산업사회는 물질주의적 가치 중시로 인한 인간 상호간의 지위경쟁과 계층간의 물질적인 부의 편재가 심하게 나타난다. 지식기반 정보화사회에서는 첨단 과학을 바탕으로 한 기술 과잉과 정보의 홍수로 인해 삶의 가치나 의미의 상실을 야기한다. 이로 인해 비인간화와 정보불평등이 심화될 것으로 보고 있다. 윤리적 차원에서 전통사회가 신분제도를 통하여 형성된 권위주의에 기초하여 일에 대한 헌신과 봉사, 근검과 절약 등의 윤리적 미덕을 모든 사람에게 요구하였던 반면에, 산업사회에서는 이러한 윤리적 미덕은 약화되고 소비와 소유의 물질주의적 직업가치관이 중요하게 인식되고 있다. 지식기반 정보화사회는 자기개발 자아실현을 지향하는 가치관의 시기로 개인윤리와 자율성 및 책임성을 중시하게 된다.

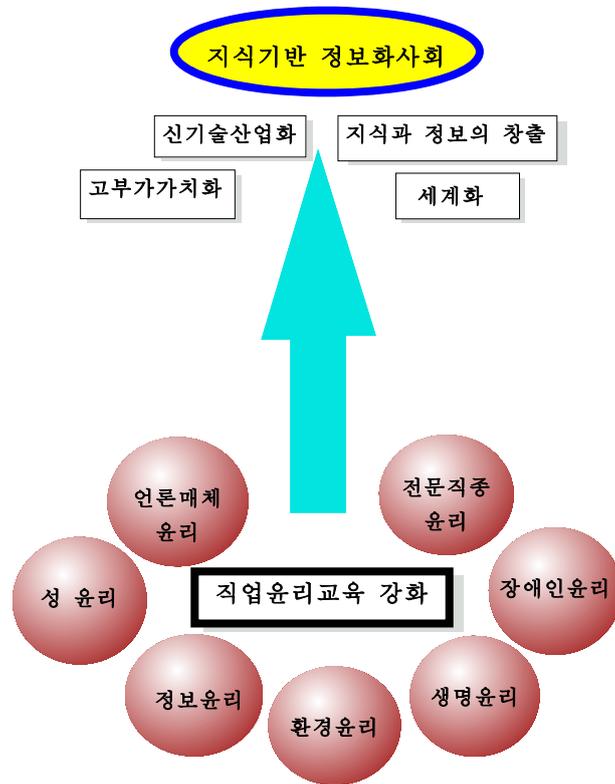
이처럼 지식기반 정보화사회로의 전환이 시작되면서 모든 직업인들은 산업사회에서보다 더욱 창의적인 직업활동에 종사하게 되었으며, 이런 사회에서의 직업들은 대부분 노동에 의한 가치생산보다 지식에 의한 가치생산에 종사하는 직업으로 바뀌어 가고 있다. 또한 그러한 결과로 노동가치설에서

지식가치설로 변하고 있다(임희섭, 1997).

지식기반 정보화사회의 도래는 사회생활의 모든 분야에 큰 변화를 야기할 것이며, 이는 긍정적 측면과 부정적 측면을 수반하게 될 것이다. 긍정적 측면에서 지식기반의 정보산업의 발달로 인한 새로운 직종 및 직업의 확대는 물론 정보활동의 생활화가 이루어짐에 따라 새로운 정보문화가 형성되고, 업무처리나 정책결정의 신속화와 합리화 등의 질적 개선 효과를 기대할 수 있다. 이에 반해 부정적인 측면으로 정보의 유출과 남용 및 오용, 사회에 꼭 필요한 생산직 산업인력이나 어업, 농업인구의 격감을 가져오고, 정보관련 산업이나 서비스산업의 집중을 가져온다. 즉, 제조 산업의 공동화 현상이 두드러져 심각한 인력수급의 문제가 야기된다.

지식기반 정보화사회로의 전환은 이와 같이 직업과 관련한 제반의 가치관을 변화시키고 있기 때문에 새로운 직업윤리의 확립이 절실하다. 지식기반 정보화사회에서 빠르게 진행되는 과학기술의 발달과 동일하게 우리의 직업과 관련한 윤리의식이 확립되지 않으면, 큰 혼란을 야기할 것이란 것은 명백하다. 또한 다양한 윤리적 문제와 [그림 III-1] 과 같은 윤리의 유형들이 중요하게 될 것이다.

특히 현재 논란이 되고 있는 유전적 기술을 이용한 인간복제의 문제, 즉 인간의 생명과 관련한 과학기술의 발전은 인간존엄성을 중심으로 한 생명윤리의 중요성을 강조해야 할 것이다. 컴퓨터 관련 정보산업의 발달은 인간에게 편리를 주는 이로운 외에도 컴퓨터를 이용하여 남의 정보를 훔친다거나 프로그램을 파괴하는 것, 개인의 기밀을 누설하거나 침해하는 것 등의 문제점들을 발생시킨다. 이러한 컴퓨터와 관련된 문제점들은 이미 우리 사회에도 빈번하게 발생하고 있으며, 앞으로 이와 관련한 윤리·도덕적 문제가 더욱 많아지리라 예측된다. 이러한 문제들은 고의적인 범죄행위가 많을 수 있지만, 정보문화가 하나의 일상화가 되어 가는 시점에서는 어쩔 수없이 작업상의 오류나 실수에 의해 발생하는 문제점들도 빈번하게 발생하리라고 본다. 그래서 일차적으로 법적 수단에 의해 이러한 범죄적 행위를 미연에 방지해야 할 것이며, 또한 더욱 중요한 것은 우리 모두에게 철저한 정보윤리의식이 강조된다.



[그림 III-1] 지식기반 정보화사회에서 중요한 윤리분야들

20세기 산업사회가 이성의 믿음에 기초한 자연과학과 기술공학의 발달이라는 진보의 축에서 자연에 지배를 확고히 하였다면, 21세기 지식기반 정보화사회에서는 과학과 기술의 발달로 인해 이러한 자연의 지배에 대한 문제가 심각한 위기에 봉착하리라고 예측된다. 특히 환경과 관련한 생태계의 파괴, 환경 오염의 문제가 심각하게 될 것이며, 사회적·정치적·경제적인 관심의 대상으로 발전될 것이다. 환경의 문제는 개별적인 문제요소의 산술적 총합이 아니라, 환경을 구성하고 있는 요소들의 순환적 관계성의 상실에 의

해 일어난다. 인간의 모든 활동에 의해 이루어지는 인위적 변화는 자연 스스로가 유지하고 있는 조절기능조차도 마비시키고, 변화된 자연의 모습은 다시금 인간사회에 환원되는 비정상적인 순환을 거듭한다. 환경의 문제, 즉 오염된 자연과 공해는 인간이 현실적으로 피할 수 없는 존립의 문제이다. 우리는 미래 후손에게 이러한 문제상황을 그대로 물려주어선 안되며, 파괴되지 않은 환경의 보존과 예방에 대한 인식과 윤리의식이 절대적으로 요구된다.

이와 더불어 지식기반 정보화사회에서 중요시 될 윤리로는 각 분야의 전문직종 윤리, 성윤리, 장애인 윤리, 언론매체 윤리 등이 부각된다. 이에 대한 구체적 윤리에 대해서는 다음 장에서 언급한다.

지식기반 정보화사회 역시 과학과 기술의 발전 자체를 멈출 수는 없다. 이러한 총체적인 발전상황이 지구환경과 인간의 도덕성을 회복하는 방향으로 간다면, 그 보다 더 바람직한 것은 없으리라 본다. 실제로 과학·기술의 발전의 가능성과 위험성은 인간의 윤리적 의식수준에 달려 있다. 또한 과학과 기술의 발전에 대해 가지고 있는 우리의 현실적인 욕망체계를 기본적으로 바꾸어야 하나, 이 보다 더욱 더 중요한 것은 행위에 대한 책임성을 인식하고 자율성을 존중하는 상호공존의 조화적인 윤리, 즉 상생윤리(相生倫理)의 패러다임이다. 이를 통해, 지식기반 정보화사회에 사는 우리는 창조적인 활동을 통한 자아실현의 보람, 인간과 인간의 속에서 서로에게 봉사하는 보람을 느껴야 한다. 더불어 우리는 직업적 활동을 통해 당장의 물질적 가치의 결과를 요구하는 자아 중심의 편협한 사고에서 벗어나 하나의 삶의 공동체인 지구촌의 미래를 위한 것이라는 대아적 사고로의 전환이 요구되며, 또한 우리 모두는 직업에 대한 폐쇄적인 가치관이나 윤리의식을 가져서는 안 된다.

### 3) 미래사회의 바람직한 한국인 상

오늘과 같이 빠른 속도로 변하는 정치적·경제적·사회적·문화적인 현실에서 미래를 정확하게 예측한다는 것은 쉬운 일이 아니며, 또한 가능하지도

않다고 본다. 그러나 총체적으로 빠르게 변화하고 있는 현실사회와 이와 더불어 야기되는 수많은 과제들을 수동적으로 이해하고 해결하려고 한다면, 끊임없는 사고의 종속과 사회발전의 기본인 행위의 창의성을 기대하기는 어렵다.

과학기술의 급격한 발전과 함께 변화하는 직업환경은 인간의 본질적 삶에 대한 가치관의 변화를 가졌음을 위에서 언급하였다. 본 단락에서는 지식기반 정보화사회로 향하는 우리의 현실에서 한국인 상이 무엇인가를 알아보는 데 있다. 한국인 상은 우리 국민 모두 내지는 민족 전체의 장래와 관련되어 있기 때문에 시간적인 차원에서 과거에 대한 회고와 미래에 대한 예측을 다 같이 총합하는 장기적인 것이어야 하며, 또한 공간적인 차원에서 우리 나라는 물론 세계와의 관계성에서 살펴보는 것이 우선해야 한다.

전통적으로 우리 민족은 ‘백의민족’, ‘은자의 나라’, ‘한의 민족’ 등으로 지칭되고 있으며, 이러한 민족적 특성이 개인적 삶에도 영향을 주었던 것도 사실이다. 특히 이러한 민족적 특성의 이면에는 순수·고결함, 봉사와 희생정신, 활달함보다는 조용함 등의 의미가 긍정적으로 함축되어 있다. 또한 해방 이후 한국사회가 추구하고 있는 인간상은 홍익인간이다. 홍익인간의 의미에는 인간성, 민족주의성, 도덕성, 진취성 등의 포괄적인 이념이 내포되어 있으며, 이러한 이념이 교육을 통해 기르고자 하는 인간상으로 구현되어야 한다는 것이다. 그런 반면에 우리 민족은 사회적 변화에 수동적인 태도와 자세를 갖거나 변화 자체를 속된 일로 생각하며, 또한 형식과 원리원칙을 중요시하는 유교의 영향으로 수 백년동안 서로 다른 이념적 논쟁에만 사로잡혀 발전적이지 못한 모습도 가지고 있었다.

전통적 한국인 상으로 ‘화랑도’, ‘선비’, 유사하게 ‘군자’라는 통칭도 우리에게 친숙하며, 또한 고전적 소설에 나오는 홍길동, 심청, 흥부 등의 선한 모습도 우리 민족적 특성을 잘 나타낸 사람들로 볼 수 있다. 우리가 바라는 21세기의 한국인 상도 이러한 이상적 인간상에서 강조할 수밖에 없다. 그러나 이러한 한국인 상을 구체화시킨다는 것은 마치 누구나 수용할 수 있는 전인적인 이상형의 모습을 찾거나 혹은 설정하여 기준을 마련하는 작업은

아니다. 실제로 우리가 인간상을 특정한 사회적 목적이나 교육적 목적에 하나의 틀에 맞추어 수월성을 향해 추구해야 하는 인간으로 정형화할 수 있는 것도 아니다. 단지 우리는 하나의 특정한 인간상을 설정해놓고, 이를 통하여 상호의 공감대를 형성하는 계기를 제공하는 것이다.

이미 21세기를 대비한 바람직한 한국인 상에 대한 주제로 교육계 전문가와 전문기관에서 '80년 후반부터 활발하게 논의가 진행되고 있다. 대부분 이러한 한국인 상에 대한 논의는 전적으로 교육적 차원에서의 우리 교육의 진로를 설정하기 위한 것이다. 대표적인 사례는 <표 III-20>과 같다.

<표 III-20> 21세기가 요구하는 한국인 상

근 거	내 용
한국교육개발원	① 주체적 인간 ② 도덕적 인간 ③ 민주적 인간 ④ 창조적 인간 ⑤ 국제적 인간 ⑥ 학습하는 인간
교육개혁심의회	① 자주적 인간 ② 도덕적 인간 ③ 창조적 인간
교육정책자문회의	① 공동체의식을 갖춘 도덕적인 사람 ② 인간을 존중하는 사람 ③ 열린 마음과 창조적 능력을 지닌 사람 ④ 세계 시민적 자질과 미래 투시적 안목을 지닌 사람 ⑤ 정서적으로 안정되고 아름다움을 추구하는 사람
정 범 모	① 시련을 이겨내는 의연한 인간 ② 높은 지력과 예민한 감수성을 지닌 인간 ③ 투철한 윤리의식을 지닌 인간 ④ 국제적 시야와 미래화된 전망을 지닌 인간
이 순 형	① 투철한 민주의식을 지닌 사람 ② 창조적 능력을 지닌 사람 ③ 성숙한 도덕의식을 지닌 사람 ④ 높은 심미적 안목을 지닌 사람 ⑤ 국제적 안목을 지닌 사람 ⑥ 주체적인 사람 ⑦ 자유와 평화를 사랑하는 사람
공 통 점	① 주체적인 사람 ② 창조적인 사람 ③ 도덕적인 사람 ④ 심미적 안목을 지닌 사람 ⑤ 학습하는 사람 ⑥ 국제적인 안목을 가진 사람

자료: 1) 한국교육개발원(1986). 2000년을 향한 국가장기발전구상. 교육부문보고.

2) 교육개혁심의회(1987). 교육개혁 종합구상.

3) 교육정책자문회의(1992). 교육발전 기본구상.

4) 정범모 편(1991). 교육난국의 해부: 한국교육의 진단과 전망. 서울:나남.

5) 이순형(1993). '21세기가 요구하는 인간상'. 교육학 연구 제31권 제4호.

이를 살펴보면, 자주적인 사람, 도덕적인 사람, 창조적인 사람, 국제적 안목을 가진 사람 등은 공히 공통적으로 강조되는 측면이고, 또한 민주적인 인간과 인간을 존중하는 사람, 심미적 안목을 지닌 사람 등이 중요시되고 있다. 21세기 요구되는 한국인 상은 논자의 관점과 이해의 차이에서 약간 다를 수 있다. 여기에서도 어느 시대나 사회를 막론하고 보편적으로 요구되는 인간이 있는가 하면, 시대의 특성에 따라 특별히 강조되어야 할 인간상도 있다. 우리는 위에서 제시한 공통적인 관점에 비추어 바람직한 한국인상을 주체적인 사람, 창조적인 사람, 학습하는 사람, 도덕적인 사람, 심미적 감수성을 지닌 사람, 세계화와 미래에 대한 안목을 지닌 사람 등으로 규정하고, 지식기반 정보화사회에서 이들의 역할과 실천적 행동 특성을 살펴보는 것이 중요하다.

첫째, 주체적인 사람이다. 21세기에 우리 나라는 더욱 개방화되고 경쟁이 심한 다변화의 사회가 될 것으로 전망된다. 그런 이유에서 우리는 새로운 변화의 도전에 의연하게 이겨낼 수 있는 자세와 주체성이 필요하다. 이미 우리 사회 전반에 걸친 빠른 개방화 추세는 행위의 목적으로 추구하고 있는 가치와 관련한 여건들, 즉 가치규범, 가치선택, 가치평가 등의 다원화를 가져왔다. 이러한 변화들은 가치에 대한 인식과 수용에 있어 우리에게 개방적 자세와 태도를 요구하게 된다. 이런 창조적인 수용의 자세에서 개방적 자세와 태도는 우리에게 발전적 의미를 줄 수 있다. 그러나 다른 한편으로 이러한 개방화와 경쟁의 심화는 전통적인 삶의 가치관을 지닌 개인의 자아정체감에 대한 하나의 큰 도전이 될 수 있다. 또한 국가적 차원에서 외세와 외래 문화에 대한 주체성을 가지고 있지 않다면 끊임없는 문화적인 종속의 굴레에서 벗어나기 어렵다.

여기서 주체적인 사람은 자신의 운명을 상황과 환경의 변화에 내맡기지 않고, 자신의 목적과 의도대로 이를 변용·개선해 나가는 사람이다. 관습이나 외재적 기준에 순응하기 보다 그들 자신의 독자성을 실현하고자 끊임없이 자기성장을 모색하며 자기를 성찰하며 사는 사람이다(이순용, 1993). 그래서 21세기에 요구되는 주체적인 사람은 이러한 기본적인 행동특성을 지니

고 있을 뿐 아니라, 좀더 자신에 대한 이해를 충분히 하고 대처할 수 있는 사람이다. 또한 그는 자신이 하고 있는 일에 대한 긍지와 보람을 느끼고 책임감이 있게 헌신할 수 있는 마음의 자세를 가지고 있으며, 끊임없이 자신의 능력과 자질을 갖추어 가는 강인한 의지의 소유자가 되어야 한다.

둘째, 창조적인 사람이다. 21세기는 고도의 정보통신과 과학기술의 발달이 가속화되는 지식기반 정보화사회이다. 이에 따라 지식기반 정보화사회가 요구하는 높은 지력과 창의력을 지닌 사람이 필요하다. 우리는 오랜 동안 이러한 자질과 능력을 가진 사람에 대하여 소홀히 하였고, 전통적 유교사상에 따라 천시하는 경향도 없지 않았다. 흔히 창조적인 사람은 일반적인 관행에 얽매이기 보다 변화를 추구하며 현재의 상황을 개선하고자 하는 발전적인 의지력과 진취성을 지닌 사람이다. 즉, 구체적으로 창조적인 사람은 유연한 합리적 사고, 뚜렷한 소신과 개성, 탐구적 개척정신, 폐쇄성보다 개방성, 미래지향성과 성취지향성 등과 같은 행동과 사고의 자질과 능력을 소유한 사람이다.

특히 지식기반 정보화사회에서 창조적인 사람은 위와 같은 행동특성을 기본적으로 소유함은 물론 창조적 지식인이 되어야 한다. 여기서 창조적 지식인은 불확실한 환경을 정확하게 인지하고 필요한 지식을 창조하는 사람이며, 이는 지성적 지식인, 전문적 지식인, 실천적 지식인으로 구분할 수 있다. 지성적 지식인은 열의와 경험을 통해 얻은 실천적 지식에 이론적 지식과 성찰적 지식을 결합시켜 통찰력을 발휘하고 올바른 방향제시를 할 수 있는 지식을 축적한 사람이며, 전문적 지식인은 동일하게 얻은 지식에 이론적 지식을 결합시켜 재생 가능하고 타인과 공유 가능한 형태로 지식을 축적한 사람이며, 또한 실천적 지식인은 자신의 열의와 경험을 통하여 얻은 새로운 전문지식을 신속하고 유연하게 축적하여 문제발견과 해결에 응용할 수 있는 사람이다(백필구, 1999).

지식기반 정보화사회의 도래와 더불어 우리의 현안으로 등장하고 있는 문제점들, 전문지식 축적의 부족, 학습능력을 키우지 못하는 학습, 개인 중심의 지식 축적, 지식창출능력의 부족과 미래 예측능력의 결여, 선진지식의 활

용능력 등을 해결하기 위해서는 창조적인 지식인이 필요하며, 이러한 사람을 양성하기 위한 국가적인 교육투자와 개인적인 노력이 절실하다.

셋째, 도덕적인 사람이다. 인간은 독립적 존재가 아니라 관계적 존재이다. 즉, 인간은 나와 가족, 나와 남, 나와 이웃, 나와 국가라는 개인과 개인, 개인과 사회집단과의 관계를 유지하면서 살아간다. 모든 사람은 이러한 관계 속에서 강제적 법규 이전에 인간으로서 지켜야 할 도리가 윤리와 도덕이며, 이는 오랜 전통 속에서 사회 구성원 상호간에 공감대를 형성한 규범이다. 도덕적 인간은 삶의 기본적인 윤리와 도덕을 바탕으로 인간을 존중할 줄 아는 사람이다. 그래서 이러한 사람은 자신에 대해 정직하고, 성실하고 책임 있는 생활을 하며, 남에게 베풀 줄 아는 아량과 관용을 가지고 있고, 또한 사회적인 법률·질서를 잘 준수하고 근검·절약을 생활화할 줄 아는 사람이다. 즉, 도덕적 인간은 삶의 가치 규범을 내면화하여 몸소 실천하는 행동 특성을 가진 사람이다.

직업과 관련한 과학기술이 발달할수록 개인화가 심화되고 전통적으로 유지되고 있던 기본 질서들은 해체되어 가는 현상이 나타난다. 21세기에는 유택적인 행위에 의해 이루어지는 일보다 첨단기술과 정보를 이용하는 정신적 노동이 더욱 더 심화될 것임이 분명하다. 사실 일의 행위에 있어 좀더 편해지려고 하는 인간의 속성이나 행위결과에 대한 효율성이라는 면에서 긍정적 요소를 제공하고 있다. 하지만, 이 보다 큰 본질적 문제는 인간 상호간의 관계성 단절과 고립이며, 인간 자신의 행위에 대한 윤리적 무감각이다. 실제로 개인의 행위적 차원에서 일과 관련된 행위가 직접적인 만남 없이 간접적인 정보수단을 통해 이루어지기 때문에 비인간화 현상과 상호간의 무관심을 조장하고, 다른 한편으로 고도의 생산과 소비가 일상화된 사회에서 지나친 사치와 낭비가 우려된다. 우리는 유한한 자연자원의 고갈을 막고, 자연생태계 환경을 보호하기 위해서도 도덕적으로 성숙한 사람이 되어야 한다.

넷째, 심미적 감수성을 지닌 사람이다. 심미적 안목을 지닌 사람은 인지적, 심미적 욕구를 계속 추구함으로써 삶의 경험을 넓혀 나가는 가운데 기쁨을 누리는 사람이다(이순용, 1993). 또한 감수성을 지닌 사람은 이러한 심

미적 안목을 가지고 있으며, 변화에 대한 수용 능력이 뛰어난 사람이다. 우리가 지녀야 할 심미적 안목 속에는 있는 그대로를 순수하게 보고, 느끼고, 받아들일 수 있는 정서적 안정과 아름다움을 창조할 수 있고 그것을 보존할 수 있는 자질과 능력을 포함하고 있다.

21세기는 문화가 중심이 되는 사회이다. 그래서 우리는 심미적 안목과 인간적 감수성을 지닌 사람을 요구한다. 특히 고도 산업사회로 발전하면서 노동시간의 단축과 유연성은 개인이 누릴 수 있는 여가시간을 증대시키고 있으며, 이러한 여가시간을 어떻게 활용하는가 역시 미래사회에서 심각한 문제로 등장한다. 더불어 고도산업사회에서 파생될 수 있는 비인간화 현상은 지나친 상호간의 경쟁을 촉발하고 가치의 다원화로 인해 심리적 갈등이 심화되어 많은 정신적 문제를 야기하리라고 예측된다. 앞으로 이러한 정신적 문제를 국가·사회적 차원에서 관심을 갖고 슬기롭게 극복할 수 있는 직업환경과 복지환경의 개선을 위해 노력해야 하며, 또한 개인적 차원에서 정서적 안정을 소중히 여기는 마음의 여유를 찾는 데도 소홀해서는 안 된다.

다섯째, 학습하는 사람이다. 평생학습이 보편화되는 지식기반 정보화사회에서는 일과 학습과 놀이가 통합되는 사회이다. 21세기 지식기반 정보화사회에는 지식산업이 차지하는 비중이 늘어나 급격한 산업구조와 직업구조의 변화를 초래하게 될 것이다. 이처럼 빠르게 변화하는 직업세계에 적응하고 대처하기 위해, 또한 이들 직업세계에서 전문성을 기르기 위해 지속적인 학습이 필요하다. 즉, 점차 직업의 유형이 세분화되고 다양화되기 때문에 같은 직종에 종사하더라도 부단한 자기 학습과 정보 수용을 하지 않으면 그 분야에서 적응하고 생존하기가 어려운 시대이다. 그래서 지식기반 정보화사회에서 모든 개인은 새로운 직업세계 변화에 대한 생존 조건을 준비하고 실천할 수 있는 능력을 갖추어야 한다. 드러커(P. Drucker, 1994)는 이러한 능력을 갖춘 직업인을 지식근로자(knowledge worker)라고 말한다. 미래사회가 필요로 하는 지식근로자는 학습능력을 갖추고 환경변화에 따라 끊임없이 학습하여 직업과 사회적 지위를 획득하고 유지하는 인적자원이다. 즉, 그는 다기능적 전문성과 지적 자산을 바탕으로 유연성과 창의성, 독립성, 개혁성, 유동

성이 매우 강하다고 볼 수 있다.

이미 우리 사회도 평생 한 직장에서 봉사하게 된다는 평생 직장의 개념보다는 생애 동안 여러 직장을 전환하게 되어 매순간 직업인으로서의 역할이 중요하다는 평생직업인의 개념이 보편화되어 간다. 이처럼 모든 직업인은 새로운 변화에 그 자신의 생존 조건을 부단히 갖추는 풍부한 지력을 소유하고 있어야 한다. 따라서 이러한 사회에서는 지식을 단순히 암기하여 학습하는 능력뿐만 아니라 평생학습을 통하여 새로운 지식과 정보를 습득·창출·관리·개선할 수 있는 능력도 요구된다.

여섯째, 세계화와 미래에 대한 안목을 지닌 사람이다. 21세기 다원화된 환경 속에서 세계를 무대로 자신 있게 활동할 수 있는 개인 경쟁력을 갖춘 사람이 필요하다. 모든 사람의 활동영역이 교통과 통신 수단의 급격한 발달로 인해 국경을 넘어서 광역화함으로써 지구 전체가 하나의 생활공동체가 되는 지구촌화(global village), 국제화가 이루어졌다. 그래서 국가간의 상호의존성과 관련성, 국제적 분업화가 더욱 심화될 것이다. 우리는 이러한 국제화의 추세에 동참하고 저마다 삶의 균형을 유지하기 위해서는 각 나라의 고유한 전통과 문화에 대한 이해가 필요하며, 더불어 능동적으로 성숙한 세계시민의식을 배워나가는 자세와 태도가 절실하다.

지식기반 정보화사회에 우리 모두는 세계 시민으로서의 사고와 행동능력을 지닌 사람, 국제적 소양을 가진 사람, 성·인종·세대 등의 다양성에 대한 수용력이 높은 사람, 겸손하고 교양이 있으며 예의 바른 사람, 상호를 존중할 줄 아는 사람 등 세계시민과 더불어 사는 세계공동체인이 되어야 한다.

우리 나라가 21세기의 지식기반 정보화사회에서 추구해야 할 사회상은 자유로운 민주사회, 풍요한 고도산업사회, 균형된 복지사회, 창조적 문화사회, 인간적인 도덕사회, 능력 있는 학습사회이다. 이러한 바람직한 사회를 만들기 위해 우리의 교육은 지식 위주의 편향된 교육에서 벗어나 위에서 제시한 한국인 상을 실천할 수 있는 인간교육, 즉 21세기가 요구하는 총체적인 능력과 자질을 갖춘 전인적인 사람을 기르는 교육으로 전환되어야 한다. 지적

인 차원에서 우리의 교육은 창의력을 기르는 교육이 되어야 하며, 정의적인 차원에서 성숙한 민주시민과 도덕적인 사람 및 심미적 안목을 가진 사람을 양성하는 교육이 되어야 한다. 또한 우리는 세계시민으로서의 역할을 다할 수 있는 세계인을 양성하고 미래에 대한 안목을 지닌 사람을 길러내는 교육을 실천해야 한다.

21세기에 요구되는 한국인 상은 이러한 사회상을 교육적으로 실현하는 데 있다.

#### 4) 미래사회에서 중요하게 될 한국인의 직업윤리

앞에서 살펴본 바와 같이 미래는 지식기반 정보사회로 특징 지워지고 있다. 급격한 변화의 시대에 살아가는 오늘의 우리에게 절실한 문제는 과학 기술의 발달에 부응하지 못하고 있는 정신문화와 윤리규범이 혼란한 사회 환경 속에서 어떻게 올바른 삶의 방향을 정할 수 있는가 하는 것이다. 우리의 내면에 오랫동안 삶의 기준이 되었던 전통적 윤리규범과 가치와 같은 정신문화는 그 힘을 잃어가고 있다. 그런데 사실 우리가 이러한 정신문화를 지속적으로 발전시키지 못한 데 이런 문제의 가장 큰 원인이 있다. 따라서 이러한 환경변화에 능동적으로 대처할 윤리와 도덕적 규범을 새롭게 정립하여 생활화하는 것이 절실하다. 이를 위해 본 단락에서는 지식기반 정보사회의 도래에 따라 새롭게 부각되고 있는 사회적 문제로 직업과 관련한 윤리적 문제를 대표적인 사례별로 고찰하기로 한다.

##### 가) 생명윤리

미래사회는 첨단 과학의 발전으로 인한 인간의 생명을 둘러싼 사회적 문제들, 즉 안락사, 임신중절, 인공수정, 장기이식, 생명복제 등과 같은 인간의 존엄성을 시험하는 윤리적 문제가 다양한 찬·반의 윤리적 논쟁을 불러일으킬 것이다. 이와 같은 인간의 존엄성과 관련한 윤리적 문제들은 인간행위 결과에 대한 긍정과 부정이라는 이율배반적인 특성을 가지고 있다. 그래서 선불리 하나의 결과를 도출하여 일반화할 수 있는 요소를 가지고 있지 않다.

### ① 안락사와 관련한 윤리적 문제

일반적으로 자살과 안락사는 차이가 있다. 자살의 경우는 대체로 상황이 의료행위와 무관한 반면, 안락사의 경우는 불치의 증상, 중병, 빈사상태에서 극심한 고통을 줄여 줄 목적으로 약이나 주사의 의료행위를 이용한다.

안락사와 관련된 윤리적 논쟁은 크게 세 가지 입장이다.

첫째, 모든 유형의 안락사는 허용해야 된다는 입장이다. 모든 안락사를 인정해야 한다는 입장은 인도적 차원에서 개인이 겪고 있는 고통을 줄여 주어야 하며, 개인이 자기의 생명을 종식시키거나 혹은 자기 자신을 위해 누군가에게 자기의 생명을 죽여달라고 요구할 도덕적 권리를 가질 수 있다는 것이다. 또한 조금 더 산다는 것이 모든 고통을 능가하는 최고의 선과 같은 것이 아니며, 개인적으로 엄청난 고통을 야기시키고, 그 가족에게 경제적·심리적 부담을 가져다준다는 점을 그 이유로 들고 있다.

둘째, 어떤 유형의 안락사도 허용해서는 안 된다는 입장이다. 이는 죽음과 생명의 탄생이란 모두 인간이 관여해서는 안 되고, 오직 신의 섭리에 의해 결정되어야 한다는 것에 기초한다. 남의 생명에 관여하는 것을 권리의 침해로 보는 입장이기도 하다. 또한 의사들의 오판가능성도 그 이유 중에 하나가 된다. 즉, 유능한 의사에 의해 치료가 불가능한 상태라는 최종진단을 받은 환자들 중에 살아 남는 사람이 있다는 것이다. 안락사의 조건에 해당되지 않아도 될 사람이 의사의 오판으로 안락사의 대상이 될 수 있다는 것이다. 이러한 입장과 결부된 도덕적 견해는, 죽이는 것과 죽도록 방치하는 것 사이에 본질적인 차이가 없다는 것으로 살인죄와 살인방조죄는 동일하다는 견해이다.

셋째, 능동적 안락사 - 즉 행위자가 어떤 생명주체의 죽음을 단축시키는 것을 허용하는 것 - 는 안되지만, 피동적 안락사 - 즉 생명체가 어떤 원인으로 죽음의 과정에 들어선 것이 확실할 때 시행자가 그 진행을 일시적이거나 저지하거나 지연시킬 수 있음에도 불구하고 이를 방관하는 것을 허용하는 것 - 는 가능하다는 입장이다. 이러한 관점은 인간의 생명을 죽이는 것은 금하지만 죽게 내 버려 두는 것은 경우에 따라 허용되어야 한다는 의견

이다. 능동적 안락사가 허용되게 되면 안락사가 일반인들의 죽음으로서 선호될 수 있다는 것으로, 고통에 대한 인내가 작아짐으로 많은 사람들이 자연적인 죽음보다는 안락사를 선택하게 될 가능성이 있다는 것이다. 이는 생명현상이 인간에 의해 결정됨으로서 생명에 대한 신비감을 잃게 되어 생명현상 전반에 있어서 경시현상이 생길 것을 우려하는 입장이다.

### ② 임신중절의 윤리적 문제

임신중절과 관련된 윤리적 논쟁은 「인격성」에 관한 문제이다. ‘태아가 인간인가’라는 질문에 대답하는 방식에 따라 임신중절에 대한 태도가 달라진다. 크게 임신중절을 반대하는 사람들을 보수주의적 입장이라고 볼 수 있고, 찬성하는 입장을 진보주의적 입장이라고 본다. 보수주의적 입장의 논지는 일단 임신된 태아는 모체의 생명이 위험한 경우를 제외하고는 어떠한 경우에도 임신중절을 해서는 안 된다는 입장이다. 태아는 완전한 인간생명이기에 무고함의 의심의 여지가 없으며 죄 없는 인간생명을 해칠 수 있는 권리가 없듯이 태아를 해칠 수 있는 권리도 없다는 것이다. 이에 반해, 진보주의자들은 원치 않는 임신을 한 여성에게 어려움과 위험을 증가시키는 결과를 낳기에 임신중절 수술을 찬성하고 있다. 이러한 임신중절의 찬성 정책은 심신 장애자나 노인과 같은 원하지 않는 사람을 죽일 가능성을 배제할 수 없는 단서가 될 수도 있다는 위험 부담이 있다.

현재, 유산은 자연유산과 인공유산으로 분류되며, 세계 여러 나라와 우리나라에서는 산모나 배우자가 우생학적 질환이나 전염성 질환이 있는 경우, 산모의 생명이 위험한 경우에 한해서 인공유산을 법적으로 인정하고 있고 병원에서는 의사들이 인공유산수술을 하고 있다.

### ③ 인공수정의 윤리적 문제

인공수정은 임신이 불가능했던 부부에게 큰 희망과 기쁨을 가져다주는 동시에 의학적, 사회적, 윤리적으로 많은 문제점을 제기하고 있다.

첫째, 인공수정으로 태어난 아이들이 정서상으로 피해를 입지 않고 올바르게 살 수 있는 환경이 조성될 수 있을 까 하는 우려이다. 자녀가 성장하여 인공수정으로 태어난 사실을 알았을 경우 받는 충격과 좌절에 대한 염려

이다. 둘째, 부부가 인공수정에 합의를 하더라도 자녀가 어느 한 쪽을 닮아 갈 때 ‘내 자식이 아니다’와 같은 관념이 남아 가정불화와 파탄의 원인이 될 수 있다. 셋째, 남편에게 이상이 있어서 대를 잇기 위해 남편의 형제나 시아버지의 정자를 제공받을 경우 도덕감의 문제와 근친상간의 문제를 야기할 수 있다. 넷째, 인공수정이 유희적으로 남용되어 자연질서가 파괴되는 문제와, 우생학적으로 보다 건강하고 지적수준이 높은 자녀를 얻고자 난자, 수정란이 상품화될 수 있는 문제도 대두되고 있다.

이상과 같은 문제점이 대두되는 가운데 윤리나 종교학자들 사이에도 의견이 일치되지 않고 있으나, 미래 사회에서는 인간의 생명을 다루는 윤리의 기본적 강령의 확립과 그에 따른 법적 규정의 보조가 요구된다.

#### ④ 장기이식과 관련한 윤리적 문제

장기이식은 '50년대 심장 및 폐장의 소생법이 개발되면서부터 발달하기 시작하여 '80년대 초부터는 불가역성의 말기 질환자들에 대한 선택적·근시적 치료로서 인정되었다.

장기이식에 관한 찬성 의견은 다음과 같다. 첫째, 첨단의료기술로서도 치유될 수 없는 질환을 장기 이식을 통하여 생명을 구할 수 있다. 둘째, 장기 이식을 할 수 없게 되면 말기 환자들에게 과도한 치료비를 부담시키게 된다. 셋째, 장기제공을 합법적으로 인정하지 않을 경우, 장기매매를 비롯한 비합법적인 일들이 음성적으로 발생할 수 있다. 넷째, 장기제공이란 서로 사랑하고 있다는 것을 보여주는 인류애의 표현이다.

이와 반대로 장기이식을 반대하는 입장은 다음과 같다. 첫째, 인간의 존엄성과 생명경시를 야기 시킬 위험이 있다. 어떤 사람도 다른 사람의 대용품이 될 수 없고, 다른 사람을 위하여 희생을 강요받아서 안 된다. 모든 사람의 생명은 존중받아야 하며 죽어가고 있는 사람의 생명조차 육체의 보전을 해야한다는 입장이다. 둘째, 장기이식이 보편화될 경우, 장기이식을 원하는 사람간의 경쟁이 일어나게 되고 결국 돈 있는 사람만이 장기를 이식 받게 되는 결과에 이른다. 셋째, 장기의 공급이 부족한 경우, 강도가 물건을 강탈하듯 사람의 장기를 강탈해 가는 경우가 생기게 된다. 넷째, 뇌사자의

장기적출이 인정된다면 신선한 장기를 확보하기 위해 뇌사의 단계에 이르지 않은 환자를 뇌사로 판정하여 그 장기를 자유로이 떼어 이식하는 결과가 생길 수 있다.

#### ⑤ 생명복제의 윤리적 문제

생명 복제와 관련된 윤리적 논쟁은 동물에게만 한정된 것이 아니라 인간에게도 적용 가능함에 따라 많은 윤리적 논쟁이 되고 있다. 유전자 복제가 의학분야나 농학분야에 적용됨으로서 높은 부가가치를 창출 할 수 있어 인류의 식량난을 해결 해 줄 수 있는 방안이다. 그러나 동시에 과학기술의 남용과 오용으로 생명의 존엄성이 희박해진다는 우려도 있다. 인간의 유전자 조작을 반대하는 의견은 첫째, 인간을 만드는 것이 신의 섭리에 어긋난다는 것이다. 인간이 세포조작을 통해 인간을 만들어 내는 것은 신성에 대한 모독으로 본다. 둘째, 결혼의 숭고함을 파괴하는 죄악으로 지적된다. 인간은 실험을 통해서가 아니라 인간과 인간과의 만남을 통해 태어날 권리가 있다는 것을 전면 옹호하는 입장이다. 셋째, 가족이란 의미의 해체로 복제인간의 부모가 누구인지의 논란이 제기되고 있다. 생명복제를 우려하는 입장은 또한 자연질서에 따른 생물체의 수정의 경우에는 정자와 난자의 유전자교환으로 각기 다른 면역체계의 후손을 탄생시키는 데 반해 복제된 인간은 똑같은 체질을 가질 수밖에 없는 까닭으로 특정한 병에 약한 경우 생존기간이 길지 않다는 점을 지적하며 반대하고 있다.

안락사, 임신중절, 인공수정, 장기이식, 생명복제 등 인간의 생명을 둘러싼 윤리적 논쟁은 사회의 법적인 근거와 개인이 가지고 있는 윤리적 양심에 의해 변화가 가능하다. 이에 생명윤리와 관련된 윤리적 논쟁 각분야에 대한 건전한 인식과 사고력을 배양시킬 수 있는 윤리교육이 시급하다.

#### 나) 정보 윤리

미래 지식기반 정보사회는 ‘노동’과 ‘자본’의 중요성보다는 지식의 중요성을 강조하고 있다는 것을 이미 언급하였다. 지식의 기본적 토대가 되는 정보는 새로운 지식을 창출하는 자원으로써 미래사회에서는 더욱 중요한 의미를 지니게 된다. 노동에 의한 가치의 생산보다 정보를 토대로 한 지식에

의한 가치의 생산이 더욱 중요해질 것이다. 즉, 기계 부품을 조립하는 단순 작업활동에서 주로 인간과 인간의 관계 속에서 이루어지는 작업활동들로 변화하고 있다. 특히 미래 테크놀로지의 발달은 정보를 정확하고 빠르게 많은 분량으로 확산·보급하게 만든다. 급속하게 진행되는 다량의 정보는 개인 사생활을 침해하여 하나의 사회적 문제로 대두되었다. 개인이 어떤 병력을 가지고 있으며 어떤 신용카드를 이용하는지 개인에 대한 모든 정보가 노출될 수 있으며 또한 이러한 개인 정보가 조작될 수도 있다. 컴퓨터 통신망과 홈뱅킹 서비스의 대중화는 부정적인 활용으로 인해 사회 전체의 막대한 정보 피해를 목격할 수 있다. 특히 PC 통신을 통한 청소년들에게 유해한 음란물의 배포와 유통, 범죄행위인 컴퓨터 바이러스의 주입, 컴퓨터 해킹(hacking)을 통하여 개인이나 산업체 혹은 정부의 기밀을 손쉽게 입수하여 남용하는 사례 등이 증가하게 된다. 또한 소프트웨어, 데이터, 음악, 영화, 비디오 등과 같이 물질적 형태를 갖지 않은 지적활동의 산출과 관련된 지적 소유권에 대한 권리가 강조되고 있다.

지적 소유권과 관련된 법적 보호에는 크게 세 가지가 있다. 첫째, 저작권에 의한 보호이다. 누군가가 변형판을 만들 수 있고 프로그램을 복제하여 부당한 이익을 취할 수 있다. 프로그램 개발자가 자신의 지식으로 창출한 상품으로부터 이윤을 획득할 수 있는 권리에 대한 보장을 강화해야 한다. 둘째, 기업비밀에 관한 법률에 의한 보호이다. 기업 종업원의 선서와 라이선스 계약 등 프로그램 개발자들은 자신들의 비밀을 보호하기 위해 각종의 기술적 수단을 개발해 왔지만 보안유지 기술의 발전에도 불구하고 비밀보호의 효과는 만족스럽지 못하다. 셋째, 발명특허의 보호이다. 특허는 특허권자에게 자신의 발명품 사용에 대한 독점권을 보장함으로써 소프트웨어의 저작권을 보호해준다. 특허의 출원과 취득은 비밀이 사실상 공개되어 비밀기술에 의한 경쟁우위는 상실된다. 이와 같은 세 가지 유형의 저작권 보호능력이 바로 미래 사회의 건전한 경쟁과 지식 창출의 바른 윤리를 유도할 수 있다.

이처럼 정보와 관련된 윤리문제의 독특성은 이 영역이 새로운 분야라는 것이다. 그래서 개인들이 선한 양심을 가지고 문제를 바라본다 하더라도 해

결하기 어려운 문제영역일 수 있다. 각 개인이 도덕적인 결정을 내릴 수 있도록 더 많은 교육기회가 제공되어야 하며, 컴퓨터·정보와 관련하여 발생하는 다양한 윤리적 문제와 사회적 책임을 주요 내용으로 하는 교육을 통하여 발생 가능한 부정적 결과를 예방하도록 노력해야 한다. 이러한 노력이 전세계 지구인들의 선의의 경쟁 속에서 함께 발전하는 하나의 지구 공동체를 만들게 하는 원동력이 될 것이다.

#### 다) 환경윤리

환경 오염은 지구 위기론이 대두될 만큼 미래사회를 위협하는 주요 요인 중 하나이다. 수돗물에서 검출되는 발암성 물질의 검출, 낙동강 폐놀과 톨루엔 검출 및 공장 폐수에 의한 한탄강 물고기 죽음 사건 등은 우리 나라 수질 오염의 심각한 위기를 나타내고 있다. 또한 쓰레기의 배출량, 대기중의 CO<sub>2</sub> 농도 증가로 인한 지구 온도의 상승, 공장의 굴뚝과 자동차의 배기가스로 인한 스모그 현상, 오존층의 파괴, 강한 산성비등의 환경 문제는 우리 모두의 생존과 직결되는 문제이다. 이러한 심각성을 바로 인식하여 건전한 생태계가 유지되도록 환경과 인간 사이의 건전한 윤리 관계가 이루어져야 한다. 이러한 인식은 60년대 말부터 우선적으로 해결되어야 할 당면과제로 받아들여졌으며 이는 1972년 6월 스웨덴의 스톡홀름에서 ‘유엔 환경 회의’가 개최되고 그 후에 ‘유엔 환경 계획 (UN Environmental program)’이 제정되면서 구체화되었다. 이후, 80년대에 접어들어 전 지구적인 환경의 위기를 맞게 되자 1992년 브라질의 리우에서 열린 ‘유엔 환경 개발회의 (UN Conference Environment and Development)’에서는 세계각국이 환경의 건전한 지탱과 보존을 지향하기 위한 활발한 연구 검토가 있었다. 여기서 21세기를 향한 ‘의제 21’(21 Agenda)을 채택하여 경제발전과 환경문제는 별개의 사항이 아니며 환경문제는 국경을 넘어 인류가 공동으로 협력하여 해결해야 한다는데 인식을 같이 했다.

인간은 자연을 정복의 대상으로 삼는 자연관을 반성하고 자연과 인간이 조화롭게 살 수 있는 방법을 찾을 필요가 있다. 꾸준한 환경윤리에 대한 교육을 통하여 인식을 전환시키고 환경 보호 운동에서 형성되어진 실천적인

요소를 추출하여 해결 방안을 제시하는 환경교육을 활성화해야 한다.

#### 라) 성윤리

미래 지식기반 정보화사회의 인구경제학적 특성 중 하나는 여성의 노동시장 참여율이 계속적으로 증대되고 있다는 점이다. 1963년의 37.0%에서 1997년 49.5%까지 대체로 완만한 상승세를 유지하여 왔다(통계청, 1998). 여성의 경제활동 참여율의 꾸준한 상승은 양적인 면에서 여성 노동력의 비중이 직업 세계에서 크게 증대하고 있다는 증거이다. 이는 과거의 남성 우위 직업 환경에서부터 여성과 남성이 동등하게 일하는 직업환경으로 변화하고 있음을 나타낸다. 이와 같이 양성간의 동등한 경쟁이 제도화된 직업문화로 변화되어 감에 따라 성윤리에 대한 새로운 정립이 요구되고 있다.

지난 1999년 1월부터 국회를 통과한 남녀고용평등법과 7월 시행된 남녀차별금지법의 도입은 미래사회 여성의 경제활동 참여와 발맞추어 새롭게 강조될 성 윤리의 단면을 보여주고 있다. 미국 포드사의 경우, “직장내 성희롱제로 운동”을 하고 있으며, 일본은 여직원에게 차 심부름이나 청소도 금지하고 있으며, 영국에서는 SDA(성차별법), RRA(인종관계법)등의 차별 금지법률을 따로 두고 있으며, 이스라엘의 경우 모호한 말과 고의성 없는 가벼운 신체적 접촉까지도 불법으로 규정하는 등 ‘성희롱 금지법’이 발효되고 있다. 이러한 직장 성 윤리의 파급은 고용주의 성희롱 예방의무를 강조하면서 직장 내에서의 성희롱이 기업 내 단순한 해프닝이 아닌 기업이미지 손상과 조직원간의 계층 안정화에 역효과를 가져온다는 인식을 확산시키고 있다. 현재 우리 나라의 경우, 노동부에서 마련한 성희롱 방지 지침서를 숙지하는 정도의 교육이 확산된 정도여서 이 분야에 대한 체계적이고 실질적인 교육 프로그램의 개발이 시급하다. 직장의 건전한 성 윤리를 확립하기 위한 교육 내용의 정립은 다음과 같이 정리할 수 있다.

- 남녀고용평등법상의 성희롱 관련 규정
- 직장내 성희롱은 허용되지 않는다는 회사의 방침 또는 정책
- 피해 근로자의 고충 상담 등 피해구제 절차

- 성희롱 행위자에 대한 부서 전환, 징계 등의 조치 사항
- 기타 직장내 성희롱 예방에 필요한 사항
- 성희롱에 대한 잘못된 통념과 최근 법제화에 따른 관심
- 직장내 성희롱의 개념
- 국내외 주요 사례
- 직장내 성희롱이 미치는 영향
- 직장내 성희롱 발생시의 대처방법
- 직장내 성희롱 예방 장치
- 직장내 성희롱 예방을 위한 아이디어

점차 증가하는 여성의 경제활동 참여는 미래 한국사회의 건전한 직장 성 윤리의 확립을 요구하고 있으며 양성이 차별됨 없이 각자의 능력을 발휘할 수 있는 직장 문화란 미래 지식기반 정보화사회의 큰 관건이다.

#### 마) 장애인 윤리

장애에 대한 정의는 그 나라의 문화적, 사회적, 경제적, 정치적 여건 및 수준에 따라 다르다. 우리 나라 장애인 복지법에 명시된 것을 보면 ‘장애인 이란 지체장애, 시각장애, 청각장애, 언어장애 또는 정신지체 등 신체적·정신적 결함으로 인하여 장기간에 걸쳐 일상생활 또는 사회생활에 상당한 제약을 받는 자’로 규정하고 있으며, 장애인의 범위를 지체, 시각, 청각, 언어, 정신지체의 다섯 종류로 한정하고 있다.

최근 우리 나라의 장애 출현율은 약 2.3%로 약 1,054,600명의 장애인이 있다고 추정하고, 1998년 3월 당시 등록 장애인은 445,724명으로 전체 추정 장애인의 42.3%만이 등록되어 있다(장애인먼저 실천 협의회, 1998). 우리 사회에서 장애인의 완전 참여와 평등의 보장은 경쟁과 부가가치적 효율을 제시하는 미래 지식기반 정보화사회에서 더욱 열악해 질 것이다. 따라서 장애인이 사회적으로 가치 있는 역할을 수행할 수 있도록 사회적 이미지의 개선과 그들 능력의 증가를 위한 국가의 예산 투자가 필요하다.

우리 나라의 전통적인 장애인에 대한 인식은 장애의 원인을 천벌로 여겨

객관적으로는 멸시와 조롱으로 주관적으로는 열등감으로 나타났다. 우리나라 국민의 95.1%가 장애인에 대한 잘못된 인식을 가지고 있으며 장애인 본인 역시 비장애인들이 자신들을 부정적으로 보고 있다고 47.2%가 응답하였다(보건복지부 장애인복지심의관실, 1998). 이 같은 응답은 우리 사회가 장애인들에 대한 잘못된 인식을 가지고 있다는 것을 단적으로 보여주는 것으로 잘못된 이미지를 개선해야하는 중요성을 제시한다. 우리가 개선해야 할 장애인에 대한 잘못된 인식에는 다음과 같은 것들이 있다. 첫째, 장애는 불구라는 생각을 바꾸어야 한다. 즉, 장애인을 무능력한 인간이라고 여기는 태도를 바꾸어야 한다. 둘째, 장애의 반대는 정상이라는 생각을 바꾸어야 한다. 정상인을 장애인의 반대말로 사용하는 것은 장애인을 비정상인으로 보는 것이다. 셋째, 장애는 앓고 있는 것이 아니라 갖고 있는 것이란 생각을 가져야 한다. 장애를 갖고 있다는 개념을 가져야 장애를 없애기 위한 사회적 노력을 기울일 수 있다.

장애인이 사회적으로 가치있는 일을 할 수 있도록 하기 위해서는 가장 먼저 장애인을 비하하는 용어를 삼가고 장애인을 보는 시각을 바꾸어야 하며, 장애인이라고 무조건적으로 도와주는 생각보다는 장애인을 올바르게 인식하고 접근하는 자세가 필요하다. 이를 위해서 우리 사회에서 장애인에 대한 인식을 전환시켜 줄 수 있는 윤리교육이 더욱 절실히 요구된다.

#### **바) 언론매체윤리**

현대는 물론 미래까지 정보를 가장 쉽게 얻는 제1차적 정보원은 텔레비전과 라디오, 신문 등과 같은 언론 매체이다. 개인은 이러한 언론이 제공하는 지식에 의해 행동과 결정을 한다. 이렇게 공급해 주는 정보의 질이나 수준에 따라 우리 삶의 질이 규정되는 것은 당연하며, 그것은 언론에 종사하는 사람들의 능력과 양식에 의해 좌우된다. 그래서 전문적인 직업인의 윤리가 운데서 강조되고 있는 분야가 언론매체 관련 직업인의 윤리이다. 언론매체는 동시 다발적으로 대다수의 사람들에게 정보전달의 기능을 수행하고 있기 때문에 그 사회적인 과급효과와 영향력은 대단하다. 그러므로 이들 매체에 종사하는 사람들의 높은 윤리의식과 양심적 태도가 자율적으로 규제되지 않

으면 사회적 문제가 크리라 본다.

언론과 관련된 윤리적 논쟁은 다음과 같이 요약될 수 있다.

첫째, 언론은 소유자의 이익을 위해 강력한 권력을 행사하고 있으며, 정치나 경제 문제에 관해 반대의견을 게재하지 않고 소유자 자신의 의견을 선전하고 있다. 둘째, 언론은 광고주의 비위를 맞추면서 편집방침이나 논설내용을 정한다. 셋째, 언론은 사회의 변화에 역행하고 있다. 넷째, 언론은 공공도덕을 위협한 지경까지 몰아가고 있다. 다섯째, 언론은 정당한 이유 없이 개인의 사생활 자유를 침해하고 있다.

우리 나라 신문이 처음으로 신문의 윤리문제를 들고 나온 것은 1898년 4월 12일자 「독립신문」이 신문 및 기자의 임무와 사명에 대해 그 실천을 촉구한 데서 비롯된다. 주요 내용은 보도와 논평은 공정해야 하고 성실성을 지켜야하며, 타인의 명예를 훼손하지 말아야 하고 인민의 권리를 옹호해야 한다는 것이다(독립신문, 1898). 이후, 1957년 신문윤리강령이 채택되었고, 1961년에는 신문윤리실천요강이 채택되어 한국신문윤리위원회가 발족되었다.

현재, 우리 나라의 언론은 신문, 방송, 광고 등의 매체의 종류별로 각각의 윤리강령과 실천요강 또는 심의규정과 자율적 통제기구 또는 심의위원회 등을 구성하여 사회전반적의 언론윤리의 확립을 위해 노력하고 있다.

언론윤리의 강조는 민주정치에 절대 불가결한 전제로 되어 있는 언론자유를 통해 국민이 알아야 할 권리에 봉사해야 하며 공정한 여론조성의 발판이 되어야 한다는 가치에 있다. 지금까지 우리 나라 언론이 윤리강령이나 실천요강에 위반된 사례를 종합하면, 타인의 명예와 사생활의 침해가 가장 많으며, 특히 방송매체의 경우는 방송드라마에 있어서 윤리성의 문제가 크게 지적되고 있다. 동시에 언론을 권력 기관화하여 사익을 추구하는 사례도 있다. 이러한 문제의 원인은 첫째, 언론의 선정주의와 둘째, 언론인의 직업적 자질의 부족으로 인한 오보나 허위보도, 또는 과장보도의 경우가 있다.

미래사회에서는 언론에서 창출하는 지식에 의존하여 개인의 행동과 의사를 결정하는 정도가 점점 증가할 것이다. 또한 언론이 사회환경을 감시하고

사회현실을 재구성하는 사회적 사명의 중요성을 볼 때, 언론이 미래사회를 대비하여 윤리적인 면에서 개선되어야 할 점은 다음과 같다.

첫째, 언론은 사실보도의 정확성을 강조하여 진실을 적극적으로 추적하는 역할을 하여야 한다. 둘째, 기자들은 취재원을 실명보다는 익명으로 다루는 경향이 있는데 이로 인한 정보의 신뢰도가 실추하는 경향을 막아야 한다. 셋째, 기업이나 기타 압력단체들의 부당한 요구에 의해 공공의 이익에 관련된 기사의 게재를 누락시키거나 기타 편집내용이나 방향을 바꾸는 사례를 방지해야 한다.

#### 사) 전문직 윤리

미래사회의 첨단 과학 발전은 전문 직종의 세분화와 전문화를 촉진하고 나아가 전문직종에 종사하는 직업인들에 의한 인류문화 발전을 예견한다. 특히 직업의 전문화는 전문적인 지식과 기술을 소지해야만 종사할 수 있는 직종의 증가를 가져왔다. 전문직이 전문성, 독점성, 자율성 등을 특성으로 하는 직업이라면, 전문직은 그 직업이 가지는 사회적 성격과 역할에서도 분명 다른 직업과 구별되는 특징을 가지고 있으며, 또한 사회적 책임성과 의무, 사회적 봉사과 참여의 측면에서 다른 어떠한 직업보다도 전문직 종사자들에게 더 높은 수준의 윤리기준이 적용되어야 함을 의미한다.

미래사회에서 갈수록 정보와 지식산업이 차지하는 비율이 커지면서 제 4차 산업의 주역인 전문직의 윤리 문제는 바로 미래사회의 성공과 직결된 당면 문제이다. 이러한 전문직과 관련된 윤리의 논쟁은 다음과 같이 요약될 수 있다. 첫째, 자기 직업에 대한 긍지와 사명감 결여의 문제이다. 둘째, 전문직업인들이 직업단체를 통한 자치와 자율기능의 강화에 대한 노력을 게을리 함에 따라 전문직으로서의 사명을 다하고 있지 못하다는 것이다. 셋째, 전문직의 주된 목적을 축재의 수단으로 여기는 문제이다. 경제적 이익은 전문직의 주된 목적이 아니라 직업적 사명의 완수에 따른 사회적 보상이라는 인식이 결여되어 있다. 이로 인한 의뢰인의 차별대우, 업무 적당주의와 같은 부패가 발생된다. 넷째, 전문직이 가지고 있는 전문성과 독점성으로 인해 고객에게 부당한 서비스를 제공하더라도 거기에 대응하기 어려운 입장이라는

것이다. 즉, 전문적 지식과 기술이 비윤리적으로 사용되는 것을 방지하기 위해 전문직 종사자들에게 더욱 높은 윤리의식이 요구된다.

이상과 같이 지식기반 정보화사회로 지칭되는 미래사회에서는 거의 모든 직업이 전문화·세분화되면서 직업에 따른 윤리 문제가 더 광범위하게 직업사회 전반으로 확산될 것이다. 특히 공직자의 윤리, 과학자의 윤리, 정보산업종사자의 윤리, 전문경영인의 윤리 등과 같은 직업윤리의 중요성과 문제가 심각해 질 것으로 보인다. 이러한 윤리문제는 규제의 방식보다는 전문직 종사자 개인의 높은 직업윤리의식을 통해 해결 될 수 있을 것이다. 전문직 종사자를 양성하는 교육기관에서 각 영역의 직업윤리교육의 중요성을 강조하여 전문직 종사자들이 자신의 사명을 완수 할 수 있도록 유도해야 할 것이다.

#### 나. 미래사회 한국인의 직업윤리에 관한 경험론적 고찰

미래사회 한국인의 직업윤리에 관하여, 먼저 21세기에 더욱 직업윤리가 중요하리라는 의견에 대한 동의정도를 조사해 보았다. 그 결과 <표 III-21>에서 보는 바와 같이 88.9%의 응답자가 동의하여(동의함 42.3%, 적극 동의함 46.6%) 응답자들이 21세기에 직업윤리가 더욱 중요하리라고 생각하고 있음을 알 수 있다.

<표 III-21> 21세기에 더욱 직업윤리가 중요하리라는 의견에 동의 정도

항목	구분	빈도	백분율
	전혀 동의 안함	0	0.0
	동의 안함	2	1.0
	보통	6	3.1
	동의함	83	42.3
	적극 동의함	105	46.6
	계	196	100.0

<표 III-22> 21세기 한국인의 직업윤리에 부정적 요소로 작용할 요인

항목	구분	제1순위		제2순위	
		빈도	백분율	빈도	백분율
이기주의		98	50.3	27	13.8
물질만능주의적 가치관		50	25.6	61	31.3
계층간의 갈등		22	11.3	57	29.2
사회보장제도 미흡		7	3.6	4	2.1
도덕심의 결여		8	4.1	30	15.4
무관심의 팽배		3	1.5	9	4.6
기타		7	3.6	7	3.6
계		195	100.0	195	100.0

<표 III-22>는 21세기 한국인의 직업윤리에 부정적 요소로 작용할 요인에 대한 결과이다. <표 III-22>에서 보듯이 제1순위로 이기주의(50.3%)를 가장 많이 들었고, 그 다음으로 물질만능주의적 가치관(25.6%), 계층간의 갈등(11.3%), 도덕심의 결여(4.1%), 사회보장제도 미흡(3.6%), 무관심의 팽배(3.6%) 등의 순으로 나타났다. 제2순위로는 물질만능주의적 가치관(31.3%), 계층간의 갈등(29.2%), 도덕심의 결여(15.4%), 이기주의(13.8%)의 순으로 나타났다. 이러한 결과로 보아 현대 사회의 직업윤리의 부정적 요소가 미래 사회에서도 계속적으로 부정적 요소로 작용할 것으로 생각하고 있음을 알 수 있다.

앞의 문헌조사에서도 이와 비슷한 결과를 나타냈다. 임희섭(1997)은 지식 기반 정보화사회에서 나타날 수 있는 직업윤리의 문제점으로 삶의 가치나 의미의 상실, 비인간화, 정보불평등 현상의 심화, 물질주의적 가치관 등을 들고 있다. 이런 문제점들은 위의 <표 III-22>의 결과에 나타난 이기주의, 물질만능주의적 가치관, 계층간의 갈등, 도덕심의 결여 등과 매우 비슷한 내용이라 할 수 있다.

<표 III-23>은 21세기 한국인의 직업윤리에 긍정적 요소로 작용할 요인에 대한 조사결과이다. 제1순위로는 전문성 강조(34.7%), 창의성 존중(29.1%)을 가장 많이 들었고, 제2순위로는 창의성 존중(25.5%), 전문성 강조(19.4%), 강

렬한 인내심·성취욕구(15.8%)의 순으로 나타났다.

<표 III-23> 21세기 한국인의 직업윤리에 긍정적 요소로 작용할 요인

항목	구분	제1순위		제2순위	
		빈도	백분율	빈도	백분율
창의성 존중		57	29.1	50	25.5
전문성 강조		68	34.7	38	19.4
더불어 사는 사회의식		21	10.7	27	13.8
능력주의		15	7.7	13	6.6
강렬한 인내심·성취욕구		17	8.7	31	15.8
세계화		11	5.6	33	16.8
기타		7	3.6	4	2.0
계		196	100.0	196	100.0

이와 같이 과반수 이상의 사람들이 21세기 한국인의 직업윤리에 긍정적 요소로 작용할 요인으로 창의성과 전문성을 들고 있다. 이는 지식기반 정보화사회의 도래를 염두에 둔 반응으로 분석된다. 즉 지식기반 정보화사회에서 직업인들은 특정영역에 대한 전문적인 기술이나 지식뿐만 아니라, 이러한 지식과 기술들을 다양한 상황에 적용·변화·발전시킬 수 있는 능력도 지니고 있어야 하기 때문이다.

<표 III-24> 21세기 지식기반 정보화사회에서 중요하게 될 특수직업윤리

항목	구분	제1순위		제2순위	
		빈도	백분율	빈도	백분율
인간존중의 생명윤리		81	41.5	38	19.6
환경윤리		45	23.1	65	33.5
정보윤리		47	24.1	55	28.4
경제윤리와 산업윤리		12	6.2	15	7.7
전문직 윤리*		1	0.5	5	2.6
공직윤리		6	3.1	6	3.1
기타		3	1.5	10	5.2
계		195	100.0	194	100.0

\* 의료, 법조, 교직 등의 윤리

21세기 지식기반 정보화사회에서 중요하게 될 특수직업윤리로는 <표 III-24>에서 보는 바와 같이 제1순위로는 인간존중의 생명윤리(41.5%), 정보윤리(24.1%), 환경윤리(23.1)를 가장 많이 들었고, 제2순위로 환경윤리(33.5%), 정보윤리(28.4%)를 들었다.

이와 같이 21세기 지식기반 정보화사회에서 중요하게 될 특수직업윤리로는 인간존중의 생명윤리를 가장 많이 들고 있다. 현재 우리 사회에서는 이미 안락사, 임신중절, 인공수정, 장기이식, 생명복제 등과 같은 인간의 존엄성과 관련된 윤리적 문제들이 하나의 큰 사회적 문제로 대두되고 있다. 이러한 인간의 존엄성과 관련한 생명윤리가 미래사회 직업윤리의 영역에서는 더 큰 비중을 차지할 것으로 예상된다.

<표 III-25> 21세기에 개인의 차원에서 직업윤리의식 함양을 위한 노력

항목	구분	빈도	백분율
자기창의성개발 및 교양교육강화		110	56.7
삶의 가치관 재정립		27	13.9
자기성실·자기평가		22	11.3
최소한의 기초질서 지키기 운동		5	2.6
직업적 양심 각성		15	7.7
나보다 우리라는 공동체 의식함양		11	5.7
기타		4	2.1
계		194	100.0

<표 III-25>는 21세기에 개인의 차원에서 직업윤리의식을 함양하기 위해 노력해야 할 점들에 대한 조사결과이다. 그 결과를 보면, 반 이상(56.7%)의 응답자가 자기 창의성 개발 및 교양교육강화를 가장 많이 들었으며, 그 다음으로 삶의 가치관 재정립(13.9%), 자기성실·자기평가(11.3%), 직업적 양심 각성(7.7%), 나보다 우리라는 공동체 의식함양(5.7%), 최소한의 기초질서 지키기 운동(2.6%) 등의 순으로 나타났다.

위의 <표 III-25>와 <표 III-26>의 결과에서 보듯이 21세기에 개인과 조직의 차원에서 직업윤리 의식 함양을 위한 노력으로 자기 창의성 개발과 삶

의 가치관 재정립 등을 들고 있다. 문헌조사에서도 이와 비슷한 결과를 보이고 있다. 이 장의 <표 III-20>에서 보는 바와 같이, 21세기가 요구하는 한국인상으로 여러 문헌들이 공통적으로 창조적인 사람과 도덕적인 사람을 꼽고 있다.

창조적인 사람이 필요한 이유는 다가오는 미래사회는 고도의 정보통신과 과학기술의 발달이 가속화되는 지식기반 정보화사회이기 때문이다. 이에 따라 미래 사회에는 높은 지력과 창의력을 지닌 사람이 필요하다고 할 수 있다. 특히 지식기반 정보화사회의 도래와 더불어 우리의 현안으로 등장하고 있는 문제점들 - 전문지식 축적의 부족, 학습능력을 키우지 못하는 학습, 개인중심의 지식축적, 지식창출능력의 부족과 미래 예측능력의 결여, 선진지식의 활용능력 부족 - 을 해결하기 위해서는 창조적인 지식인이 더욱 필요하다고 하겠다.

또한 직업과 관련한 과학기술이 발달할수록 개인화가 심화되고 전통적으로 유지되고 있던 기본질서들은 해체되어 가는 현상이 나타난다. 21세기에는 육체적인 행위에 의해 이루어지는 일보다 첨단기술과 정보를 이용하는 정신적 노동이 더욱 더 심화될 것임이 분명하다. 실제로 개인의 행위적 차원에서 일과 관련된 행위가 직접적인 만남 없이 간접적인 정보수단을 통해 이루어지기 때문에 비인간화 현상과 상호간의 무관심을 조장하고, 다른 한편으로 고도의 생산과 소비가 일상화된 사회에서 지나친 사치와 낭비가 우려된다. 미래의 직업환경의 변화로 인해 일어날 것으로 예상되는 이러한 문제점들을 미연에 방지하기 위해서는 도덕적인 사람이 요구된다고 할 수 있다.

아래의 <표 III-26>은 21세기에 조직의 차원에서 직업윤리의식을 함양하기 위해 노력해야 할 점들에 대한 조사결과이다. 그 결과를 살펴보면, 창의성을 발휘할 수 있는 직장환경조성(51.0%)을 가장 많이 들었고, 그 다음으로 상호의견존중(18.0%), 지속적 재교육(13.4%), 주인의식 및 책임의식의 강조(8.8%), 직업윤리가 조직문화의 핵심적 요소라는 인식(5.2%), 인간적 의리

정신(1.5%) 등의 순으로 나타났다.

<표 III-26> 21세기에 조직의 차원에서 직업윤리의식 함양을 위한 노력

항목	구분	빈도	백분율
창의성을 발휘할 수 있는 직장환경조성		99	51.0
상호의견존중		35	18.0
지속적 재교육		26	13.4
주인의식 및 책임의식의 강조		17	8.8
인간적 의리정신		3	1.5
직업윤리가 조직문화의 핵심적 요소라는 인식		10	5.2
기타		4	2.1
계		194	100.0

<표 III-27> 21세기에 조직의 차원에서 직업윤리의식 함양을 위한 노력

(단위: 명, ( )안은 %)

응답자별	21세기 직업윤리의식 함양노력-직장							전체
	창의성을 발휘할 수 있는 직장환경 조성	상호의견 존중	지속적 재교육	주인의식 및 책임의식의 강조	인간적 의리정신	직업윤리가 조직문화의 핵심요소라는 인식	기타	
학교 및 직업훈련 기관	40(52.6)	18(23.7)	7(10.2)	8(10.5)	1(1.3)	2(2.6)	0(0)	76(100.0)
대학 및 연구소	29(40.3)	11(15.3)	13(18.1)	7(9.7)	2(2.8)	7(9.7)	3(4.2)	72(100.0)
기업 및 공공 단체	30(66.7)	6(13.3)	6(13.3)	2(4.4)	0(0)	1(2.2)	0(0)	45(100.0)
무응답	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	1(100.0)	1(100.0)
계	99(51.0)	35(18.0)	26(13.4)	17(8.8)	3(1.5)	10(5.2)	4(2.1)	194(100.0)

21세기 지식기반 정보화사회에서 바람직한 직업윤리의식을 함양하기 위한 조직 차원의 방안에 대해, 각 전문가 집단이 어디에 더 비중을 두고 있는지 알아보려고 교차분석을 실시했다. 그 결과는 위의 <표 III-27>에서 보는 것

과 같다.

학교 및 직업훈련기관의 전문가들은 창의성을 발휘할 수 있는 직장환경 조성(52.6%), 상호의견존중(23.7%)이 조직 차원에서 가장 노력해야 할 부분으로 보았고, 대학 및 연구소의 전문가들 역시 창의성을 발휘할 수 있는 직장환경 조성(40.3%), 지속적 재교육(18.1%), 상호의견존중(15.3%)이 조직 차원에서 가장 노력해야 할 부분으로 보았다. 그리고 기업 및 공공단체의 전문가들은 창의성을 발휘할 수 있는 직장환경 조성(66.7%), 상호의견존중(13.3%), 지속적 재교육(13.3%)이라고 응답하였다. 세 집단이 모두 21세기 직업윤리의식의 함양을 위해 가장 노력해야 할 부분으로 창의성을 발휘할 수 있는 직장환경 조성을 꼽았고, 그 중에서도 기업체 전문가들은 상당수가 이러한 부분에 노력해야 한다고 응답하였다.

비록 기업체 전문가들의 표본 수는 작았지만(N=45), 기업체에 있는 전문가들이 조직의 풍토와 사정을 가장 잘 알고 이에 익숙하다는 점을 고려해 볼 때, 21세기의 직업윤리 함양을 위한 조직차원에서의 노력은 창의성을 발휘할 수 있는 직장환경의 조성에 역점을 두어야 할 것이다.

<표 III-28> 21세기에 국가의 차원에서 직업윤리의식 함양을 위한 노력

항목	구분	빈도	백분율
평등의식의 고취		34	17.5
직업윤리교육의 제도화		36	18.6
사회보장제도 확충		37	19.1
직업윤리가 국가경쟁력의 원천이라는 인식		40	20.6
매스미디어를 이용한 직업윤리의식 홍보강화		24	12.4
노동에 대한 정당한 보상		15	7.7
기타		8	4.1
계		194	100.0

<표 III-28>은 21세기에 국가의 차원에서 직업윤리의식을 함양하기 위해 노력해야 할 점들에 대한 조사결과이다. 그 결과를 살펴보면, 직업윤리가 국가경쟁력의 원천이라는 인식(20.6%)을 가장 많이 들었고, 그 다음으로 사회

보장제도 확충(19.1%), 직업윤리교육의 제도화(18.6%), 평등의식의 고취(17.5%), 매스미디어를 이용한 직업윤리의식 홍보 강화(12.4%), 노동에 대한 정당한 보상(7.7%) 등의 순으로 나타났다.

## 4. 직업윤리교육의 실태

### 가. 직업윤리교육의 현황

우리 나라에서 직업윤리교육은 정규교육과정이지 아니라, 단지 윤리과목이나 도덕과목에서 진로지도교육이나 가치교육의 일부 내용으로 들어가 있으나, 그 내용이나 비중의 면에서 보면 매우 형식적이고 미소하다.

초등학교에서는 바른 생활과 중학교에서 도덕 그리고 고등학교에서 윤리 과목으로 지도하고 있다. 특히 윤리과목에서 직업윤리와 관계 있는 부분은 ‘청소년기의 진로선택’과 ‘직장생활 윤리’라는 소단원에 불과하다. 여기서 ‘청소년기의 진로선택’은 윤리교육적 차원보다는 주로 학생 개인의 적성과 흥미를 고려하여 직업선택에 도움을 주고자 하는 내용으로 이미 중학교 단계에서 배운 내용들이다. 전문교과를 통한 직업윤리교육을 하고 있는 실업계 고등학교의 경우 학교의 유형에 따라 다루는 내용과 강조점이 약간은 다르다. 사실 특정한 직업과 관련한 내용들이 주가 되고 직업윤리교육은 기본적인 이해 수준에 머물고 있다. 실업계 고등학교에서 가르치는 전문교과 중에서 직업윤리 전반에 대한 내용을 담고 있는 것은 공업계 고등학교의 ‘공업입문’이다. 이 과목은 공업경영 및 산업안전에 대한 기초 지식을 습득하게 함, 산업사회에서 공업의 중요성을 인식하게 하며, 올바른 직업관을 정립하여 공업발전에 기여할 수 있는 능력과 태도를 기를 것을 목표로 하는 과목이다. 여기서 직업윤리의 내용은 5개 단원 중에 독립된 단원으로 되어 있다. 이 단원에서 직업사회, 산업사회와 기술인력, 진로선택, 기술인의 역할과 과제 등의 내용이 들어 있으며, 주로 기술인과 관련된 내용을 다루고 있어 직

업 일반의 윤리보다는 직업별 윤리를 다루고 있다. 이와 달리 농업계 고등학교의 ‘농업발전’ 과목이나 상업계 고등학교의 ‘경영대요’ 과목에서 직업윤리의 내용을 다루고 있다. 이들 과목 또한 직업 일반의 윤리보다 개별 직업의 윤리를 강조한다는 공통점을 가지고 있다. 농업발전에서는 ‘농업의 역할과 사명’ 이 직업윤리와 관련되어 있고, 경영대요에서는 ‘경영의 현대화’라는 단원에서 기업의 사회적 책임을 다루고 있다(박은주, 1996).

초·중등학교에서의 직업윤리교육과는 달리 직업훈련이나 전문대학의 경우 '80년대에 들어와 민주화의 물결과 더불어 노사간의 갈등과 분규를 경험하면서 건전한 기업윤리와 근로윤리를 확립하기 위한 교육적 노력이 시작되었다. 그래서 현직 근로자를 대상으로 하는 개방대학과 전문대학을 중심으로 직업윤리와 관련된 교육학적 이론의 체계화와 직업윤리교육 프로그램이 개발되었다. '90년대 중반까지 전문대학과 개방대학, 모든 직업훈련기관에서 직업윤리는 독립과목으로 설치·운영되었다. 전문대의 경우 일반적으로 2학점의 교양 선택과목으로 운영되고 있으며, 개방대학의 교육과정에서 직업윤리는 전문대학과 동일하게 2학점의 교양선택으로 운영되고 있다. 직업훈련기관에서의 직업윤리교육은 1992년 이후 독립과목으로 운영되고 있다. 노동부가 고시에 의해 모든 직업훈련기관에서 직업훈련기간에 관계없이 직업윤리를 학생들이 의무적으로 이수해야 할 공통교양과목으로 편성·운영하도록 하였다.

그러나 현재는 직업윤리교육은 전문대학에서 점점 과목이 축소되거나 다른 과목으로 대체되어 없어지고 있다. 마찬가지로 직업훈련기관에서도 다른 내용으로 개정되고 있는 실정이다.

이처럼 우리의 학교교육이나 직업훈련기관에서의 직업윤리교육은 거의 미소하게 가르치고 있다고 본다.

## 나. 직업윤리교육의 실태에 관한 경험론적 고찰

각 기관의 직업윤리교육의 실태를 살펴보면, <표 III-29>와 같다. 초·중

등학교의 경우, 응답자의 43.4%가 부족하다, 29.1%가 매우 부족하다, 21.9%가 보통이라고 응답하여 초·중등학교에서 직업윤리교육이 부족한 것으로 나타났다.

<표 III-29> 직업윤리교육의 실태

(단위 : 명, %)

항목	구분	초·중등 학교	대학	사회교육 기관	직업훈련 기관	매스컴	산업체	가정
①	매우부족	57 (29.1)	62 (31.8)	30 (15.5)	22 (11.4)	40 (20.7)	25 (12.8)	52 (26.7)
②	부족	85 (43.4)	92 (47.2)	87 (43.5)	68 (35.2)	97 (50.3)	79 (40.5)	81 (41.5)
③	보통	43 (21.9)	37 (19.0)	66 (33.8)	82 (42.5)	50 (34.9)	68 (34.5)	49 (25.1)
④	충분	10 (5.1)	4 (2.0)	12 (6.2)	18 (9.3)	6 (3.1)	19 (9.7)	13 (6.7)
⑤	매우충분	1 (0.5)			3 (1.6)		4 (2.1)	
계		196 (100)	195 (100)	195 (100)	193 (100)	193 (100)	195 (100)	195 (100)

대학의 경우, 응답자의 47.2%가 부족하다, 31.8%가 매우 부족하다, 19.0%가 보통이라고 응답하여 대학에서 직업윤리교육이 부족한 것으로 나타났다. 사회교육기관의 경우 응답자의 43.5%가 부족하다, 33.8%가 보통이다, 15.5%가 매우 부족하다고 응답하여 사회교육기관에서 직업윤리교육이 부족한 편으로 나타났다. 직업훈련기관의 경우 응답자의 42.5%가 보통이다, 35.2%가 부족하다, 11.4%가 매우 부족하다고 응답하여 직업훈련기관에서 직업윤리교육이 약간 부족한 편으로 나타났다.

매스컴의 경우 응답자의 반(50.3%)이 부족하다, 34.9%가 보통이다, 20.7%가 매우 부족하다고 응답하여 매스컴에서 직업윤리교육이 부족한 것으로 나타났다. 산업체의 경우 응답자의 40.5%가 부족하다, 34.5%가 보통이다, 12.8%가 매우 부족하다고 응답하여 산업체에서 직업윤리교육이 부족한 편으로 나타났다. 가정의 경우, 응답자의 41.5%가 부족하다, 26.7%가 매우 부

족하다, 25.1%가 보통이라고 응답하여 가정에서 직업윤리 교육이 부족한 것으로 나타났다.

대부분의 기관에서 직업윤리교육이 부족한 것으로 나타났으며, 그 중 대학이 가장 부족하고, 초·중등학교, 가정, 매스컴, 사회교육기관, 산업체, 직업훈련기관 등의 순으로 부족한 것으로 나타났다.

<표 III-30> 사회교육 기관의 직업윤리 교육의 실태에 대한 응답경향과 전문가 집단간 관련성

(단위: 명, ( )안은 %)

응답자별	응답경향	사회교육기관-직업윤리교육 실태				전체
		매우 부족	부족	보통	충분	
학교 및 직업훈련 기관		7(9.1)	38(49.4)	26(33.8)	6(7.8)	77(100.0)
대학 및 연구소		15(20.8)	37(51.4)	15(20.8)	5(6.9)	72(100.0)
기업 및 공공 단체		7(15.6)	12(26.7)	25(55.6)	1(2.2)	45(100.0)
무응답		1(100.0)	0(0)	0(0)	0(0)	1(100.0)
계		30(15.4)	87(44.6)	66(33.8)	12(6.2)	195(100.0)

사회교육 기관의 직업윤리 교육의 실태에 대한 응답경향과 전문가 집단간의 유의미한 관련성이 있는지에 대해 알아보기 위해 교차분석을 실시하였다. 그 결과, 위의 <표 III-30>에서 보는 바와 같이, 집단간 응답 경향에 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다.

학교 및 직업훈련 기관의 전문가들은 부족(49.4%)하다는 응답 다음으로 보통(33.8%)이라는 응답을 가장 많이 하였고, 대학 및 연구소의 전문가들은 부족(51.4%)하다는 응답 다음으로 매우 부족(20.8%)과 보통(20.8%)이라고 응답하였다. 기업 및 공공단체의 경우 55.6%가 보통이라고 응답하였으며, 26.7%가 부족하다고 응답하였다.

이러한 결과는 사회교육기관이 제공하는 직업윤리에 대한 기준치가 학교 및 학계, 기업체에서 바라보는 시각과 차이가 있으며, 각 집단의 관심사가

다르다는 것을 의미한다. 학교 및 학계의 경우 교육에 대해 갖고 있는 기준치가 높고 이에 대해 높은 관심을 갖고 있는 반면, 기업의 경우 직업윤리의 측면보다는 영리추구가 관심의 주요 대상이기 때문에 이러한 응답경향을 나타낸다고 볼 수 있다.

<표 III-31> 교육훈련기관에서 직업윤리교육의 의무화

항목 \ 구분	빈도	백분율
① 전혀필요없음	1	0.5
② 필요없음	11	6.1
③ 보통	18	9.2
④ 필요함	93	47.4
⑤ 매우 필요함	73	37.2
계	196	100.0

교육훈련기관에서 직업윤리교육을 의무화하는 것에 대하여 <표 III-31>에서 보는 바와 같이 대부분의 응답자(84.6%)가 필요하다고 응답하였다(필요함 47.4%, 매우 필요함 37.2%). 이와 같은 결과는 앞의 몇몇 결과들을 살펴봐도 쉽게 추론할 수 있는 결과이다. 앞의 <표 III-9>에서 현재 직업윤리 형성에 부정적 요소로 작용하는 요인으로 직업윤리교육의 부재를 가장 많이 들었으며, <표 III-28>에서 21세기에 국가의 차원에서 직업윤리의식 함양을 위해 필요한 노력으로 직업윤리교육의 제도화를 많은 사람들이 요구하고 있다. 또한 <표 III-29>에서 보는 것과 같이 실제로 우리 나라의 대부분의 기관에서 직업윤리교육이 부족한 것으로 나타났다. 이와 같이 우리 사회에서 직업윤리교육의 의무화에 대한 요구가 매우 크다는 것을 알 수 있다.

<표 III-32> 직장에서 직업윤리에 대한 지속적인 교육의 필요성

항목	구분	빈도	백분율
① 전혀필요없음		1	0.5
② 필요 없음		5	2.6
③ 보통		26	13.3
④ 필요함		101	51.5
⑤ 매우 필요함		63	32.1
계		196	100.0

직장에서 직업윤리에 대한 지속적인 교육의 필요성에 대하여는 <표 III-32>에서 보는 바와 같이 대부분의 응답자(83.6%)가 필요하다고 응답하였다(필요함 51.5%, 매우 필요함 32.1%).

<표 III-33> 직업윤리교육의 문제점

항목	구분	제1순위		제2순위	
		빈도	백분율	빈도	백분율
실천적 직업윤리교육 부족		106	54.9	20	10.8
직업윤리교육을 위한 교육과정의 미흡		30	15.5	31	16.7
직업윤리교육 방향의 모호		25	13.0	34	18.3
직업윤리교육을 위한 교재 부족		6	3.1	9	4.8
직업윤리교육 전담교원의 부족		6	3.1	21	11.3
직업윤리교육에 대한 총체적 인식 결여		20	10.4	71	38.2
계		193	100.0	186	100.0

<표 III-33>은 직업윤리교육의 문제점에 대한 조사결과이다. 직업윤리교육의 문제점의 제1순위로는 실천적 직업윤리교육 부족(54.9%)을 가장 많이 들었고, 그 다음으로 직업윤리교육을 위한 교육과정의 미흡(15.5%), 직업윤리교육 방향의 모호(13.0%)로 응답하였다. 제2순위로는 직업윤리교육에 대한 총체적 인식 결여(38.2%), 직업윤리교육 방향의 모호(18.3%), 직업윤리교육을 위한 교육과정의 미흡(16.7%) 순으로 나타났다. 이와 같이 많은 사람들이 실천적 직업윤리교육의 부족을 문제점으로 지적하고 있다. 현재 우리 나라에서 직업윤리의 연구나

교육은 이론적인 면에만 치중하고 있다. 이로 인해 직업윤리 교육과 현실사이에 괴리현상이 일어나고 있다. 따라서 앞으로의 직업교육은 개인에게 이론적인 직업윤리를 학습시키는 단계에 머물러서는 안 되며, 이를 직업활동에 관련하여 행동으로 나타낼 수 있게 하는 교육으로 발전시켜야 할 것이다.

<표 III-34> 직업윤리교육의 문제점(1순위)과 각 전문가 집단의 응답경향

(단위: 명, ( )안은 %)

응답 경향 응답자별	직업윤리교육의 문제점(1)						전체
	실천적 직업윤리 교육의 부족	직업윤리 교육을 위한 교육과정 미흡	직업윤리 교육 방향의 모호성	직업윤리 교육 교재의 미흡	직업윤리 교육 전담교원의 부족	직업윤리 교육의 중요성에 대한 인식 결여	
학교 및 직업훈련 기관	43(55.8)	15(19.5)	4(5.2)	2(2.6)	3(3.9)	10(13.0)	77(100.0)
대학 및 연구소	42(59.2)	12(16.9)	12(16.9)	2(2.8)	0(0)	3(4.2)	71(100.0)
기업 및 공공 단체	21(47.7)	3(6.8)	9(20.5)	1(2.3)	3(6.8)	7(15.9)	44(100.0)
무응답	0(0)	0(0)	0(0)	1(100.0)	0(0)	0(0)	1(100.0)
계	106(54.9)	30(15.5)	25(13.0)	6(3.1)	6(3.1)	20(10.4)	193(100.0)

직업윤리교육의 문제점(1순위)에 관한 각 전문가들의 반응간 차이를 알아보기 위해 교차분석을 실시한 결과, <표 III-34>에서 보는 바와 같이 집단간 응답 경향에 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다.

학교 및 직업훈련 기관의 전문가들은 실천적 직업윤리가 부족(55.8%)하다는 응답 다음으로 직업윤리교육을 위한 교육과정 미흡(19.5%)을 지적하였고, 대학 및 연구소의 전문가들은 실천적 직업윤리가 부족(59.2%)하다는 응답 다음으로 직업윤리교육을 위한 교육과정 미흡(16.9%)과 직업윤리교육 방향의 모호성(16.9%)을 지적하였다. 기업 및 공공단체의 전문가들은 실천적 직업윤리의 부족(47.7%) 다음으로 직업윤리교육 방향의 모호성(20.5%), 직업윤리교육의 중요성에 대한 인식 결여(15.9%)를 직업윤리교육의 문제점(1순

위)으로 지적하였다.

세 집단이 공통적으로 실천적 직업윤리교육의 부족을 문제점의 1순위로 꼽고 있으며, 그 다음으로 학교와 학계의 전문가들이 직업윤리교육을 위한 ‘교육과정의 미흡’에 문제점이 있다고 응답한 반면, 기업체 전문가들의 경우 직업윤리교육 ‘방향의 모호성’에 문제가 있다고 지적하였다. 방향의 모호성에 대한 지적은 학계에서도 지적되고 있는 바이며, 기업체에서는 직업윤리교육의 중요성에 대한 인식결여 또한 문제점으로 지적하고 있다.

이러한 결과 역시 각 집단간 시각의 차이를 반영하는 것이라고 할 수 있다. 교육계에 있는 사람들에게 있어서 교육 과정이 중요한 의미를 갖고, 이러한 측면에서의 문제점이 두드러져 보이는 것은 당연한 현상이라고 할 수 있다. 그러나 기업체의 관심은 이러한 교육과정에 있기보다는, 보다 빠르게 변화하고 보다 많은 이익을 추구하는 것을 목표로 하는 기업 풍토에서 직업윤리로 한계를 그어야 할 부분은 어디이고, 한계를 넘어서도 되는 것은 무엇인지에 대한 방향을 설정하고 교육하는 것이 더 중요하게 여겨지는 것이 당연하다. 앞에서도 언급하였듯이 기업체의 응답자수는 비록 작지만, 실천적 직업윤리의 현장에 가장 가까이 있다는 사실을 고려해 볼 때, 우리 나라의 직업윤리 교육에 있어서 방향을 분명히 하고 직업윤리에 따라 보다 너그럽게 허용될 부분과 보다 엄격히 적용될 부분을 구분하여 교육과정과 교재를 개발하고, 교육시키는 것이 필요하다고 본다.

아래의 <표 III-35>는 직업윤리교육 문제의 해결점에 대한 조사결과이다. 직업윤리교육의 문제의 해결점 제1순위로는 실천적 직업윤리 교육방법의 전문화(59.5%)를 가장 많이 들었고, 그 다음으로 직업윤리교육정책의 근본적 개선(17.4%)이라고 응답되었으며, 제2순위로는 대중매체를 통한 건전한 직업윤리 홍보(27.7%), 직업윤리교육의 근본적 개선(25.5%)의 순으로 응답되었다.

<표 III-35> 직업윤리교육의 문제의 해결점

항목	구분	제1순위		제2순위	
		빈도	백분율	빈도	백분율
실천적 직업윤리 교육방법의 전문화		113	59.5	26	13.8
직업윤리교육정책의 근본적 개선		33	17.4	48	25.5
대중매체를 통한 건전한 직업윤리 홍보		23	12.1	52	27.7
모든 자격증시험에 관련 직업윤리 포함		10	5.3	14	7.4
전담교원의 확보		6	3.2	22	11.8
직업윤리교육의 필수화		5	2.6	26	13.8
계		190	100.0	188	100.0

<표 III-36> 21세기 직업윤리교육의 목표

항목	구분	제1순위		제2순위	
		빈도	백분율	빈도	백분율
실천적 직업윤리의식의 강화		101	52.3	29	15.3
전문직 직업윤리의 강화		24	12.4	22	11.6
사회 공동체의 발전을 위한 직업윤리의식함양		64	33.2	86	45.5
지식기반 정보화사회의 본질에 대한 이해		4	2.1	33	17.5
전통사회의 직업윤리에 대한 이해				19	10.1
계		193	100.0	189	100.0

<표 III-36>은 21세기 직업윤리교육의 목표에 대한 조사결과이다. 21세기 직업윤리교육의 목표 제1순위로는 실천적 직업윤리의식의 강화(52.3%)를 가장 많이 들었고, 그 다음으로 사회공동체의 발전을 위한 직업윤리의식함양(33.2%)을 들었다. 제2순위로는 사회공동체의 발전을 위한 직업윤리의식함양(45.5%), 지식기반 정보화사회의 본질에 대한 이해(17.5%), 실천적 직업윤리의식의 강화(15.3%)의 순으로 응답하였다.

여기에서도 <표 III-33>과 <표 III-35>의 결과와 한 맥락으로 21세기 직업윤리교육의 목표를 실천적 직업윤리의식의 강화에 두고 있다. 이러한 요

구에 따라 모든 교육훈련기관에서 직업윤리교육을 제도화하고 직업윤리교육의 내용과 방법을 다양화하며, 직업윤리 전담 전문교사를 양성하는 등의 구체적인 방안들이 마련되어야 할 것이다.

## IV. 주요국의 직업윤리

### 1. 일본의 직업윤리

#### 가. 전통사회에서의 직업윤리

고대 일본에서는 쉬지 않고 일하는 농민의 근면함이 나아가 전체 일본사회의 노동관을 형성하여 왔다고 할 수 있다.

한편, 봉건시대에는 직업이 신분적으로 규정되어 있었으므로 일정한 직업을 갖기 위해서는 원칙적으로 그 직업에 종사할 수 있는 신분의 가정에서 출생해야 했다. 즉, '직업신분제도' 또는 '직업세습제도'로서 직업은 세습적으로 종사하는 것이 보통이었기 때문에 장인의 아들은 장인, 상인의 아들은 상인, 농민의 아들은 농민이 되는 것으로 정해져 있었다. 그러나 일본 전통사회는 인문숭상주의 보다는 무사계급을 중심으로 가업, 가계의 전통을 중시하고 가업, 가계의 사업을 이어서 종사하는 것을 매우 소중하게 여겼다. 따라서 천황, 귀족, 무사, 상인들 등의 계급사회에서 무사계급이 그 나름의 전통과 긍지로 세력을 키우고 존경받았고 다른 계급들도 전통사회에서 나름대로 인정되었다(하병철, 1995).

제2차 세계대전 후에는 샐러리맨들이 신중간층을 형성하게 된다. 근대산업이 자본주의의 조직 안에서 발전해 간다는 것을 감안한다면, 기업체는 자본가로부터 분리되어 경영자에 의해 운영될 필요가 있었으며, 그 운영을 위해서는 전문적인 지식과 기술을 요구하였다. 따라서 기업의 경영에 임하게 되는 사람들의 집단을, 생산을 담당하는 현장의 노동자에 대비하여 직원이라 부르는 경우가 많다. 이들은 특유의 기능을 가지고 경영업무에 참가하고 있는 것이지만, 그래도 경영자가 아니라 피고용자에 지나지 않는다. 대표적인 것이 샐러리맨으로 중간층을 형성하게 된다.

근대산업의 부흥이전에는 자작농이라든지, 중소기업자, 수공업자, 상인 등은 전통적인 힘과 비교적 안정된 생활을 유지하면서 중간층으로서 일반시민으로부터의 존경과 위신을 받고 있었다. 그러나 근대산업이 흥성하게 되면서, 상기의 구중간층은 급속도로 신중간층인 샐러리맨에게 그 지위를 내주게 되었다. 그렇다고 구중간층이 일반시민으로부터 받았던 존경과 위신이 새로운 중간층인 샐러리맨에게 그대로 주어졌던 것은 아니었다(三浦豊彦, 1996).

#### 나. 현대사회에서의 직업윤리

일본은 패전국의 치욕을 교훈 삼아 결연한 각오와 인내를 가지고 온 국민이 근면, 검약, 정직의 정신 위에서 총력을 기울여왔다. 그리고 일본인들은 ‘한 가지 일에 몰두할 줄 아는 사람’으로서, 직업을 천직으로 여기고 한 일에 몰두할 수 있는 정신으로 무장된 인간형을 지향하고 있다(장삼현, 1998). 그래서 일본사회에는 천황, 귀족이 여전히 존재하고 기업체내에서 사장, 관리자, 평사원간의 위계질서와 서로간의 예의가 엄격히 지켜지지만 사회 저변에 국민들이 각자의 일을 소중히 여기고 전통을 이어가는 것을 중시여기는 사상이 깔려있다고 볼 수 있다.

한편 일본의 직업윤리에는 동양정신의 독특함을 그대로 드러내 주는 정신들이 있다. 그 하나는 “회사주의”로서 일본에서는 취직이란 마치 결혼과 같이 인생에 있어서 중대한 문제이다. 그래서 사원채용에 있어서도 그 사람의 인품, 연고, 충성심 또는 회사에 공헌할 수 있는 잠재적인 능력 등이 당장의 노동생산성과 기능보다도 중시되는 경향이 있었다. 그리고 회사는 사원을 가족처럼 받아주고 사원에게는 그 대가로 무조건적인 헌신을 요구했다. 기업이 사원을 한번 고용하면 끝까지 책임지지만, 반면에 전직행위는 불충의 행위로서 특별한 경우 이외에는 전직하려 하는 자를 채용하는 일이 드물다. 또한 화(和)의 정신이 있는데 ‘화(和)’는 일본사회의 집단적 의식구조에도 그 기초를 두고 있다고 할 수 있다. 일본인은 자신을 쉽게 집단과 일체화시키

고 개인의 이익을 집단전체의 의사에 종속시킨다. 일본인의 의식 속에 뿌리를 내리고 있는 명제 중에 하나는 “영웅도 되지 말고 바보도 되지 말자”는 것으로, 평범하게 섞일 수 있는 것을 가장 중요하게 생각한다.(김동일외, 1995)

일본인의 일 가치(Work Values)에 대한 연구에 의하면, 남녀 일본인 모두 동료 근로자간의 협력을 중요하게 여기며, 더 여가시간을 필요로 하고, 할 일이 없을 때 불편을 느끼며 일이 개인의 나라에 이익이 되어야 한다고 믿으며, 교육과 어려운 일이 성공을 이끌어 준다고 믿고 있었다.(Engel, J. W., 1987)

또한 미국인과 일본인의 일 윤리(Work ethics)를 비교한 연구에 의하면, 미국인은 개인주의, 독립주의, 자기충족감에 더 높은 가치를 두며, 교육과 고된 일이 성공을 가져오는 것으로 믿고 있었고, 일본인은 집단연루(group involvement), 고용주와 나라에 대한 충성을 중시하며, 작은 조직들을 넘어서 큰 조직에 가치를 더 두는 것으로 나타났다.

그러나 최근 일본의 직업윤리가 시대의 변천에 따라 차츰 수정되고 있다는 증거가 제시되고 있다. 그 예로 일본기업의 공동체주의는 이제 붕괴의 위기에 있는데, 일본사회를 지배해 오던 집단의식이 소위 “신인류”라 불리워지는 젊은 세대에 의해 수용되기를 거부당하면서 많은 일본기업들이 종신고용제를 폐지하고 이에 따른 이직현상이 증가하고 있다. 그 한 예로 새롭게 일자리를 찾는 사람들에게 필요한 정보를 제공하는 《이직》이라는 잡지가 성공적으로 판매되고 있다고 한다. 이처럼 일본의 기업공동체주의는 점차 능력위주의 사원고용인 서구정신을 채택해 가고 있다.

결론적으로 현대 일본인의 직업윤리는 집단중심, 조화, 애국심, 힘든 일, 교육 및 금욕주의의 전통적 요소들을 보유하고 있으나 자기표현과 개인성장, 여가, 독립 및 경쟁 등의 면에서 변화하고 있음을 알 수 있다.

## 다. 일본의 직업윤리의 특징

일본의 직업윤리의 특징은 첫째 일본인의 근면성을 들 수 있고, 둘째 노동(일)에 대한 적의가 없는 근로관을 들 수 있다. 셋째, 인간평등주의에 바탕을 두고 자신의 일이나 직업을 중요하게 여기는 직인기질(장인정신)을 들 수 있으며, 넷째, 직장(회사)과 자신을 동일시하면서 스스로 노동의 주인이기를 고집하는, 즉 회사주의를 들 수 있다. 다섯째, 능력평등관에 의한 연공서열의식을 들 수 있다. 일본의 직업윤리의 특징을 구체적으로 살펴보면 다음과 같다(大前研一, 1999).

### 1) 「장(場)」을 강조하는 일본 사회

일본인들은 사회적인 위치와 지위를 규정할 때, 자격보다도 장(場)을 우선으로 사용한다. 기자이거나, 엔지니어라는 것보다도 먼저, A사, S사 사원이란 것이다. 장(場), 즉 회사나 대학이라는 틀이 사회적으로 집단구성, 집단 의식에 커다란 역할을 가지고 있으며, 개인이 갖는 자격자체는 제2의 문제가 된다는 것이다. 즉, ‘회사’는 개인이 일정의 계약관계를 맺고 있는 기업체라는 객체로서의 인식이 아니라, 나의, 또한 우리의 회사로서 주체화하여 인식하고 있다.

### 2) 가족전체와 관련되는 고용관계

일본의 가정에 나타나고 있는 집단으로서의 특징은 대기업을 사회집단으로 본 경우에도 나타나고 있다. 다시 말해, 종신고용제에 의해 일을 중심으로 한 종업원의 봉쇄적인 사회집단이 구성될 뿐만 아니라, 사택생활, 종업원 가족 위안회, 결혼·출산, 기타 경축금, 위로금의 제도 등을 보아도 알 수 있듯이 종업원의 사생활, 즉 가족에게까지 회사의 기능이 미치고 있다.

즉, 종업원은 가족의 일원이며 일이 아니라 사람을 안고 있는 것이기 때문에, 당연히 그 부속물인 종업원의 가족에도 회사의 영향력이 미치게 되는

것이다. 일본 기업의 사회집단으로서의 특색은 그 자체가 ‘가족적’이라는 것과 종업원의 사생활에까지 영향력을 미친다는 것이다.

### 3) ‘종적’인 조직에 의한 서열의 발달

일본의 직업세계에서 나타나는 ‘종적’ 관계는 그것이 집단구성원의 결합의 구조원리가 되며, 설령 동일집단내의 동일자격을 가지는 자일지라도, ‘종적’ 운동에 영향을 받아 어떤 방법으로든 차이가 설정되어 강조됨으로써, 놀랄 정도의 치밀한 서열이 형성된다.

이것은 근대기업에서 능력주의의 인사관리를 거부하는 하나의 중요한 요인이 되고 있다. 일본인의 “나도 될 수 있다”는 의식은 세계에서 유래를 찾아볼 수 없을 정도로 강하여, 자기에 대한 객관성을 최소로 하고 있다. 이에 경영자측은 동기 중 몇 명인가를 그다지 차이를 두지 않고, 승진시키게 된다. 과장은 한 사람밖에 없기 때문에 과장대리, 과장보좌 등의 여러 가지의 불필요한 세세한 서열을 만들어 처리할 수밖에 없다.

### 4) 서열편중의 배후관계

전통적으로 일본인은 ‘일에 열심인 자’나 ‘태만한 자’와 같이 개인의 능력 차에 주목하기도 하지만, ‘누구라도 하면 가능하다’는 능력평등관이 상당히 뿌리깊게 존재하고 있다. 일본에서 민주주의·사회주의가 자주 혼란을 부르는 한가지 원인은 사회주의 국가에서도 인정되고 있는 능력차이 조차 인정하려 하지 않는다는 점이다. 이 능력평등관에 설수록 그 결과로서 서열편중에 치우치지 않을 수 없다. 그리고 이 경향은 이미 진술한 것처럼, 집단성원의 요인이 자격차이보다도 장의 공유에 있다는 것으로 더욱 조장되고 있다.

### 5) 대립이 아닌 병립의 관계

서구에서 볼 수 있는 사회계층이라는 것은 일본에도 객관적으로 나타난다. 그러나 일본사회에서 실제로 투쟁의 관계에 있는 것은 자본가 혹은 경

영자와 노동자가 아니라, A사와 B사이다. 경쟁자는 상하관계에 서 있는 것이 아니라, 오히려 인접하여 병존하는 관계이다. 투쟁은 대립하는 자와의 사이에서 이루어지는 것이 아니라, 병립하는 자와의 사이에서 전개되고 있는 것이다.

## 6) 인간평등주의

일본의 민주주의는 서구의 전통적인 민주주의와는 질적으로 다른 것인데, 일본인이 좋아하는 민주주의란 인간평등주의에 근거하고 있다.

이는 능력차를 인정하려고 하지 않는 성향과도 밀접하게 관련되어 있다. 일본인은 설령 가난하더라도, 성공하지 않은 자라도, 교육을 받지 않은 자라도, 그렇지 않은 자와 동등하게 대접받을 권리가 있다고 믿고 있다. 그러한 나쁜 상태에 있는 자는 우연히 운이 나쁘기 때문에, 혜택받지 못했기 때문에 그렇게 된 것으로, 결코 자신의 능력이 없는 탓은 아니라고 생각한다.

그러나 이 뿌리 깊은 평등주의는 개개인에게 자신감을 주어 노력을 아끼지 않고 계속 추진할 수 있게 하는 데에 커다란 장점이 있다고 할 수 있다.

## 7) 반분업정신으로 선 기업구조

분업(여기에서는 사회학적 분업을 의미한다)이란 A집단이 a제품을, B집단이 b제품을 이라는 식으로 각각 일정의 전문상품을 서로 사회에 공급하고 이들 집단간의 상호교환에 의해 전체가 운영되어 가는 구조이다. 그러나 일본적 현상은 A사라도 a·b의 제품을 B사에서도 a·b의 제품을 제조하기 때문에 A·B 양사가 경쟁을 하지 않을 수 없게 된다. 전자에서 처럼 분업 지향이 강한 경우에는 A·B는 서로 없어서는 안 되는 상호의존관계에 있을 수 있지만, 후자의 경우에는 반대로 서로 적·방해자가 되기 때문에 A·B는 각각 고립의 방향을 취한다.

## 라. 시사점

첫째, 투철한 공동체의식과 협동의 직업윤리를 지녀야 한다. 이는 일본의 ‘회사주의’로부터 시사받을 수 있다. ‘회사주의’란 직장(회사)과 자신을 동일시하면서 스스로 노동의 주인이기를 고집하는 것을 말한다. 일본인들은 취직을 마치 결혼과 같이 인생에 있어서 중대한 문제로 생각하며, 일단 취직을 하면 고용주(회사)와 나라에 충성하는 마음으로 헌신적으로 일한다. 그래서 사원채용에 있어서도 그 사람의 인품, 연고, 충성심 또는 회사에 공헌할 수 있는 잠재적인 능력 등을 당장의 노동생산성과 기능보다도 중시한다. 그러나 기업이 사원에게 일방적으로 충성과 헌신을 강요하는 것은 아니다. 회사는 사원에게 무조건적인 충성과 헌신을 요구하는 대신 사원을 가족처럼 받아주고 사원을 한번 고용하면 끝까지 책임을 진다.

현재 우리 나라의 노사관계를 살펴보면, 사원들이 회사에 대한 애사심이나 충성심을 거의 갖고 있지 않으며 회사도 또한 사원에 대한 책임감을 거의 갖고 있지 않다. 이로 인해 노·사 분쟁이 끊임없이 일어나고 있으며, 이것은 우리 기업의 경쟁력을 약화시키는 주요한 요인이 된다. 이러한 문제의 해결책은 일본의 회사주의가 주는 시사점으로부터 얻을 수 있을 것이다.

우리는 일본의 회사주의로부터 협동의 직업윤리를 배울 수 있다. 즉, 사원은 회사를 사랑하는 마음을 갖고 회사에 충성과 헌신을 다하고, 회사는 사원들에 대한 책임감을 가지고 사원들을 자신의 가족처럼 아낌으로써 노·사 화합을 이룰 수 있을 것이다. 또한 사원 개개인의 회사에 대한 충성심들이 모여서 동료 근로자간의 협력도 이룰 수 있을 것이다.

둘째, 일에 대한 긍정적 태도와 직업적 사명감을 지녀야 한다. 이는 일본인의 투철한 장인정신으로부터 시사받을 수 있다. 일본인들은 일을 개인적 성장과 자기표현의 기회로 여김으로써, 일의 외면적 가치보다 내면적인 가치를 더 중요시 여긴다. 일본인들의 일에 대한 이러한 태도는 그들의 장인정신에 가장 잘 나타나 있다.

현재 우리 나라에서는 일을 통해 얻는 물질적 가치를 지나치게 중시하며,

일을 지위경쟁의 수단으로 보고 있다. 이와 같이 일의 외면적 가치에만 몰입하는 태도는 사회 부정·부패의 근원이 되며 윤리적 가치의 상실과 혼돈을 일으킨다.

이런 문제점에 대한 해결책으로써 일본의 장인정신은 우리에게 많은 점을 시사해준다. 먼저, 직업인 개개인은 직업에 대한 천직의식과 소명의식을 가져야 한다. 즉, 직업인은 자신의 직업을 그만큼 소중히 여기고 자신의 직업에 최선을 다해야 한다. 그리고 직업의 외적인 의미보다는 성실하게 일하여 얻는 보람과 자아실현에 더욱 큰 의미를 부여할 수 있는 아량과 수용의 자세가 필요하다.

이와 더불어 직업인들이 장인정신을 갖고 최선을 다해 일할 수 있는 사회적 분위기가 조성되어야 할 것이다. 즉, 사회·문화적 차원에서 성실하고 정직하게 살아가는 사람이 대우를 받고, 부정적인 행위를 하는 사람은 자연스럽게 수치심을 갖게 하는 건전한 윤리가 지배하는 사회를 만들어야 한다. 이러한 사회를 건설하기 위해 우리에게 가장 필요한 윤리적 덕목은 준법정신, 공정성, 합리적 정신, 시민의식 내지 공동체 의식 등일 것이다.

## 2. 독일의 직업윤리

### 가. 전통사회에서의 직업윤리

인간이 가지고 있는 정신 내·외적인 표출과 관련이 있는 직업에 대한 윤리적·도덕적 규범은 지역적·시대적 여건의 차이, 개인의 성격과 민족성에 따라 수용하는 가치관이 달라질 수밖에 없다. 이러한 의미에서 보면, 나라마다 사람들이 가지고 있는 직업윤리가 차이가 있을 것이다. 하지만 독일인들이 가지고 있는 직업윤리는 무엇이며, 또한 다른 나라들과 차이가 있는 점은 무엇일까 하는 우리의 관심에 대한 구체성을 찾기란 그리 쉬운 일이 아니다.

독일이 철저한 봉건제도에서 현재와 같이 하나의 통일 국가체제로 성립된 것은 19세기 말엽 비스마르크 이후이다. 다른 유럽국가들과 달리 오랜 통일된 국가나 문화적 전통성을 가지고 있지 않으나, 지역별 그리고 구교와 신교라는 종교적 구분에 따라 사람들의 가치관이 현저하게 차이가 난다. 그러나 역사적인 측면에서 보면, 일이나 직업과 관련하여 현재 독일인들이 가지고 있는 공통적인 면이 어디에 뿌리를 가지고 있는가를 알 수 있다.

로마시대 이후에 독일은 게르만족을 중심으로 지방 제후국들의 연합으로 형성되어 있었다. 이는 종사제도라는 다단계 계급사회를 사회적 구조로 삼았던 것에 그 이유가 있다. 게르만 사회에서는 가장 기초 단위인 작은 부락에서부터 지배자와 복종자, 상관과 부하로 조직되어 사람과 사람 사이에 서열이 있었으며, 이 조직이 확대되면서 부락에서부터 지역 제후국에 이르기까지 계급피라미드가 형성되었다. 독일의 봉건제도는 이러한 종사제도와 로마의 은급제도, 즉 일종의 위탁관리제도가 결합된 것으로, 이 제도를 통하여 대부분의 농민은 로마식의 노예계급으로 전락하여 무조건적인 절대복종이 강요되었다(H. Grundmann, 1970). 또한 지배계층도 최고 지배자를 정점으로 말단기사에 이르기까지 직속상관에게 복종할 것이 요구되었다. 이러한 절대복종의 정신이 종교적 윤리와 연계되어 독일인의 전통윤리의 기저를 형성하고 있다.

특히 독일인들에 대한 직업윤리의 본질을 논할 때, 흔히 독일 출신인 마틴 루터나 막스 베버의 직업윤리에 관한 사상적 배경이나 또는 장인정신과 관련하여 마이스터 제도를 연상한다. 이러한 직업윤리의 정신은 자신에게 일을 부여한 지배자에 대한 순종과 종교적으로 부여한 직업에 대한 천직의식에서 비롯된 것이다. 즉, 봉건제도의 절대복종적 정신이 험난했던 역사의 소용돌이 속에서도 지속적으로 흔들리지 않고 유지되고 있으며, 이러한 내면적 삶의 가치관이 일에 있어 부지런함으로 나타나고 있다. 독일의 이러한 삶의 윤리적 가치관은 사상적으로는 계몽주의의 영향이 컸고, 정치사회적으로는 프랑스 혁명의 영향, 그리고 경제적으로는 시장경제의 한 유형인 자본주의와 더불어 형성되었다고 볼 수 있다. 특히 칸트(I. Kant)와 헤겔(G. W.

F. Hegel)에서 찾아볼 수 있는 계몽정신, 즉 높은 차원의 윤리의식과 도덕성 그리고 이성적 사고는 이러한 시민사회의 지적 의식을 고취하는 교육적 요소가 되었다(전득주 외,1999). 독일은 이러한 시민사회의 윤리의식과 도덕성에 기초한 합리적 사고가 일상의 생활윤리로서 몸에 배어 있다.

우리는 흔히 독일인들이 일이나 직업과 관련하여 ‘근면하고 부지런하다’, ‘정확하고 책임감이 있다’, ‘근검·절약이 생활화되어 있다’ 등의 긍정적 선입관을 가지고 있는 것이 사실이다. 다른 차원에서 보면, 우리에게 알려진 독일인의 이러한 직업정신과 직업문화에 대한 관심과 이해가 주로 일제시대에 일본인들에 의해 매개되었으며, 또한 일본인들이 독일의 근대화 모델을 지나치게 긍정적으로 생각하고 독일의 제도, 문화, 학문, 예술을 미화해온 것도 주지해야할 사항이다(이삼열, 1990).

## 나. 현대사회에서 직업윤리

전통적으로 독일인의 삶의 내면에는 질서와 안정지향적인 국민적 특성이 자리잡고 있으며, 이는 엄격한 원리원칙의 준수, 질서에 대한 집착, 부지런함, 검소함과 제도에 대한 순종 등의 시민윤리(Bürgerethik)<sup>1)</sup>로 발전한 것이다. 독일인의 이러한 시민윤리는 다시금 정직성, 근면성, 정확성 등의 직업윤리의 특성으로 내면화한 것으로 볼 수 있다. 독일인들의 구체적인 생활 사례를 통하여 살펴보면, 몸소 생활화된 윤리적 가치의식을 이해할 수 있다.

첫째, 독일인들은 엄격한 원리원칙을 지킨다는 것이다. 독일 사람들이 지나치게 원리원칙에 집착하기 때문에 적당적당 살아가는 사람에겐 융통성이 업소 너무 답답해 견딜 수 없는 것처럼 보이는 것은 사실이다. 그러나 여기에 익숙한 그들에게 예외 투성인 사회나 적당주의 사회가 이상하게 느껴질

---

1) 시민윤리(Bürgerethik)란 말은 소시민적인 의미로 부정적으로 받아들이고 있는 것은 사실이지만, 이를 특정한 시민사회에서 통용되고 인정된 윤리라고 이해하는 것보다 오늘날 민주사회 구성원들인 국민에게 요구되는 윤리적 가치로 수용하는 것이 바람직하다.

것이다.

독일인들이 갖고 있는 원칙에 대한 엄격성은 철저한 준법정신에서도 나타난다. 어느 나라든 막론하고 법을 정해 놓고 그 법을 따르는 한 자유로운 것은 같을 수 있다. 하지만, 엄격한 법의 준수를 요구하기에 앞서 철저한 제도와 법이 마련되어야 한다. 하지만 여기에는 한계가 따를 수밖에 없으며, 인간의 행위를 모두 법이나 규칙으로 정할 수 없기 때문에, 극단적으로 독일 사회의 경우 법적으로 허가되지 않은 것 이외엔 모두 금지된 것으로 이해한다.

독일인들이 이처럼 질서와 법률을 잘 지키고 공중도덕과 규율을 존중하는 습관을 가진 것은 민주적 사회에서의 훈련이라기보다는 권위주의적 사회, 즉 군주사회에서 잘 훈련되어 있기 때문이며, 동시에 오랜 동안 가정교육이나 종교교육을 통해서 뿌리깊게 심어져 온 철저한 규범의식이 작용했기 때문이라고 할 수 있다(이삼열, 1990).

둘째, 질서의식이 철저하다. 상대방과의 대화 과정에서 흔히 사용하는 영어의 단어 ‘올 라이트(all right)’란 말이 독일어에서는 ‘알레스 인 오르드눔(Alles in Ordnung)’이다. 여기서 오르드눔은 질서를 의미한다. 말하자면, 모든 것이 질서 안에 있을 때 정상적이고 문제가 없다는 뜻이다. 그 만큼 질서는 독일인들의 일상생활에서 중요하다. 특히 이러한 질서의 의미에는 모든 것의 긍정적인 배열, 효율성, 조직능력, 청결, 정확성, 완벽성 등의 특성적 요소가 함축되어 있다(G. Wahrig, 1994). 그래서 독일인들의 질서 개념에는 적당하고 순수해야 하며 예측 가능해야 한다는 의미와 모든 것이 제자리에 있어야 하며 정당한 이유 없이 위치를 옮겨서는 안 된다는 의미를 내포하고 있다. 직업윤리의 차원에서 보면, 나라마다 인식의 차이에 따라 유능한 인재가 직장을 자주 옮기는 것을 능력으로 볼 수 있으나 독일인들은 극히 부정적인 시각으로 본다. 이는 자신이 있어야 할 자리를 마구 변화시킴으로써 조직의 질서를 파괴했기 때문이다.

셋째, 완벽주의이다. 질서를 잘 지키고 원리원칙을 준수하며, 제도에 순종한다는 민족적 특성과 더불어 끊임없이 개선하고 연구하며 노력하는 독일인

들은 주어진 일과 임무를 완벽하게 이상적으로 처리해야 한다는 신념이 생활화되어 있다. 사실 인간이 자연재를 가지고 완벽하게 무엇을 만든다는 것은 불가능한 일이나 모든 일에 있어 정확성을 기한다는 것, 즉 주어진 환경에서 최선을 다해 정밀하게 만든다는 것은 가능하다. 이러한 철저한 장인정신이 오늘의 ‘메이드 인 저머니(Made in Germany)’하면 세계적으로 인정받게 하는 요소이다.

이러한 독일인들의 민족적 특성이 사회경제적 발전을 가져오는 기틀이 되었다. 또한 이러한 요소들이 독일인들의 직업생활에서 행동으로 실천되고 있는 근면함, 절약정신, 검소함, 책임성, 신뢰성 등의 직업 일반의 윤리를 형성하고 있다. 산업화과정에서 근면, 검소, 절약의 청교적 미덕은 일반적이었지만, 이러한 보편적인 미덕이 지금까지 유지되고 있는 곳은 독일뿐이라고 해도 과언이 아니다.

현재와 같이 독일이 경제력을 바탕으로 동서독을 통일하고 유럽 통합의 중추적 역할을 하고 있는 것도 직업에 대한 윤리의식인 검소, 절약과 질서에 대한 규범의식이 크게 작용하고 있기 때문이다. 이와 더불어 질서와 규범을 잘 지키고 성실하고 부지런하게 일한 사람에게는 보상과 대가가 뒤따르는 제도적 환경도 중요한 역할을 하는 것으로 볼 수 있다.

그러나 독일 역시 후기산업사회의 과정에서 가정의 해체와 종교적 권위의 약화, 교육적 역할의 미약 등이 젊은 세대들에게 관계성의 상실, 책임성의 상실, 공동체의식의 상실 등의 부정적 요소로 나타나고 있으며, 이러한 변화의 요소들이 그들의 직업과 관련한 전통적 미덕을 약화시키고 있다고 본다(H. Zehetmeier, 1993). 실제로 오늘날 젊은 세대들은 철저한 자본주의적 직업 가치관과 업적주의에 입각한 규범의식을 꼭 긍정적으로만 받아들이지는 않는다. 실제로 그들은 엄격한 일의 윤리가 사람들을 얽매이거나 단지 일만을 아는 융통성이 없는 사람으로 만들고 있다고 인식한다. 그래서 기성세대들이 가져왔던 직업상 해야만 하는 일에 대한 열정을 가지고 무조건적으로 근면·성실해야 된다는 도덕적 책임을 요구하기 이전에 인간적인 일과 사회를 만들어 가자는 가치관이 1980년대 중반 이후에 대두되고 있다. 이러한

변화과정 속에서 산업사회의 미덕인 일을 통한 보람을 느낀다든지 혹은 많은 업적을 올려 승진하겠다는 가치관보다 휴식과 여가를 통한 삶의 질에 대한 관심이 직업선택에 있어서도 중요하게 작용하고 있다.

#### 다. 시사점

첫째, 실천적인 직업윤리가 마련되어야 한다. 이는 독일인들의 원리·원칙에 대한 엄격성, 즉 준법정신으로부터 시사받을 수 있다. 독일인들은 질서와 법률을 잘 지키고 공중도덕과 규율을 존중하는 엄격한 준법정신을 지니고 있다. 이처럼 독일인들의 준법정신이 투철한 이유를 그들의 민족성과 역사적인 배경에서 찾을 수도 있겠지만, 준법정신을 유도할 만큼 철저한 제도와 법이 마련되어 있다는 것에서도 그 이유를 찾을 수 있다.

현재 우리 나라에도 각 직종별로 윤리강령들이 제정되어 있다. 그러나 그 윤리강령들의 내용이 대부분 사변적이며, 직업인들도 그 윤리강령의 내용들을 내면화하여 실천하려는 자세가 부족하다. 따라서 우리 나라에서도 각 직종별로 설득력 있는 직업윤리강령을 제정해야 하며, 직업인들도 철저한 준법정신을 갖고 이것을 실천해야 할 것이다.

특히, 전문직 직업윤리에 있어서는 직업윤리에 관한 법적인 정비가 마련되어야 할 것이다. 왜냐하면, 전문직 종사자들이 그들의 전문적 지식이나 기술을 악용하여 비윤리적 방법으로 사용한다면 그 피해가 다른 직종보다 훨씬 심각할 것이기 때문이다. 따라서 전문직 직업윤리에 대해서는 법적인 구속력을 갖는 강력한 규제조치가 마련되어야 할 것이다.

둘째, 모든 직업인은 사명감과 프로의식을 갖고 직업활동에 임해야 한다. 이것은 독일인의 완벽주의로부터 시사받을 수 있다. 독일인들은 주어진 일과 임무를 완벽하게 이상적으로 처리해야 한다는 신념을 가지고 있다. 사실 인간이 자연재를 가지고 완벽하게 무엇을 만든다는 것은 불가능한 일이나 모든 일에 있어 정확성을 기한다는 것, 즉 주어진 환경에서 최선을 다해 정밀하게 만든다는 것이 중요한 것이다. 이러한 독일인들의 완벽주의가 오늘

날 ‘메이드 인 저머니(Made in Germany)’하면 세계적으로 인정받게 하는 요소이다.

현재 우리 나라 직업인들에게 이러한 일과 임무에 대한 완벽주의가 다시 한번 요구되고 있다. 21세기의 정보화 사회는 그야말로 무한 경쟁의 사회일 뿐만 아니라 조직보다는 개인의 성취에 의해, 그리고 연공서열보다는 능력과 업적에 의해 평가받고 보상받는 사회이다. 그러므로 21세기의 직업인들은 자신의 일에 사명감과 프로의식을 가지고 최선을 다해 직업활동을 함으로써 능력과 성과에 의해 보상을 받는 프로정신으로 직업활동에 임해야 할 것이다.

### 3. 미국의 직업윤리

#### 가. 전통사회에서의 직업윤리

미국의 직업윤리의 기반은 크게 “청교도”와 “프로테스탄트”적 윤리관의 결합이다. 초창기 미국의 청교도인들은 경제적 성공을 하나님으로부터 온 은혜로 받아들이는 동시에, 부를 갖는다는 것에 대해서는 유혹과 악의 원인이라 바라보는 이중적 가치관을 가지고 있었다. 결국, 일상 생활이나 일상 거래에 있어서 탐욕을 버리고 자신의 분수를 지키고 주어진 일에 자족할 줄 아는 검소한 생활을 통해서 욕망을 억제할 것을 요구했었다. 여기서 근면·검소 및 청렴의 세 가지 윤리가 강조되었으며, 초창기 미국을 개척한 청교도인들의 윤리(Protestant Ethic)로써 승화되었다. 프로테스탄트적 윤리관은 중노동(hard work), 독립심(independence), 청렴(frugality), 금욕주의를 요구하였다. 이러한 개념들은 여가를 선용, 생산을 위한 소비, 즐거움 등과는 반대되는 개념들이다.

## 나. 현대사회에서의 직업윤리

청교도인들의 생활신조를 존중·강조하는 미국 사회가 점차 개인주의 성향으로 변화면서 직업세계에 있어서도 중노동대신 노동 없는 안일함을 추구하고, 청렴 대신 재생산을 위한 소비 중심으로, 금욕 대신 인간의 기본적인 성향의 즐거움을 강조하는 사회 풍류로 바뀌어 갔다. 이러한 변화에서 위험요소를 발견한 미국은 이런 요소들을 경계하고 직업윤리를 강조하기 위한 교육의 중요성을 강조하게 되었다. 특히 '20, '30년대 경제대공황과 '40년대 세계대전이후, 초창기 미국인들이 중요시하는 중노동과 청렴 및 금욕주의대신 개인의 안락과 소비성향을 통한 활나적 안정감이 사회에 만연하자 사람들이 이에 대한 위기의식을 갖기 시작했다(Maccoby & Terzi, 1981).

'70년대와 '80년대, 미국은 점점 심각해지는 국제적 경쟁관계와 관련하여 조직의 이윤을 극대화할 수 있는 유일한 방책으로 일에 대한 건강한 태도와 가치를 강조하는 직업윤리에 재 관심을 쏟았다. 특히 미국은 생산력의 저하를 경험하면서 일본 노동자들이 가지고 있는 직업윤리, 개인보다는 조직에 대한 충성심과 균형, 연장자에 대한 존경과 권위, 교육과 열심히 일하는 자세, 청렴, 효심, 헌신, 금욕 등에 관심을 갖게 되면서 많은 연구들이 이루어졌다.

<표 IV-1> 미국과 일본의 직업윤리 비교

항목	미 국	일 본
중노동과 교육 (Hard Work & Education)	<p>“열심히 일하면 좋은 인생을 만들 수 있다.” “중노동은 한 만큼 대가가 있다”. (Hard work = positive)</p> <p>“교육은 일의 세계를 성공적으로 이끈다.” “보수가 없더라도 일을 하고 싶다.”</p>	<p>“열심히 일해도 성공의 보장은 적다” “중노동은 부정적이다. (hard work=negative)”</p>
	<p>“일의 중요성은 개인적 성장과 자신을 표현하는 기회를 제공한다는 데 있다.”</p>	
금욕주의, 여가선용, 쉬운 돈 (Asceticism, Leisure & Easy Money)	<p>“어떤 기쁨을 희생한다면 더 성공할 수 있다.”에 대한 부정적 견해</p> <p>“대부분의 사람들이 즐거움에 너무 많은 시간을 쏟는다.” “부를 가지고 태어난 사람보다 스스로 부를 만드는 사람이 더욱 윤리적이다.”</p>	<p>“고생이 없으면 인생의 의미가 없다.” “만약 여가선용의 시간이 있다면 인생이 보다 의미가 있을 것이다.” “쉽게 번 돈은 지혜롭지 않게 사용된다.” “신용카드는 부주의하게 소비하게 만든다.”</p>
개인주의적, 집단경향 (Individualism vs. Group Orientation)	<p>“개인적 자유가 조직의 결속력보다 더욱 중요하다.” “스스로를 믿는 사람들이 인생을 앞선다.” “그룹에서 일하는 것보다는 혼자 일 하는 것이 좋다.” “큰 조직에 고용되는 것보다는 자영업이 좋다.”</p>	<p>“모든 조직의 일에서 한 부분을 꼭 맡아야 한다.” “대기업에서 일하는 것이 소직장에서 일하는 것보다 더 바람직하다.”</p>
	<p>“같은 조직에서의 경쟁은 여러 면에서 좋다.”</p>	
충성심, 희생, 애국심 (Loyalty, Patriotism, Self-sacrifice)	<p>“부모의 명예와 존경을 위하여 학생들은 좋은 성적을 위해 공부를 해야한다”에 대한 부정적 견해. “고용주에 대한 충성심을 위하여 일찍 그리고 늦게 일을 해야 한다.”에 대한 부정적 견해.</p> <p>“더 많은 보수를 주는 직장으로 옮긴다.” “나의 일은 내게 만족을 준다.”</p>	<p>“고용주에 대한 충성심으로 더 많은 보수를 주는 다른 직장의 요구가 와도 옮기지 않을 것이다” “내가하는 일이 국가에 공헌한다.”</p>

앵겔은 <표 IV-1>와 같이 미국인(n=220)과 일본인 남성(n=368)의 직업윤리를 비교 연구 하였다. 사용된 설문지도구의 문항들은 크게 두 가지 변인을 측정하도록 개발되었다(John w. Engel, 1985). 첫 번째 변인들은 미국인의 “프로테스탄트 입장에서의 직업윤리”를, 두 번째 변인들은 일본인의 “전통적 일본의 직업윤리”를 측정하기 위한 것이다. 미국인과 일본인 집단간의 차이를 측정하기 위하여 T-Test를 실시하고 가설이 검증되었으며, 총 34개의 항목 중 29개 항목에 미국인과 일본인의 차이를 나타내었다.

연구 결과에 의하면, 미국 남성집단은 미국의 “프로테스탄트적 직업윤리” 혹은 “청교도적” 가치를 일부분 인지적으로 동의하는 것으로 나타났다. 예를 들면, 쉽게 번 돈에 대한 부정적 견해를 가지고 있으며, 중노동의 의미를 긍정적으로 받아들이고 있다. 반면, 일본 남성집단은 “열심히 일해도 성공의 보장은 적다”와 같이 중노동에 대한 부정적 견해를 가지고 있으며, 가능하면 많은 여가시간을 희망하는 것으로 나타났다. 두 집단 모두 “기쁜 일을 희생하면 더 성공 할 수 있다”의 의견에 부정적 견해를 보였다. 두 집단의 가장 큰 차이는, 미국 남성들의 경우, 일을 하는 가장 큰 가치를 ① 개인주의적 경향(individualism), ② 독립심 (independence), ③ 자기역량 (self-sufficiency)의 확인에 두고 있으며, 동시에 교육과 열심히 일하는 것은 바로 성공을 이끄는 방법으로 믿고 있다. 반면 일본 남성들의 경우는 일과 관련된 가치를 ① 집단 참여(group Involvement), ② 고용주와 국가에 대한 충성, ③ 소조직보다는 대조직에 큰 가치를 두는 경향에 두고 있다. 일본인 남성의 경우, “고용주에 대한 충성심으로 더 많은 보수를 주는 직장의 제안이 있어도 옮기지 않는다” 라는 반응을 보여 개인실리위주의 경향보다는 대조직의 집단 우선주의 가치를 보여주는 반면, “고용주를 위하여 새벽부터 밤늦게 일하는 것”에 대한 개인의 희생 면에서는 미국 남성의 집단과 함께 부정적인 견해를 보였다.

이상과 같이 초기 미국 개척자들을 지배하던 청교도적 직업윤리관이 시대의 변천과 함께 금욕주의 대신 여가 선용을 통하여 즐거움을 찾는 일을 우선하고, 쉽게 돈을 버는 것과 청렴에 관하여 다른 가치를 가지고 있으며, 일

을 피하거나 싫어하는 대신 일을 통하여 개인의 성공과 만족을 이루며 개인을 표현할 수 있는 기회로 인식하기도 한다. 동시에 미국인들은 시대와 관계없이 조직 안에서 서로 협력(cooperation)하는 것에 대해서는 주요한 직업 윤리의 항목으로 강조하고 있다. (Engel John. w. 1985)

Ford & Herren (1993)은 직업윤리를 가르치기 위해서는 윤리발달이론(Moral Development Theory)의 이해를 통하여 학생들의 발달단계를 이해하고, 다음 발달 단계로의 전환을 도와주는 교사들의 이론적 인식이 선행되어야 하며, 체험중심의 실천적 교육이 병행되어야 한다고 강조하였다.

## 다. 시사점

첫째, 열심히 일한 만큼 그 대가를 받을 수 있으며 일을 통하여 개인적으로 성장하고 삶의 만족을 얻을 수 있다는 긍정적 태도이다. 이는 보수가 없더라도 ‘일’자체에 의미를 두고 일을 통하여 개인의 존재를 확인한다는 가치이다. 미국인들의 이러한 일에 대한 긍정적인 태도는 프로테스탄티즘에 그 뿌리를 두고 있다.

현대사회에서의 직업은 단순히 생계의 수단만은 아니다. 직업은 개인에게 자아실현과 사회참여의 기회로서의 의미와 보람이 되고 있기 때문이다. 따라서 현대사회의 직업인들은 직업을 단순히 물질적 욕구를 충족시키는 수단으로만 볼 것이 아니라, 직업활동을 통해 자신의 삶과 자신이 속한 공동체가 보다 바람직하고 의미 있는 것이 되도록 하기 위한 사회적 역할을 수행해야 할 것이다.

둘째, 조직 안에서 ‘경쟁’을 선의로 받아들이며 조직과 개인의 성공을 이끄는 원동력으로 인지하는 철저한 프로페셔널리즘이다. 정보화와 세계화를 기초로 한 지식기반 정보화사회에서 각기 고유한 영역의 프로페셔널리즘은 ‘경쟁적’구도를 벗어날 수 없다. 이와 같은 직업세계에서의 경쟁은 공정한 게임의 규칙에 의해 이루어져야 할 것이며, 경쟁에서 패배한 직업인은 패배를 새로운 배움의 과정으로 받아들이는 성숙한 태도를 지녀야 할 것이다.

현재 우리 나라에서는 대기업들이 덤핑이나 가격 담합 등을 통해서 시장을 독점하고 있으며, 자금력이 약한 중소기업들은 대기업의 공정하지 못한 경쟁으로 인해 경쟁에서 밀려나고 있다. 또한 과장된 광고나 다른 경쟁업체를 모함하는 광고 등으로 판매경쟁을 벌이는 행위도 공정하지 못한 경쟁행위에 속한다.

이와 같이 공정한 경쟁의 시장윤리가 지켜지지 않으면, 그와 같은 사회는 약육강식하는 정글의 법칙에 의해 지배받는 정의롭지 못한 사회가 되고 만다. 특히 전세계의 시장이 하나의 시장으로 통합되어 가는 21세기 정보사회에서는 국적을 초월해서 전세계의 직업조직들이 세계시장에서 경쟁을 벌여나간다고 할 때 공정한 경쟁의 규범은 한 나라안에서만 아니라 국제적인 윤리적·법적 규범으로 확립되어야 할 중요한 직업윤리인 것이다.



## V. 한국인의 직업윤리 확립을 위한 개선 방안

### 1. 지식기반 정보화사회에서 직업윤리의 방향

지금까지 제Ⅱ장, 제Ⅲ장, 제Ⅳ장에서 다룬 한국인의 직업윤리에 관한 포괄적인 이해들, 즉 직업윤리의 의미에 대한 본질적 이해, 직업윤리에 대한 이론적 접근, 전통사회에서 한국인의 직업윤리, 현대사회에서 한국인의 직업윤리에 관한 분석 및 미래사회에 대한 직업윤리 전망을 통하여 도출된 문제점과 새로운 인식, 또한 전문가를 대상으로 한 한국인의 직업윤리에 관한 의견 및 요구조사분석을 바탕으로 21세기 바람직한 직업윤리의 방향과 개선 방안을 제시하면 다음과 같다.

#### 가. 지식기반 정보화사회에서 직업인의 윤리적 과제

우리 사회는 20세기를 마무리하면서 21세기 지식기반 정보화사회를 준비하는 기로에 있으며, 또한 직업을 둘러싸고 있는 환경은 개방화·국제화·정보화로 인해 급속도로 변하고 있다. 이러한 총체적인 빠른 변화는 하나의 거부할 수 없는 현실이지만, 우리 모두가 이에 기인하는 사회적·경제적·윤리 도덕적·교육적 문제들에 반성적 사고와 실천적 개선의 노력을 경주하지 않는다면 희망찬 미래를 기대하기 어렵다.

이미 우리 사회는 급격한 변화의 소용돌이 속에서 전통적 가치와 문화의 요소들이 사라져 가는 문화단절을 겪고 있으며, 또한 새로운 변화에 대해 상대적 우위를 점하고 있는 외세문화의 급격한 유입으로 인해 우리 정신문화의 가치가 변하고 있다. 이러한 변화는 우리 삶의 정신적 지표를 흔드는 요인이 되고 있다. 그러나 우리 모두가 전통적 윤리와 가치관만을 고집하고

새로운 사회적 변화에 적응하기를 거부한다든지 주도적으로 변화를 이끌어 나가지 못하는 데는 책임의식을 가져야 할 것이다. 다른 한편으로 긍정적 요소와 더불어 부수적으로 심각한 자연과 인간의 파괴를 유발하고 있는 과학기술의 부정적인 면에 대해서도 발전적인 비판을 할 줄 아는 능력도 소유해야 한다. 이러한 양면성의 문제를 해결하고자 하는 노력이 유보된 채 달리기만 한다면, 총체적인 아노미(anomie) 현상으로 나타나고 있는 현 우리 사회의 도덕적 위기를 해결할 수 없으며, 앞으로 더 큰 사회적 혼란을 겪게 될 것이다.

지금까지 우리는 윤리·도덕적인 자세 내지 가치관의 문제에 대해서 논의하고, 그 개선을 위해 끊임없이 노력해온 것도 사실이다. 그러나 아직도 우리 모두는 우리 사회의 윤리·도덕적인 문제의 심각성은 인식하고 있으나, 이에 대한 실천적 노력에는 전력을 다하지 못한 느낌이다.

지식기반 정보화사회에서 직업을 둘러싼 주변 환경이 아무리 많이 변했다고 우리가 가지고 있는 모든 도덕이나 윤리의식도 새롭게 변해야 한다는 것은 아니다. 특히 직업과 관련한 근로 윤리인 근면·성실·정직 혹은 공동체 윤리인 봉사·책임·협동 등은 시대 변화와 상관없이 어떠한 직업에서도 공통적으로 변하지 않고 지켜야 할 도리이다. 사실 이러한 직업환경의 변화가 모든 인간사를 변하게 하는 것처럼 보이나 단지 변한 것이라곤 생존의 수단과 이에 대처하는 인간의 살아가는 문화 형식만이 달라지고 있을 뿐이다. 그럼에도 불구하고 우리 사회는 세상이 변했으니 지금까지 가지고 있던 모든 정신적인 내면의 가치도 변화시켜야 하는 것처럼 주장한다. 그래서 우리 고유한 문화적 전통이나 윤리적 미덕과도 단절하고 삶의 목적도 바꾸어야 하는 것으로 몰아가는 가치전도의 오류를 범하고 있다. 시대의 변화는 우리 삶과 문화의 방식에 많은 영향을 주고 있는 것은 사실이며, 또한 그 시대의 정신에 준하여 직업별 특성에 맞는 윤리 법률과 강령, 윤리선언문 등을 새롭게 만들고 또한 새로운 내용을 추가하고 삭제하는 것은 당연하다. 그러나 우리에게 긍정적인 도덕·윤리의식을 형성하는 전통요소들은 지속적으로 발전·계승시켜야 한다. 이와 동일하게 직업윤리와 관련된 갈등의 문제도 변

해야 한다. 즉 부정적 요소와 긍정적 요소를 구분하여 적절히 대처하는 자세가 필요하다.

직업윤리는 모든 직업인들이 자신의 직업 활동을 수행함에 있어 지켜야 할 행위규범이다. 다른 모든 인간의 활동과 동일하게 직업 활동도 다른 사람들과의 상호작용을 통해 수행되는 사회적 행위이기 때문에, 다른 사람들과의 인간관계에서 사회적으로 유형화되고 그들에 의해 바람직한 것으로 기대되는 행위규범을 지켜 나가지 않으면 안 된다.

이처럼 직업윤리는 모든 인간관계를 질서와 조화로 이끄는 상호적 규범이다. 따라서 우리가 갖고 있는 직업윤리도 시대가 변한다 해도 변해서는 안 되는 직업 일반의 윤리, 즉 어떠한 직업에서도 공통적으로 요구되는 일에 대한 태도나 자세와 같은 근로윤리와 사회적 차원에서 공동체 윤리는 지속적으로 전승되어야 한다. 우리가 기본적으로 일에 대한 존중을 의미하는 성실과 정직, 인간 사회의 존중을 의미하는 봉사와 책임 및 협동 등은 반드시 직업인이면 지녀야 할 도리이며 변해서는 안 될 행위의 기준인 것이다. 우리가 직업 활동을 수행하는 데 사회적 질서와 관련된 규범들은 법규범의 형태로 제도화되어 있다.

21세기 지식기반 정보화사회의 직업 세계는 인간화된 직업문화를 지향하는 세계로 전환되어야 한다. 그래서 우리 사회가 나갈 새로운 직업윤리의 방향과 과제는 윤리성과 도덕성을 바탕으로 한 물질의 추구, 사명감과 프로정신의 일의 윤리, 공동체의식과 책임의식의 직업윤리, 직업조직간의 공정한 경쟁의 윤리 등과 같이 인간과 생명을 존중하는 보편적 가치의 창조에 있으며, 또한 모든 직업인 이를 위한 직업윤리의식을 지속적으로 함양해야 하는 의무와 책임을 가지고 있다. 이러한 건전한 직업윤리의식의 형성은 개인적인 노력뿐 아니라 사회 전반적인 풍토의 변화를 요구하며, 이를 위한 교육 전달의 주체인 학교를 포함한 모든 교육기관의 역할도 변화가 있어야 한다. 이와 더불어 개인적·사회적·국가적 차원에서 직업윤리에 영향을 미치는 제반의 요소들을 규명하고, 21세기 지식기반 정보화사회에 걸맞은 건전한 직업윤리의식 형성을 위해 이러한 요소들을 재조직하는 작업도 필요하다.

모든 직업인이 직업윤리의 중요성을 인식하고 건전한 삶의 가치관을 갖도록 하기 위해서는 반드시 직업윤리가 직업교육훈련과정 속에서 중요한 교육의 일부로서 포함되어야 한다. 이의 실천은 모든 교육기관의 교육만으로 달성하기 어려우며, 대중매체와 다양한 사회 단체들, 그리고 모든 직장들도 직업윤리의 중요성을 인식하고 적극 참여해야 한다.

## 나. 건전한 직업윤리의 방향

본 연구결과를 토대로 한국인 직업윤리는 다음과 같은 기본방향 하에서 추진되고 실천되어야 할 것이다.

첫째, 한국인의 의식 저변에 걸쳐 전승되어 온 바람직한 직업윤리의식과 미덕을 한국인의 직업윤리를 정립하는 데 필요한 기초로 삼아야 한다. 우리의 전통적인 윤리사상 속에서 우리의 고유한 직업윤리의 근거가 되는 요소가 무엇인가를 알아보고, 이를 통해 모든 직업인들이 자신들의 직업윤리의식을 되돌아 볼 수 있는 자기반성과 자기인식의 기회가 되어야 한다. 즉 우리는 전통적인 직업윤리의 가치를 재인식하고, 오늘의 직업윤리의 문제점을 극복하기 위해 전통적 직업윤리를 비판적으로 고찰해보아야 하며, 그 장점을 계승하여 도덕적 사회를 창조하는 것이 중요하다. 현재 직업과 관련한 패러다임이 평생직장에서 평생직업으로의 개념으로 전환되고 있는 시점에서 전통 직업윤리의 하나인 소명의식과 천직의식의 현대적 해석이 필요하다. 프로테스탄티즘에 기초한 직업에 대한 소명의식과 동양의 유교적 전통을 바탕으로 한 천직의식은 비록 우리의 사회·문화적 현실에서 그 인식이 약화되었으나 직업인 자신이 선택한 직업을 위해 최선을 다하는 책임의식으로 정착될 수 있고, 이러한 직분의식에서 성실성을 기대할 수 있다.

둘째, 직업이 계속해서 전문화·세분화됨에 따라 참여와 협동의 요소를 강조하는 직업윤리의 기본방향이 필요하다. 우리는 '60년대 이후 급속한 경제성장위주의 정책에 따른 통제위주의 권위주의 체제 속에서 사회구조의 변화에 준하는 '공존의 윤리'를 정립하지 못한데서 오늘의 도덕적 위기를 맞고

있다. 그러한 대표적인 사례가 집단이기주의라고 할 수 있다(임희섭, 1990).

이러한 문제점은 본 연구의 설문조사결과를 통해서도 알 수 있다. 설문조사에 의하면, 현재 직업윤리 형성에 부정적 요소의 2순위로 자기중심적 사고를 꼽고 있으며, 현재 직업윤리 중 개인적·조직적 차원에서 개선되어야 할 점으로는 이기주의, 공동체 의식의 결여, 집단 이기주의 등을 가장 많이 꼽고 있다. 또한 21세기 조직 차원에서 직업윤리의식의 함양을 위해 노력할 점으로 상호의존존중, 직업윤리가 조직문화의 핵심적인 요소라는 인식, 인간적 의리정신 등을 들고 있다.

전통적으로 고전적인 사회학자들은 가족이나 지역사회는 공동체(communitiy)로, 직장조직은 결사체(association)로 분류해왔다. 그러나 현대사회에서 직장인들은 그들의 여가시간을 제외한 대부분의 시간을 직장에서 보내고 있으며, 직장의 동료들은 서로의 개인적인 문제들을 해결하는데 상부상조하면서 살아가고 있으므로 직장도 엄연한 공동체라고 보는 것이 옳을 것이다(국방저널, 1997).

현대사회의 직장 조직은 고도로 상호의존적인 체계를 구성하고 있다. 전체조직은 하나하나의 개인이 수행하는 기능들이 유기적으로 조직되어 하나의 체계를 이루고 있기 때문에, 조직 속의 어느 한 개인이라도 자신의 직무를 제대로 수행하지 못하면 전체 체계가 비효율에 빠지게 된다. 또한 이러한 현상은 미래사회로 갈수록 더욱 가속화될 것이다. 따라서 직장인들에게 참여와 협동의 직업윤리를 주지시킴으로써 그들이 다른 동료들과의 협동을 통해 조직의 공동목표를 추구하는 데 최선을 다할 수 있도록 해야한다(국방저널, 1997).

셋째, 미래의 과학·기술 세계에 대비하여 다양성 속에서 통합성을 지향할 수 있는 직업윤리가 마련되어야 할 것이다. 지식기반 정보화사회의 또 다른 특성은 그 선택의 기반이라 할 수 있는 정보의 범람으로 문화현상의 다양화와 가치관의 다극화가 이루어지는 데 있다. 또한 과학과 기술의 발달은 사회의 상호의존성의 전개를 촉진시켰다. 이와 같이 사회 전반에 걸쳐 다양화의 경향이 증가함에 따라 이를 통합성과 적절히 조화시킬 필요성이

있다.

라즐로(Arvin Razlo)는 진화적 표현으로 지구촌 사회의 변화를 개념화하고 있다. 그는 현대세계의 특징인 동시에 현대 인간조건의 ‘문제들’의 핵으로서 다의성(diversification)과 통합성(integration)의 창조적인 상호작용을 기술한다. 여기서 통합성이란 공유되고 상호적으로 호혜적인 질서 하에서 모든 요소들을 조정하는 것을 의미한다(이상철, 1994).

따라서 미래 지식기반 정보화사회에서의 직업윤리는 생명윤리, 정보윤리, 환경윤리, 성윤리, 장애인윤리, 언론매체윤리 등과 같은 다양한 사회일반의 윤리들과 분리될 수 없으며, 이러한 다양한 윤리 속에 통합적인 비전을 제시해야 한다.

넷째, 지식기반 정보화사회의 현실에 맞은 직업윤리의 개발과 연구가 요구된다. 현재 빠르게 진행되고 있는 정보화·세계화·개방화에 기초한 지식기반 정보화사회의 도래는 일과 직업의 세계를 역동적으로 만들고 있다. 지식기반 정보화사회의 영향은 첫째, 가상현실사회를 만들어 낸다는 점이다. 즉, 컴퓨터 네트워크를 활용한 가상공간은 행위자의 익명성을 보장한 독특한 사회적 상관관계를 가능케 한다. 둘째, 고도의 지식정보는 기업의 고용구조와 직업구조에 큰 변화를 야기한다. 지식기반 정보화사회는 단순히 정보가 유통·가공·전달되는 사회가 아니라, 고도의 지식이 신속하게 유통되고 저장·가공되어 정보사회의 변동이 질적으로 고도화되는 사회이다. 사실 단순한 정보사회에서는 일차적인 지식정보의 대량 생산에 의미를 부여하기 때문에, 생산된 정보에 대한 질 관리를 철저히 하지 않으면 쓸모 없는 정보만을 유통하게 된다. 이와 동일하게 새롭고 창의적인 지식정보를 많이 소유하는 것도 중요하지만, 얼마나 자기에게 유용하고 가치 있는 질적인 지식정보를 많이 소유했는가가 경쟁력을 가진 사람의 판단기준이 된다. 특히 첨단 과학을 바탕으로 한 기술공학적 발전은 모든 직업인에게 그가 가지고 있는 직업의 속성에 준하는 새로운 기능적 유연성과 기술적인 숙련을 요구한다. 다른 한편으로 과학기술이 집약된 정보화의 물결은 모든 직업에 그 파급효과가 크다. 우리에게 정보시스템과 컴퓨터 네트워크는 일상생활에서 없어서

는 안 될 보편화된 첨단 정보통신의 수단이다. 앞으로 이러한 통신망을 극대로 활용한 재택근무와 같은 원격노동이 기업조직을 네트워크화할 것이며, 더나가서 이러한 직업환경의 변화요소들은 기업의 고용구조와 직업구조에도 영향을 주게 될 것이다. 실제로 산업구조가 점차 지식정보나 문화산업 중심이 되고 있으며, 사이버 공간을 이용한 기업경영이 중심구조를 이루어 가고 있다. 따라서 기업구조도 대규모 조직에서 분산조직으로, 의사결정도 일방적 지시의존에서 권한의 분산과 위계질서의 평면화로 변화하고 있다. 지식기반 정보화사회에서의 직장 내의 고용구조는 지식정보를 많이 갖고 있는 전문직을 중심으로 형성된다. 이러한 고용 유형 및 직업구조하에서의 개인의 직업과 관련한 라이프사이클은 대단히 짧을 수밖에 없으며, 직업의 생성과 소멸 속도도 빨라질 수밖에 없다.

지식기반 정보화사회에서 직업과 관련한 윤리적 문제는 산업사회에서와 달리 생산과 소비에 관련된 물질적 문제보다는 지식정보의 이용과 관련된 문제들, 즉 정보의 독점·오용·악용 등이 심각한 사회적 쟁점이 될 것이다. 예를 들어, 지식정보는 그 속성상 지식정보 가치의 주관성의 문제, 지식정보의 복제의 용이성의 문제, 지식정보 전달의 오류성의 문제, 전달된 지식정보의 회수성의 문제, 지식정보의 무차별적인 확산성의 문제 등이 발생한다. 그래서 지식정보산업 종사자의 직업적 도덕성이 그 어느 때보다 크게 강조될 것이며, 지식정보의 정확성·신뢰성·공정성 등이 지식기반 정보화사회에서 중요한 직업윤리로 부각될 것이다.

우리는 시대성의 변화에 상관없이 누구나 지켜야 하는 직업 일반의 윤리적 규범 이외에 지식기반 정보화사회에서 다양해지고 있는 전문직 윤리에도 관심을 기울여야 한다. 지식기반 정보화사회에서 지식정보와 관련된 윤리는 지적 소유권과 같은 힘을 발휘할 것임에 분명하며, 또한 이러한 윤리적 규범을 내면화하여 잘 준수하는 사회만이 경쟁력을 갖게 된다. 그러므로 지식기반 정보화사회에서 직업윤리문제는 지식정보의 생산자와 전달자뿐 아니라, 지식정보의 수요자인 개인, 기업, 사회, 국가 모두에게 중대한 사회적 문제를 초래할 수 있기 때문에 이와 관련된 지식정보윤리의 확립을 위한 제도

적 장치의 마련은 물론 지식정보 문화의 올바른 정착을 위해 노력을 다해야 할 것이다.

다섯째, 직업윤리교육은 모든 학교교육이나 평생학습기관에서 직업인으로서의 도덕성을 함양하고 건전한 윤리적 가치관을 확립하도록 하는 실천적 교육이 되어야 한다. 직업윤리교육은 직업인이 갖추어야 할 바람직한 가치와 태도를 길러준다는 점에서 각 개인의 도덕성과 가치·태도에 대한 교육을 담당하는 일반윤리교육과 맥을 같이 하고 있다.

본 연구의 설문조사 중 직업윤리교육의 실천 정도에 대한 전문가들의 인식을 보면, 초·중등학교, 대학, 사회교육기관, 매스컴, 산업체, 가정 등 거의 모든 기관에서 직업윤리교육이 부족하다는 부정적인 응답을 하였다. 우리나라에서는 직업윤리교육이 학교교육에서 별도의 과목으로 지정되어 있지 않고, 대부분 다른 과목 내에서 부분적인 내용으로 다루어지고 있다. 타 과목의 일부 내용으로 직업윤리를 다루는 경우 직업윤리교육이 단계별로 지속적으로 이루어지는 것이 아니라 일회성 교육에 그치고 있다. 그래서 직업윤리교육은 직업현장과 관련된 실천적 직업윤리의 문제와 논점을 파악하지 못한 채 단지 직장예절교육에 그치는 경우가 대부분이다. 이러한 직업윤리교육은 학습자에게 직업윤리에 대한 기본적인 의미도 전달할 수 없으며, 올바른 직업관을 형성하는 데도 전혀 도움이 되지 못한다. 따라서 직업윤리를 체계적으로 가르치기 위해서는 이를 독립 교과목으로 지정해야 할 것이다. 또한 직업윤리를 올바르게 가르치기 위해서는 학교와 평생학습기관 및 산업체 교육기관이 상호연계를 통해서 단계별 심화교육이 될 수 있도록 교육과정의 편성과 직업윤리 전담교사의 상호교류가 이루어져야 한다.

직업윤리가 하나의 독립교과로 개설되기 위해서는 교육내용에 체계성과 연계성이 있어야 하며, 이를 뒷받침할 수 있는 이론적인 측면도 더 연구가 되어야 한다. 또한 직업윤리교육을 위해 학교 단계별로 일에 대한 보람과 긍지, 보편적인 개인 윤리와 사회윤리의 중요성을 다양하게 체험할 수 있는 교수방법의 개발도 조속히 이루어져야 할 것이다.

## 2. 직업윤리 확립을 위한 개선 방안

지금까지 논의한 직업윤리의 방향을 기초로 한국인의 바람직한 직업윤리 확립을 위한 개선 방안을 제시하면 다음과 같다.

### 가. 전통사회 직업윤리의 계승·발전

**일에 대한 긍정적 태도와 직업적 사명감을 고취할 수 있는 전통 직업윤리의 정신을 지속적으로 계승·발전시키는 것이 요구된다.**

첫째, 직업인 개개인은 직업에 대한 천직의식과 소명의식이 절대적으로 필요하다. 오늘날에 있어 천직의식과 소명의식은 전통사회에서처럼 운명론적인 천직의식으로서가 아닌, 자신의 직업을 그만큼 소중히 여기고 자신의 직업에 최선을 다한다는 직업의식을 재규정하는 것을 의미한다. 즉, 내가 그 일을 반드시 해야 한다는 소명의식이 바로 직업을 명예스럽게 만든다. 우리 모두는 이러한 천직의식과 소명의식에 기초한 직업 일반의 윤리들인 근면·정직·성실·신용·검약 등을 소중한 행위 가치와 직업정신으로 내면화해야 한다. 이를 위해 우리 사회에서 역사적으로 철저한 장인정신을 가지고 고려청자나 이조백자를 만들어낸 도공이나 선비정신을 가진 대표적인 인물들을 발굴하여 직업윤리교육에서 소개하고 그 정신을 현대적인 프로의식으로 계승하는 일 또한 소홀히 해서는 안 된다.

둘째, 조직의 차원에서 전통적인 상호협동의 정신과 봉사정신을 본 받아야 한다. 직업을 가진 모든 개인은 그 사회의 기능을 일부 나누어 맡아 수행함으로써 사회참여를 한다. 사회변화가 가속화됨에 따라 모든 직업은 점점 분화되고 전문화됨으로써 이전처럼 자급자족할 수는 없다. 그렇기 때문에 직업인들은 필히 자신이 속한 조직과 전체사회 속에서 주어진 직분을 충실히 수행해야 한다. 이와 같은 직업환경의 변화는 모든 직업인들로 하여금

자신의 직업활동을 수행함에 있어 강한 직분의식에 의한 협동정신과 봉사정신을 요구한다. 따라서 우리의 고유한 사회적 미덕이었던 ‘두레’나 ‘품앗이’와 같은 협업정신을 새롭게 조명하여 사회와 조직을 위한 공동체적 참여의식으로 발전시켜야 할 것이다. 사실 오늘의 직장생활에서 절실한 것은 선의의 경쟁과 협동이 조화된 직업환경이다. 이러한 직업환경 속에서 상호간의 인격을 존중하는 상생(相生)의 윤리가 통용될 것이다.

셋째, 국가적 차원에서 청렴결백의 청백리(淸白吏) 정신을 모든 직업인이 지켜야 하는 직업윤리현장의 가장 중요한 내용으로 수용해야 한다. 우리의 전통사상 내에서도 일상적인 과업이나 직분을 천명으로 여겨 이러한 정신을 성실히 이행하도록 하는 유교의 오류가 있다. 그래서 일상의 직업생활에서 분수론에 입각한 관리의 청렴과 백성의 근검을 강조하였고, 이에 몸소 실천한 본 받을 만한 사람들을 청백리로 칭송하고 후대에게 알렸던 것이다. 이러한 청백리 정신은 현재 우리 사회 전반에 만연된 부정부패의 문제를 해결하기 위해 범국가적인 노력의 일환으로 절실히 요구되고 있다. 이를 위해 공공부문과 민간부문에서 부정부패에 취약한 분야의 제도개선 및 전 국민의 윤리의식 개혁을 통해 직업적 행위와 관련한 부정과 비리를 사전에 예방할 수 있는 종합대책이 마련되어야 할 것이다.

**인문숭상 노동천시, 사농공상의 신분의식과 같이 우리 사회에 내재해 있는 부정적인 전통 직업윤리의식을 개선해야 한다.**

전통사회에서 인문숭상의 직업윤리의식은 공리공론에 치우침에 따라 실질적인 기술의 발달을 저해하고, 노동천시 풍조를 야기시켜 노동직 종사자들의 장인 정신을 결여시키는 등의 부정적인 요소를 지니고 있었다. 그리고 사농공상의 신분의식은 신분에 의해 직업이 선택됨에 따라 직업에 대한 긍지와 자기개발 의지를 감소시키며 직업의 귀천을 지나치게 중시하는 등의 부정적인 요소를 지니고 있었다.

우리 나라는 산업화 과정을 거치면서 합리적인 직업윤리문화를 정착시키기 위해 많은 노력을 기울여 왔다. 그럼에도 불구하고 현재 우리 사회에서는 성숙된 직업관이 정착되지 못하고 있는 실정인데, 우리는 기구, 제도, 의식, 행태 등 우리 생활 다방면에 걸쳐 뿌리깊게 내재해 있는 지난날의 신분 위주적 사고의 잔재에 그 일차적 책임을 물을 수 있으며, 더불어 계급화 과정이 활발히 촉진되고있는 오늘날의 새로운 현실과 관련시켜서도 새로운 응답을 추출할 수 있으리라 본다.

물론 오늘날 우리 사회는 가문, 친분, 학연, 지연 등 갖가지 인습적 요소들이 혼재되어 있어 순수한 계급사회로 간주하기란 어려우나, 적어도 과거와 비교해서는 금전적 자산이나 교환 가능한 물품, 기술, 권력 등의 소유여부에 의해 사회적 높낮이가 결정되는 계급사회를 지향해가고 있다는 점만은 부인할 수 없다.

현재 우리 사회는 직업적 애착이나 몰입은 물론 근면성, 책임성, 책임감, 정확성 등 직업 일반에 대한 근대적 기본윤리가 대단히 미약한 상태에 있다. 환언하면, 우리 나라 사람들은 아직 직업을 평가하는데 있어서 그것이 요구하는 지식, 기량 또는 자질을 중시하기 보다 서열적 가치기준을 중시하는 전통적 직업관을 강하게 고수하고 있다고 보여진다.

최근 실시된 여론조사 결과를 살펴보면, 우리 사회의 발전에 가장 기여도가 높은 직업은 기능공, 공원, 농부의 순으로 되어 있다. 반대로 기여도가 가장 낮은 순서는 국회의원, 군장성, 고급공무원, 판검사의 순이었다. 그럼에도 불구하고 종합적 직업평가에 있어서는 국회의원, 군장성, 공무원, 법조인이 의사나 대학교수와 같은 순수 전문직과 함께 최상위 범주를 차지하고 있으며, 반대로 경험이나 숙련도를 지닌 공원이나 농부는 거의 바닥의 위치를 점유하고 있다. 이는 곧 한국인의 직업관념이 예나 지금이나 여전히 직분보다 직위를 중시하는 쪽으로 편향되어 있음을 의미한다.

이와 같이 오늘날의 잘못된 직업윤리의식의 원인을 전통 직업윤리의식의 부정적인 요소로부터 찾을 수 있다. 따라서 전통 직업윤리의식의 장점을 찾아 계승하는 노력뿐만 아니라, 전통 직업윤리의식의 단점들을 찾아내서 개

선하는 노력도 필요하다.

## 나. 현대사회에서 요구하는 직업윤리의 정립

**일과 직업에 대한 건전한 태도와 가치관이 정립되어야 한다.**

첫째, 개인적 차원에서 직업인 모두가 지녀야 할 직업일반의 윤리로서 물질적 가치를 중시하는 일에 대한 태도와 지위경쟁의 수단으로 보는 직업의 의미보다는 근면·성실·정직하게 일하여 얻는 보람과 자아실현에 더욱 의미를 부여하는 아량 및 수용적 자세가 필요하다. 즉, 일반적인 한국인의 삶의 태도에서 내면적 가치보다 외면적 가치를 중시하는 모습은 지양되어야 한다. 돈과 재물, 권력과 지위, 향락과 과소비 등의 자기과시를 위한 외면적 가치에 대한 지나친 몰입은 모든 부정과 부패와 같은 사회적 병리 현상의 근원이 되고 있으며, 이는 윤리적 가치의 상실과 혼돈, 자기행위에 대한 책임의식의 부족에서 비롯한다. 그래서 개인에게 있어 정직과 성실이 무엇인 가라는 것을 이해하는 것만으로 직업생활에서 정직하고 성실한 행위로 실천되지 않듯이, 직업윤리의 덕목을 가르치는 교육에서도 원론적인 논의만 갖고는 성과를 기대하기 어렵다. 따라서 철저한 이론적인 요소는 물론 모범적인 사례를 보여줄 수 있는 직업윤리 교재와 프로그램의 개발도 필요하다.

둘째, 사회·문화적 차원에서 성실하고 정직하게 살아가는 사람이 대우를 받고, 부정적인 행위를 하는 사람은 자연스럽게 수치심을 갖게 하는 건전한 윤리가 지배하는 사회를 만들어야 한다. 이러한 사회를 건설하기 위해 우리에게 가장 필요한 윤리적 덕목은 사회윤리인 준법정신, 공정성, 합리적 정신, 시민의식 내지 공동체 의식 등이다. 모든 국민이 똑같은 윤리나 도덕 수준에 있지 않으며, 동일하게 부패의 늪에 물들어 있지 않기 때문에, 직업과 관련한 윤리의식을 개선할 수 있는 것이다. 이러한 일을 실천하는 조건 하나가 사회의 비리와 부정을 척결하는 사회 제도적 장치, 예를 들어 부정부

패를 방지하기 위한 엄격한 윤리법의 제정과 부도덕한 행위를 하는 사람에게 엄중한 불이익이 있다는 사회적 분위기를 조성하는 것이다. 이를 위해 도덕적인 면에서 타의 모범이 될 만한 사회적 인사들을 발굴하고 그들의 삶을 젊은 세대들에게 사회적인 영향력이 큰 모든 언론·방송매체의 협력을 통하여 널리 소개하는 것도 좋은 방법이다.

**사회운영의 원리로서 직업윤리에 대한 표준적인 가치를 만들어 제시해야 한다.**

직업윤리의 정립은 현대인들로 하여금 자기 정체성을 확립하게 하며, 이러한 자기 정체성의 확립은 곧 적응력의 기초가 된다는 점에서 미래에 대한 대비로 볼 수 있다. 따라서 사회운영의 원리로서 직업윤리에 대한 표준적 가치를 만들어 제시한다면 직업세계의 변화에 맞추어 올바른 직업윤리를 정립하는데 중요한 기초자료로 활용할 수 있을 것이다. 또한 사회운영의 원리로서 직업윤리에 대한 표준적 가치는 사회 전체의 공동 책임의 문제와 역할도덕성까지 포괄해 줌으로써 사회가 안고 있는 구조적 모순점을 분석하고 새로운 대안을 마련해 줄 수 있을 것으로 기대된다. 이에 따라 미래사회에 예상되는 구조적 모순을 미리 예방하거나 예측할 수 있는 가능성도 주어진다. 결국 사회운영의 원리로서 직업윤리에 대한 표준적 가치는 미래사회에 대비하는 데 있어서 방향타 역할을 할 것이다.

**직업윤리교육에 있어서 '사회 봉사 정신'을 강조해야 한다.**

직업은 개인에게만 중요한 것이 아니고 개인이 속한 직장과 사회 전체에 대해서도 대단히 중요한 것이다. 사회 전체를 놓고 보더라도 사회는 수많은 사람들의 역할이 조직된 것이라고 한다면 사회를 구성하는 각각의 개인들이

자신의 직업적 역할을 어떻게 수행하느냐에 따라 그 사회는 발전할 수도 있고, 오히려 퇴보할 수도 있는 것이다. 따라서 모든 직업인들은 자기 자신의 생계를 위해서뿐만 아니라 자신이 속한 회사의 번영을 위해서, 그리고 더 나아가서는 자신이 살고 있는 사회 전체의 발전을 위해서 ‘사회 봉사 정신’을 갖고 직업활동에 임해야 할 것이다. 특히 직업세계에서 다른 직종에 비해 더 많은 이익을 얻는 집단은 그렇지 않은 집단들에게 그들의 이익을 분배할 수 있는 사회환원 의식도 가져야 할 것이다.

**올바른 가정윤리에 기초한 직업윤리의 확립이 필요하다.**

첫째, 인성교육을 위주로 한 가정교육이 이루어져야 한다. 현재 우리 나라의 가정·학교·사회에서 이루어지고 있는 윤리교육은 그 내용이나 방법 면에서 매우 부실하다. 특히 가정에서 이루어지는 윤리교육은 아동기의 인성 발달의 근간이 될 뿐만 아니라, 아동의 성장 후에 직업윤리의 형성에도 큰 영향을 준다는 점에서 그 문제점이 더욱 크다고 하겠다. 본 연구의 설문조사에서도 가정에서의 직업윤리교육이 미약함을 지적하고 있다.

대부분의 부모들은 자녀들에게 학력위주의 가정교육을 시킴으로써 아동들에게 육체노동이 정신노동에 비해 열등하다는 인식을 암암리에 심어주게 된다. 이러한 학력위주의 가정교육으로 인해 자녀들은 의사, 변호사, 회계사 등의 전문직종들은 다른 직업들에 비해 우등하며, 상업이나 공업 등과 관련된 육체 노동직은 상대적으로 열등한 직업이라는 편견을 지니게 된다. 이러한 직업에 대한 편견은 우리 사회에 올바른 직업윤리가 정착되는데 큰 걸림돌이 된다. 따라서 자녀들이 올바른 직업관과 직업윤리를 지닐 수 있도록 학력보다는 인성을 중심으로 한 올바른 가정교육이 이루어져야 할 것이다.

둘째, 가정교육을 통해 자녀들로 하여금 협동의 윤리에 대해 가르쳐야 한다. 사회가 발달함에 따라 가족의 형태는 점차 핵가족화되어 가고, 자녀의 수도 점차 줄어들고 있다. 이에 따라, 부모가 자녀를 과보호하여 양육하는

사례가 늘어나고 있으며, 아동들이 형제·자매들 사이에서 협동심이나 양보심을 배울 수 있는 기회도 점차 줄어들고 있다. 이처럼 가정에서 자녀들에게 협동심이나 양보심을 제대로 길러주지 못하는 것은 후에 자녀들의 직업윤리 형성에도 많은 악영향을 끼친다. 즉, 직업활동을 할 때 이기주의적이 되고, 공동체의식이 결여된다.

일부 직업인들 가운데는 자신의 사사로운 이익을 공익보다 더 내세운 나머지 공익을 훼손하는 부도덕한 행위를 하기도 한다. 그 대표적인 행위가 기업들에 의한 환경파괴 행위이다. 기업이윤을 더 많이 내기 위해 공해방지시설을 가동하지 않는다는 산업폐기물이나 공장폐수를 몰래 버리는 행위 등을 하는 기업인들은 공동체에 대한 직업윤리, 협동과 참여의 직업윤리가 부족하다고 볼 수 있다.

또한 사람에게 해로운 유해식품을 제조·판매한다든지, 식품의 유통기한을 지키지 않거나 속이는 행위들, 주요시설과 대형건물을 부실 시공해서 시민의 생명과 재산에 막대한 손실을 입히는 행위들이 모두 공익보다는 사익을 앞세우는 비윤리 직업행위들인 것이다.

그러므로 모든 직업인들은 자신의 직업이 자신의 이익 뿐 아니라 공익을 위한 것이기도 하다는 당연한 사실을 철저하게 인식하는 ‘공익 우선의 정신’을 내면화하지 않으면 안 된다. 이를 위해서는 가정에서부터 자녀들에게 협동심과 양보심을 철저하게 교육시켜야 할 것이다(국방저널, 1997).

#### 다. 지식기반 정보화사회에 필요한 전문직 직업윤리 정비

**지식정보와 관련된 전문직 직업윤리에 관한 법적인 정비가 조속히 마련되어야 한다.**

첫째, 전문직 직업윤리에 관한 법적인 정비가 조속히 마련되어야 한다. 전문직 종사자들은 다른 직업에 종사하는 사람들에 비해서 훨씬 많은 교육과

훈련의 과정을 거침으로써 고도로 전문화된 지식과 기술을 획득한 사람들이다. 따라서, 만약 전문직 종사자들이 그들의 전문적 지식이나 기술을 악용하여 비윤리적인 방법으로 사용한다면 그 피해는 다른 직종보다 훨씬 심각할 것이다.

예를 들어, 생명공학 전문가가 생명복제 기술을 이용하여 인간을 복제한다던가, 의사가 신중한 고려없이 환자들을 안락사를 시킨다고 생각해보자. 이런 행위들은 직업윤리에 어긋날 뿐만 아니라 인륜에도 어긋난 행위이다. 또한 이런 행위는 인간의 존엄성을 무시한 행위이며, 사회 전체의 질서와 안정을 깨뜨릴 것이다. 따라서 직업윤리에 어긋난 행위를 했을 경우 다른 직종에 비해 사회 전체에 미치는 영향이 큰 전문직에 대해서는 법적인 구속력을 갖는 강력한 규제조치가 마련되어야 할 것이다. 특히 지식정보와 관련한 윤리적 문제를 해결하기 위한 법적 보완이 요구되는 부문으로 사생활에 대한 보호법, 무형의 지식정보의 소유권과 관련한 법, 지식정보에 대한 공평하게 접근할 수 있게 하는 기회균등법과 보안법, 자료유출·프로그램변조·시스템파괴 및 절도 등과 관련한 컴퓨터 범죄 예방법 등의 강화와 보완이 요구된다.

둘째, 전문직 직업윤리에 대한 법적인 규제 조치와 함께 전문가들 스스로의 자율적인 규제도 요구된다. 전문직의 직업적 특성을 고려해 볼 때, 전문직 종사자들이 독점적으로 제공하고 있는 ‘전문적 지식과 기술’은 그 성격상 다른 사람들이나 고객들이 쉽게 이해하거나 접근할 수 있는 것이 아니다. 따라서 만일의 경우, 전문직 종사자들이 그들의 전문적 지식이나 기술을 이용해서 비윤리적인 방법으로 부당한 이익을 추구하는 행위를 한다고 가정하더라도 전문적 지식을 갖고 있지 않은 일반시민이나 공중은 그것을 알아채지도 못 할 것이다. 따라서 전문직 종사자들은 그들 스스로가 높은 윤리의식과 사회적 책임의식을 갖고 자신들의 비윤리적 행위를 자율적으로 규제해야 할 것이다. 또한 전문직 종사자들의 ‘자율적 규제’와 더불어 전문적 지식을 가진 국가공무원이나 소비자 단체 등에 의한 ‘타율적 규제’와 앞에서 언급한 법적인 규제조치가 서로 상호보완작용을 할 수 있다면 올바른 전문직

직업윤리를 확립하는데 큰 도움이 될 것이다

**21세기 지식기반 정보화사회에서 직업윤리는 인간화된 직업문화를 창조하는 사회적 기저가 되어야 한다.**

첫째, 개인의 차원에서 모든 직업인은 철저한 윤리·도덕성에 기초한 물질의 추구하고 자기계발 및 사명감과 프로정신의 근로윤리, 조직의 차원에서 공동체 의식과 책임의식의 직업윤리 및 공정한 경쟁의 윤리 등과 같은 보편적 윤리가치들을 준수해야 한다.

둘째, 지식기반 정보화사회에서 지식정보 생산과 전달의 대량성·무차별적 확산성·지식정보 생산자의 익명성, 지식정보 가치의 주관성 인하여 어느 때보다도 지식정보의 신뢰성·공정성·정확성·창의성 등의 윤리가 중요하게 부각된다.

## 라. 실천적 직업윤리교육의 실현

**평생학습기관을 포함한 모든 교육훈련기관에서 직업윤리교육을 제도화하여야 한다.**

첫째, 직업윤리교육이 모든 교육과정에서 필수 혹은 선택 교과목으로 지정되어 생애 직업진로교육의 일부로서 저변화가 되어야 한다. 현행 초·중등학교의 경우 사회 과목이나 윤리·도덕 과목에 직업윤리에 관한 내용이 일부 내용으로 포함되어 있고, 대학의 경우 교양선택과목으로 지정하여 가르치고 있는 곳도 있으나 최근에 들어 직업윤리교육의 중요성에도 불구하고 다른 과목으로 대체되고 있는 현실이다. 따라서 직업윤리교육은 모든 교육과정에서 필수 혹은 선택 교과목으로 지정할 필요가 있다.

둘째, 초·중등 학교에서 직업윤리과목을 도덕과목이나 윤리과목의 심화 단계로 하여 도덕과 윤리의 기초적 지식을 배운 다음에 직업윤리교육을 접목하는 것이 바람직하다. 또한 전문 직업교육이 시작되는 대학의 경우 직업 윤리교육은 교양적 지식수준보다는 전공과 직접 연결하여 전문직 윤리를 가르치는 필수과목화해야 한다.

**삶에 적용할 수 있는 실천적·행동적 교육이 될 수 있도록 직업윤리교육 내용의 체계성과 방법의 다양성이 확보가 되어야 한다.**

첫째, 직업윤리 교육내용은 체계성과 연계성이 유지되어야 한다. 현행 학교에서 직업윤리교육은 독립교과가 아니고 관련되는 교과들의 일부 내용으로 포함되어 있어 교육내용이 산만할 뿐 아니라 학교 단계마다 거의 비슷한 내용으로 이루어져 있어 교육의 효과를 거두기에는 역부족이다. 교육내용은 기초단계와 심화단계, 재교육단계로 나누어 기초단계에는 초등학교와 중학교가 포함되고, 심화단계에는 고등학교와 대학교, 그리고 재교육단계는 직업을 갖고 있는 모든 직업인을 대상으로 주기적으로 실시할 수 있도록 교육내용을 편성해야 한다. 또한 이러한 단계별 교육은 실천위주의 교육내용이 중심이 되어야 한다.

둘째, 직업윤리교육은 교육방법의 다양성을 확보해야 한다. 현행 직업윤리교육은 강의 위주로 되어 있다. 그래서 일률적으로 강의 형태로 이루어지는 수업보다는 시청각 매체의 이용이나 역할극, 특정 주제에 대한 발표와 토론 수업 등의 다양한 교수방법을 이용한 현장감 있는 수업이 이루어져야 한다. 그러기 위해서는 교수방법의 조건, 제한점, 그리고 효과성 등을 철저히 연구하여 학습자 수준에 알맞은 교수방법을 개발해야 한다.

**21세기 지식기반 정보화사회에 알맞은 직업윤리교육의 교육목표 설정이 필요하다.**

첫째, 직업윤리교육에서 지향해야 할 교육목표는 실천적 직업윤리의식의 강화이다. 앞으로 직업윤리교육은 개인에게 직업윤리의식을 고취하는 내면화의 단계에 머물러서는 안 되며, 이를 직업과 관련한 조직 생활이나 삶의 전반에 걸친 현실과 관련하여 행동으로 나타낼 수 있는 교육으로 발전해야 한다.

둘째, 직업윤리교육에서 지향해야 할 교육목표는 사회공동체의 발전을 위한 직업윤리의식의 함양이다. 개인의 창의성을 중시하는 지식기반 정보화사회로의 발전은 직업에 있어 공동의 작업보다는 독립적인 개인의 자율적 판단과 결정을 더 중요시하리라 생각된다. 그렇기 때문에 개인의 직업적 행위의 역할과 기능에 있어 윤리적 요소가 그 어느 때보다도 필요하다.

**직업윤리과목을 전담할 수 있는 전문교사의 양성과 지속적인 연수가 필요하다.**

첫째, 교사양성기관에서 전문화된 직업윤리과목을 담당할 수 있는 전문교사를 양성해야 한다. 현행 사범대학의 국민윤리교육학과나 일반대학의 철학과에서 교직을 이수한 사람들이 윤리나 도덕 과목을 지도하고 있다. 그래서 직업윤리에 대한 이해가 부족할 뿐만 아니라 전문성도 미흡한 상태이다. 이를 개선하기 위해 직업윤리과목 전담교사 양성과정인 없는 현재의 경우, 상기의 전공과목에서 직업윤리 관련 교과목을 필히 이수하여 직업과 직업 세계에 대한 이해뿐 아니라 직업윤리에 대한 이론적 지식과 실천적 지식을 충분히 습득하도록 해야 할 것이다.

둘째, 직업윤리교육의 전문성을 확보하기 위해서는 전담교사의 지속적인

자기연찬의 기회가 주어져야 한다. 제반의 연수과정에 직업윤리를 교양 필수화하거나 교사들에게 주기적인 특별연수의 기회를 부여하는 것도 필요하다.

**모든 자격 관련 시험에 직업윤리과목을 포함하는 제도화가 요구된다.**

국가자격이나 민간자격의 시험에 직업윤리를 필수 혹은 선택 시험과목으로 채택하여 직업윤리교육이 지속적으로 활성화될 수 있는 보완적 틀을 마련해야 한다. 직업윤리가 하나의 강제적인 범규범이 아니기 때문에 소극적 방법을 가지고는 개인에게 실천적인 윤리로 내면화하기 어렵기 때문이다. 따라서 모든 자격관련 시험에 직업윤리과목을 포함시키는 제도화가 요구되며, 또한 직업윤리교육의 결과를 적극 활용할 수 있는 다양한 방법을 구안해야 할 것이다.

**각 직종별로 살아있는 직업윤리 사례집을 발간할 필요성이 있다.**

실천적 직업윤리교육을 실현하기 위해서 직업윤리교육을 제도화하고 직업윤리 전담교사를 지속적으로 양성하는 등의 제도적인 측면에서의 노력도 매우 중요하다. 그러나 몇 십 시간동안 직업윤리 전담교사로부터 이론적 교육을 받는 것보다 직업윤리의 실천 사례 하나를 보는 것이 더 효과적일 수도 있다. 직업윤리교육을 통해 직업윤리에 대한 이론적 지식을 아무리 많이 습득했다 하더라도 이것을 실제 직업생활에 적용하여 실천하지 못한다면 이런 직업윤리교육은 무용지물일 것이다. 따라서 각 직종별로 모범이 될 만한 직업윤리 실천 사례들을 책으로 묶어 발간할 필요성이 있다.

## 마. 실천적 직업윤리연구의 다양성 추구

직업윤리에 관한 연구는 다학문적인 접근을 통해서 이론과 실체가 조화를 이루는 방향에서 활성화가 되어야 한다.

단순히 철학이나 윤리학적인 논의의 연구에서 벗어나 직업윤리가 실천적 윤리가 될 수 있도록 사회학적·심리학적·교육학적·종교학적·인류학적인 접근의 기초연구가 활발하게 진행되어야 하며, 또한 이러한 학문적 배경을 통해 전통직업윤리, 현대직업윤리, 미래직업윤리를 접목할 수 있는 연구의 다양성을 확보해야 한다.

## 3. 제언

다가오는 21세기는 탈산업화과정의 연장으로 직업세계와 직업환경에 많은 변화를 가져올 것이다. 이에 따라 이러한 사회변동에 효과적으로 적응하기 위해서 직업에 대한 올바른 윤리의식을 확립해야 할 필요성이 증대되고 있다. 이러한 올바른 직업윤리의식의 형성은 개인적인 노력뿐만 아니라 사회 전반적인 풍토의 변화를 요구하며, 이를 위한 교육 전달의 주체인 학교를 포함한 모든 교육기관의 역할도 변화가 있어야 한다. 이와 더불어 개인적·사회적·국가적 차원에서 직업윤리에 영향을 미치는 제반요소들을 규명하고, 21세기 지식기반 정보화사회에 걸맞은 건전한 직업윤리의 형성을 위해 이러한 요소들을 재조직하는 작업도 필요하다.

이상과 같은 관점에서 본 연구는 지식기반 정보화사회의 도래로 인한 직업환경의 변화에 효율적으로 대처하기 위해 21세기의 바람직한 직업윤리의 방향과 개선 방안에 대해 다음과 같이 제언한다.

첫째, 우리 모두가 건전한 직업윤리의식을 도덕적으로 성숙한 인간이 되기 위해서는 개인의 노력과 학교에서의 노력뿐만 아니라 사회 전반의 풍토

가 있어야 한다. 아직까지 학력의 차별이 심각하고 직업을 선택하는 데도 제한이 가해지고 있어, 이러한 요소가 바람직한 직업윤리의식을 형성하는데 부정적인 영향을 끼친다. 우리 사회는 새로운 세기를 맞이하여 직업윤리에 영향을 미치는 제반의 선입견이나 편견을 불식하게 하는 학교교육 차원에서의 해결과 대중매체와 사이버 매체를 통한 건전한 직업윤리의식의 홍보와 보급뿐만 아니라, 또한 하나의 범국민적인 활동으로 전개될 수 있도록 모든 사회 시민단체의 직업윤리에 대한 문제인식과 참여가 요구된다.

둘째, 지식기반 정보화사회에 알맞은 직업윤리의 개발과 연구가 요구된다. 일반적으로 새로운 지식과 정보의 도입은 항상 새로운 직업과 관련한 윤리적 문제를 야기한다. 그러한 이유로는 새로운 지식과 정보와 도입은 개인이건, 조직이건 간에 인간의 행동에 대한 새로운 윤리적 측면에서 선과 악의 가능성을 부여하기 때문이다. 지식기반 정보화사회에서 직업과 관련한 윤리적 문제는 지식정보의 이용과 관련된 문제들, 즉 정보의 독점·오용·남용 등이 심각한 사회적 쟁점이 될 것이다. 그래서 지식기반 정보화사회에서는 지식이나 정보의 정확성·신뢰성·공정성 등이 중요한 직업 일반의 윤리로 부각될 것이다. 따라서 이와 관련된 지식정보윤리의 확립을 위한 제도적 장치의 마련은 물론 지식정보 문화의 올바른 정착을 위해 노력을 다해야 할 것이다.

또한 이러한 지식기반 정보화사회에서 고도로 전문화된 지식과 기술을 지니고 있는 전문직 종사자들의 직업윤리에 대한 중요성은 더욱 커질 것이다. 따라서 전문직 직업윤리에 관한 기업기밀 유지, 저작권, 발명특허보호 등과 관련한 법적인 정비가 조속히 마련되어야 할 것이다. 이와 더불어 전문직 종사자들 스스로가 높은 윤리의식과 책임의식을 갖고 자신들의 비윤리적 행위를 자율적으로 규제해야 할 것이다.

셋째, 모든 교육훈련기관에서 직업윤리교육을 제도화와 직업 관련 자격증 취득을 위한 시험 과목화하기 위한 준비 작업이 조속히 이루어져야 한다. 우선적으로 학교교육 정책을 입안하는 당국은 학교교육과정에 필수나 선택 과목화하는 작업이 이루어져야 하고, 이를 토대로 초·중등 학교교육에서

직업윤리교육은 인성교육의 하나로서 기초과정의 내용과 심화과정의 내용을 단계별 가르치는 것이 요구된다. 또한 계속교육의 차원에서 각종 사회단체나 지자체에서 행하는 직업윤리교육은 직종별 실천적인 사례중심의 교육과 직업생활과 관련하여 일어나는 윤리적 딜레마 상황을 해결해 가는 개별교육 중심으로 교육내용과 방법 등을 다양화가 이루어져야 한다. 직업윤리교육을 제도화하고 자격증 취득시험에 추가하는 정책적인 조치 이외에도 가시적으로 직업윤리교육을 하기 위한 인적의 문제로 전문적으로 직업윤리 담당하기 위한 교사양성·연수의 문제가 해결되어야 하고, 이를 원활히 추진하기 위한 물적 자원과 행·재정적인 지원이 충분히 이루어져야 한다.

넷째, 직업윤리의 연구는 이론적 연구도 중요하지만, 실천윤리와 관련한 연구도 지속적으로 이루어져야 한다. 특히 앞으로의 직업윤리 연구는 지식 기반 정보화사회에서 필요한 생명윤리, 환경윤리, 정보윤리 등의 전문직에 대한 윤리나 아직도 우리 사회에서 절실히 건전한 직업윤리가 정립되어야 할 부분인 공직윤리와 정치인의 윤리에 대해서도 관심을 가지고 실천적 방안을 강구하여야 한다. 이러한 연구는 이론연구, 현장연구, 정책연구로 구분하여 장·단기 계획을 세워 연차적으로 추진되어야 한다. 이와 관련한 앞으로 필히 다루어져야 할 구체적인 직업윤리 연구 영역과 주제들은 부록에서 제시하고 있다.

본 연구는 광의적인 직업 일반의 윤리에 초점을 두고 다가오는 21세기의 바람직한 직업윤리의 방향과 개선 방안을 제시하는데 목적을 두고 있다. 그러나 광범위한 연구범위와 제한된 연구기간 등의 많은 제약과 제한 속에서 연구가 수행되어 부족한 점이 많을 것으로 생각된다. 본 연구를 시발점으로 하여 앞으로도 직업윤리에 대한 많은 후속연구들이 이루어지길 기대한다.



## 참 고 문 헌

- 고영복(1991). **한국사회의 구조와 의식**, 서울: 사회문화연구소.
- 교육개혁심의회(1987). **교육개혁 종합구상**.
- 교육부(1996). **고등학교 윤리 교사용 지도서**.
- 교육정책자문회의(1992). **교육발전 기본구상**.
- 구범모(1992). “한국산업사회의 구조와 가치관의 제문제”. 『한국산업사회 구조와 가치관의 제문제』, 한국정신문화연구원.
- 국방저널(1997. 11). “21세기 직업윤리”.
- 권경술(1995). “세계화와 직업윤리 - 한국전통사상의 재조명을 중심으로” 『창원기술대학 논문집』, 13.
- 권오훈(1990). “생산직 근로자의 의식구조와 직업윤리”. 『한국경영연구』, 1.
- 김갑철(1991). “도덕성 회복과 윤리교육의 과제”. 『도덕성 회복과 윤리교육의 과제』, 한국국민윤리학회.
- 김경동(1979). “일과 직업에 대한 태도: 1967-1978”. 『사회과학정책연구』, 1(3).
- 김경동(1993). **한국인의 가치관과 사회의식**, 서울: 박영사.
- 김동일·김원웅·이주향(1995). **현대인의 직업윤리**, 서울: 문음사.
- 김동일외(1995). **현대인의 직업윤리**.
- 김병훈·김훈기(1998). **생활과 직업윤리**, 서울: 학문사.
- 김성호(1998). **21세기를 이끄는 사람 끌려가는 사람**, 서울: 신성미디어.
- 김승진(1998). **생활과 직업윤리**.
- 김영찬(1976). 한국인의 직업관. 『새교육』, 259.
- 김용운(1994). **한국인과 일본인 1:칼과 붓. 한국인과 일본인 3:같은 씨앗에 서 다른 꽃이 핀다**, 서울: 한길사.
- 김일곤(1985). **유교문화권의 질서와 경제**, 서울: 한국경제신문사.
- 김태길(1993). **윤리학**, 서울: 박영사.

- 대학윤리교재편찬위원회(1992). **직업윤리**, 서울: 삼광출판사.
- 대학윤리교재편찬회(1996). **산업사회와 직업윤리**.
- 독립신문(1898). 논설
- 문용린(1990). “한국사회의 도덕적 위기: 그 본질과 대책”. 『민주문화논총』, 창간호.
- 박동준(1994). “직업윤리의 방향설정에 관한 연구”. 『한국의 교육과 윤리』, 3.
- 박은주(1996). “실업계 고등학교의 직업윤리교육 실태 연구”. 서울대학교 석사학위논문.
- 배무기(1979). “직업만족도 결정요인과 직업윤리 관련 노동정책 분석”. 『사회과학정책연구』, 1(3).
- 배영기(1988). “산업사회에서 직업윤리에 관한 교육학적 접근”. 『직업교육연구』, 7(1).
- 배영기(1990). “현대 산업사회 직업윤리에 관한 연구”. 『직업교육연구』, 9(1).
- 배영기(1990a). “職業倫理에 관한 교육학적 연구”. 단국대학교 대학원 박사학위논문.
- 배영기·김갑곤(1995). **한국직업윤리론**, 서울: 양서원.
- 백필규(1999). “창조적 지식인의 역할과 실천방안”. **지식경영과 한국의 미래**, 서울: 삼성경제연구소.
- 빙그렌, G.(1982). **크리스찬의 소명**, 컨콜디아사.
- 선한승(1994). **노동문화와 노동자의식**.
- 성기중(1987). **직업윤리**, 서울: 형설출판사.
- 심의보(1997). **직업윤리**, 서울: 백산출판사.
- 엘빈 토플러(1999). **21C 전망**. 3월5일 조선일보와의 인터뷰.
- 오만석 외 공저(1992). **한국인의 윤리의식연구**, 성남: 한국정신문화원.
- 이규천(1983). “직업윤리 조사 분석 - 일반기업에서 종업원에게 요구하는 직업윤리를 중심으로”. 『대전공업전문대학 논문집』, 33.

- 이무근(1999). **21세기 지식기반사회 구현을 위한 인적자원개발 과제와 전망**, 교육부 세미나 자료.
- 이삼열(1990). “독일사회 시민윤리”. **한국의 시민윤리**, 제2회 사회윤리심포지움. 서울: 아산사회복지사업재단
- 이상백·김채운(1966). **한국계층연구**, 서울: 민조사.
- 이상철(1994). “정보화 사회의 직업윤리에 대한 연구”. 『진주간호전문대학 논문집』, 17(2).
- 이순형(1993). “21세기가 요구하는 인간상”. 『교육학 연구』, 31(4).
- 이장현·권오훈(1975). “한국법조인의 직업적 형성과정에 관한 연구”. 『이대 문화논총』, 25(3).
- 이정근·황응연(1981). **중등학교 진로지도 프로그램 개발에 관한 연구**, 서울: 한국교육개발원.
- 이한구 외(1985). **직업과 윤리**, 서울: 한국정신문화연구원.
- 이희승 편저(1994). **국어 대사전**, 서울: 민중서관.
- 임희섭(1990). “집단이기주의의 문제와 대책”. **한국의 시민윤리**, 서울: 아산사회복지사업재단.
- 임희섭(1997). “정보화 시대의 직업관”. **미래를 여는 사람들**, 충남교육청.
- 임희섭·박길성 공편. **오늘의 한국사회**, 서울: 나남.
- 장삼현 편저(1998). **직업생활과 윤리**, 서울: 학문사.
- 장삼현(1998). **직업생활과 윤리**.
- 장애인먼저 실천 중앙협의회(1998). **장애인 인식개선을 위한 매뉴얼**, 서울.
- 전득주 외 8인 공저(1999). **정치문화와 민주시민교육**, 서울: 유풍출판사.
- 정범모 편(1991). **교육난국의 해부: 한국교육의 진단과 전망**, 서울:나남.
- 정영근(1998). “한국의 전통문화와 노동관”. **21세기를 대비한 직업과 산업 윤리**, 서울: 한국노동교육원.
- 정영근(1997). **현대사회와 직업윤리**.
- 정준(1997). **가치관의 변화와 라이프스타일의 변모**, 서울: 한국소비자보호원.
- 직업윤리연구회 편(1991). **현대사회와 직업윤리**, 서울: 형설출판사.

- 최조웅(1991). **현대인의 직업윤리**, 서울: 형설출판사.
- 최종태(1989). **직업윤리의 위상과 과제**, 『한국경제연구』, 3(1).
- 최흥기(1970). “산업노동자들의 직업에 대한 태도와 가치의 변화”. 『성곡논  
총』, 1.
- 충청남도교육연구원(1995). **직업 가치관 · 직업윤리 교육**.
- 통계청(1998). **경제활동인구연보**.
- 하병철(1995). **한국인의 직업윤리**, 서울: 사회문화연구소.
- 하병철(1995). **한국인의 직업윤리**.
- 하인호(1998). **지식사회로 가는 길**, 서울: 청하.
- 한국갤럽(1997). **여론조사 총람(1992-1997)**, 서울: 한국갤럽조사연구소.
- 한국교육개발원(1986). **2000년을 향한 국가장기발전구상**. 교육부문보고.
- 한국교육개발원(1985). **진로교육 목표 및 내용 체계 연구**.
- 한국보건사회연구원(1995). **장애인 실태조사**.
- 한국직업능력개발원(1998). **한국인의 직업의식 조사**.
- 홍두승(1983). “직업의식의 변화”. 『사회과학과 정책연구』, 11(1).
- 홍치모(1985). **칼빈의 경제윤리**, 서울: 성광문화사.
- Althaus, Paul(1979). *The Ethics of Martin Luther*. Philadelphia: Fortress Press.
- Bandura, A.(1977). *Social learning theory*. Englewood Cliffs, N. J. : Prentice Hall.
- Bayles, M. D.(1995). *Professional Ethics*. 최충영 외 역, 군산: 군산대학 출판부.
- Bell, Daniel(1975). *Die nachindustrielle Gesellschaft*. Frankfurt/ M. 1995.
- Coleand, W. E./ R. L. Cox(1968). *Social Foundations of Education*. New York: American Book Co.
- Drucker, P.(1994). *The age of social transformation*. The Atlantic Monthly, Nov..
- Engel, John W.(1985). *Protestant Work Ethics: A comparison of America*

- and Japanese Working men.* ERIC ED, pp. 261-957
- Engel, John. W.(1987). *Sex Differences in Japanese Work Ethics.*
- Frankena, William K.(1973). *Ethics.* New Jersey: Printice-Hall/Inc  
Englewood Cliffs
- Freud, S.(1933). *New introuctory lectures in psychoanalysis.* New York/  
london.
- Gert, B.(1983). *Die moralischen Regeln.* Frankfurt/ M.: Suhrkamp.
- Grundmann, Herbert(1970). *Gebhardts Handbuch der deutschen  
Geschichte.* 4. Bde. München.
- Hoffman, M. L.(1979). Development of moral thought, feeling & behavior.  
*American psychologist,* 34, pp. 533-540.
- Honneth, A.(1990). Integrität und Mißachtung. *Grundmotive einer Moral  
der Anerkennung.* Merkur, 44, 12, pp1043-1054.
- Horton, Paul B./ C. L. Hunt(1964). *Sociology.* New York: McGraw-Hill  
Book Co.
- Kant, Immanuel Kant(1968). *Grundlegung zur Metaphysik der Sitte.* In:  
Werke, 12 Bde, Frankfurt.
- Katterfeld, Vogel(1997). *Ethik für berufliche Schule.* Neusäß.
- Kohlberg, L.(1981). Justice as Reversibility. *Essays on Moral  
Development,* Vol. I. San Francisco.
- Kohlberg, L.(1996). *Die Psychologie der Moralentwicklung.* 1.Aufl.,  
Frankfurt/M.
- Lane, Robert(1966). *The Decline of Politics and Ideology in a  
Knowledge Society.*
- Manis, Jerome G./ B. N. Meltzer(1972). *Symbolic Interaction: A Reader  
in Social Psychology.* Boston: Allyn & Bacon.
- Mead, George Herbert(1934). *Mind, Self, and Society.* ed. Charles W.  
Morris, Chicago: University of Chicago Press).

- Meltzer, B. N./ J. W. Petras and T. L. Reynold(1975). *Symbolic Interactionism*. London: Routledge & Kegan Paul.
- Miller, Pamela F./ William T. Cody(1984). *Vocational Ethics: Toward the Development of an Enabling Work Ethic*. Illinois State Board of Education.
- Parsons, Talcott(1951). *The Social System*. New York: Free Press.
- Piaget, J.(1932). *The moral judgement on the child*. London: Kegan Paul.
- Turner, J. H.(1978). *The Struktur of Sociological Theory*. The Dorsey Press.
- Weber, Max(1973). *Die protestantische Ethik und der Geist Kapitalismus*. Hamburg.
- Wolf, U.(1984). *Das Problem des moralischen Sollens*. Berlin: De Gryter.
- Wahrig, Gehard(1994). *Deutsches Wörterbuch*. Gütersloh.
- Zehetmeir, Hans(1993). *Ethos und plurale Gesellschaft. Ethik in der Schule* von H. Huber/ H. Zehetmair/ H. Zöpfl. München.
- 大前研一(1999). *サラリーマン・サバイバル*. 小學館.
- 島田憐子(1990). *日本人の職業倫理*. 有斐閣.
- 武田晴人(1999). *日本人の経済観念*. 岩波書店.
- 尾高邦雄(1970). *職業の倫理*. 中央公論社.
- 三浦豊彦(1996). *労働観のクロニクル*. (財)労働科学研究所出版部.
- 中根千枝(1967). *タテ社会の人間関係*(1998년 제98쇄 발행). 講談社.

## Abstract

# The Study on the Work Ethics of the Korean

Research-in Charge : Ki-Hong Kim

Research-staff : Ji-Yeon Lee

Yoon Kyung Chung

## 1. Introduction

The objective of this study is to suggest how to establish the desirable work ethics of the Korean by reviewing the work ethics in Korea and to provide the direction and the improvement of the desirable work ethics commensurate with the shift in the work environment in the upcoming 21st century.

In order to achieve the objectives of this study, we found out primarily the essence and the importance of work ethics and suggested the role model of Korean worker required in the work environment of 21st century, characterized as a knowledge-based information society. Secondly, we diagnosed the factors that hamper the settlement of desirable work ethics by analyzing the problems of the work ethics as far as the Korean are concerned. Third, we extracted practical lessons through analyzing the work ethics of the leading countries. Fourth, we grasped the point of improvements in the work ethics of the Korean through the questionnaire survey. In addition, we enhanced the quality of this study with the help of a variety of seminars and expert committee.

## **2. Review on the work ethics of the Korean and related issues**

This study analyzed the work ethics of the Korean, classifying it into three categories such as the traditional, the modern and the future society.

The pillars of work ethics, serving as good examples among the work ethics of traditional society, are as follows: the awareness for the mission, fidelity and responsibility, professionalism and creativity, the artisan spirit, gentlemanship and the spirit of integrity, teamwork, patriotic professionalism, and so forth.

The negative aspects of the work ethics in traditional society are as follows: the closed inclination of occupation, biased views on profession, position-oriented value of occupation, and so on.

The problems of the work ethics in the modern society are as follows.

First of all, at the personal level, the sense of work puts such a great emphasis on the material value that the loss of the ethical value, characterized as universal and spiritual value peculiar to the human being, is extremely severe.

Secondly, at the social and cultural level, the confusion and loss of the ethical value of individuals becomes the source of corruption. As a result, it makes people take it for granted that they can accumulate wealth involved in illegal means of work and even cheat on the other people for their interests.

Third, at the economic level, side effects of the rapid economic development brought about confusion to the work ethics in Korea.

It is necessary to establish the new work ethics as the transition to the future knowledge-based information society will change the work environment. The knowledge-based information society will place great emphasis on bioethics and environmental ethics with reference to scientific and technological advancements. The future society will have greater emphasis on information ethics due to the increasing attention to the information and knowledge. Other ethics such as professional occupation ethics, gender ethics, ethics for the disabled and mass media ethics will be also considered important.

### **3. The direction and the improvement of the work ethics for the future**

Based on the conclusion of this study, we set the direction of the work ethics for the Korean in the followings.

First, we should have the traditional Korean work ethics and virtues as the basis for the establishment of the Korean work ethics.

Second, the work ethics is required in the light of engagement and cooperation as the work becomes more specialized and fractionated.

Third, we need to develop the work ethics eligible for the integration and diversity in order to prepare for the future scientific and technological world that premise the interdependence.

Fourth, we need to research and develop work ethics suitable for the knowledge-based information society.

Fifth, practical education on work ethics should be provided to establish sound ethical sense of value.

Based on the work ethics mentioned above, the recommended ways to improve the work ethics of the Korean in the coming 21st are as follows.

#### **A. Succession and improvement of the traditional work ethics**

First, it is absolutely necessary for individual workers to have the sense of purpose and mission in reference to their work.

Second, at the organization level, we need to follow the traditional spirit of cooperation and service.

Third, at the state level, we need to accept the integrity as the most important content of the Work Ethics Charter, which all the workers should observe.

#### **B. Establishment of the work ethics required in the modern society**

First, we should establish sound attitude and sense of value for the work and the occupation.

Second, we need to make the standard values for the work ethics in a variety of occupations as the principle of the society.

Third, we need to emphasize the 'spirit of public service' in terms of the education of the work ethics.

Fourth, we should establish the work ethics based on the family values.

### **C. Arrangement of the professional work ethics required for the knowledge-based information age**

First, we need to establish timely legislative arrangements for the professional work ethics.

Second, the experts should regulate themselves on a voluntary basis along with the legal regulation on the professional work ethics.

### **D. Implementation of the education on practical work ethics**

First, we need to institutionalize the education of the work ethics in every educational institute including life-long education institutes.

Second, we should make available a wide variety of systematization and methods in terms of the content of education on the work ethics in order to make practical and active application of education to the real life.

Third, we need to establish the objectives for the education of work ethics suitable for the knowledge-based information society in the 21st century.

Fourth, it is necessary to cultivate professional teachers as educational specialists on the subject of the work ethics on a continual basis.

Fifth, the work ethics test should be included in all the tests concerned with every certificate or license.

Sixth, we need to publish books covering the work ethics case by case in all types of occupation.

### **E. In pursuit of diversity for the studies on the practical work ethics**

First, to make the studies on the work ethics more practical, apart from studies on simple philosophical and ethical discussions, we need to work on fundamental studies in the context of sociology, psychology, pedagogy, religion and anthropology.

Second, despite the importance of theoretical studies on the work ethics, we also need to study practical ethics on a continual basis.

### **7. Suggestion**

This study suggests specific measures how to improve the Korean work ethics by analyzing questionnaire survey with reference to polls on the work ethics of the Korean. In order to implement this kind of measures at governmental level, it is critically important to consider the followings.

First, we need to have the spirit and virtues of the traditional work ethics as a basis for the establishment of the work ethics in Korea. In order to accomplish this objective, it is necessary to discover and inherit the strengths of the traditional work ethics in the first place. We should also devise constructive alternatives to the drawbacks of traditional work ethics by searching for the sources of the problems derived from the traditional work ethics.

Second, the research and development of the work ethics commensurate with the knowledge-based information society is highly recommended. In a knowledge-based information society, the ethical

problems related to work will be the problems related to the use of knowledge and information. In short, the monopoly, misuse and misappropriation of information will be a bone of social contention. Therefore, not only should we develop a system to establish the ethics of knowledge and information, but also establish solid settlement of the culture of knowledge and information.

In addition, we need to prepare for legislative arrangement for the work ethics, and the professionals should achieve their voluntary regulation over their own unethical misbehavior, setting the high standard of ethics and responsibilities.

Third, we should institutionalize the education of the work ethics in all school and life-long education institutes as well as diversify the contents and methods of the education in reference to the work ethics. In addition, we need to cultivate the professional teachers dedicated to the subject of the work ethics. It is also critically required to formalize the work ethics test to be included in all the tests related to the certificate or license.

Fourth, research on the practical work ethics should be reinforced on a lively basis. Work ethics should focus on the practical ethics apart from the study on the simple philosophical and ethical question. In order to accomplish this objective, we need to work on fundamental studies in the context of sociology, psychology, pedagogy, religion, and anthropology. Studies in theoretical perspective as well as in practical context should be implemented on a continual basis.



## 【부록 1】 설문조사지

### 한국인의 직업윤리에 관한 설문 조사

안녕하십니까?

정부출연 연구기관으로 국민의 직업교육훈련의 활성화와 직업능력 향상에 이바지하기 위해 설립된 한국직업능력개발원에서는 금년도 연구사업의 하나로 『한국인의 직업윤리에 관한 연구』를 수행하고 있습니다.

21세기는 지식기반 정보사회로 인간에게 보다 다양성과 자율성에 기초한 창의적 사고와 책임성을 요구하게 됩니다. 이는 삶의 전반에 윤리적 측면이 강조되고 있다는 것을 의미합니다. 본 연구는 이러한 변화의 의미를 적극 수용하여 한국인의 보다 바람직한 직업윤리를 정립하기 위한 기초연구의 성격을 가지고 있습니다. 본원에서는 설문 조사를 통하여 전문가의 다양한 의견을 수렴하고자 합니다. 본 설문지는 한국인의 직업윤리를 전통, 현대, 미래의 세 부분으로 나누어, 문제점과 개선점을 파악하고 직업윤리교육에 대한 요구점을 분석하고자 합니다. 직업윤리에 관한 귀하의 의견이 본 연구에 꼭 반영될 수 있도록 적극 협조하여 주시기 바랍니다.

작성된 설문지는 동봉된 회송용 봉투를 사용하시어 6월 26일 까지 도착되도록 다음 주소로 회송하여 주시면 고맙겠습니다.

본 설문지는 연구 목적 외에 사용되지 않으며, 또한 정답이 있는 것이 아닙니다. 귀하의 의견은 우리 나라 직업윤리발전의 매우 중요한 기초적 자료로 사용되오니 바쁘시더라도 모든 질문에 성실히 응답하여 주시기 바랍니다.

귀하의 무궁한 발전과 건승을 기원합니다.

1999년 6월

한국 직업 능력 개발 원 장 이 무 근

설문지 /작성 중에 문의 사항이 있으시면 다음 주소로 연락하여 주시기 바랍니다.

우편번호 135-242 서울 강남구 개포동 155

전화 (02) 3498-5662 Fax (02) 578 - 9674

연구책임자: 김기홍

\* 주관적으로 기술해야 하는 문항은 개조식으로 기록하여 주시기 바랍니다.

I. 전통사회 한국인의 직업윤리.

1. 전통 신분사회(일제시대 이전)에서 사람들의 공동체 윤리인 봉사·책임·협동 정신이 현재보다 어떠했다고 생각하십니까? 귀하의 의견과 가장 부합되는 번호에 √표하여 주시기 바랍니다.

① 매우 약한 편 \_\_\_ ② 약한 편 \_\_\_ ③ 보통 \_\_\_ ④ 강한 편 \_\_\_ ⑤ 매우 강한 편 \_\_\_

2. 귀하께서는 전통적 직업윤리 형성에 **부정적 요소**로 작용하였던 요인은 어디에 있다고 생각하십니까? 보기에 제시된 내용 중 귀하의 의견과 **가장 가까운 두 개의 번호**를 써주시고, 선택이유와 다른 의견이 있을 경우 직접 써주시기 바랍니다.

<보기>	
① 유교의 영향으로 직업의식이 확고하지 않음	② 인문숭상 노동천시
③ 사·농·공·상의 신분의식	④ 과거제도 등을 통한 출세지향주의
⑤ 혈연·지연 중심 관계	⑥ 지나친 전통적 관례의 고수

(1) \_\_\_\_\_  
선 택 이 유 :

(2) \_\_\_\_\_  
선 택 이 유 :

(3) 기타 \_\_\_\_\_  
선 택 이 유 :

3. 귀하께서는 전통적 직업윤리 형성에 **긍정적 요소**로 작용하였던 요인은 어디에 있다고 생각하십니까? 보기에 제시된 내용 중 귀하의 의견과 **가장 가까운 두 개의 번호**를 써주시고, 선택이유와 다른 의견이 있을 경우 직접 써주시기 바랍니다.

<보기>	
① 충효와 윗사람에 대한 공경	② 서민신분의 철저한 장인정신
③ 청백리 정신	④ 전통적인 협동·봉사정신
⑤ 실사구시의 실학사상	⑥ 국가와 자신에 대한 명예심





8. 현재 직업 집단 중에서 사회적으로 모범이 되어야 하나 직업윤리와 관련한 도덕적 문제가 심각하다고 보는 집단은 무엇입니까? 귀하의 의견과 가장 가까운 두 개의 번호를 써주시고, 선택이유와 다른 의견이 있을 경우 직접 써주시기 바랍니다.

<보기>  
 ① 정치인 ② 공직자 ③ 법조인 ④ 교원 ⑤ 언론인 ⑥ 기업인 ⑦ 의료인

- (1) \_\_\_\_\_  
 선 택 이 유 :
- 
- (2) \_\_\_\_\_  
 선 택 이 유 :
- 
- (3) 기타 \_\_\_\_\_  
 선 택 이 유 :
- 

9. 현재 우리가 갖고 있는 일에 대한 태도나 직업윤리 중에 개선되어야 할 점은 무엇이라고 생각하십니까? 구체적인 직업윤리의 사례나 특성을 개인적 차원, 조직적 차원에서 기술해 주시기를 바랍니다. (예; 이기주의, 직업에 대한 차별과 편견의식, 더불어 사는 사회의식 결여 등)

- (1) 개인의 차원 : \_\_\_\_\_  
 (2) 조직의 차원 : \_\_\_\_\_  
 (3) 기타 ( )

10. 오늘 한국은 IMF금융지원체제 하에 있습니다. 왜 우리에게 이러한 위기가 왔는지, 직업윤리 측면에서 생각하시고 보기에 제시된 내용 중 귀하의 의견과 가장 가까운 두 개의 번호를 써주시고, 선택이유와 다른 의견이 있을 경우 직접 써주시기 바랍니다.

<보기>  
 ① 부정부패만연 ② 자기개발부족 ③ 무계획성  
 ④ 건전한 직업의식의 부재 ⑤ 이기주의 ⑥ 허영심이 강함

- (1) \_\_\_\_\_  
 선 택 이 유 :
-

(2) \_\_\_\_\_  
선                      택                      이                      유                      :

(3) 기타 \_\_\_\_\_  
선                      택                      이                      유                      :

Ⅲ. 21세기 한국인의 직업윤리.

11. 21세기 지식기반 정보화사회에서 모든 직업인에게 이전보다 더욱더 직업윤리가 필요할 것이라고 생각하십니까? 귀하께서 이러한 의견에 동의하는 정도를 번호에 √표하여 주시기 바랍니다.

① 전혀 동의 안함 \_\_\_ ② 동의 안함 \_\_\_ ③ 보통 \_\_\_ ④ 동의함 \_\_\_ ⑤ 적극 동의함 \_\_\_

12. 귀하께서는 21세기 한국인의 직업윤리 형성에 **부정적 요소**로 작용할 요인을 무엇이라고 생각하십니까? 그 요인을 **두 가지만** 써주시고, 이유를 기술해 주시기 바랍니다. (예; 경쟁의 심화로 인한 이기주의 팽배, 계층간의 갈등, 물질주의적 가치관 등)

(1) 요소 : \_\_\_\_\_  
이유 : \_\_\_\_\_

(2) 요소 : \_\_\_\_\_  
이유 : \_\_\_\_\_

13. 귀하께서는 21세기 한국인의 직업윤리 형성에 **긍정적 요소**로 작용하게 될 것이 무엇이라고 생각하십니까? 그 요인을 **두 가지만** 써주시고, 이유를 기술해 주시기 바랍니다. (전문성을 갖추기 위한 노력, 세계화의 강조, 개인의 창의성 존중 및 책임성 강화 등)

(1) 요소 : \_\_\_\_\_  
이유 : \_\_\_\_\_

(2) 요소 : \_\_\_\_\_  
이유 : \_\_\_\_\_

14. 21세기 지식기반 정보화사회의 직업환경에서 새롭게 대두되고 있는 특수직업윤리를 두 가지만 기술해 주시기 바랍니다. (예, 인간존중의 생명윤리, 환경윤리, 정보윤리 등).

- (1) 특수 직업윤리 : \_\_\_\_\_  
 이유 : \_\_\_\_\_
- (2) 특수 직업윤리 : \_\_\_\_\_  
 이유 : \_\_\_\_\_

15. 21세기 지식기반 정보화사회에서 바람직한 직업윤리의식을 함양하기 위한 개인의 노력과 직장 차원의 방안, 국가 차원의 정책을 기술해 주시기를 바랍니다.

- (1) 개인의 차원 : \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_
- (2) 조직의 차원 : \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_
- (3) 국가의 차원 : \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_
- (4) 기타 ( )

IV. 직업윤리교육.

16. 현재 가정을 포함한 각 기관에서 이루어지고 있는 직업윤리교육의 실태가 어떠하다고 생각하십니까? 귀하의 의견에 가장 부합되는 번호에 √표하여 주시기 바랍니다.

	매우부족	부족	보통	충분	매우충분
(1) 초·중·고등학교	① _	② _	③ _	④ _	⑤ _
(2) 대학	① _	② _	③ _	④ _	⑤ _
(3) 사회교육기관	① _	② _	③ _	④ _	⑤ _
(4) 직업훈련기관	① _	② _	③ _	④ _	⑤ _
(5) 매스컴	① _	② _	③ _	④ _	⑤ _
(6) 산업체	① _	② _	③ _	④ _	⑤ _
(7) 가정	① _	② _	③ _	④ _	⑤ _
(8) 기타 ( )	① _	② _	③ _	④ _	⑤ _

17. 귀하께서는 교육훈련기관에 직업윤리교육의 **의무화(제도화)**를 어떻게 생각하십니까? 귀하의 의견에 가장 부합되는 번호에 √표하여 주시기 바랍니다.

(1) 전혀필요없음 \_\_\_ (2) 필요없음 \_\_\_ (3) 보통 \_\_\_ (4) 필요함 \_\_\_ (5) 매우필요함 \_\_\_

선택이유: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

18. 또한 귀하께서는 모든 직장인에게 평생학습의 차원에서 직업윤리에 대한 지속적인 교육이 필요하다고 생각하십니까? 귀하의 의견에 가장 부합되는 번호에 √표하여 주시기 바랍니다.

(1) 전혀필요없음 \_\_\_ (2) 필요없음 \_\_\_ (3) 보통 \_\_\_ (4) 필요함 \_\_\_ (5) 매우필요함 \_\_\_

19. 직업윤리는 교육을 통하여 학습대상자에게 실천적 행위규범으로 내면화되어야 합니다. 우리 나라 직업윤리교육의 문제점은 무엇이라고 생각하십니까? 보기에 제시된 내용 중 귀하의 의견과 **가장 가까운 두 개의 번호**를 써주시고, 선택이유와 다른 의견이 있을 경우 직접 써주시기 바랍니다.

<보기>	
① 실천적 직업윤리교육의 부족	② 직업윤리교육을 위한 교육과정 편성의 미흡
③ 직업윤리교육 방향의 모호성	④ 직업윤리교육 교재의 미흡
⑤ 직업윤리교육 전담교원의 부족	⑥ 인문과목의 중시로 인한 직업윤리교육의 중요성에 대한 인식 결여

(1) \_\_\_\_\_  
 선택이유: \_\_\_\_\_

(2) \_\_\_\_\_  
 선택이유: \_\_\_\_\_

(3) 기타 \_\_\_\_\_  
 선택이유: \_\_\_\_\_

20. 귀하께서는 직업윤리교육의 기본적인 문제점을 해결하기 위해 어느 측면이 새롭게 조정되어야 한다고 생각하십니까? 보기에 제시된 내용 중 귀하의 의견과 **가장 가까운 두 개의 번호**를 써주시고, 선택이유와 다른 의견이 있을 경우 직접 써주시기 바랍니다.

<보기>	
① 실천에 강조점을 둔 직업윤리 교육방법의 전문화가 필요	② 직업윤리교육 정책의 근본적 개선
③ 대중매체를 통한 건전한 직업윤리 홍보	④ 모든 자격증시험에 관련 직업윤리 포함
⑤ 전담교원의 확보	⑥ 직업윤리과목의 필수화

- (1) \_\_\_\_\_ :  
 선 택 이 유
- 
- (2) \_\_\_\_\_ :  
 선 택 이 유
- 
- (3) 기타 \_\_\_\_\_ :  
 선 택 이 유
- 

21. 귀하께서는 21세기 건전한 「직업윤리교육」의 **교육목표**는 다음 중 어디에 최우선을 두어야 한다고 생각하십니까? 보기에 제시된 내용 중 귀하의 의견과 **가장 가까운 두 개의 번호**를 써주시고, 선택이유와 다른 의견이 있을 경우 직접 써주시기 바랍니다.

<보기>	
① 개인의 실천적인 직업윤리의식의 강화	② 전문직 직업윤리의 강화
③ 사회 공동체의 번영과 발전에 기여할 수 있는 직업윤리의식의 함양	
④ 지식기반 정보화사회의 본질을 이해	⑤ 전통사회의 직업윤리에 대한 이해

- (1) \_\_\_\_\_ :  
 선 택 이 유
- 
- (2) \_\_\_\_\_ :  
 선 택 이 유
-



## 【부록 2】 향후 연구주제

구분	연구주제		
직업일반 의 윤리	이론연구	경제적 가치와 직업윤리와의 상관성에 관한 연구	
		유교사상에서 본 일의 태도와 직업에 대한 연구	
	현장연구	기업의 사회적 책임 수행도 비교연구	
		청소년의 직업의식에 관한 연구	
		고등교육기관 졸업자의 직업의식에 관한 연구	
		방송심의위원회의 기능 보완을 위한 방안에 관한 연구	
		한국인 직업윤리의식 실태 조사 연구	
	정책연구	한국인의 직업윤리의식의 변화과정에 관한 연구	
		매체윤리 교육의 필요성에 관한 연구	
		한국인 직업윤리의 방향설정에 관한 연구	
직업윤리 교육	이론연구	직업윤리교육 방법론에 관한 연구	
		직업윤리에 대한 환경·생명·생태 윤리 측면에서의 고찰	
	현장연구	산업체에서의 직업윤리교육 실태 조사 연구	
		실업계 고등학교의 직업윤리교육의 실태 조사 연구	
	정책연구	초·중등 및 대학의 교육과정에 나타난 직업윤리교육에 대한 고찰	
		초·중등 및 대학의 직업윤리 교재 개발 연구	
		초·중등 학생 대상 직업윤리교육 프로그램개발 방안 연구	
		직업윤리 전담교사 양성 방안 연구	
		전통사회	전통적 직업관의 현대적 해석에 관한 연구
		동·서양 직업 가치관의 비교·분석 연구	
시대별 직업윤리	현대사회	직업차별의식 철폐를 위한 종합적 대안 모색에 관한 연구	
		세계화시대의 표준행동규범에 관한 연구	
	미래사회	정보화시대(환경시대)의 직업윤리의 방향에 관한 연구	
		지식기반 정보화사회의 직업윤리에 관한 연구	
		컴퓨터 윤리 확립 방안 연구	

구 분		연 구 주 제
전문직 직업윤리	이론연구	전문직 활동과 전문화의 문제에 관한 연구
		방송인, 금융인, 기술직 근로자의 윤리문제에 관한 연구
	현장연구	주요 전문직 종사자의 직업윤리 의식에 대한 조사
		실업계 고등학교 출신자의 직업의식에 대한 조사 컴퓨터의 문제점(필요악)에 관한 연구
	정책연구	새로운 전문직 종사자의 직업윤리 의식에 대한 조사
		정치인, 기업인, 소비자의 윤리의식에 대한 연구 공직자 윤리의 제고방안 연구
산업별 직업윤리	이론연구	예술의 자유와 윤리와의 갈등에 관한 연구
		노동윤리, 근로의식에 대한 연구
		지식기반 정보화사회에서 기업윤리에 관한 연구
	현장연구	정치인의 직업관 및 직업윤리의식 조사
		삶의 질 향상을 위해 개선되어야 할 가치규범에 관한 연구
		신입사원의 직업의식에 대한 조사 신입사원과 3-5년 근무 사원의 직업의식에 대한 비교조사
	정책연구	직업윤리의식 향상 방안 모색을 위한 제도적 측면에서의 고찰
		기능대학 학생의 취업실태와 의식에 관한 연구
		전문대학 학생의 취업실태와 의식에 관한 연구
	노사관계 윤리	이론연구
노사관계 윤리에 대해 IMF가 주는 교훈에 대한 연구(돈에 대한 집중교육)		
현장연구		수범적인 노사관계에 대한 조사·분석
		생산-유통-소비자 연계의 윤리성에 대한 고찰 동·서양의 노사관계윤리의 비교연구
정책연구		사용자의 직업윤리의식 제고를 위한 대책마련에 관한 연구
직업윤리 관련 기타연구	이론연구	경제발전과 직업윤리와의 관계에 관한 연구
		불교, 유교, 기독교의 윤리에 관한 연구
	현장연구	초·중등 교사의 직업윤리의식에 대한 조사 연구
		언어·화술의 윤리에 관한 연구 NGO의 활동에 관한 연구
정책연구	공동체 삶의 기초로서의 직업윤리에 관한 연구	

## 【부록 3】 직업별 윤리강령

### 1. 공직자 직업윤리

#### 가. 공무원 윤리강령

##### 1) 법적 규제

공무원의 행동을 법적으로 규제하는 법에는 헌법과 국가 공무원법 그리고 공직자 윤리법이 있다.

##### 가) 헌법에서의 규정

우리 헌법 제7조는 공무원은 국민 전체에 대한 봉사자이며, 국민에 대하여 책임을 진다.(제1항) 그리고 공무원의 신분과 정치적 중립성은 법률이 정하는 바에 의하여 보장된다.(제2항)라고 하여 공무원의 헌법상의 지위와 직업 공무원제의 보장을 규정하고 있다. 제7조 이 외에도 공무원에 관한 규정은 적지 아니하다. 이를테면 헌법 제33조 제2항의 공무원의 불법 행위 책임과 그에 대한 국가의 배상 의무 규정, 제65조 제1항과 제111조 제1항 제2호의 고위직 공무원에 대한 탄핵 규정이 있고, 그 밖에도 제24조의 공무원 선거권, 제25조의 공무 담임권, 제78조의 대통령의 공무원 임명권 등이 있다.

##### 나) 국가 공무원법에서의 규정

###### ① 취임 선서의 의무

공무원의 취임 선서의 내용은 국가 발전의 선도자적 역할·국민 전체에 대한 봉사·명령에 대한 복종·충실한 직무 수행 등을 강조하고 있다.

###### ② 성실 의무

공무원은 누구나 국민 전체의 봉사자로서 공익을 위하여 성실히 근무하여

야 한다.

③ 복종 의무

공무원은 직무를 수행함에 있어서 소속 상관의 직무상의 명령에 복종하여야 한다.

④ 직장 이탈 금지 의무

공무원은 소속 상관의 허가 또는 정당한 이유 없이 직장을 이탈하지 못한다.

⑤ 친절과 공정의 의무

공무원은 국민 전체의 봉사자로서 친절하고 공정하게 직무하여야 한다.

⑥ 비밀 엄수 의무

공무원은 재직 중은 물론 퇴직 후에도 직무상 알게 된 비밀을 엄격히 지켜야 한다.

⑦ 청렴 의무

공무원은 직무와 관련하여 직접 또는 간접을 불문하고 사례·증여 또는 향응을 받을 수 없으며, 직무상의 관계 여하를 불문하고 그 소속 상관에게 증여하거나 소속 공무원으로부터 증여를 받아서는 아니 된다.

⑧ 영예 등의 수령 규제

공무원은 외국 정부로부터 영예 또는 증여를 받을 경우에는 대통령의 허가를 받아야 한다.

⑨ 품위 유지 의무

공무원은 직무의 내외를 불문하고 그 품위를 손상하는 행위를 하여서는 아니 된다.

⑩ 영리 업무 및 겸직 금지 의무

공무원은 공무 이외의 영리를 목적으로 하는 업무에 종사하지 못하며 소속 기관장의 허가 없이 다른 직무를 겸할 수 없다.

⑪ 집단 행위 금지 의무

공무원은 노동 운동, 기타 공무 이외의 일을 위한 집단 행위를 할 수 없다. 그러나 사실상 노무에 종사하는 공무원은 예외이다.

⑫ 정치 운동 금지 의무

공무원은 정당, 기타 정치 단체의 결성에 관여하거나 이에 가입할 수 없다. 그리고 공무원은 선거에 있어서 특정 정당 또는 특정인의 지지나 반대를 하기 위하여 투표를 하거나 하지 않도록 권유 운동을 하는 것, 타인으로 하여금 정당이나 기타 정치 단체에 가입하게 하거나 또는 가입하지 않도록 권유 운동을 하는 것 등의 행동을 할 수 없다.

⑬ 충성 의무

공무원의 충성의무에 관하여는 국가 공무원법에 별도의 조항을 두고 있지는 않다. 우리 나라의 법체계로 보아 공무원의 충성의 의무는 당연한 것이기 때문에 그에 관한 별도의 조항을 두지 않았다고 생각된다.

다) 공직자 윤리법에서의 규정

① 공직자윤리법

< 제1장 총칙 >

제1조 (목적)

이 법은 공직자 및 공직후보자의 재산등록과 등록재산공개를 제도화하고, 공직을 이용한 재산취득의 규제·공직자의 선물신고·퇴직공직자의 취업제한 등을 규정함으로써 공직자의 부정한 재산증식을 방지하고, 공무집행의 공정성을 확보하여 국민에 대한 봉사자로서의 공직자의 윤리를 확립함을 목적으로 한다. [전문개정 93.6.11]

### 제2조 (생활보장 등)

국가는 공직자가 공직에 헌신할 수 있도록 공직자의 생활을 보장하고, 공직윤리의 확립에 노력하여야 한다.

## < 제2장 재산등록 및 공개 >

### 제3조 (등록의무자)

① 다음 각 호의 1에 해당하는 공직자(이하 "등록의무자"라 한다)는 이 법이 정하는 바에 의하여 재산을 등록하여야 한다. <개정 93.6.11, 97.12.13, 97.12.31 법5491, 99.1.21>

1. 대통령 · 국무총리 · 국무위원 · 국회의원 등 국가의 정무직 공무원
2. 지방자치단체의 장과 지방의회의원
3. 4급 이상의 일반직인 국가 및 지방공무원과 이에 상당하는 보수를 받는 별정직공무원
4. 4급 이상의 외무공무원 및 국가정보원의 직원
5. 법관 및 검사
6. 대령이상의 장교 및 이에 상당하는 군무원
7. 교육공무원 중 총장 · 부총장 · 대학원장 · 학장(대학교의 학장을 포함한다) 및 전문대학장과 대학에 준하는 각종학교의 장, 특별시 · 광역시 · 도의 교육감 · 교육장 및 교육위원
8. 총경이상의 경찰공무원과 소방장 및 지방소방장 이상의 소방공무원
9. 정부투자기관의 장 · 부기관장 및 상임감사, 한국은행의 총재 · 부총재 및 감사, 금융감독원장, 농업협동조합중앙회 · 수산업협동조합중앙회 · 축산업협동조합중앙회의 회장 및 상임감사
10. 다음 각목의 1에 해당하는 기관 · 단체 중 대통령령이 정하는 기관 · 단체(이하 "공직유관단체"라 한다)의 임원
  - 가. 정부투자기관 및 정부의 출연 · 보조를 받는 기관 · 단체 기타 정부 업무를 위탁받아 수행하는 기관 · 단체
  - 나. 지방 공기업법에 의한 지방공사 · 지방공단 및 지방자치단체의 출연 · 보조를 받는 기관 · 단체 기타 지방자치단체의 업무를 위탁받아 수행하는 기관 · 단체

다. 임원의 선임에 있어서 중앙행정기관의 장 또는 지방자치단체의 장의 승인 등을 요하거나 중앙행정기관의 장 또는 지방자치단체의 장이 임원을 선임하는 기관·단체

11. 기타 국회규칙·대법원규칙 및 대통령령이 정하는 특정분야의 공무원과 공직유관단체의 직원

② 삭제 <93.6.11>

#### 제4조 (등록대상재산)

① 등록의무자가 등록할 재산은 다음 각 호의 1에 해당하는 자의 재산(소유명의에 불구하고 사실상 소유하는 재산, 비영리법인에의 출연재산과 외국에 있는 재산을 포함한다. 이하 같다)으로 한다. <개정 93.6.11, 94.12.31>

1. 본인

2. 배우자(사실상의 혼인관계에 있는 자를 포함한다. 이하 같다)

3. 본인의 직계 존·비속. 다만, 출가한 여와 외조부모 및 외손자녀를 제외하며, 등록의무자가 혼인으로 부 또는 처의 가에 입적한 때에는 그 배우자의 직계 존·비속

② 등록의무자가 등록할 재산은 다음과 같다. <개정 93.6.11, 94.12.31>

1. 부동산에 관한 소유권·지상권 및 전세권

2. 광업권·어업권 기타 부동산에 관한 규정이 준용되는 권리

3. 다음 각목의 동산·유가증권·채권·채무 및 무체재산권

가. 소유자별 합계액 1천만원 이상의 현금(수표를 포함한다)

나. 소유자별 합계액 1천만원 이상의 예금

다. 소유자별 합계액 1천만원 이상의 주식·국채·공채·회사채 등 유가증권

라. 소유자별 합계액 1천만원 이상의 채권

마. 소유자별 합계액 1천만원 이상의 채무

바. 소유자별 합계액 500만원이상의 금 및 백금(금제품 및 백금제품을 포함한다)

사. 품목당 500만원이상의 보석류

아. 품목당 500만원이상의 골동품 및 예술품

자. 권당 500만원이상의 회원권

차. 소유자별 연간 1천만원 이상의 소득이 있는 무체재산권

카. 자동차·건설기계·선박 및 항공기

4. 합병·합자 및 유한회사에의 출자지분

③ 제1항의 규정에 의하여 등록할 재산의 종류별 가액의 산정방법 또는 표시방법은 다음과 같다. <개정 93.6.11, 94.12.31, 95.12.29>

1. 토지는 지가공시 및 토지 등의 평가에 관한 법률에 의한 개별공시지가 (해당 토지의 개별공시지가가 없는 경우에는 동법 제10조의 규정에 의하여 공시지가를 기준으로 하여 산정한 금액을 말한다)

2. 아파트·연립주택 등 공동주택은 소득세법에 의한 기준시가

3. 제2호의 공동주택을 제외한 주택·상가·빌딩·오피스텔 기타 부동산은 대지에 대하여 지가공시 및 토지 등의 평가에 관한 법률에 의한 개별공시지가(해당 토지의 개별공시지가가 없는 경우에는 동법 제10조의 규정에 의하여 공시지가를 기준으로 하여 산정한 금액을 말한다)로 산정한 가액과 건물에 대하여 국가 또는 지방자치단체가 고시하는 공정가액중 최고가액(취득가액이 있는 경우에는 취득가액을 병기한다)으로 산정한 가액의 합계액

4. 부동산에 관한 규정이 준용되는 권리는 종류·수량·내용 등 명세(취득가액이 있는 경우에는 취득가액을 포함한다)

5. 현금·예금·채권 및 채무는 그 금액

6. 국채·공채·회사채 등 유가증권은 액면가액

7. 주식 중 상장주식은 재산등록 기준일의 증권거래소 최종가격(증권거래소가 재산등록 기준일 이전에 마감된 경우에는 그 마감일의 최종가격), 비상장주식은 액면가액

8. 합병회사·합자회사 및 유한회사의 출자지분은 그 지분비율과 최근사업연도의 그 회사 연간매출액

9. 금 및 백금(금제품 및 백금제품을 포함한다)은 그 종류·함량과 중량

10. 보석류는 종류·크기·색상 등 명세

11. 골동품 및 예술품은 종류·크기·작가 및 제작년대 등 작품의 명세

12. 회원권은 취득가액. 다만, 골프회원권은 소득세법에 의한 기준시가로 한다.

13. 자동차·건설기계·선박 및 항공기는 그 종류·제작년도·제작회사·

#### 등록번호 등 명세

④ 제3항에서 규정한 것 외에 등록할 재산의 가액 산정방법과 표시방법 기타 등록에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. <신설 93.6.11>

⑤ 제2항의 규정에 의한 재산에 대하여 소유자별로 그 재산의 취득일자 취득경위·소득원 등을 기재하거나 소명자료를 첨부할 수 있다. <신설 93.6.11>

⑥ 제1항의 규정에 의한 등록대상재산 중 비영리법인에의 출연재산은 다른 등록대상재산과 구분하여 표시하고 그 법인에 있어서의 등록의무자의 직위를 명시하여야 한다. <신설 93.6.11>

#### 제5조 (재산의 등록기관과 등록시기 등)

① 공직자는 등록의무자가 된 날부터 1월 이내에 등록의무자로 된 날 현재의 재산을 다음 기관(이하 "등록기관"이라 한다)에 등록하여야 한다. 다만, 전보·강임 또는 퇴직 등에 의하여 등록의무를 면한 자가 3년(퇴직의 경우에는 1년)이내에 다시 등록의무자로 된 경우에는 전보·강임 또는 퇴직 등을 한 날 이후 또는 제11조제1항의 규정에 의한 재산변동사항신고 이후의 변동사항에 대한 신고만으로 등록에 갈음할 수 있다. <개정 88.8.5, 91.11.30, 93.6.11, 94.12.31, 97.12.13, 99.1.21>

1. 국회의원 기타 국회소속공무원은 국회사무처
2. 법관 기타 법원소속공무원은 법원행정처
3. 헌법재판소장·헌법재판소재판관 및 헌법재판소소속공무원은 헌법재판소사무처
4. 중앙선거관리위원회 및 각급 선거관리위원회 소속공무원은 중앙선거관리위원회사무처
5. 정부의 원·부·처·청 소속공무원은 당해 원·부·처·청
6. 감사원소속공무원은 감사원사무처
7. 국가정보원소속공무원은 국가정보원
8. 지방자치단체소속공무원은 당해 지방자치단체
9. 지방의회의원과 지방의회소속공무원은 당해 지방의회
10. 특별시·광역시·도 교육청 소속공무원은 특별시·광역시·도교육청
11. 특별시·광역시·도 교육위원회의 교육위원과 그 소속공무원은 당해

교육위원회

12. 공직유관단체의 임·직원은 당해 공직유관단체를 감독하는 원·부·처·청. 다만, 특별시·광역시·도 및 시·군·구(자치구인 구에 한한다. 이하 같다)의 감독을 받는 공직유관단체의 임·직원의 경우에는 특별시·광역시·도 및 시·군·구로 한다.

13. 제1호 내지 제12호 외의 등록의무자, 제5호 내지 제7호 및 제12호 본문의 규정에 불구하고 정부의 원·부·처·청 소속공무원과 감사원·국가정보원 소속공무원 및 공직유관단체의 임원으로서 제10조 제1항의 규정에 의하여 재산등록사항을 공개하는 공직자는 총무처

② 제1항 단서의 경우에 등록기관이 종전의 등록기관과 상이한 때에는 종전의 등록기관의 장은 전보 등에 의하여 등록의무를 면한 자가 다시 등록의무자로 된 날로부터 1월 이내에 당해인의 재산등록에 관한 서류를 새로운 등록기관의 장에게 이관하여야 한다. 등록의무자가 전보 등에 의하여 등록의무를 면함이 없이 등록기관이 변경된 때에도 또한 같다.

③ 제1항 제5호의 규정에 의한 등록기관 중 재산을 등록하여야 할 등록의무자의 수가 많아 등록업무를 수행하기가 곤란한 등록기관에 대하여는 대통령령이 정하는 바에 의하여 그 소속기관 중 일부를 등록기관으로 할 수 있다. <신설 94.12.31>

**제6조 (변동사항신고)**

① 등록의무자는 매년 1월 1일부터 12월 31일까지 사이에 발생한 재산상의 변동사항을 다음해 1월중 등록기관에 신고하여야 한다. 다만, 최초의 등록 후 또는 제5조 제1항 단서의 규정에 의한 신고 후 최초의 변동사항신고에 있어서는 등록의무자로 된 날부터 그 해의 12월 31일까지 사이의 변동사항을 등록기관에 신고하여야 한다. <개정 93.6.11>

② 등록의무자가 퇴직한 때에는 퇴직 후 1월 이내에 그해의 1월 1일(1월 1일 이후에 등록의무자로 된 경우에는 등록의무자로 된 날)부터 퇴직일까지 사이에 발생한 재산상의 변동사항을 퇴직당시의 등록기관에 신고하여야 한다. 다만, 퇴직 후 1월 이내에 다시 등록의무자가 된 경우에는 제1항의 규정에 의한 변동사항신고만으로도 신고에 갈음할 수 있다. <신설 93.6.11, 94.12.31>

③ 12월중에 등록의무자로 된 경우에는 등록의무자로 된 날부터 그 해의 12월 31일까지 사이에 발생한 재산상의 변동사항은 이를 다음해의 변동사항 또는 제2항의 규정에 의한 퇴직자변동사항에 포함하여 신고할 수 있으며, 등록의무자가 1월중에 퇴직한 경우에는 제1항의 규정에 의한 변동사항은 이를 제2항의 규정에 의한 퇴직자변동사항에 포함하여 신고할 수 있다. <신설 94.12.31>

④ 제2항의 규정은 제3조 제1항 제9호 내지 제11호의 규정에 의한 등록의무자중 그 소속기관·단체가 공직유관단체에서 제외되어 등록의무를 면한 자의 경우에 이를 준용한다. <신설 94.12.31>

⑤ 제1항 및 제2항의 규정에 의한 신고를 하는 경우에는 매매계약서·영수증 등(사본을 포함한다) 그 증감원인등을 소명할 수 있는 자료를 첨부하거나 그 사유를 명시하여야 한다. <개정 93.6.11>

⑥ 제1항 및 제2항의 규정에 의하여 신고하여야 할 재산상의 변동사항의 범위와 내용은 대통령령으로 정한다. <개정 93.6.11>

#### **제7조 (등록기간의 연장)**

등록기관의 장은 등록의무자(제6조 제2항의 퇴직공직자를 포함한다. 이하 제8조·제10조·제12조·제13조 및 제24조에서 같다)가 부득이한 사유로 인하여 재산등록(신고를 포함한다. 이하 같다)의 기간의 연장을 신청한 경우에 그 사유가 상당하다고 인정할 때에는 재산의 전부 또는 일부에 대한 등록기간을 연장할 수 있다. 이 경우 등록의무자는 연장된 기간이내에 등록을 하여야 한다. <개정 93.6.11>

#### **제8조 (등록사항의 심사)**

① 제9조 제1항의 규정에 의한 공직자윤리위원회는 등록된 사항을 심사하여야 한다.

② 공직자윤리위원회는 등록의무자가 등록재산의 일부를 과실로 누락하거나 가액합산 등에 오기가 있다고 인정되는 때에는 등록의무자에 대하여 기간을 정하여 재산등록서류의 보완을 명할 수 있다.

③ 공직자윤리위원회는 제1항의 규정에 의한 심사를 위하여 필요한 때에는 등록의무자에게 자료의 제출요구 또는 서면질의를 하거나 사실확인을 위

한 조사를 할 수 있다. 이 경우 공직자윤리위원회는 등록의무자에게 해명 및 소명자료제출의 기회를 주어야 한다.

④ 공직자윤리위원회는 국가기관·지방자치단체·공직유관단체 기타 공공기관의 장에게 제1항의 규정에 의한 심사를 위하여 필요한 보고나 자료제출 등을 요구할 수 있으며, 이 경우 그 기관·단체의 장은 다른 법률의 규정에 불구하고 보고나 자료제출 등을 거부할 수 없다. <개정 94.12.31>

⑤ 공직자윤리위원회는 제1항의 규정에 의한 심사를 위하여 금융거래의 내용에 관한 확인이 필요하다고 인정되는 때에는 금융실명거래 및 비밀보장에 관한 법률 제4조의 규정에 불구하고 국회규칙·대법원규칙·헌법재판소규칙·중앙선거관리위원회규칙 또는 대통령령이 정하는 기준에 따라 인적사항을 기재한 문서에 의하여 금융기관의 장에게 금융거래의 내용에 관한 자료의 제출을 요구할 수 있으며 당해 금융기관에 종사하는 자는 이를 거부하지 못한다. <신설 94.12.31, 97.12.31 법5493>

⑥ 공직자윤리위원회는 등록의무자와 그 배우자·직계존비속, 기타 재산등록사항의 관계인에 대하여 출석을 요구하고 진술을 받을 수 있다.

⑦ 공직자윤리위원회는 제1항의 규정에 의한 심사결과 허위등록의 혐의가 있다고 의심되는 등록의무자에 대하여는 기간을 정하여 법무부장관(군인 또는 군무원의 경우에는 국방부장관)에게 조사를 의뢰하여야 한다.

⑧ 법무부장관 또는 국방부장관은 제7항의 규정에 의하여 조사의뢰를 받은 때에는 지체없이 검사 또는 검찰관으로 하여금 조사를 실시하게 하고 그 조사결과를 공직자윤리위원회에 통보하여야 한다. <개정 94.12.31>

⑨ 제8항의 규정에 의한 검사 또는 검찰관의 조사에는 형사소송에 관한 법령(군사법원법을 포함한다)중 수사에 관한 규정을 준용한다. 다만, 인신구속에 관한 규정은 그러하지 아니하다. <개정 94.12.31>

⑩ 공직자윤리위원회는 제5조 제1항의 규정에 의한 등록사항 또는 제6조의 규정에 의한 변동신고사항을 제10조 제1항의 규정에 의하여 공개한 후 3월 이내에 재산공개대상 공직자 전원에 대한 심사를 완료하여야 한다.

⑪ 공직자윤리위원회는 필요한 경우 재산공개대상자가 아닌 등록의무자의 등록사항에 대한 심사를 그 등록기관의 장·기타 관계기관의 장에게 위임할 수 있으며, 그 위임을 받은 기관의 장은 심사결과를 관할공직자윤리위원회에 보고하여야 한다.

⑫ 제2항 내지 제9항의 규정은 제11항의 규정에 의하여 위임하는 경우에 이를 준용한다. 이 경우 제5항의 규정에 의한 금융거래의 내용에 관한 자료의 제출요구를 하거나 제7항의 규정에 의한 조사의뢰를 하고자 할 때에는 관할공직자윤리위원회의 승인을 얻어야 한다. <개정 94.12.31> [전문개정 93.6.11]

제8조의2 (심사결과의 처리)

① 제9조제1항의 규정에 의한 공직자윤리위원회는 제8조의 규정에 의한 등록사항의 심사결과 등록대상재산을 허위로 기재하였거나 중대한 과실로 누락 또는 오기한 사실이 인정되는 때에는 다음 각 호의 1의 조치를 하여야 한다. <개정 94.12.31>

1. 경고 및 시정조치
2. 제30조의 규정에 의한 과태료부과
3. 일간신문 광고란을 통한 허위등록사실의 공표
4. 해임 또는 징계(파면을 포함한다) 의결요청

② 공직자윤리위원회는 제1항 각 호의 조치 중 제3호의 조치는 다른 조치에 부수하여 병과할 수 있다.

③ 공직자윤리위원회는 제1항의 규정에 의한 조치를 한 때에는 이를 등록기관의 장, 기타 관계기관의 장에게 통보하여야 한다. <신설 94.12.31> [본조신설 93.6.11]

**제9조 (공직자윤리위원회)**

① 다음 각 호의 사항을 심사·결정하기 위하여 국회·대법원·헌법재판소·중앙선거관리위원회·정부·지방자치단체 및 특별시·광역시·도 교육청에 각각 공직자윤리위원회를 둔다. <개정 91.11.30, 93.6.11, 94.12.31, 97.12.13>

1. 재산등록사항의 심사와 그 결과의 처리
2. 제8조 제12항 후단의 규정에 의한 승인
3. 제17조 제1항 단서의 규정에 의한 승인
4. 기타 이 법 또는 다른 법령에 의하여 공직자윤리위원회의 권한으로 정한 사항

② 각 공직자윤리위원회의 관할은 다음과 같다. <개정 91.11.30, 93.6.11,

94.12.31, 97.12.13>

1. 국회공직자윤리위원회는 국회의원 기타 국회소속공무원과 그 퇴직공직자에 관한 사항
2. 대법원공직자윤리위원회는 법관 기타 법원소속공무원과 그 퇴직공직자에 관한 사항
3. 헌법재판소 공직자윤리위원회는 헌법재판소 재판관 기타 헌법재판소 소속공무원과 그 퇴직공직자에 관한 사항
4. 중앙선거관리위원회 공직자윤리위원회는 중앙선거관리위원회 및 각급 선거관리위원회 소속공무원과 그 퇴직공직자에 관한 사항
5. 특별시·광역시·도 공직자윤리위원회는 특별시·광역시·도 소속공무원, 관할공직유관단체의 임·직원, 특별시·광역시·도 의회의원 및 의회소속공무원과 그 퇴직공직자에 관한 사항
6. 시·군·구 공직자윤리위원회는 시·군·구 소속공무원, 관할공직유관단체의 임·직원, 시·군·구 의회의원 및 의회소속공무원과 그 퇴직공직자에 관한 사항
7. 특별시·광역시·도 교육청공직자윤리위원회는 특별시·광역시·도 교육청 소속공무원, 교육위원 및 교육위원회 소속공무원과 그 퇴직공직자에 관한 사항
8. 정부공직자윤리위원회는 제1호 내지 제7호 외의 공직자와 그 퇴직공직자에 관한 사항

③ 공직자윤리위원회는 위원장과 부위원장 각 1인을 포함한 9인으로 구성하되, 위원장을 포함한 5인은 법관·교육자 또는 학식과 덕망이 있는 자중에서 선임하여야 한다. 다만, 시·군·구공직자 윤리위원회는 위원장과 부위원장 각 1인을 포함한 5인으로 구성하되, 위원장을 포함한 3인은 법관·교육자 또는 학식과 덕망이 있는 자중에서 선임하여야 한다. <개정 93.6.11>

④ 공직자윤리위원회의 위원의 임기·선임 및 심사절차 기타 필요한 사항은 다음 각 호의 규정에 의하여 정한다. <신설 93.6.11, 97.12.13>

1. 국회공직자윤리위원회는 국회규칙
2. 대법원공직자윤리위원회는 대법원규칙
3. 헌법재판소공직자윤리위원회는 헌법재판소규칙
4. 중앙선거관리위원회 공직자윤리위원회는 중앙선거관리위원회규칙

5. 정부공직자윤리위원회는 대통령령
  6. 특별시·광역시·도 공직자 윤리위원회 및 시·군·구 공직자 윤리위원회와 특별시·광역시·도 교육청 공직자윤리위원회는 당해 지방자치단체의 조례
- ⑤ 공직자윤리위원회는 이 법과 제4항 각호에 규정된 규칙·대통령령 또는 조례의 범위 안에서 그 운영에 관한 규정을 제정할 수 있다. <신설 93.6.11>

#### 제10조 (등록재산의 공개)

① 공직자윤리위원회는 관할등록의무자중 다음 각 호의 1에 해당하는 공직자 본인과 배우자 및 직계존·비속의 재산에 관한 등록사항과 제6조의 규정에 의한 변동사항 신고내용을 등록 또는 신고기간 만료 후 1월 이내에 관보 또는 공보에 게재하여 공개하여야 한다. <개정 93.6.11, 97.12.13, 97.12.31 법5491, 99.1.21>

1. 대통령·국무총리·국무위원·국회의원·국가정보원의 원장 및 차장 등 국가의 정무직 공무원
2. 지방자치단체의 장과 지방의회의원
3. 1급인 일반직 국가 및 지방공무원과 이에 상당하는 보수를 받는 별정직공무원
4. 특1급·특2급 및 1급인 외무공무원과 국가정보원의 기획조정실장
5. 고등법원 부장판사급 이상의 법관과 검사장급 이상의 검사 및 차장검사를 두는 지청의 장인 검사
6. 중장이상의 장관급 장교
7. 교육공무원 중 총장·부총장·학장(대학교의 학장을 제외한다) 및 전문대학장과 대학에 준하는 각종학교의 장, 특별시·광역시·도의 교육감 및 교육위원
8. 치안감이상의 경찰공무원 및 특별시·광역시·도의 지방경찰청장
9. 지방국세청장 및 2급 또는 3급 공무원인 세관장
10. 정부투자기관의 장·부기관장 및 상임감사, 한국은행의 총재·부총재 및 감사, 금융감독원장, 농업협동조합중앙회·수산업협동조합중앙회·축산업협동조합중앙회의 회장·상임감사 및 대통령령이 정하는

공직유관단체의 임원

11. 기타 대통령령이 정하는 정부의 공무원

12. 제1호 내지 제11호의 직에서 퇴직한 자(제6조 제2항의 경우에 한한다)

② 등록의무자가 등록 후 승진·전보 등에 의하여 제1항의 규정에 의한 공개대상자로 된 경우에는 공개대상자로 된 날부터 1월 이내에 공개대상자로 된 날 현재의 재산을 제5조 제1항 본문의 규정에 의하여 다시 등록기관에 등록하여야 하며, 공직자윤리위원회는 제1항의 규정에 의하여 이를 공개하여야 한다. 다만, 공개대상자가 공개대상이 아닌 직위로 전보되었다가 3년 이내에 다시 공개대상자로 된 경우에는 최종 공개이후의 변동사항만을 공개한다. <신설 94.12.31>

③ 누구든지 제1항 및 제2항에 해당하는 경우를 제외하고 공직자윤리위원회 또는 등록기관의 장의 허가를 받지 아니하고는 등록의무자의 재산에 관한 등록사항을 열람·복사하거나 이를 하게 하여서는 아니된다. <개정 93.6.11, 94.12.31>

④ 공직자윤리위원회 또는 등록기관의 장은 다음 각 호의 1에 해당하는 경우를 제외하고는 제3항의 규정에 의한 허가를 할 수 없다. <개정 93.6.11, 94.12.31>

1. 등록의무자에 대한 범죄수사 또는 비위조사나 이에 관련된 재판상 필요가 있는 경우
2. 국회의원이 국회법 제128조 제1항, 국정감사 및 조사에 관한 법률 제10조 제1항, 국회에서의 증언·감정 등에 관한 법률 제4조의 규정에 의하여 국정감사·조사 등의 자료를 요구하거나 의정활동으로서 특정공직자의 구체적 비위사건관련여부를 규명하기 위하여 필요한 경우. 이 경우 재산등록사항의 전체세목을 외부에 공개할 수 없다.
3. 국가기관·지방자치단체 또는 공직유관단체의 장이 소속공직자의 비위사건관련여부를 판단할 필요가 있는 경우
4. 등록의무자 또는 등록의무자였던 자가 본인의 등록사항에 대하여 열람 또는 복사를 요구하는 경우

제10조의2 (공직선거 후보자 등의 재산공개)

① 대통령·국회의원·지방자치단체의 장·지방의회의원 선거의 후보자가 되고자 하는 자가 후보자등록을 하는 때에는 전년도 12월 31일 현재의 등록

대상재산에 관한 제4조의 규정에 의한 신고서를 관할선거관리위원회에 제출하고, 관할선거관리위원회는 후보자등록 공고시에 후보자의 재산신고사항을 공개하여야 한다. 다만, 후보자가 되고자 하는 자가 전년도 12월 31일 현재 또는 그 이후의 등록대상재산에 관하여 당해 선거의 후보자등록 신청 전까지 제10조 제1항의 규정에 의하여 등록대상재산을 공개한 때에는 그러하지 아니하되, 공직선거 및 선거부정방지법 제49조 제4항의 규정에 의한 등록대상재산의 공개를 확인할 수 있는 서류를 관할선거구 선거관리위원회에 제출하여야 한다. <개정 94.3.16, 94.12.31>

② 대법원장·헌법재판소장·국무총리·감사원장·대법관·국회사무총장 등 그 임명에 국회의 동의를 요하는 공직자의 임명동의안 또는 헌법재판소 재판관·중앙선거관리위원회 위원 등 국회에서 선출하는 공직자의 선출안을 제출하는 때에는 당해 공직후보자에 대하여 제4조의 규정에 의한 등록대상재산에 관한 신고서를 국회에 제출하고, 국회의장은 지체없이 그 공직후보자의 재산신고사항을 공개하여야 한다. 다만, 당해 공직후보자가 전년도 12월 31일 현재 또는 그 이후의 등록대상재산에 관하여 당해 임명동의안 또는 선출안 제출 전까지 제10조 제1항의 규정에 의하여 등록대상재산을 공개한 때에는 그러하지 아니하되, 등록대상재산의 공개를 확인할 수 있는 서류를 국회에 제출하여야 한다. <개정 94.12.31, 97.12.13>

③ 중앙선거관리위원회 공직자윤리위원회와 국회공직자윤리위원회는 제1항 또는 제2항의 재산신고사항을 심사하여 그 심사결과를 공개할 수 있다.

④ 제3항의 심사에는 제8조 제2항 내지 제6항의 규정을 준용한다. <개정 94.12.31>

⑤ 제1항 및 제2항의 신고서의 서식·공개방법 기타 필요한 사항은 국회규칙 또는 중앙선거관리위원회규칙으로 정한다. [본조신설 93.6.11]

#### **제11조 (전보된 자 등의 재산신고)**

① 등록의무자가 공무원 또는 공직유관단체의 임직원의 신분을 보유하면서(퇴직 후 1월 이내에 다시 공무원 또는 공직유관단체의 임직원이 되는 경우를 포함한다) 전보 등에 의하여 등록의무를 면한 때에는 전보 등이 된 날로부터 1월 이내에 그해의 1월 1일(1월1일 이후에 등록의무자로 된 경우에는 등록의무자로 된 날)이후 전보 등이 된 날까지의 재산변동사항을 종전의

등록기관에 신고하여야 하며, 그후 2년간 매년전보 등의 사유가 생긴 월에 그전 1년간의 재산변동사항을 신고하여야 한다. 다만, 재산변동사항 신고의 무기간 중에 퇴직한 경우에는 제6조제2항의 규정을 준용한다. <개정 94.12.31>

② 제1항의 규정에 의한 신고와 그 신고사항의 관리에 관하여는 제6조 내지 제8조와 제10조·제12조 내지 제14조 및 제14조의 3의 규정을 준용한다. <개정 94.12.31>

#### **제12조 (성실등록의무 등)**

① 등록의무자는 제4조에서 규정하는 등록대상재산과 그 가액·취득일자·취득경위·소득원 등을 재산등록서류에 허위로 기재하여서는 아니된다. <개정 93.6.11>

② 등록의무자는 공직자윤리위원회 등의 등록사항에 대한 심사에 성실히 응하여야 한다. <개정 93.6.11>

③ 제4조 제1항 제2호 또는 제3호의 자는 등록의무자의 재산등록이나 공직자윤리위원회 등의 등록사항의 심사에 성실히 응하여야 한다. <개정 93.6.11>

④ 제3항의 규정에 불구하고 제4조 제1항 제3호의 자중 피부양자가 아닌 자는 자신의 재산등록사항의 고지를 거부할 수 있으며, 이 경우 등록의무자는 재산등록서류에 그 사유를 명시하여야 한다. <개정 93.6.11>

#### **제13조 (재산등록사항의 목적 외 이용금지 등)**

등록의무자는 허위등록 기타 이 법에 정한 사유 외에는 등록된 사항을 이유로 불이익한 처우나 처분을 받지 아니하며, 누구든지 재산등록사항을 이 법에 정한 외의 목적으로 이용하여서는 아니된다. <개정 93.6.11>

#### **제14조 (비밀엄수)**

재산등록업무에 종사하거나 하였던 자 또는 그 밖의 자로서 직무상 재산등록사항을 알게 된 자는 다른 사람에게 이를 누설하여서는 아니된다.

제14조의2 (직무상 비밀을 이용한 재물취득의 금지)

등록의무자는 그 직무상 취득한 비밀을 이용하여 재물 또는 재산상 이익

을 취득하여서는 아니된다. [본조신설 93.6.11]

제14조의3 (금융거래자료의 제공·누설 등 금지)

제8조 제5항의 규정에 의하여 금융거래의 내용에 관한 자료를 제공받은 자는 그 자료를 타인에게 제공 또는 누설하거나 그 목적 외의 용도로 이를 이용하여서는 아니된다. [본조신설 94.12.31]

### < 제3장 선물신고 >

#### 제15조 (외국정부 등으로부터의 선물수령신고)

① 공무원(지방의회의원 및 교육위원을 포함한다. 이하 제22조 및 제23조 제1항에서 같다) 또는 공직유관단체의 임·직원이 외국 또는 그 직무와 관련하여 외국인(외국단체를 포함한다. 이하 같다)으로부터 선물을 받은 때에는 지체없이 소속기관·단체의 장에게 신고하고 당해 선물을 인도하여야 한다. 이들의 가족이 외국 또는 당해 공무원이나 공직유관단체의 임·직원의 직무와 관련하여 외국인으로부터 선물을 받은 경우에도 또한 같다. <개정 93.6.11, 94.12.31>

② 제1항의 규정에 의하여 신고할 선물의 가액은 대통령령으로 정한다.

#### 제16조 (선물의 국고귀속 등)

① 제15조 제1항의 규정에 의하여 신고된 선물은 신고 즉시 국고에 귀속된다.

② 신고된 선물의 관리·유지 등에 관한 사항은 대통령령으로 정한다.

### < 제4장 퇴직공직자의 취업제한 >

#### 제17조 (퇴직공직자의 유관사기업체에의 취업제한)

① 대통령령이 정하는 직급 또는 직무분야에 종사하였던 공무원과 공직유관단체의 임·직원은 퇴직일로부터 2년간 퇴직 전 2년 이내에 담당하였던 업무와 밀접한 관련이 있는 일정규모이상의 영리를 목적으로 하는 사기업체(이하 "영리사기업체"라 한다)에 취업할 수 없다. 다만, 관할공직자윤리위원회 승인을 얻은 때에는 그러하지 아니하다.

② 제1항의 경우 퇴직공직자의 담당업무와 영리사기업체사이의 밀접한 관련성의 범위와 영리사기업체의 규모는 국회규칙·대법원규칙·헌법재판소규칙·중앙선거관리위원회규칙 또는 대통령령으로 정한다. <개정 91.11.30, 93.6.11>

#### **제18조 (취업승인신청)**

제17조 제1항 단서의 규정에 의하여 취업승인을 얻고자 하는 퇴직공직자는 국회규칙·대법원규칙·헌법재판소규칙·중앙선거관리위원회규칙 또는 대통령령이 정하는 바에 의하여 소속되었던 기관의 장을 거쳐 관할공직자윤리위원회에 취업승인신청을 하여야 한다. <개정 91.11.30, 93.6.11>

#### **제19조 (취업자의 해임요구 등)**

① 공직자윤리위원회위원장과 국가기관·지방자치단체 또는 공직유관단체의 장은 당해 기관·단체에 재직하였던 자(공직자윤리위원회위원장의 경우에는 제17조 제1항의 규정에 의하여 취업이 제한된 자)로서 제17조 제1항의 규정을 위반하여 취업한 자가 있는 때에는 관계중앙행정기관의 장(국회에 있어서는 국회사무총장, 법원에 있어서는 법원행정처장, 헌법재판소에 있어서는 헌법재판소사무처장, 중앙선거관리위원회에 있어서는 중앙선거관리위원회사무총장. 이하 같다)에게 당해인에 대한 취업해제조치의 강구를 요청하여야 하며, 요청을 받은 관계중앙행정기관의 장은 당해인이 취업하고 있는 영리사기업체의 장에게 그의 해임을 요구하여야 한다. <개정 91.11.30, 93.6.11>

② 제1항의 규정에 의하여 해임요구를 받은 영리사기업체의 장은 지체없이 이에 응하여야 한다.

### **< 제5장 보칙 >**

#### **제20조 (기획·총괄기관)**

총무처장관은 이 법에 의한 재산등록 및 공개·선물신고 및 퇴직공직자의 취업제한에 관한 기획·총괄업무를 관장한다. <개정 93.6.11>

제20조의2 (국회에의 보고)

① 국회공직자윤리위원회·대법원공직자윤리위원회·헌법재판소공직자윤리위원회·중앙선거관리위원회 공직자윤리위원회·정부공직자윤리위원회는 매년 정기국회에 전년도에 재산등록·선물신고 및 퇴직공직자의 취업제한에 관한 실태와 감독 기타 활동에 관한 연차보고서를 제출하여야 한다.

② 제1항의 연차보고서 작성에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. [본조 신설 93.6.11]

### 제21조 (위임규정)

이 법 시행에 관하여 필요한 사항은 국회규칙·대법원규칙·헌법재판소규칙·중앙선거관리위원회규칙·대통령령 또는 지방자치단체의 조례로 정한다. <개정 91.11.30, 93.6.11>

## < 제6장 징계 및 벌칙 >

### 제22조 (징계 등)

공직자윤리위원회는 공무원 또는 공직유관단체의 임·직원이 다음 각 호의 1에 해당하는 때에는 이를 사유로 하여 해임 또는 징계의결을 요구할 수 있다. <개정 94.12.31>

1. 제5조 제1항의 규정에 위반하여 재산등록을 하지 아니한 때
2. 제6조 제1항(12월중에 등록의무자로 된 경우의 변동사항신고에 관한 제6조 제3항의 규정을 포함한다)·제5항 및 제11조 제1항의 규정에 위반하여 변동사항신고를 하지 아니하거나 소명자료의 첨부 등을 하지 아니한 때
3. 제10조 제3항(제11조 제2항에서 준용하는 경우를 포함한다)의 규정에 위반하여 허가 없이 등록사항을 열람·복사하거나 이를 하게 한 때
4. 제12조 제1항의 규정에 위반하여 허위등록 등 불성실하게 재산등록을 한 때
5. 제12조 제2항의 규정에 위반하여 공직자윤리위원회 등의 등록사항의 심사에 응하지 아니한 때
6. 제13조 후단(제11조 제2항에서 준용하는 경우를 포함한다)의 규정에 위반하여 재산등록사항을 이 법에 정한 외의 목적으로 이용한 때

7. 제14조(제11조 제2항에서 준용하는 경우를 포함한다)의 규정에 위반하여 재산등록사항을 다른 사람에게 누설한 때
8. 제15조의 규정에 위반하여 외국 또는 외국인으로부터 받은 선물을 신고 또는 인도하지 아니한 때 [전문개정 93.6.11]

### **제23조 (직무상 비밀을 이용한 재물취득의 죄)**

① 공무원·정부투자기관(재투자기관을 포함한다) 및 지방공기업법 제5조·제49조·제76조의 규정에 의한 지방직영기업·지방공사 및 지방공단의 임·직원이 그 직무상 취득한 비밀을 이용하여 재물 또는 재산상의 이익을 취득하거나 제3자로 하여금 취득하게 한 때에는 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처한다.

② 제1항의 경우 징역과 벌금은 이를 병과할 수 있다.

③ 제1항의 죄를 범한 자 또는 그 정을 아는 제3자가 제1항의 죄로 인하여 취득한 재물 또는 재산상의 이익은 이를 몰수 또는 추징한다. [전문개정 93.6.11]

### **제24조 (재산등록거부의 죄)**

① 등록의무자가 정당한 사유 없이 재산등록을 거부한 때에는 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

② 제10조의 2 제1항 및 제2항의 규정에 의한 공직선거후보자 등이 정당한 사유 없이 등록대상재산에 관한 신고서를 제출하지 아니한 때에는 6월 이하의 징역 또는 500만원이하의 벌금에 처한다. [전문개정 93.6.11]

### **제25조 (허위자료제출 등의 죄)**

공직자윤리위원회(제8조 제11항의 규정에 의하여 공직자윤리위원회로부터 재산등록사항에 관한 권한을 위임받은 등록기관의 장 등을 포함한다. 이하 제26조에서 같다)로부터 제8조 제4항 및 제5항의 규정에 의한 보고나 자료 제출 등을 요구받은 각 기관·단체의 장이 정당한 사유 없이 허위보고나 허위자료를 제출한 때나 보고 또는 자료의 제출을 거부한 때에는 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다. <개정 94.12.31> [본조신설 93.6.11]

### **제26조 (출석거부의 죄)**

공직자윤리위원회로부터 제8조 제6항의 규정에 의한 출석요구를 받은 자가 정당한 사유 없이 출석요구에 응하지 아니한 때에는 6월 이하의 징역 또는 500만원이하의 벌금에 처한다. <개정 94.12.31> [본조신설 93.6.11]

### **제27조 (무허가 열람·복사의 죄)**

제10조 제3항의 규정에 위반하여 허가 없이 재산등록사항을 열람·복사하거나 이를 하게 한 때에는 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다. <개정 94.12.31> [본조신설 93.6.11]

### **제28조 (비밀누설의 죄)**

① 제14조의 규정에 위반하여 재산등록업무에 종사하거나 하였던 자 또는 그 밖의 자로서 직무상 재산등록사항을 알게 된 자가 정당한 사유 없이 공개된 재산등록사항 외의 재산등록사항을 누설한 때에는 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

② 제14조의 제3항의 규정에 위반하여 금융거래의 내용에 관한 자료를 제공받은 자가 그 자료를 타인에게 제공 또는 누설하거나 그 목적 외의 용도로 이를 이용한 때에는 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다. <신설 94.12.31>

③ 제2항의 징역형과 벌금형은 이를 병과할 수 있다. <신설 94.12.31> [본조신설 93.6.11]

### **제29조 (취업제한위반의 죄)**

제17조 제1항의 규정에 위반하여 퇴직공직자가 영리사기업체에 취업한 때에는 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다. [본조신설 93.6.11]

### **제30조 (과태료)**

① 공직자윤리위원회가 제8조의 제1항 제2호의 규정에 의하여 과태료부과대상자로 결정한 자에 대하여는 2천만원 이하의 과태료에 처한다.

② 공직자윤리위원회는 제1항의 과태료부과대상자에 대하여는 그 위반사실을 비송사건절차법에 의한 과태료재판의 관할법원에 통보하여야 한다. [본조신설 93.6.11]

## 2) 자율적 규제

자율적 규제 방법으로서 윤리 현장과 복무 선서가 있다.

### 가) 공무원 윤리 현장

우리는 영광스러운 대한 민국의 공무원이다. 오늘도 민족 중흥의 최일선에 서서 거래와 함께 일하며 산다. 이 생명은 오직 나라를 위하여 있고, 이 몸은 영원히 거래 위해 봉사한다. 충성과 성실은 삶의 보람이요, 공명과 정대는 우리의 길이다. 이에 우리는 국민 앞에 다하여야 할 숭고한 사명을 민족의 양심으로 다지며, 우리가 나아가야 할 바 지표를 밝힌다. 우리는 민족사적 정통성 앞에 온 신명을 바침으로써 통일 새 시대를 창조하는 역사의 주체가 된다. 우리는 거래의 엄숙한 소명 앞에 솔선 헌신함으로써 조국의 번영을 이룩하는 민족의 선봉이 된다. 우리는 창의적 노력으로 최대의 능력을 발휘함으로써 민주 한국을 건설하는 역군이 된다. 우리는 불의를 물리치고 언제나 바른 길만을 걸음으로서 복지 국가를 실현하는 거래의 기수가 된다.

이와 같은 공무원 윤리 현장의 실천강령은 다음과 같다.

#### ① 국가에는 헌신과 충성을

국가에 헌신과 충성을 하기 위하여 첫째로 애국 선열의 위국 충정을 귀감으로 삼고 신명을 바쳐 국가 안보에 앞장선다. 둘째로 새 역사 창조의 기수로서 민주 복지 국가 발전에 이바지한다. 셋째로 확고한 민족 주체 의식을 가지고 사대주의 사상을 단호히 물리친다. 넷째로 조상이 물려준 전통 문화를 드높이고 이를 창조적으로 발전시켜 나간다. 다섯째로 우리 민족의 영원한 보금자리인 국토를 아름답게 가꾸고 보존한다. 여섯째로 우리의 말과 우리의 글을 사랑하고 가꾸어 나간다.

#### ② 국민에게 정직과 봉사를

국민에게 정직과 봉사를 실현하기 위하여 첫째로 법령과 양심에 따라 공명正大하게 업무를 처리하여 국민의 신임을 얻는다. 둘째로 모든 업무는 나와 관청의 편의보다는 국민 편의 위주로 처리한다. 셋째로 공익 우선의

정신으로 특정 개인이나 단체에 대한 차별적 특혜를 거부한다. 넷째로 실속 없는 전시 행정이나 지속성 없는 졸속 행정의 폐습을 지양한다. 다섯째로 공개 행정을 실천하여 국민의 참여와 협조를 얻도록 노력한다. 여섯째로 민원인을 대할 때에는 내 집의 손님처럼 친절과 예절을 다한다.

### ③ 직무에는 창의와 책임을

직무에 창의와 책임을 다하기 위해서는 첫째로 전문 지식과 기술을 부단히 연마하여 부여받은 업무를 창의적으로 개선시켜 나간다. 둘째로 모든 업무는 신중히 검토하고 지체 없이 처리하며, 그릇된 제도나 정책은 과감히 시정한다. 셋째로 맡은 바 직무는 어떠한 압력과 유혹에도 굴하지 않고 소신있게 처리한다. 넷째로 업무 처리는 분명히 하고, 그 결과에 대하여는 스스로가 책임진다. 다섯째로 기관 간의 업무 협조를 원활히 하여 전체적인 행정 목적 달성에 적극 기여한다. 여섯째로 근무 시간 중에는 직무에만 전념하고 사사로운 일로 시간을 낭비하지 않는다.

### ④ 직장에선 경애와 신의를

직장에서 경애와 신의를 지키기 위하여 첫째로 내 직장을 내 집같이 여겨 명랑하고 화목한 근무 환경을 조성한다. 둘째로 상사의 명령에 복종하되, 부당한 지시는 소신껏 건의하여 바로 잡도록 한다. 셋째로 부하의 인격을 존중하여 올바른 건의는 진지하게 받아들이고 잘한 일은 칭찬으로 격려한다. 넷째로 언행의 일치와 약속의 이행으로 서로 믿을 수 있는 공직 풍토를 조성한다. 다섯째로 독선과 아집을 버리고 이해와 겸손으로 동료 간의 융화를 도모한다. 여섯째로 직장 내의 파벌 조성을 삼가며 남을 비방하거나 모함하지 아니한다.

### ⑤ 생활에는 청렴과 질서를

생활에 청렴과 질서를 지키기 위하여 첫째로 조상이 남긴 청백리 정신을 계승하여 공직 사회의 기강 확립에 앞장선다. 둘째로 직권을 이용하여 이권에 개입하지 않고 사사로운 정에 끌리는 정실을 물리친다. 셋째로 허례 허식을 삼가고 근검 절약의 실천으로 분수에 맞는 생활을 한다. 넷째로 준법 정신을 생활화하고 공중 도덕을 준수하여 사회 질서 확립에 앞장선다. 다섯

째로 화목한 가정 생활과 올바른 자녀 교육을 위하여 노력한다. 여섯째로 이웃과는 항상 웃으며 인사하고 상부상조하는 미풍 양속을 숭현하여 실천한다.

## 나) 복무선서

공무원은 취임할 때에 소속 기관장 앞에서 국회 규칙, 대법원 규칙, 또는 대통령령이 정하는 바에 따라 선서를 하여야 한다. 선서의 내용은 공무원 복무 규정에 정하여 있는데 법률에서 정한 행동 규범과 질서·창의·정직이라는 가치 기준을 특별히 강조하고 있다.

## 나. 사례

### 1) 세무공무원

#### < 세무공무원 윤리강령 >

국세행정의 기본임무는 국가재정수요의 원활한 조달이며 이를 완수하기 위하여는 국세행정이 공정·타당·투명하다는 국민의 전폭적인 신뢰를 바탕으로 납세의무를 자율적으로 성실히 임하도록 하는 것이다.

모든 세무공직자가 높은 수준의 윤리의식을 견지하고 친절·결손하며 양심적이고 성실하게 세정업무를 수행해 나갈 때 세정에 대한 국민의 신뢰를 얻을 수 있음에도 일부 세무공직자들이 불성실하고 몰지각한 행위로 인하여 대다수 선량한 세무공직자들이 쌓아 올린 국민의 신뢰가 훼손되고 있다.

이제 신한국 창조에 즈음하여 우리는 과거의 오랜 타성에서 하루 속히 벗어나 깨끗하게 성실한 공직자로 새롭게 다시 태어나야 한다.

이에 세무공직자가 임용될 때부터 각급 관서에서 재직시와 퇴직할 때까지 반드시 지켜야 할 윤리기준과 복무규정을 정하고 그 실천여부를 계속 검증함으로써 높은 수준의 윤리의식을 항상 갖추도록 하기 위하여 본 세무공무원 윤리강령을 제정하는 바이다.

모든 세무공직자는 본 강령을 숙지하여 그 근본정신을 깊이 새기고 일체

의 부정·비리와 타협하지 않겠다는 결의와 각오를 새롭게 다져 각고의 노력을 기울임으로써 실천에 앞장서 나아감이 국민에 대한 우리 세무공직이 숭고하고 엄숙한 사명임을 명심하여야 한다.

### < 제1장 총칙 >

**제1조 (목적)** 이 강령은 국가재정수요의 원활한 조달과 세무공직기강의 엄정한 확립을 위하여 국세청 소속직원이 공사생활에 있어 준수하여야 할 최소한의 윤리기준과 복무에 관한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

**제2조 (적용범위)** 이 강령은 국세청 및 그 산하기관에 소속된 모든 공무원(이하 “모든 직원”이라 한다)에게 적용된다.

**제3조 (준수의무와 책임)** 모든 직원은 이 강령을 숙지하고 준수하여야 하며, 위반사항에 대하여는 그에 따른 책임을 진다.

**제4조 (윤리상담)** 모든 직원은 이 강령을 실천함에 있어 의문 또는 고충 사항이 있는 경우에는 본·지방청 관사관에게 자문을 구할 수 있다.

### < 제2장 기본강령 >

**제5조 (윤리관정립)** 모든 직원은 세정을 집행함에 있어 어떠한 경우라도 부정·비리를 배척하겠다는 세무공직윤리와 결연한 청렴정신을 가지고 꾸준한 자기정화로 투명세정 실천과 깨끗한 세무공직자상을 확립하기 위하여 끊임없이 노력하여야 한다.

**제6조 (금품 등 수수행위금지)** ① 모든 직원은 납세자 등으로부터 직무와 관련하여 사례·증여 등의 금품이나 향응(이하 “금품 등”이라 한다)을 받아서는 아니 된다. ② 모든 직원은 직원 상호간에 금품 등을 제공하거나 받아서는 아니 된다. ③ 모든 직원은 납세자 등이 금품 등을 제공하려고 하는 경우 이를 분명히 거절하여야 하며 일방적으로나 자신도 모르는 사이에 금품을 제공받았을 때에는 이를 반환하고 관서장에게 보고하여야 한다.

**제7조 (알선·청탁 등 금지)** 모든 직원은 지위 또는 친분관계를 이용하여 타직원의 직무수행에 영향을 미치는 일체의 알선, 청탁, 소개 등의 행위를 하여서는 아니 된다.

**제8조 (업무부당처리금지)** 모든 직원은 직무를 수행함에 있어 적법성과 타당성 그리고 신의·성실 원칙에 입각하여 건전한 상식과 양심에 따라 신속·정확하게 처리하여야 한다.

**제9조 (임무완수 등)** ①모든 직원은 직무를 수행함에 있어 소속 상관의 명령에 복종하고 정직·성실하여야 한다. ②모든 직원은 각각 처해 있는 상황의 특성에 맞는 업무를 능동적, 창의적으로 발굴·처리하는데 끊임없는 노력을 기울여야 한다. ③모든 직원은 한마음 한뜻으로 뭉쳐 준법정신, 희생정신, 공사의 명확한 구분과 상호이해를 바탕으로 모든 역량을 맡은 바 임무를 완수하는데 통합, 집중하여야 한다.

### < 제3장 복무수칙 >

**제10조 (성실납세풍토조성)** 모든 직원은 직무수행 과정에서 납세자와의 대화를 원활히 하고 세정에 대한 납세자의 참여기회를 넓혀 나감으로써 성실한 납세풍토를 조성하는데 노력하여야 한다.

**제11조 (친절·공정)** 모든 직원은 예절을 갖추고 공손한 언행과 공정한 자세로 성의를 다하여 권리보호와 편의위주의 세정을 집행하고 편안한 세무관서 분위기를 조성하도록 최선을 다하여야 한다.

**제12조 (품위유지)** 모든 직원은 국세청과 세무공직자의 명예를 손상시키는 행위를 하여서는 아니되며 항상 용모와 복장을 단정히 하여 공직자로서의 품위를 유지하여야 한다.

**제13조 (환경정돈)** 모든 직원은 민원실 등 사무실과 그 주변 환경을 항상 깨끗하게 정리·정돈하여 명랑한 분위기를 유지하여야 한다.

**제14조 (비밀엄수)** ①모든 직원은 재직 중뿐만 아니라 퇴직 후에도 직무와 관련하여 알게 된 비밀은 엄수하여야 하며 공무 외의 목적으로 사용하여서는 아니된다. ②모든 직원은 법령의 규정 또는 소속관서장의 승인없이 문서나 자료를 외부기관에 제공하여서는 아니된다. ③모든 직원은 업무용 컴퓨터 또는 단말기 등을 사용함에 있어 국세청 전산업무운영규정과 국세데이터베이스 운영규정을 숙지하여 보안에 만전을 기하여야 하고, 정보 및 데이터를 무단 유출하거나 사적 목적으로 사용하여서는 아니된다.

**제15조 (직장이탈금지)** ①모든 직원은 근무시간 중 승인받지 아니한 사

적 외출이나 무단출장을 하여서는 아니된다. ②모든 직원은 무단결근을 하여서는 아니되며 직장복귀 명령에 즉시 응하여야 한다.

**제16조 (정부재산 사적사용금지)** 모든 직원은 정부재산을 공무 이외의 목적으로 사용 또는 소비하여서는 아니되며 자기가 관리하는 정부재산에 손실 또는 손해가 발생한 경우에는 그 사실을 즉시 보고하여야 한다.

**제17조 (허위보고금지)** 모든 직원은 업무보고를 정확하게 하여야 하며 허위수치의 계산이나 사실과 다른 실적을 포함하여서는 아니된다.

**제18조 (업무보조원사용금지)** 모든 직원은 사적 업무보조원을 사용하는 행위를 하여서는 아니된다.

**제20조 (직원상호간 신의와 경애)** 모든 직원은 직원상호간에 항상 신의와 경애가 유지되도록 인격과 의사를 존중하고 언행에 있어 친절·겸손하여야 한다.

#### < 제4장 사생활수칙 >

**제21조 (가정생활)** ①모든 직원의 가정생활은 항상 화목하고 검소하여야 한다. ②모든 직원은 문란한 사생활 또는 분수에 맞지 않는 생활 등으로 인하여 가정불화를 초래하거나 공직자의 명예를 실추시켜서는 아니된다.

**제22조 (부업 및 겸직금지)** 모든 직원은 공무이외의 영리를 목적으로 하는 업무에 종사하거나 다른 직무를 겸할 수 없다. 다만, 그 직무가 정치적·반사회적 또는 영리적이 아니며 이를 겸직하여도 직무수행에 지장이 없다고 인정되어 소속기관장이 허가한 경우 등은 예외로 한다.

**제23조 (재정보증행위 등 제한)** 모든 직원은 재정보증 행위 등을 함에 있어 공직자의 신분을 벗어나지 아니하도록 하여야 한다.

**제24조 (사적해외여행금지)** 모든 직원은 소속 관서장의 사전 승인없이 사적해외여행을 하여서는 아니된다.

#### < 제5장 자율사정수칙 >

**제25조 (서약서 제출)** 모든 직원은 다음 각 호의 서약서를 제출하여야 한다.

1. 신규로 임용되거나 타 부처에서 전입한 직원으로서 세무공무원윤리강령을 수령한 때에는 별지 제 1호 서식의 서약서를 소속 관·서장에게 제출하여야 한다.
2. 인사이동으로 보직이 변경된 모든 직원은 별지 제 2호 서식의 서약서를 새로 부임하는 소속 관·서장에게 제출하여야 한다.
3. 각종 세무조사 명령을 받은 모든 직원은 별지 제 3호 서식의 서약서를 세무조사 착수시 소속 관·서장에게 제출하여야 한다.
4. 퇴직하는 모든 직원은 별지 제 4호 서식의 서약서를 소속 관서·장에게 제출하여야 한다.

**제26조 (관·서장의 사적책임)** ①소속 관·서장은 소속 직원에 대한 사적책임을 지며 근무기강문란 직원, 금품수수 성향이 높은 직원을 자율적으로 적발하여 자체 시정하거나 본·지방청 감사관에게 보고하여야 한다. ②비리사건 발생시에는 그 경위를 정밀분석하고 관리자의 사전 예방 노력의 미흡여부를 판단하여 그에 따른 관리자 연대책임을 추궁한다.

**제27조 (신고의무)** 모든 직원은 이 강령에 위배되는 행위 또는 정보를 인지한 경우에 그 사실을 소속 관·서장 또는 본·지방청 감사관에게 보고하여야 한다.

**제28조 (세무조사 회피신청의무)** ①모든 직원은 세무조사 전 또는 조사과정에서 조사대상 업체의 대표자, 임원 등 간부 및 세무담당부서 직원과 자신이 특수한 친분관계가 있어 당해 조사에 영향을 초래할 수 있다고 판단되는 경우에는 소속 관·서장에게 세무조사 회피신청을 하여야 한다. ②소속 관·서장이 제 1항의 규정에 의한 조사회피신청을 받은 경우에는 즉시 당해 조사자와 세무조사 대상업체 및 대상자와의 친분관계 등을 참작하여 필요한 조치를 하여야 한다.

**제29조 (성실답변의무)** 모든 직원은 국세청 자율사정활동과 관련하여 본·지방청감사관으로부터 질문·조사를 받은 경우에는 성실하게 답변하여야 한다.

**제30조 (청렴도 측정 및 활용)** 이 강령을 효과적으로 추진하고 모든 직원의 청렴도를 유지·향상시키기 위하여 다음 각 호의 사항을 간서별, 개인별로 평가하여 그 청렴도 측정결과에 따라 시정조치하거나 인사자료로 활용한다.

1. 금품수수 등 부정·비리
2. 복무기강
3. 업무처리자세
4. 대민봉사자세
5. 기타 필요한 사항

**제31조 (비리혐의자의 재산증식과정 규명)** ①국세청장은 소득원천이 불분명하게 재산을 증식시키는 등 비리혐의가 있다고 판단되는 직원에 대하여 당해 직원 및 그 배우자와 직계존·비속의 과정을 소명하도록 명할 수 있다. ②제 1항의 명령을 받은 직원은 재산증식 과정에 대한 소명서를 성실히 제출하여야 한다. ③국세청장은 제 2항의 제출내용이 부실하다고 인정되는 경우 추가 소명자료를 요구할 수 있으며 그 내용이 진실성을 확인하기 위하여 직접 조사를 할 수 있다.

#### < 제6장 위반자에 대한 조치 >

**제32조 (처벌)** 이 강령을 위반한 직원에 대하여는 국세청 상벌규정에 의거 필요한 조치를 한다.

#### < 제 7장 보칙 >

**제33조 (시행세칙)** 이 강령의 시행절차 등 필요한 사항은 별도의 시행세칙으로 정한다.

## 2) 법관

#### < 법관윤리강령 >

( 전문개정 19 98. 6.11 대법원규칙 제1544호 )

법관은 국민의 기본적 인권과 정당한 권리행사를 보장함으로써 자유·평등·정의 실현하고, 국민으로부터 부여받은 사법권을 법과 양심에 따라 엄정하게 행사하여 민주적 기본질서와 법치주의를 확립하여야 한다. 법관은

이 같은 사명을 다하기 위하여 사법권의 독립과 법관의 명예를 굳게 지켜야 하며 국민으로부터 신뢰와 존경을 받아야 한다. 그러므로 법관은 공정하고 청렴하게 직무를 수행하며, 법관에게 요구되는 높은 수준의 직업윤리를 갖추어야 한다. 이에 우리 법관은 뜻을 모아 법관이 지녀야 할 윤리기준과 행위전범을 마련하여 법관으로서의 자세와 마음가짐을 새롭게 하고자 한다. 모름지기 모든 법관은 이 강령을 스스로의 책임과 규율 아래 잘 지켜 법관의 사명과 책무를 다하여야 할 것이다.

**제1조 (사법권 독립의 수호)** 법관은 모든 외부의 영향으로부터 사법권의 독립을 지켜나간다.

**제2조 (품위 유지)** 법관은 명예를 존중하고 품위를 유지한다.

**제3조 (공정성 및 청렴성)** ① 법관은 공평무사하고 청렴하여야 하며, 공정성과 청렴성을 의심받을 행동을 하지 아니한다. ② 법관은 혈연·지연·학연·성별·종교·경제적 능력 또는 사회적 지위 등을 이유로 편견을 가지거나 차별을 하지 아니한다.

**제4조 (직무의 성실한 수행)** ① 법관은 맡은 바 직무를 성실하게 수행하며, 직무수행능력을 향상시키기 위하여 꾸준히 노력한다. ② 법관은 신속하고 능률적으로 재판을 진행하며, 신중하고 충실하게 심리하여 재판의 적정성이 보장되도록 한다. ③ 법관은 당사자와 대리인 등 소송 관계인을 친절하고 정중하게 대한다. ④ 법관은 재판업무상 필요한 경우를 제외하고는 당사자와 대리인 등 소송 관계인을 법정 이외의 장소에서 면담하거나 접촉하지 아니한다. ⑤ 법관은 교육이나 학술 또는 정확한 보도를 위한 경우를 제외하고는 구체적 사건에 관하여 공개적으로 논평하거나 의견을 표명하지 아니한다.

**제5조 (법관의 직무 외 활동)** ① 법관은 품위 유지와 직무 수행에 지장이 없는 경우에 한하여, 학술 활동에 참여하거나 종교·문화단체에 가입하는 등 직무 외 활동을 할 수 있다. ② 법관은 타인의 법적 분쟁에 관여하지 아니하며, 다른 법관의 재판에 영향을 미치는 행동을 하지 아니한다. ③ 법관은 재판에 영향을 미치거나 공정성을 의심받을 염려가 있는 경우에는 법률적 조언을 하거나 변호사 등 법조인에 대한 정보를 제공하지 아니한다.

**제6조 (경제적 행위의 제한)** 법관은 재판의 공정성에 관한 의심을 초래

하거나 직무수행에 지장을 줄 염려가 있는 경우에는, 금전대차 등 경제적 거래행위를 하지 아니하며 증여 기타 경제적 이익을 받지 아니한다.

**제7조 (정치적 중립)** ① 법관은 직무를 수행함에 있어 정치적 중립을 지킨다. ② 법관은 정치활동을 목적으로 하는 단체의 임원이나 구성원이 되지 아니하며, 선거운동 등 정치적 중립성을 해치는 활동을 하지 아니한다.

### 3) 정보윤리위원회

#### < 정보윤리위원회 정보윤리강령 >

정보시대가 다가오고 있다. 정보통신 기술의 발달로 시간과 공간의 장벽이 무너지고 세계가 하나되는 시대를 맞고 있다.

1. 우리 모두는 정보시대의 주인이 되어 유익한 정보를 서로 나누고 인류의 행복과 높은 이상이 실현되는 사회를 만들어야 할 책임이 있다.

2. 모든 정보는 정확하고 성실하게 활용되어야 하며 인간의 존엄성을 지키고 삶의 품위를 높이는데 이용되어야 한다.

3. 개인의 창의력과 조직의 능률을 향상시키며 나라의 발전과 민족문화의 창조적 계승을 도모하고 세계가 더불어 번영하는데 이바지하도록 정보문화를 가꾸어 나가야 한다.

4. 우리는 정보의 제공과 활용에 있어 서로의 인권을 존중하고 나라의 법질서를 준수하며 국민 정서에 맞는 미풍양속을 바로 세우는 시민의식 형성에 앞장선다.

5. 바른 언어를 사용하고 공중도덕을 지킴으로서 정보질서를 확립하고 국가의 기밀이나 개인의 사생활과 지적재산권은 보호하되 유용한 정보는 함께 나누는 마음가짐이 새로운 가치관으로 뿌리내리도록 노력한다.

6. 아울러 모든 개인과 지역에 정보의 공개와 활용의 혜택이 골고루 돌아가도록 힘씀으로서 밝고 정의로운 복지사회를 이룩하는데 최선을 다한다.

7. 우리는 정보시대를 살아가는 민주시민으로서 건전한 윤리가 정보사회의 기반을 이루어야 한다는데 뜻을 모으고 이 뜻이 실현되도록 성실하게 노력할 것을 다짐한다.

## 2. 정치인 직업윤리

### 가. 사례

#### 1) 국회의원

##### < 국회의원 윤리실천규범 >

**제1조 (윤리강령준수)** 국회의원은 국회의원윤리강령을 성실히 준수하여야 한다.

**제2조 (품위유지)** 국회의원은 직무를 수행함에 있어서 국회의원의 품위를 손상하는 행위를 하여서는 아니된다.

**제3조 (청렴의무)** 국회의원은 직무와 관련하여 청렴하여야 하며, 공정을 의심받는 행동을 하여서는 아니된다.

**제4조 (직권남용금지)** ①국회의원은 그 지위를 남용하여 부당한 영향력을 행사하거나 그로 인한 대가를 받아서는 아니된다. ②국회의원은 그 지위를 남용하여 국가·공공단체 또는 기업체와의 계약이나 그 처분에 의하여 재산상의 권리·이익 또는 직위를 취득하거나 타인을 위하여 그 취득을 알선하여서는 아니된다.

**제5조 (직무관련 금품 등 취득금지)** 국회의원은 법률안 기타 의안과 관련하여 직접적인 이해관계가 있는 자로부터 직접 또는 간접으로 금품 기타 재산상의 이익을 취득하거나 정치적인 목적으로 이를 공여하여서는 아니된다.

**제6조 (국가기밀의 누설금지)** 국회의원은 직무상 취득한 국가안전보장에 중대한 영향을 미치는 국가기밀을 정당한 사유없이 누설하여서는 아니된다.

**제7조 (사례금)** 국회의원은 강연, 출판물에 대한 기고, 기타 유사한 활동과 관련하여 개인·단체 또는 기관으로부터 통상적이고 관례적인 기준을 넘는 사례금을 받아서는 아니된다.

**제8조 (겸직금지 등)** ①의장 또는 부의장은 법률로 정한 것을 제외하고는 다른 직을 겸하여서는 아니된다. ②상임위원회·특별위원회의 위원장은 그 소관업무와 관련되는 기업체 또는 단체에서 보수를 받는 임·직원의 직을 겸하여서는 아니된다.

**제9조 (겸직신고)** 국회의원은 보수를 받고 있는 다른 직을 겸하고 있는 경우 그 기업체 또는 단체의 명칭과 임무 등을 의장에게 신고하여야 한다.

**제10조 (회피의무)** 국회의원은 심의대상 안건이나 국정감사 또는 국정조사의 사안과 직접적인 이해관계를 가지는 경우에는 이를 사전에 소명하고, 관련활동에 참여하여서는 아니된다.

**제11조 (재산신고)** 국회의원은 공직자윤리법의 규정에 의한 재산등록 및 신고의 의무를 성실히 이행하여야 한다.

**제12조 (기부행위의 금지 등)** ①국회의원은 경조사 및 지역구 행사 등에 화환이나 화분을 보내서는 아니된다. ②국회의원은 경조사 및 지역구 행사 등에 의례적인 범위를 넘는 경조금·찬조금 또는 물품을 보내서는 아니된다. ③국회의원은 연말연시와 명절 등에 연하장, 달력 기타 선물을 하여서는 아니된다. 다만, 의정활동보고를 겸한 인사장은 그러하지 아니하다. [전문개정 93·7·13]

**제13조 (국외활동)** ①국회의원은 직무상 국외활동을 하는 경우에 성실히 보고 또는 신고를 하여야 한다. ②국회의원은 정당한 이유없이 장기간의 해외활동이나 체류를 하여서는 아니된다. <신설 93·7·13>

**제14조 (회의출석)** ①국회의원은 청가서나 결석계를 제출한 경우 또는 공식해외출장 등의 경우를 제외하고는 국회의 각종 회의에 성실히 출석하여야 한다. ②국회의원은 결혼식 주체나 지역구활동 등을 이유로 국회의 각종 회의에 불참하여서는 아니된다. [전문개정 93·7·13]

**제15조 (보조직원관리)** 국회의원은 그 보조직원을 성실하게 지휘·감독하고, 국가가 그 직원에게 지급할 목적으로 책정한 급여를 다른 목적에 사용하여서는 아니된다.

### 3. 언론매체 직업윤리

#### 가. 신문윤리강령

##### < 신문 윤리강령 >

우리 언론인은 자유롭고 책임있는 언론을 실현해 우리에게 주어진 사명을 다할 것을 다짐한다. 우리는 자유롭고 책임있는 언론이 민주 발전, 민족통

일, 문화창달에 크게 기여한다고 믿는다. 이러한 신념에 따라 스스로 윤리규범을 준수하고 품위를 지키고자 1957년 4월 7일 「신문윤리강령」을 처음 제정한 바 있다. 이제 그 숭고한 정신을 바탕으로 한국신문협회, 한국신문방송편집인협회, 한국기자협회는 정보화 사회의 출현 등 시대변화에 맞춰 새로운 신문윤리강령을 다시 채택한다.

### **제1조 언론의 자유**

우리 언론인은 언론의 자유가 국민의 알권리를 실현하기 위해 언론인에게 주어진 으뜸가는 권리라는 신념에서 대내외적인 모든 침해, 압력, 제한으로부터 이 자유를 지킬 것을 다짐한다.

### **제2조 언론의 책임**

우리 언론인은 언론이 사회의 공기로서 막중한 책임을 지고 있다고 믿는다. 이 책임을 다하기 위해 우리는 무엇보다도 사회의 건전한 여론 형성, 공공복지의 증진, 문화의 창달을 위해 전력을 다할 것이며, 국민의 기본적 권리를 적극적으로 수호할 것을 다짐한다.

### **제3조 언론의 독립**

우리 언론인은 언론이 정치, 경제, 사회, 종교 등 외부세력으로부터 독립된 자주성을 갖고 있음을 천명한다. 우리는 어떠한 세력이든 언론에 간섭하거나 부당하게 이용하려 할 때 이를 단호히 거부할 것을 다짐한다.

### **제4조 보도와 평론**

우리 언론인은 사실의 전모를 정확하게, 객관적으로, 공정하게 보도할 것을 다짐한다. 우리는 또한 진실을 바탕으로 긍정하고 바르게 평론할 것을 다짐하며, 사회의 다양한 의견을 폭넓게 수용함으로써 건전한 여론 형성에 기여할 것을 결의한다.

### **제5조 개인의 명예존중과 사생활보호**

우리 언론인은 개인의 명예를 훼손하지 않고 개인의 사생활을 침해하지 않을 것을 다짐한다.

## 제6조 반론권 존중과 매체접근의 기회제공

우리 언론인은 언론이 사회의 공기라는 점을 인식하여 개인의 권리를 존중하고 특히 독자에게 답변, 반론 및 의견 개진의 기회를 주도록 노력한다.

## 제7조 언론인의 품위

우리 언론인은 높은 긍지와 품위를 갖추어야 한다. 우리는 저속한 언행을 하지 않으며 바르고 고운 언어생활을 이끄는 데 앞장설 것을 다짐한다.

## 나. 사례

### 1) 한국가스신문 윤리강령

#### < 한국가스신문 윤리강령 >

##### ▶ 전문

한국가스신문은 이 땅에 가스란 씨를 뿌리고 가꾸어온 한국 가스인들의 뜨거운 열원을 모아, 새로운 가스화 시대를 先導하는 가스專門誌로서 역할을 다할 것을 선언한다.

한국가스신문은 국민의 알 권리와 均衡있는 가스산업의 발전을 위하여 시대를 바로 보고, 올바른 여론 형성을 주도하는 가스업계의 진정한 代辯紙가 될 것을 약속한다.

한국가스신문은 깨어 있는 사회의 公器로서, 가스업계의 어두운 곳은 밝히고 밝은 곳은 더욱 빛나게 하는 正論直筆의 민주언론임을 항시 자각한다.

이러한 사명을 다하고자 한국가스신문사의 임직원 일동은 다음과 같은 윤리강령을 준수하며 언론인으로서의 도덕적 결단과 실천 속에서 진실한 報道, 올바른 비판이라는 언론의 사회적 責務를 성실히 이행할 것을 다짐한다.

#### 1. 언론 자유의 수호

- 1) 우리의 언론자유가 모든 자유의 기본임을 믿고 언론자유 수호가 우리의 의무이며 모든 활동의 전제임을 자각한다.
- 2) 우리는 외부의 어떠한 간섭이나 압력을 배격하며, 언론인 스스로의 책

임으로만 신문을 만든다.

- 3) 우리는 한국가스신문을 대다수 가스인이 공감하는 신문으로 발전시키며 어떠한 상황에서도 정치권력과 자본으로부터 독립할 것을 원칙으로 한다.

## 2. 사실과 진실보도의 책임

- 1) 우리는 가스와 관련하여 일어나는 모든 일들에 대하여 가스인들이 알아야 할 사실과 진실을 밝히며, 가스업계에 존재하는 부조리와 모순을 철저하게 파헤친다.
- 2) 우리는 한국가스신문에 실린 보도와 논평 등 모든 기사가 사실과 진실에 입각한 내용일 때 기사와 관련된 어떠한 불법적 탄압도 거부한다.
- 3) 우리는 광고주나 특정 이익단체의 청탁이나 압력을 배제한다.
- 4) 우리는 독자의 반론권을 보장하며, 잘못 보도된 것이 확인되면 즉시 오보임을 인정하고 바로잡는다.

## 3. 취재활동의 원칙

- 1) 우리는 기사의 출처를 밝히지 않기로 한 약속사항은 반드시 지키며 정보를 제공한 사람을 보호한다.
- 2) 우리는 취재원의 명예와 사생활을 존중하면서 취재한다.
- 3) 우리는 언론인으로서의 품위를 지키며, 개인의 이익을 위한 기사는 쓰지 않는다.
- 4) 우리는 취재와 관련하여 금품이나 기타 부당한 이익을 얻지 않는다.
- 5) 우리는 관련기관이나 단체, 기업 등이 제공하는 정보에 대하여 면밀히 분석하고, 일방적인 선전에 이용되지 않는다.

## 4. 직장의 민주화

- 1) 우리는 한국가스신문의 발전을 위하여 자유롭게 토론하고 의견을 모아 이를 신문제작에 반영한다.
- 2) 우리는 노사간에 서로 신뢰하고 밝은 직장 분위기를 위해서 격의없는 대화의 광장을 상실한다.
- 3) 우리는 전체사원의 주주화를 도모하며, 노사공동의 이익과 회사운영의

건설화를 적극 실현한다.

## 5. 기타의 입장

- 1) 우리는 정당에 가입하지 아니하며 정치관련기사는 일체 취급하지 않는다.
- 2) 우리는 신앙의 자유는 존중하나 특정종교 및 종파의 입장은 대변하지 않는다.
- 3) 우리는 건전한 상도의를 벗어나는 광고 및 판매활동을 하지 않는다.

## 2) 주간신문 윤리강령

### < 주간신문 윤리실천요강 >

#### -보도와 평론의 태도

1. 보도는 평론과 엄격히 분리되어야 하며 집필자의 이름을 밝힘이 없이 개인의 의견을 보도에 삽입할 수 없다. 특히 평론의 논지는 정당한 사유없이 변경될 수 없다.
2. 미확인의 사실을 부득이 보도할 때는 그 미확인임을 명시하여야 하며, 또 그것을 과대하게 보도해서는 안된다. 사실은 직접 취재할 것을 원칙으로 하며 타 기자의 취재 성과를 표절, 도용해서는 안된다. 또 비공식이나 사적인 담론은 그것이 공공의 이익에 절대적으로 필요하지 않는 한 보도해서는 안된다.
3. 사실은 부분만이 아니라 그 전모와 의미를 포괄적으로 보도해야 한다. 특히 사실의 요약과 표제에 있어서도 사실이 왜곡되어서는 안된다.
4. 보도는 광고와 명확히 구별되어야 하며 특히 시각적으로 보도 기사와 구별하기 어려울 우려가 있을 때에는 그것이 광고임을 명기하여야 한다.
5. 사진은 명확한 설명이 있어야 하며 설명과 일치되는 사진을 게재하여야 한다.
6. 재판의 판결에 영향을 주는 취재 평론을 해서는 안된다.
7. 사실과 다르거나 부정확한 보도를 했을 때에는 스스로 즉각으로 이를 완전히 정정해야 한다.

### 3) 한국 TV 카메라 기자회견

#### < 한국 TV카메라 기자회견 윤리강령 >

우리 한국 TV카메라 기자회견은 이 땅의 보도영상전문인으로서 그 기능과 책임을 다해 진실과 정의를 추구하고 나아가 풍요로운 국가건설과 세계평화를 위해 노력할 것을 선언한다.

우리는 국민의 알 권리를 존중하고 진실과 균형, 그리고 사회정의를 바탕으로 한 공정 보도 방송을 수행함이 이 시대의 요청임을 깊이 인식한다

우리는 전문인으로서의 직업윤리를 바탕으로 하여 품위있고 책임있는 방송을 함으로써 국민이 우리에게 부여한 사명과 책임을 다 할 것을 선언한다.

#### < 총강 >

##### 1. 독립성

우리는 어떠한 경우에도, 우리 사회의 진실과 정의를 왜곡할 수 있는 일체의 간섭과 압력을 거부한다.

##### 2. 자율성

우리는 헌법과 일반법률이 보장하는 바에 따라 보도제작의 자유를 갖는다. 우리는 이 자유를 오직 국민의 알권리와 이익을 위해서만 책임있게 행사한다.

##### 3. 책임정신

우리는 자유민주주의와 우리민족의 자주성을 존중하여 진실추구를 통하여 우리에게 부여된 공적기능과 사회적 책임을 다하며 건전한 민주시민정신의 형성에 기여한다.

##### 4. 공정성

우리는 우리의 임무를 수행함에 있어서 어떠한 경우에도 객관적 보편타당성을 견지하며 특정 집단이나 개인의 이익을 위한 편향된 시각을 단호히 거부하여 정확성과 객관성의 균형을 유지한다.

## 5. 인권의 존중

우리는 인간의 존엄성과 국민의 기본권을 그 무엇보다 존중하며 어떠한 불의로부터도 이를 지켜 나가는 사명을 다한다.

## 6. 직업윤리

우리는 전문 방송인으로서의 직업윤리에 충실하며 그 품위와 도덕성을 훼손하는 일체의 행동을 하지 않는다.

아울러 건전한 방송 문화를 꽃피우기 위한 모든 노력을 경주한다. 이와 같은 우리의 뜻을 한데 모아 "한국 TV 카메라 기자회 윤리강령"을 만들고 이를 실천 덕목으로 삼는다.

### < 강령 >

**제1항** 우리는 국가의 존엄성과 민족의 자주성을 존중하며 국민의 기본권을 존중한다.

**제2항** 진실을 바탕으로 한 보도나 프로그램을 제작 방송함에 있어서 외부의 압력은 물론내부의 부당한 간섭을 배제한다.

**제3항** 개인의 명예나 사생활을 최대한 존중해야 하며, 개인의 초상권을 침해할 가능성이 있는 영상 취재활동을 가급적 배제한다.

**제4항** 의견이 양분되어 있는 쟁점에 관한 보도 영상을 제작함에 있어서는 쌍방의 의견을 대변할 수 있는 영상 제작을 통하여 공정성이 유지되어야 한다.

**제5항** 정부나 공공기관 상회 단체, 기업 등이 제공하는 정보나 영상자료에 대해서는 객관적인 시각으로 신빙성 여부를 반드시 확인한다.

**제6항** 어린이나 청소년의 건전한 정서와 올바른 품성을 해칠 수 있는 상황이나 대상은 가급적 보도 영상대상에서 제외한다.

**제7항** 신앙의 자유는 원칙적으로 존중해야 하고 특정교파에 대한 편견을 배제하며 보도 영상 자체가 특정 종교를 모독할 수 있는 가능성은 사전에 배제한다. 다만, 사이버임이 판명된 종교에 대한 방송에 있어서는 교리 의식 등을 비판할 수 있다.

**제8항** 노사 문제는 객관적이며 공정한 시점에서 촬영해야 하며 노동의 가치와 직업의 존귀함을 부정적으로 다루지 않는다.

**제9항** 인명을 경시하거나 자살과 불륜을 미화하는 내용을 촬영보도하지 않으며 범죄의 수단이나 방법, 패륜행위 등의 내용을 필요 이상으로 자세하게 묘사하지 않는다.

**제10항** 범죄 사건을 다룸에 있어서 용의자나 범인의 가족과 주변 인물에 대한 불필요한 영상화면을 취재하지 않으며 피해자에게 관련된 사항도 인간의 기본권을 존중하는 범위 내에서 취급한다.

**제11항** 변사 사건을 다룰 때는 당사자의 유족이나 친척의 사생활을 보호해야 하며 유족들에게 고통이나 모욕감을 줄 수 있는 촬영 행위를 삼가한다.

**제12항** 환자나 사고, 재난에 의한 피해자의 입원 치료를 취재할 때는 당사자들의 동의없는 취재는 가급적 삼가며, 입원 사실 이상의 정보는 의료당국의 제보 및 자료 제공에 의존한다.

**제13항** 우리는 정당이나 정치 단체에 가입하지 않으며 정치나 정치 조직을 위한 활동을 하지 않는다. 그 밖의 특정 이익 집단을 위한 편향적 취재 활동을 하지 않는다.

**제14항** 취재를 위해 개인의 사적인 공간, 즉 주거지역이나 집무실에 무단출입하지 않으며, 취재 대상자의 의사에 반하여 인터뷰를 강요하지 않는다.

**제15항** 인터뷰 할 때에는 대상자에게 방송을 전제로 할 것인지 또는 단순한 정보로 이용할 것인지를 미리 알려야 하고 인터뷰 내용을 편집할 때는 전체의 흐름을 왜곡시키거나 방송사의 주관이나 이익을 위한 일방적인 방향으로 제작하지 않는다.

**제16항** 선거 유세, 시위, 집회, 공연 등의 옥내의 현장을 취재할 때에 그 행사의 흐름을 방해하지 않는다. 특히 대규모 행사나 집회의 경우, 신중하고 객관적인 시각으로 영상 취재기계를 활용하여 오해의 소지가 없도록 한다.

**제17항** 모든 영상 자료는 정당한 방법으로 취득하며, 방송사의 취재자의 이익과 편의를 위하여 위장이나 속임수로 촬영 협조를 구하지 않는다.

**제18항** 영상 녹화, 음향 녹음 등으로 취재한 보도 자료는 명백하고도 절실한 국익이나 공익을 위한 경우가 아니면, 함부로 외부에 공개하지 않으며 보도 자료 공개를 요구하는 일체의 압력을 배격한다.

**제19항** 타 방송사나 타 언론 매체의 자료와 영상을 표절하지 않으며, 외

부의 자료와 영상을 활용할 때는 그 출처를 명시한다.

**제20항** 우리는 보도 영상 취재 활동을 함에 있어 특정인이나 특정 기업의 부당이익을 초래할 수 있는 일체의 상업적인 영향력을 배제한다.

**제21항** 우리는 직무와 관련해 외부에서 제공하는 금품이나 무료서비스, 향응 등을 일체 거부한다.

**제22항** 우리는 전문 방송인의 신분을 악용하지 않으며 이권에 개입하거나 외부에 부당한 청탁을 하지 않으며 직무와 관련해 청탁을 받지 않는다.

**제23항** 우리는 취재, 편집, 제작과정에서 방송인으로서의 전문성과 품위를 유지하며 방송 결과에 대해서는 책임을 진다.

## 4. 기업관련 직업윤리

### 가. 기업윤리현장

#### < 기업윤리현장 >

우리 기업은 온 국민과 함께 지난날의 가난과 어려움을 딛고 땀과 창의로 오늘날의 자랑스러운 경제발전을 이룩하였다.

우리 기업은 세계가 하나의 시장으로 열리고 경제력이 나라의 흥망을 가름하게 될 세기적 변화의 문턱에서, 나라와 민족의 장래를 떠받쳐야 할 소중한 사명을 짊어지고 있다.

머지않아 다가올 통일에 대비하기 위해 우리 기업은 국부를 늘리고 국력을 키우는 데 더욱 힘을 쏟아야 하며, 지속적인 성장과 발전을 통해 선진복지국가를 만들어 우리 후손에게 평화롭고 풍요로운 삶의 터전을 물려주어야 한다.

우리 기업은 창의와 활력이 넘치는 기업가 정신을 발휘하여 경영과 기술을 혁신하고, 투명한 기업경영을 통해 새로운 시대정신과 국민적 여망에 부흥하는 바람직한 경영문화를 정착시켜, 건실하게 성장해 나가야 한다.

우리 기업은 자유시장경제체제를 창달하여 국민의 희망과 꿈을 실현시키고, 국민으로부터 신뢰받는 기업이 되기 위해 노력해 나간다. 세계화 호황을 같이 하고 국민으로부터 사랑받는 기업문화를 가꾸어 나가는 것이야말로 우리 기업이 나가야 할 참다운 길이다.

이에 우리 기업은 새로운 마음가짐으로 다음과 같이 우리가 힘써 행할 바를 정하여 이를 실천해 나가고자 한다.

- 다 음 -

**1. 우리 기업은 기업시민으로서 사회적 책무를 다한다.**

기업은 좋은 일자리를 만들고 양질의 제품과 서비스를 제공하여 국민의 삶을 알차고 풍요롭게 일구는 것이 중요한 역할을 인식하여, 국가사회의 생산주체로서 국가경제 발전의 근간이 되고 있다는 책임감과 긍지를 갖고 기업시민으로서 맡은 바 책무를 다한다.

**2. 우리 기업은 창의와 혁신을 통해 정당한 이윤을 창출한다.**

기업은 가치창조와 이윤창출을 통해 기업을 영속적으로 유지·발전시킬 사명을 띠고 있으며, 부실경영은 국가사회에 대해 폐해를 입히는 것임을 자각하여, 끊임없는 경영혁신과 건전한 이윤창출경영으로 국제사회에서 환영받는 우량기업으로 키워나간다.

**3. 우리 기업은 투명경영을 하는 데 노력을 다한다.**

우리 기업은 공정 투명하고 자유로운 경영을 하며, 주주는 물론 기업의 이해관계자에게 기업정보를 공정하게 공개한다.

**4. 우리 기업은 정치권 및 정부와 건전하고 투명한 관계를 유지한다.**

우리 기업은 임직원이나 종업원 개개인의 정치적 견해와 참정권은 존중하되, 회사 내에서의 정치적 활동은 금지하며, 정치권 및 행정부와 투명한 관계유지를 통해 바람직한 정경문화 정착을 위해 노력한다.

**5. 우리 기업은 전문경영인의 육성을 위해 노력한다.**

우리 기업은 전문경영인들의 자율과 창의를 바탕으로 스스로 책임을 다하는 자율책임경영체제를 공고히 하고, 세계일류기업으로서의 경영기틀을 마련하는 데 노력을 다한다.

**6. 우리 기업은 기업 상호간에 공정한 경쟁을 한다.**

우리 기업은 자유롭고 공정한 경쟁이 경제의 효율을 높이고 모두가 함께 발전할 수 있는 바른 길임을 깨달아 경쟁기업을 존중하고 공정거래와 경쟁 질서를 확립한다.

**7. 우리 기업은 대·중소기업간 협력을 발전시켜 나간다.**

우리 기업은 대·중소기업간에 보완적 유대관계를 두터이 하여 동반자적 관계를 확립하는 것이 더불어 발전하는 길임을 인식하고, 상호간 신뢰의 기초 위에 긴밀히 협력한다.

**8. 우리 기업은 소비자와 고객의 권익증진에 힘쓴다.**

기업은 소비자와 더불어 존재하는 것이므로 기술개발과 품질향상으로 소비자의 욕구에 부응하는 좋은 제품과 서비스를 제공하고, 참된 고객만족을 실천하여 소비자의 권익증진에 힘쓴다.

**9. 우리 기업은 모든 기업구성원의 이익을 향상시킨다.**

우리 기업은 주주, 경영자, 종업원 등 모든 구성원의 공존공영관계를 이룩하고, 창의로운 기업활동으로 건전한 이윤을 창출하여 구성원 개개인의 업적과 노력에 따른 적절한 보상을 함으로써 기업구성원이 보람찬 삶을 영위할 수 있도록 노력한다.

**10. 우리 기업은 환경친화적 경영을 지향한다.**

기업은 자연환경이 우리 후손에게 물려줄 귀중한 자산이며 세계시민이 함께 건강하고 쾌적한 삶을 누리는 터전이 됨을 인식, 환경친화적 경영으로 환경오염을 예방하고 자연환경을 보전하며 맑은 물, 깨끗한 공기, 푸른 숲을 가꾸어 나가는 데 노력한다.

**11. 우리 기업은 지역사회의 발전에 기여한다.**

우리 기업은 지역사회를 구성하는 공동체의 일원으로서 전통과 문화를 존중하고 지역주민과의 유대를 돈독히 하며, 지역사회의 고용증진과 경제 및 문화발전에 기여한다.

**12. 해외진출기업은 현지국의 선량한 기업시민으로서 현지국의 법률을 준수하고 현지국의 문화와 거래관행을 존중한다.**

**13. 우리 기업은 이 현장을 준수하고 실천이 가시화되도록 공동 협력하여 국민으로부터 신뢰받는 기업을 만드는 데 노력한다.**

전경련은 기업윤리위원회를 통해 기업윤리와 관련한 문제를 자율적으로 조정하고, 기업윤리 정착을 위한 사업을 지속적으로 추진한다. 또한 기업이 이 현장에 위배되는 행위를 하여 사회에 심각한 영향을 미친 경우 기업윤리위원회를 통해 엄정한 조치를 취한다.

1999. 2. 11  
전국경제인연합회

## 나. 사례

### 1) H그룹

#### < H그룹 기업윤리강령 (1995) >

##### <전문>

H그룹은 창업이래 중화학공업을 비롯한 국가기간산업 발전의 견인차 역할을 해왔으며, 수출입국을 지향하는 국가경제발전과정에서 해외시장 개척의 선도자로서 그 책무를 다해왔음을 자부한다.

이제 H그룹은 세계화시대의 무한경쟁을 슬기롭게 헤쳐나가 세계 일등기업을 실현해야하는 시대적 사명을 인식하면서, 정경유착과 각종부조리 등

과거의 잘못된 관행을 청산하고 진정한 자유시장경제질서 속에서 공정한 경쟁을 통해 깨끗한 기업풍토를 조성하고자 윤리강령을 제정하고 이의 실천을 다짐한다.

#### <실천강령>

##### **하나. 정경유착을 단절하고 모든 부조리를 배격한다.**

H그룹은 건전한 기업활동을 저해하는 모든 부조리와 허례허식을 철저히 배격하는 한편, 정경유착을 단호히 단절함으로써 깨끗하고 정직한 기업풍토를 정착시킨다.

##### **하나. 전문경영인의 자율경영체제를 정착시킨다.**

H그룹의 각 사는 전문경영인들의 자율과 창조정신을 바탕으로 스스로 책임을 다하는 자율경영체제를 확립하여, 세계 일등기업으로서의 경영기틀을 마련한다.

##### **하나. 공정한 거래와 경쟁을 통해 자유시장경제 질서를 준수한다.**

H그룹은 정직과 신용을 기업경영의 요체로 삼아 공정한 거래질서를 확립하고, 오직 최고의 품질과 기술로 공정하게 경쟁하여, 자유시장 질서가 확립되도록 모든 노력을 경주한다.

##### **하나. 중소기업 지원을 확대하고 협력업체와 동반자적 관계를 확립하여 상호발전을 도모한다.**

H그룹은 중소기업에 대한 자금지원, 기술지원을 확대하고, 협력업체와의 거래에 있어, 공정하고 투명한 거래질서를 확립하며, 동반자적 관계를 확립하여 공존공영함으로써 상호 발전을 도모한다.

##### **하나. 환경친화기업으로서의 책임과 의무를 다한다.**

H그룹은 환경오염을 예방하고 지구환경의 보전과 개선을 위해 노력함으로써 국민의 건강과 안전을 지키는데 최선을 다 한다.

**하나. 고객에게 신뢰받는 기업상을 정립한다.**

H그룹은 가장 우수한 품질의 제품과 서비스를 고객에게 제공하며, 끊임없는 기술개발과 품질향상에 노력함으로써 고객에게 사랑받고 신뢰받는 기업상을 정립한다

**하나. 기업의 사회적 책임을 다 한다.**

H그룹은 기업 본연의 임무를 다 하면서 국가와 사회의 공익을 위한 사회적 욕구에 부응한다.

**하나. H그룹 임직원은 올바른 윤리관을 확립하는데 앞장선다.**

H그룹의 임직원 각자는 사회의 중추적인 구성원으로서 올바른 윤리관을 확립하는데 앞장서는 한편, 공정한 직무수행이 올바른 기업윤리의 기반임을 인식하며, 각 개인이 윤리적인 시민의 표상이 되는데 최선을 다한다.

## 2) S그룹

### < S그룹 윤리강령 (1996) >

#### < 서문 : S그룹 윤리강령의 기본정신 >

##### 1. 기본정신

우리 S그룹은 인재와 기술을 바탕으로 최고의 제품과 서비스를 창출하여 인류사회에 공헌하는 「21C 세계 초일류기업」을 지향한다.

세계 초일류기업은 S그룹인 각자가 최고의 윤리가치를 공유하고 한 방향으로 실천할 때만이 가능하다.

이에 우리는 경영이념과 S그룹인의 정신을 바탕으로 S그룹 윤리강령(S그룹 헌법)을 제정하고 이를 모든 S그룹인의 행동과 가치판단의 기준으로 삼는다.

一. **공동의 번영을 추구 (※WIN-WIN)**

종업원과 고객, 협력업체, 주주, 지역, 국가, 인류사회가 더불어 다 함께 잘사는 공동의 번영을 추구한다.

一. **공정한 경쟁 (※FAIR)**

세계 어디서나 사업활동을 전개함에 있어서 국가와 지역사회의 법규와 도덕을 준수하고 정정당당히 실력을 바탕으로 자유롭고 공정하게 경쟁한다.

一. **인간미, 도덕성, 예의범절, 에티켓(※BASIC)**

기분을 지키고 본질을 추구하며 인간미, 도덕성, 예의범절, 에티켓을 준수하여 세계를 무대로 미래를 창조해 나간다.

2. 스스로의 비판과 자율 실천

一. 모든 S그룹인은 존엄한 인격체로서 대우받는다. 자신과 회사의 명예를 지키기 위해서 S그룹인 각자는 회사를 대표한다는 자세로 다음의 기준에 따라 스스로 판단하고 자율적으로 실천한다.

가) 법에 위배되지는 않는가?

나) S그룹 윤리강령의 가치에 합당한 것인가?

다) 양심의 가책을 받지 않는가?

라) 부당한 이익 또는 손해를 보는 사람은 없는가?

一. S그룹인 상호간에 윤리강령을 위반한 행위에 대해서는 반드시 지적하고 고치도록 한다.

< 윤리강령 >

제1장 S그룹의 경제활동

S그룹은 경제활동의 대상이 되는 고객, 종업원, 협력업체, 경쟁자, 주주 등

이해관계자와 상호신뢰를 바탕으로 공동으로 번영을 추구한다.

### 1-1. 최고의 제품·서비스 창출

세계 초일류기업을 목표로 질 위주 경영을 통해 인류사회에 유용한 최고의 제품과 서비스를 창출한다.

- ① 품질은 결코 타협하거나 양보할 대상이 아닌 우리의 최고 가치이다.
- ② 가장 좋게, 싸게, 빠르게 최고의 경쟁력을 확보하기 위해 노력한다.
- ③ 부단한 혁신과 연구개발을 통하여 인류생활에 도움이 되는 새로운 가치를 창출한다.

### 1-2. 고객만족

“고객이 있으므로 S그룹이 존재한다”는 신념으로 고객의 의견을 존중하고 고객의 재산과 명예를 보호한다.

- ① 고객은 의사결정의 궁극적인 기준이다. 고객의 요구와 기대에 부응하여 매력있는 제품·서비스를 제공한다.
- ② 진실한 마음과 친절함 태도로 고객을 대하며 고객의 불만과 제안을 겸허하게 수용한다.
- ③ 고객의 자산, 지적재산권, 영업비밀 등을 S그룹의 재산만큼 소중하게 보호한다.

### 1-3. 종업원의 삶의 질 향상

인간존중의 바탕 위에 사원 개개인의 인간적 존엄성과 가치를 인정하고 정신적, 물질적 삶의 질 향상을 위해 노력한다.

- ① 안전하고 쾌적한 작업장을 제공한다.
- ② 자유롭고 창의적으로 일할 수 있는 신바람나는 직장분위기를 조성하며, 사원 고충해결을 위해 노력한다.
- ③ 능력과 공헌도에 따라 공정한 대우를 하고 본인과 가족의 건강, 교육, 노후생활 등 삶의 질 향상을 위해 최선을 다한다.

### 1-4. 협력업체와의 공존공영

협력업체와 호혜의 원칙에 따라 상호발전할 수 있도록 힘쓰며, S그룹의

권한과 지배적 지위를 이용하여 부당한 요구를 하지 않는다.

- ① 협력업체 선정은 그들이 제공하는 제품 및 서비스의 품질과 가격, 신뢰성 등을 기초로 투명하고 공정하게 한다.
- ② 협력업체와의 거래에 있어서 회사의 명예와 이익을 우선하고, 부정한 금품이나 향응을 받지 않는다. 협력업체에게 S그룹 윤리강령의 취지와 정신을 설명하고, 이의 준수를 권장한다.
- ③ 협력업체의 제반경영활동 노력을 다양한 방법으로 지원하며 S그룹의 어려움을 협력업체에게 떠넘기려 하지 않는다.

#### 1-5. 공정한 경쟁

법과 상도의에 따라 모든 경쟁자와 자유롭고 공정하게 경쟁한다.

- ① 경쟁관계를 상호발전의 계기로 생각하며 경쟁자가 행사하는 정당한 권리를 존중한다.
- ② 새로운 경쟁자와의 자유경쟁을 저해하는 행위를 하지 않는다.
- ③ 상품의 가격이나 용역의 대가를 부당하게 결정하지 않는다.

#### 1-6. 주주존중

합리적인 투자와 건실한 경영으로 주주에게 장기적, 안정적 이익을 제공한다.

- ① 장기적이고 안정적인 이익을 위해 원가절감과 생산성 향상에 노력한다.
- ② 투기적인 사업 확장이나 단기적인 시세 영합을 통해 주주의 이익을 위협에 처하게 하지 않는다.
- ③ 일반적으로 인정된 기업회계 기준에 따라 재무상태를 기록·관리한다.

#### 1-7. 광고와 홍보

고객에게 S그룹의 제품과 서비스, 경영활동에 대한 유용하고 가치있는 정보를 제공하기 위해 노력한다.

- ① S그룹제품과 서비스에 대하여 충실하고, 적정하게 표시, 광고한다.
- ② 허위광고나 과장광고, 미풍양속을 해치는 광고를 하지 않는다.
- ③ 경쟁사를 비방하거나 비난하는 광고를 하지 않는다.

## 제2장 S그룹의 사회적 역할

S그룹은 인류에 해가 되는 활동은 하지 않으며, 세계기업시민으로서의 사명과 역할을 충실히 수행한다. 나아가 인류사회의 풍요로운 번영을 위해 사회공헌활동을 전개한다.

### **2-1. 기업시민으로서의 의무와 권리**

각종 의무를 성실히 수행하며, 기업시민으로서 누릴 수 있는 권리를 정당하게 주장한다.

- ① 국가와 지방자치단체 등의 지역사회가 부여하는 조세 및 각종 의무를 성실히 수행한다.
- ② 사업환경의 변화로 인한 사회적 제도의 신설, 개정, 폐지가 필요한 경우, 사회 각계의 폭넓은 의견수렴과 정당한 절차를 거쳐 청원할 수 있다.

### **2-2. 법규준수**

국가와 지역 사회의 각종 법규를 준수하며, 상도와의 거래관습을 존중한다.

- ① 기업이 지켜야 할 모든 법규와 지방자치단체 등의 자치규범을 충실히 준수한다.
- ② 상도의를 벗어나는 부정한 방법으로 부당한 이익을 취하지 않는다.

### **2-3. 정치 불개입**

S그룹은 정치에 개입하지 않는다.

- ① 그러나 S그룹의 이해와 관련되는 정책의 입안과 법률 제정 등에 대해서는 입장을 표명할 수 있다.
- ② S그룹인은 S그룹과 관계없는 개인의 신분으로 정치적 입장을 밝힐 수 있다. 그러나 개인의 입장이 회사의 입장으로 오해받지 않도록 주의해야 한다.

#### 2-4. 기술개발과 경제발전 기여

첨단기술의 개발과 확산을 위해 노력하며 영속적인 기업활동을 통해 국가 경제발전에 기여한다.

- ① 국가와 인류의 미래를 풍요롭게 할 첨단기술의 연구, 개발에 힘쓴다.
- ② 정당한 이익창출을 통해 영속기업으로 발전하여 국가 경제의 안정과 성장에 이바지한다.

#### 2-5. 환경보호

환경은 전 인류가 영원히 보존해야 할 대상임을 깊이 인식하고, 깨끗한 자연을 보전하는데 힘쓴다.

- ① S그룹이 행하는 사업은 환경친화적이어야 한다.
- ② 해당 국가의 환경기준을 충실히 준수하여, 환경보호운동에 적극 참여한다.
- ③ 꾸준한 연구와 기술개발을 통해 환경보호와 자원보존에 앞장선다.

#### 2-6. 사회봉사와 이익의 사회환원

자발적인 봉사와 이익의 사회환원을 통하여 국가 인류사회 발전에 기여한다.

- ① 사회에 대한 자발적인 봉사가 기업의 사회적 책임의 일부라고 믿으며, 사회봉사, 재난구호, 사회계몽 등에 적극 참여한다.
- ② 이익의 일정부분을 사회공헌활동에 투자함으로써 지역사회발전에 기여한다.
- ③ 인류사회를 정신적으로 풍요롭게 하는 학문과 예술, 문화, 체육의 발전을 위해 다양한 지원을 제공한다.

#### 2-7. 국제경영활동 규범

세계 어느 곳에서 사업을 하든 그 나라의 문화와 전통을 존중하고 법규를 준수하며 지역사회발전에 이바지한다.

- ① 국가간 문화와 전통의 차이로 인한 윤리적 갈등을 인정하고 공정하게 해결하기 위해 힘쓴다.
- ② 해당 국가의 기업시민으로서 그 나라의 법률과 관행을 존중하며, 지역

사회 발전에 이바지한다.

- ③ 현지의 문화와 관습을 존중하며 국제인으로서의 에티켓과 품위를 지킨다.

### **제3장 S그룹인의 직장생활**

S그룹인은 “인격체로서의 상하는 없다”는 인식 하에 서로 존중하고 인간미, 도덕성, 예의범절, 에티켓을 생활화함으로써 자신의 명예를 지켜나간다. 개인의 자율과 창의를 최대한 존중하고 「나부터 변화」를 통해 한 방향으로 나아감으로써 개인의 성장과 회사의 발전을 함께 추구한다.

#### **3-1. S그룹인의 명예와 품위**

S그룹인은 인간미, 도덕성, 예의범절, 에티켓을 생활화하여 자신의 명예와 품위를 지키고, 함께 일하는 상사와 동료, 부하직원의 인격과 권리를 존중한다.

- ① 각자가 S그룹을 대표한다는 자세로 항상 단정한 복장, 예의바른 행동, 품위있는 언어로써 S그룹인의 명예를 지킨다.
- ② 공평무사하게 업무에 임하며 약속을 지키고 거짓말, 변명, 뒷다리 잡기 등 비윤리적 행위를 하지 않는다.
- ③ 성적 희롱이나 장애자에 대한 모독 등 사회적, 문화적 편견을 담은 언사나 행동을 하지 않는다.

#### **3-2. 자율과 창의 존중**

개인의 자율과 창의를 존중하고 자율에 수반된 책임을 지며, 한방향으로 나가기 위해 개방적 의사소통을 도모한다.

- ① 자신의 직무와 역할을 인식하고 자율적으로 판단하고 행동하며 그 결과에 대해서는 책임을 진다.
- ② 창의적인 아이디어, 제안을 존중하고 상하간 소신있게 의견을 개진하며 경청한다.
- ③ 특정 개인이나 부서의 이익을 위해 허위 또는 과장보고를 하지 않으며 중요한 정보를 은폐하거나 독점하지 않는다.

### 3-3. 공정한 인사

능력과 자질에 바탕을 두고 공평무사한 인사를 하며 노력도와 공헌도에 따라 공정하게 처우한다.

- ① 성, 학력, 종교, 출신지역, 신체장애 여부, 결혼 여부에 관계없이 공정하게 인사하고 처우한다.
- ② 능력주의, 적재적소 인사원칙을 준수하고 노력도와 공헌도에 따른 합리적 대우를 한다.
- ③ 기본과 원칙을 지키고 최선을 다한 실수는 재산으로 인정하며 별보다는 상을 더욱 장려한다.

### 3-4. 공사의 구분

회사의 재산을 보호하고 공사를 분명히 구분하며, 자신의 직위를 이용하여 사익을 도모하지 않는다.

- ① 회사의 물적 재산, 지적 재산권, 영업비밀을 보호하며, 어떠한 경우에도 회사의 재산을 사적인 목적을 위해 사용하지 않는다.
- ② 횡령, 배임수재, 금품수수 등 일체의 부정을 하지 않으며 업무수행시 회사와 개인의 이해가 상충할 경우, 회사의 이익을 우선으로 생각한다.
- ③ 보안이 필요한 정보는 사전 허가나 승인없이 외부에 유출하지 않는다.

### 3-5. 근검절약과 건전한 가정생활

근검절약을 생활화하고 건전한 가정문화를 중시한다.

- ① 주인의식을 가지고 회사의 금품을 내 것처럼 아껴쓴다.
- ② 사치, 낭비, 도박, 허례허식, 과음, 과소비를 지양하고 근검절약을 생활화한다.
- ③ 가정이 바로 사회생활의 근원임을 인식하고 효행과 화목으로 건전한 가정문화를 도모한다.

### 3-6. 직장환경 및 안전

안전하고 쾌적한 직장환경을 유지한다.

- ① 청결, 정리정돈을 생활화하여 안전하고 쾌적한 직장환경을 만들어간다.
- ② 안전사고 예방을 위해 노력하며, 안전사고가 일어날 가능성을 발견하

면 즉시 보고하고 조치를 취한다.

- ③ 안전에 관한 관련 법규와 기준을 준수하고 어떤 상황에서도 안전수칙을 철저히 시행한다.

### 3-7. 자기계발과 부하육성

부단한 자기계발을 통해 나부터 변화하고 상경하애(上敬下愛)로서 가르치고 배우며 동료간에 잘못된 점을 서로가 지적하고 고쳐 나간다.

- ① S그룹인은 각자가 세계수준의 경쟁력을 갖추기 위해 끊임없는 자기계발을 한다.
- ② 상호간에 잘못된 점은 반드시 지적하고 고치도록 하여 서로의 발전을 도모한다.
- ③ 후배는 선배를 존경하고 따르며 선배는 후배를 올바르게 가르칠 의무가 있다.

### 3) L그룹

#### < L그룹 윤리규범 >

L그룹은 ‘고객을 위한 가치 창조’와 ‘인간 존중의 경영’을 경영이념으로 공유하고, 경영 현장의 정신에 따라 자율과 책임에 기초한 자율 경영을 도모한다. 자유롭고 공정한 경쟁을 지향하는 자유 시장경제 질서를 존중하고, 상호 신뢰와 협력을 토대로 모든 이해 관계자와 공동의 이익을 추구함으로써 세계적인 초우량 기업으로 영속 발전한다.

이에 우리는 모든 임직원이 지켜야 할 올바른 행동과 가치판단의 기준으로서 윤리규범을 제정하고 그 실천을 다짐한다.

#### < 제1장 고객에 대한 책임과 의무 >

L그룹은 고객이 진정한 사업 기반이라는 신념 하에 고객의 의견을 항상 존중하고, 고객에게 도움이 되는 가치를 끊임없이 창출하여 제공함으로써 고객으로부터 무조건적 신뢰를 확보한다.

### 1. 고객의 존중

고객의 의견에 항상 귀를 기울이고, 고객의 진정한 요구는 항상 옳다고 생각하며, 고객을 모든 판단 및 행동의 최우선 기준으로 삼는다.

### 2. 가치의 창조

- ① 고객의 발전이 곧 우리의 발전이라는 인식 하에 고객이 필요로 하는 가치를 찾으려고 항상 노력한다.
- ② 고객에게 실질적으로 도움이 되고 만족을 줄 수 있는 참된 가치를 계속해서 창조한다.

### 3. 가치의 제공

- ① 고객에게 진실만을 말하며 고객과의 약속은 반드시 지킨다.
- ② 고객에게 합리적인 가격으로 최고 품질의 상품과 서비스를 제공하며, 고객의 정당한 요구에는 신속, 정확하게 응답한다.

## < 제2장 공정한 경쟁 >

L그룹은 전세계의 모든 사업 활동에서 해당 지역의 관련 법규를 준수하며, 정당한 방법을 통하여 경쟁의 우위를 확보한다.

### 1. 자유경쟁의 추구

- ① 자유경쟁의 원칙에 따라 세계 어디에서나 시장경제 질서를 존중하며, 상품과 서비스의 질을 통하여 고객의 신뢰를 확보한다.
- ② 진정한 실력으로 정정당당하게 선의의 경쟁을 하며, 경쟁사의 이익을 침해하거나 약점을 부당하게 이용하지 않는다.

### 2. 법규의 준수

국내 및 해외에서의 모든 사업 활동은 해당 국가의 제반 법규를 준수하고 거래의 관습을 존중하여 수행한다.

### < 제3장 공정한 거래 >

모든 거래는 평등한 참여 기회가 보장된 가운데 자유경쟁의 원칙에 따라 이루어지며, 투명하고 공정한 거래를 통해 상호 신뢰와 협력 관계를 구축함으로써 장기적 관점에서 공동의 발전을 추구한다.

#### 1. 평등한 기회

- ① L그룹은 자격을 구비한 모든 업체에게 거래선 등록 및 선정에 참여할 수 있는 기회를 평등하게 부여한다.
- ② 거래선 등록 및 선정은 객관적이고 공정한 심사 기준에 따라 합리적인 방법으로 수행한다.

#### 2. 공정한 거래 절차

- ① 모든 거래는 상호 대등한 위치에서 공정하게 이루어지며 거래 조건 및 거래 절차에 대해 충분한 협의를 거친다.
- ② 우월적 지위를 이용한 어떠한 형태의 부당 행위도 하지 않는다.
- ③ 거래에 필요한 정보는 적절한 절차를 거쳐 적기에 상호 제공하며, 거래 결과는 공정한 기준에 따라 정기적으로 평가하여 상호 보완한다.

#### 3. 상호 발전의 추구

- ① 기술 지원 및 경영 지도 등을 통해 장기적으로 거래선이 경쟁력을 갖추어 성장할 수 있도록 적극 지원하고, 혁신을 통해 창출되는 수익을 상호 공유한다.
- ② 깨끗한 거래 풍토를 조성하고 공정한 거래 질서를 유지하기 위해 거래선과 상호 노력한다.

### < 제4장 임직원의 기본 윤리 >

임직원은 정직과 공정의 신념으로 L그룹인으로서의 올바른 가치관을 확립하고, 끊임없는 자기 계발과 공정한 직무 수행을 통해 주어진 사명을 완수

한다.

### 1. 기본 윤리

- ① 임직원은 L그룹인으로서의 긍지와 자부심을 가지며, 항상 정직하고 공정한 자세를 견지한다.
- ② 높은 윤리적 가치관을 가지고 개인의 품위와 L그룹의 명예를 유지할 수 있도록 항상 노력한다.

### 2. 사명의 완수

- ① 임직원은 회사의 비전과 방침에 따라 각자의 사명을 성실히 수행한다.
- ② 주어진 직무는 최선을 다해 정당한 방법으로 수행하며 제반 관련 법규를 준수한다.
- ③ 회사의 재산을 잘 유지 관리하고, 업무상 취득한 회사의 비밀을 보호한다.
- ④ 동료 및 관련 부서간에 적극적인 협조와 원활한 의사 소통으로 업무의 효율을 높인다.

### 3. 자기 계발

바람직한 인재상을 스스로 정립하고, 끊임없는 자기 계발을 통해 인재상에 부합되도록 꾸준히 노력한다.

### 4. 공정한 직무 수행

- ① 모든 직무를 정직하고 공정하게 수행하며, 건전한 기업 문화를 조성하기 위해 항상 노력한다.
- ② 직무와 관련하여 판단의 공정성을 저해할 수 있는 어떠한 형태의 금전적 이익도 이해 관계자로부터 취하지 않는다.
- ③ 일상생활 및 직무와 관련하여 사회로부터 지탄받을 수 있는 비도덕적, 비윤리적 행위를 하지 않는다.

### 5. 회사와의 이해 상충 회피

- ① 회사와 개인의 이해가 상충되는 어떠한 행위나 관계도 회피한다.

- ② 개인의 이익을 위해 회사의 재산을 무단 사용해서는 안된다.

### < 제5장 임직원에 대한 책임 >

L그룹은 모든 임직원을 한 인간으로서 존중하고 능력과 업적에 따라 공정하게 대우하며, 임직원의 창의성이 충분히 발휘되도록 노력한다.

#### 1. 인간 존중

- ① L그룹은 사람에 대한 믿음과 진정한 애정을 갖고 임직원 한사람 한사람을 독립된 인격으로 대한다.
- ② 임직원이 주인 의식을 바탕으로 일을 통해 긍지와 보람을 성취할 수 있도록 최선을 다한다.
- ③ 임직원이 정당한 방법으로 사명을 수행할 수 있도록 제도의 확립과 교육·지도 등 필요한 조치를 강구한다.

#### 2. 공정한 대우

- ① 임직원의 능력과 자질에 따라 평등한 기회를 부여한다.
- ② 임직원의 능력과 업적에 대하여 공정한 기준에 따라 평가하고, 정당하게 보상한다.

#### 3. 창의성의 촉진

- ① 임직원의 독창적 사고와 자율적 행동이 촉진될 수 있는 여건을 최대한 조성한다.
- ② 임직원의 능력 개발을 위해 적극적으로 지원하고 장기적 관점에서 인재를 육성한다.
- ③ 개인의 사생활을 존중하고, 상호 신뢰와 이해를 바탕으로 성숙한 조직문화를 이룩한다.

### < 제6장 국가와 사회에 대한 책임 >

L그룹은 합리적인 사업 전개를 통해 건실한 기업으로 성장함으로써 주주

의 이익을 보호하고, 국민의 풍요로운 삶과 사회 발전에 공헌한다.

### 1. 합리적 사업 전개

- ① 국내외를 막론하고 해당 지역의 사회적 가치관을 존중하여 사업을 수행한다.
- ② 회사의 안정적 성장의 바탕 위에서 사업의 확대를 도모한다.

### 2. 주주 이익의 보호

효율적인 경영을 통하여 건전한 이익을 실현함으로써 주주의 투자 수익을 성실하게 보호한다.

### 3. 사회 발전에 기여

고용의 창출과 조세의 성실한 납부로 국가 발전에 기여하고 문화 및 복지 사업을 통해 사회 발전에 공헌한다.

### 4. 환경의 보호

깨끗한 환경의 보전을 위해 환경오염의 방지 및 자연보호에 최선의 노력을 경주한다.

## 5. 전문직 직업윤리

### 가. 사례

#### 1) 변호사

##### < 변호사 윤리강령 >

1. 변호사는 기본적인 인권을 옹호하고 사회정의의 실현을 사명으로 한다.
2. 변호사는 성실공정하게 그 직무를 수행하고 명예와 품위를 보전한다.
3. 변호사는 법의 생활화 운동에 헌신함으로써 국가와 사회에 봉사한다.
4. 변호사는 용기와 예지와 창의력을 바탕으로 법률문화향상에 공헌한다.

5. 변호사는 민주적 기본질서의 확립에 힘쓰며 불의와 부정을 배격한다.
6. 변호사는 우애와 신의를 존중하면서 상부상조, 협동정신을 발휘한다.
7. 변호사는 국제법조간의 친선을 도모함으로써 세계평화에 기여한다.

## 2) 의사

### < 의사의 윤리 >

우리 의사는 사람의 고귀한 생명과 건강을 보전·향상하는 일을 탐구하고 실천함을 본직으로 삼는다. 의사는 인류사회에 대한 봉사정신에 투철하고 지성인으로서의 긍지를 갖는다.

이에 우리 의사들은 다음과 같은 윤리를 준수할 것을 서약한다.

1. 의사는 환자의 인격을 존중하고 그들의 질병을 예방, 진료함을 사명으로 한다.
1. 의사는 직무를 수행함에 있어 최고의 의학 수준을 유지하도록 끊임없이 연구 노력한다.
1. 의사는 과학적 근거 위에 정립되지 않은 예방 및 치료에 종사하거나 관여하지 아니한다.
1. 의사는 새로운 진료방법을 쓰거나 사람을 의학의 조사연구대상으로 함에 있어 신중을 기한다.
1. 의사는 의학적 판단과 의술을 훼손하는 어떠한 행위에도 구애받지 않으며 직무에 대한 권위와 명예를 드높인다.
1. 의사는 환자를 진료함에 있어 최선을 다하며 필요할 때에는 다른 의사의 협력을 요청한다.
1. 의사는 진료 등 직무 수행에 따른 적절한 보수를 받는다.
1. 의사는 정당한 사유없이 직무상 알게 된 환자의 비밀을 누설하지 아니한다.
1. 의사는 보건의료의 직무와 더불어 지역사회발전에 적극 참여한다.

### 3) 공인회계사

#### < 공인회계사 직업윤리규정 >

##### < 제1장 총칙 >

**제1조(목적)** 이 규정은 공인회계사법(이하 "법"이라 한다)제43조제1항 및 한국공인회계사회(이하 "이 회"라 한다)회칙 제9조의 규정에 의하여 한국공인회계사회의 회원(이하 "회원"이라 한다)이 직무를 행함에 있어 준수해야 할 직업윤리기준과 동기준의 위반사항에 대한 처리절차를 규정함으로써 공인회계사의 품위와 직무수행의 질적 수준을 향상시키고 전문직업인으로서의 공인회계사에 대한 사회적 신뢰를 제고함을 목적으로 한다.

**제2조(윤리강령)** 회원은 다음의 윤리강령을 공인회계사의 기본윤리관으로 삼아 이를 견지하여 직무를 행하여야 한다.

- 독립
- 성실
- 정직

##### < 제2장 일반적 윤리 >

**제3조(사명)** ①회원은 전문직업인으로서 회계정보의 신뢰성을 확보하고 조세행정에 공헌함으로써 기업의 건전한 경영과 국가경제발전에 기여하여야 한다. ②회원은 공정하고 성실하게 직무를 행하여야 하며 그 직무를 행할 때 독립성을 유지하여야 한다. ③회원은 직무를 행할 때 고의로 진실을 감추거나 허위의 보고를 하여서는 아니되며, 위촉인과의 신뢰관계를 유지하여야 한다.

**제4조(품위유지)** ①회원은 공인회계사로서의 품위를 손상하는 행위를 하여서는 아니된다. ②회원은 다른 회원을 비방하거나 명예를 손상시키는 행위와 이 회의 품위를 손상시키는 행위를 하여서는 아니된다.

**제5조(회칙 등 준수)** ①회원은 법, 주식회사의 외부감사에 관한 법률 및 동법에 의한 명령·회칙 및 회칙에 의한 내규를 준수하여야 한다. ②회원은 회칙에 의한 결의사항을 준수하고 이 회의 활동에 적극 협력하여야 한다.

**제6조(비밀엄수)** 회원과 그 사무직원 또는 회원이었거나 그 사무직원이었던 자는 그 직무상 알게된 비밀을 누설하거나 자기의 이익을 위하여 이용하여서는 아니된다. 다만, 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우에는 그러하지 아니하다.

**제7조(부정행위 등의 금지)** ①회원은 직무를 행할 때 부정한 청탁을 받고 경제적 이익을 수수·요구 또는 약속하여서는 아니된다. ②회원은 위촉인이 부정한 방법 또는 불법적인 방법으로 부당한 경제적 이익을 얻도록 상담하거나 관련업무를 수임하여서는 아니된다. ③회원은 다른 사람에게 자기의 성명 또는 상호를 사용하여 직무를 행하게 하거나 그 등록증을 대여하여서는 아니된다. ④회원은 경쟁권리를 양수하여서는 아니된다.

**제8조(보수)** ①회원은 재정경제원장관의 승인을 얻은 금액을 초과하여 보수를 받지 못한다. ②회원은 업무수임을 위하여 보수를 부당하게 감면하여 경쟁을 하여서는 아니된다. ③회원은 직무를 행함에 있어 제1항의 규정에 의한 보수이외에 어떠한 명목으로도 직접 또는 간접으로 소개비 기타 이와 유사한 금품이나 이익을 수수하여서는 아니된다. ④회원은 제1항의 규정이 적용되지 아니하는 공인회계사 직무에 대하여는 다음 각 호의 사항을 고려하여 공정하고 합리적인 보수를 책정, 청구하여야 한다.

1. 당해 용역을 수행하는데 필요한 기법과 지식의 수준
2. 직무수행자의 훈련과 실무경험의 수준 및 업무수행시간
3. 공인회계사의 책임에 대한 위험도
4. 공인회계사의 조직형태와 업무계획 및 업무통제능력

**제9조(광고)** 회원은 공인회계사로서 품위를 실추하게 하거나 과대하게 선전하는 방법 또는 내용의 광고를 하여서는 아니된다.

**제10조(분쟁의 조정신청)** 회원은 회원상호간 또는 회원과 위촉인 사이에 분쟁이 발생한 경우 우선적으로 이 회의 분쟁조정위원회의 조정에 의하여 해결하도록 노력하여야 한다.

### < 제3장 직무에 관한 윤리 >

**제11조(직무수행)** ①회원은 특정직무를 수행함에 있어서 필요한 경우에는 당해 전문적 능력을 갖춘 타 전문직업인의 용역을 지원받아 그 직무를

수행하여야 한다. ②회원이 자기의 직무를 수행함에 있어서 보조자 또는 타 전문직업인을 이용하는 경우에는 그들에게도 그 용역의 범위 내에서 이 규정의 해당사항이 준수되어야 함을 주지시켜야 한다.

**제12조(명칭사용)** ①회원은 직무를 행함에 있어 사무소의 표지에 공인회계사 또는 회계법인의 명칭을 사용하여야 한다. ②회계법인인 회원은 과시적·현혹적 또는 이와 유사한 명칭을 사용하여서는 아니된다. ③제2항의 규정에 의한 회계법인인 회원의 명칭사용에 관하여는 따로 정하는 바에 의한다.

**제13조(사무소)** ①회원은 직무를 행함에 있어 어떠한 명목으로도 2이상의 사무소를 둘 수 없다. ②개업을 신고한 회원은 공인회계사업무 이외의 타직에 상근하여서는 아니되며 한 사무소에서 상시업무를 행하여야 한다.

**제14조(사무직원의 고용)** 회원은 다른 회원의 사무직원에게 그 다른 회원의 양해없이 직접 또는 간접으로 고용을 청하지 못한다. 다만, 사무직원 자신의 의사 또는 공고에 의하여 고용을 청해온 자의 경우에는 그러하지 아니하다.

**제15조(타회원과 관련된 업무수임)** 회원은 타회원의 직전 위촉인으로부터 용역(감사포함)을 수임하고자 할 경우에는 기존의 타회원의 교체이유를 검토하여 부당한 경우에는 수임을 하여서는 아니된다.

**제16조(감사기준)** 회원이 감사를 실시하고 의견을 표명함에 있어서는 회계감사기준 및 회계감사준칙 등 관련규정을 준수하여야 한다.

**제17조(독립성)** ①회원은 재무제표를 감사하거나 증명하는 직무를 행함에 있어서 독립성이 결여된 경우에는 그 직무를 수행하여서는 아니되며 독립성결여여부에 대하여는 스스로가 이 규정의 정신과 양식에 비추어 결정하여야 한다. ②회원은 다음 각 호의 1에 해당하는자에 대한 재무제표를 감사하거나 증명하는 직무를 행할 수 없다.

1. 자기 또는 배우자가 임원(비영리법인의 비상임감사는 제외한다)이나 그에 준하는 직위(재무에 관한 사무의 책임있는 담당자를 포함한다)에 있거나, 과거 1년 이내에 그러한 직위에 있었던 자(회사를 포함한다. 이하 이 조에서 같다)
2. 자기가 그 사용인이거나 과거 1년 이내에 사용인이었던 자
3. 국가공무원 또는 지방공무원으로서 재직하거나 재직 후 2년을 경과

하지 아니한 경우에 그 재직하거나 재직 전 2년 이내에 재직하고 있던 직과 피감사기업이 직무상 밀접한 관계에 있는 경우

4. 자기 또는 배우자가 발행주식 총수 또는 출자지분의 100분의 1이상의 주식 또는 출자지분을 소유하고 있는 자
5. 자기 또는 배우자와 1억원 이상의 채권 또는 채무관계에 있는 자. 다만, 공인회계사의 업무와 관련된 채권 또는 채무는 제외한다.
6. 자기에게 무상으로 또는 통상의 거래가격보다 현저히 낮은 대가로 공인회계사 사무소를 제공하고 있는 자
7. 자기에게 공인회계사 업무 외의 업무로 인하여 계속적인 보수를 지급하거나 기타 경제상의 특별한 이익을 제공하는 자

③회계법인 또는 감사반은 다음 각 호의 1에 해당하는 자에 대한 재무제표를 감사하게 하거나 증명하는 직무를 행하지 못한다.

1. 당해 회계법인이 주식을 소유하거나 출자하고 있는 자
2. 당해 회계법인의 사원 또는 당해 감사반에 소속된 공인회계사중 1인이 제2항 각 호의 1에 해당하는 관계가 있는 자
3. 제1호 및 제2호외에 당해 회계법인 또는 당해 감사반이 뚜렷한 이해관계를 가지고 있거나 과거 1년 이내에 그러한 관계를 가지고 있었던 자

**제18조(부당경쟁의 금지)** ①회원은 부당한 방법으로 직무상의 경쟁을 하여서는 아니된다. ②회원이 다음 각 호의 1에 해당하는 행위를 하는 경우에는 부당하게 경쟁한 것으로 본다.

1. 명목여하를 불문하고 중개인을 내세우거나 권력의 이용 또는 금전 등의 제공에 의하여 자신에게 위촉할 것을 강요하거나 업무를 수임한 경우
2. 회칙·회칙에 의한 내규 및 결의사항을 위반하여 업무를 수임한 경우
3. 기타 회칙에 의한 윤리조사심의위원회가 부당하게 경쟁하였다고 인정한 경우

③회계법인의 이사 또는 소속공인회계사는 자기 또는 제3자를 위하여 그 회계법인의 업무범위에 속하는 업무를 행하여서는 아니된다.

제19조(예측의 금지) 회원은 직무를 행함에 있어 장래의 예측과 견적에

관하여 그 정확성을 보증하는 서류에 자기명의를 사용하지 못한다. 다만, 적당한 조건하에 오해방지조치가 있을 경우에는 그러하지 아니하다.

#### < 제4장 윤리위원회 등 >

**제20조(의결요구)** ①회장은 회원으로부터 윤리저촉사실을 제보받은 사항을 포함하여 윤리저촉사실을 인지한 때에는 제보접수일 또는 인지일로부터 14일 이내에 윤리위원회 또는 윤리조사심의위원회에 징계 등 조치의 의결을 요구하거나 윤리조사심의위원회에 조사를 요구하여야 한다. 이 경우 회장은 그 내용을 윤리저촉혐의자에게 통지하여야 한다. ②제1항의 규정에 의한 윤리저촉사실의 제보는 제보자의 신분을 밝히고 그 증거서류를 첨부한 경우에 한하여 접수한다.

**제21조(의결기한)** ①윤리위원회 및 윤리조사심의위원회는 회장으로 부터 징계 등 조치의 의결 또는 조사를 요구받은 때에는 징계 등 조치의 의결요구서를 받은 날 또는 조사를 종료한 날부터 30일 이내에 징계 등 조치에 관한 의결을 하여야 한다. 다만 부득이한 사유가 있을 때에는 위원회의 의결로 30일에 한하여 그 기간을 연장할 수 있다. ②윤리위원회 및 윤리조사심의위원회는 징계 등 조치의 심의·의결에 있어서 당해사건이 소송 중에 있는 경우에는 제1항의 규정에 불구하고 위원회의 의결로 그 의결기간을 확정판결이 있을 때까지 연장할 수 있다.

**제22조(윤리조사)** ①윤리조사심의위원회는 회장으로 부터 윤리저촉사실의 조사 또는 징계 등 조치의 심의·의결에 관한 요구가 있는 때에는 접수 즉시 조사에 착수하여야 한다. ②회장 또는 윤리조사심의위원회는 윤리저촉사실의 조사를 위한 필요한 범위 내에서 회원에 대하여 자료의 제출·의견의 진술 또는 보고를 요구하거나 윤리조사심의위원회 위원으로 하여금 회원의 장부와 서류의 열람 또는 업무 등을 조사하게 할 수 있다. 이 경우 회원의 장부와 서류의 열람업무 등을 조사하는 위원은 그 권한을 표시하는 문서를 지니고 이를 관계인에게 제시하여야 한다. ③회원은 제2항의 규정에 의한 조사에 대하여 성실히 응하여야 하며 정당한 이유없이 자료제출의 요구·열람 또는 조사를 거부·방해 또는 기피하거나 허위의 자료를 제출하여서는 아니된다.

**제23조(청문)** 윤리위원회 및 윤리조사심의위원회는 윤리저촉혐의자에 대한 징계 등 조치의 심의·의결에 있어서 미리 당해처분의 당사자 또는 그 대리인에게 서면으로 또는 위원회에 출석하여 의견을 진술할 기회를 주어야 하며 필요하다고 인정되는 때에는 이해관계인의 의견을 들어야 한다. 다만, 당해처분의 당사자 또는 그 대리인이 정당한 사유없이 이에 응하지 아니하거나 소재불명 등으로 의견진술의 기회를 줄 수 없는 경우 또는 이미 의견진술의 기회가 있었던 경우에는 그러하지 아니하다.

**제24조(조치 등)** ①윤리위원회 및 윤리조사심의위원회는 윤리저촉혐의자에 대한 조사 또는 징계 등 조치를 심의·의결한 경우 그 결과를 지체없이 회장에게 보고하여야 한다. ②회장은 제1항의 규정에 의한 윤리위원회 및 윤리조사심의위원회의 의결사항에 대하여 재심의 요구 등 특별한 사유가 없는 한 14일 이내에 관련회원에게 징계 등 조치를 명한다. ③윤리저촉혐의가 있어 윤리위원회 또는 윤리조사심의위원회에 회부되어 있는 회원이 이 회의 탈퇴를 신청한 경우 회장은 윤리위원회 또는 윤리조사심의위원회의 의결에 의하여 그 사건의 처분이 확정될 때까지 탈퇴신청서의 처리를 유보할 수 있다.

**제25조(이의신청)** ①제24조 제2항의 규정에 의하여 징계 등 조치를 통지 받은 자는 그 징계 등 조치에 대하여 이의가 있는 경우 그 통지를 받은 날로부터 14일 이내에 회장에게 청구의 이유와 취지를 명백히 하고 관련증빙서류를 첨부하여 재심의 요청 등 이의를 신청할 수 있다. 이 경우 동일한 사건에 대한 이의신청은 1회에 한한다. ②회장은 제1항의 규정에 의한 이의신청이 이유있다고 인정되는 때에는 이의신청 접수일로부터 14일 이내에 당해징계 등 조치를 의결한 위원회에 재심의요구 등을 조치할 수 있다.

**제26조(의사록)** ①윤리위원회 및 윤리조사심의위원회의 의장은 의사록을 작성하여야 한다. ②윤리위원회 및 윤리조사심의위원회의 위원장은 제1항의 규정에 의한 의사록을 다음 회의에 보고하여야 한다.

**제27조(기타사항)** 윤리사항조사의견서 등 윤리사항의 처리에 관하여 필요한 서식은 윤리위원회나 윤리조사심의위원회에서 정한다.

## **Abstract**

# **The Study on the Work Ethics of the Korean**

Research-in Charge : Ki-Hong Kim

Research-staff : Ji-Yeon Lee

Yoon Kyung Chung

## **1. Introduction**

The objective of this study is to suggest how to establish the desirable work ethics of the Korean by reviewing the work ethics in Korea and to provide the direction and the improvement of the desirable work ethics commensurate with the shift in the work environment in the upcoming 21st century.

In order to achieve the objectives of this study, we found out primarily the essence and the importance of work ethics and suggested the role model of Korean worker required in the work environment of 21st century, characterized as a knowledge-based information society. Secondly, we diagnosed the factors that hamper the settlement of desirable work ethics by analyzing the problems of the work ethics as far as the Korean are concerned. Third, we extracted practical lessons through analyzing the work ethics of the leading countries. Fourth, we grasped the point of improvements in the work ethics of the Korean through the questionnaire survey. In addition, we enhanced the quality of this study with the help of a variety of seminars and expert committee.

## **2. Review on the work ethics of the Korean and related issues**

This study analyzed the work ethics of the Korean, classifying it into three categories such as the traditional, the modern and the future society.

The pillars of work ethics, serving as good examples among the work ethics of traditional society, are as follows: the awareness for the mission, fidelity and responsibility, professionalism and creativity, the artisan spirit, gentlemanship and the spirit of integrity, teamwork, patriotic professionalism, and so forth.

The negative aspects of the work ethics in traditional society are as follows: the closed inclination of occupation, biased views on profession, position-oriented value of occupation, and so on.

The problems of the work ethics in the modern society are as follows.

First of all, at the personal level, the sense of work puts such a great emphasis on the material value that the loss of the ethical value, characterized as universal and spiritual value peculiar to the human being, is extremely severe.

Secondly, at the social and cultural level, the confusion and loss of the ethical value of individuals becomes the source of corruption. As a result, it makes people take it for granted that they can accumulate wealth involved in illegal means of work and even cheat on the other people for their interests.

Third, at the economic level, side effects of the rapid economic development brought about confusion to the work ethics in Korea.

It is necessary to establish the new work ethics as the transition to the future knowledge-based information society will change the work environment. The knowledge-based information society will place great emphasis on bioethics and environmental ethics with reference to scientific and technological advancements. The future society will have greater emphasis on information ethics due to the increasing attention to the information and knowledge. Other ethics such as professional occupation ethics, gender ethics, ethics for the disabled and mass media ethics will be also considered important.

### **3. The direction and the improvement of the work ethics for the future**

Based on the conclusion of this study, we set the direction of the work ethics for the Korean in the followings.

First, we should have the traditional Korean work ethics and virtues as the basis for the establishment of the Korean work ethics.

Second, the work ethics is required in the light of engagement and cooperation as the work becomes more specialized and fractionated.

Third, we need to develop the work ethics eligible for the integration and diversity in order to prepare for the future scientific and technological world that premise the interdependence.

Fourth, we need to research and develop work ethics suitable for the knowledge-based information society.

Fifth, practical education on work ethics should be provided to establish sound ethical sense of value.

Based on the work ethics mentioned above, the recommended ways to improve the work ethics of the Korean in the coming 21st are as follows.

#### **A. Succession and improvement of the traditional work ethics**

First, it is absolutely necessary for individual workers to have the sense of purpose and mission in reference to their work.

Second, at the organization level, we need to follow the traditional spirit of cooperation and service.

Third, at the state level, we need to accept the integrity as the most important content of the Work Ethics Charter, which all the workers should observe.

#### **B. Establishment of the work ethics required in the modern society**

First, we should establish sound attitude and sense of value for the work and the occupation.

Second, we need to make the standard values for the work ethics in a variety of occupations as the principle of the society.

Third, we need to emphasize the 'spirit of public service' in terms of the education of the work ethics.

Fourth, we should establish the work ethics based on the family values.

### **C. Arrangement of the professional work ethics required for the knowledge-based information age**

First, we need to establish timely legislative arrangements for the professional work ethics.

Second, the experts should regulate themselves on a voluntary basis along with the legal regulation on the professional work ethics.

### **D. Implementation of the education on practical work ethics**

First, we need to institutionalize the education of the work ethics in every educational institute including life-long education institutes.

Second, we should make available a wide variety of systematization and methods in terms of the content of education on the work ethics in order to make practical and active application of education to the real life.

Third, we need to establish the objectives for the education of work ethics suitable for the knowledge-based information society in the 21st century.

Fourth, it is necessary to cultivate professional teachers as educational specialists on the subject of the work ethics on a continual basis.

Fifth, the work ethics test should be included in all the tests concerned with every certificate or license.

Sixth, we need to publish books covering the work ethics case by case in all types of occupation.

### **E. In pursuit of diversity for the studies on the practical work ethics**

First, to make the studies on the work ethics more practical, apart from studies on simple philosophical and ethical discussions, we need to work on fundamental studies in the context of sociology, psychology, pedagogy, religion and anthropology.

Second, despite the importance of theoretical studies on the work ethics, we also need to study practical ethics on a continual basis.

### **7. Suggestion**

This study suggests specific measures how to improve the Korean work ethics by analyzing questionnaire survey with reference to polls on the work ethics of the Korean. In order to implement this kind of measures at governmental level, it is critically important to consider the followings.

First, we need to have the spirit and virtues of the traditional work ethics as a basis for the establishment of the work ethics in Korea. In order to accomplish this objective, it is necessary to discover and inherit the strengths of the traditional work ethics in the first place. We should also devise constructive alternatives to the drawbacks of traditional work ethics by searching for the sources of the problems derived from the traditional work ethics.

Second, the research and development of the work ethics commensurate with the knowledge-based information society is highly recommended. In a knowledge-based information society, the ethical

problems related to work will be the problems related to the use of knowledge and information. In short, the monopoly, misuse and misappropriation of information will be a bone of social contention. Therefore, not only should we develop a system to establish the ethics of knowledge and information, but also establish solid settlement of the culture of knowledge and information.

In addition, we need to prepare for legislative arrangement for the work ethics, and the professionals should achieve their voluntary regulation over their own unethical misbehavior, setting the high standard of ethics and responsibilities.

Third, we should institutionalize the education of the work ethics in all school and life-long education institutes as well as diversify the contents and methods of the education in reference to the work ethics. In addition, we need to cultivate the professional teachers dedicated to the subject of the work ethics. It is also critically required to formalize the work ethics test to be included in all the tests related to the certificate or license.

Fourth, research on the practical work ethics should be reinforced on a lively basis. Work ethics should focus on the practical ethics apart from the study on the simple philosophical and ethical question. In order to accomplish this objective, we need to work on fundamental studies in the context of sociology, psychology, pedagogy, religion, and anthropology. Studies in theoretical perspective as well as in practical context should be implemented on a continual basis.



## 연구조원

김 영 경 (서울대학교 대학원)

## 연구 자문위원

김 동 규 (정수기능대학교 교수)  
김 두 연 (LG 인화원 차장)  
김 태 길 (서울대학교 명예교수)  
박 동 준 (한국정신문화원 교수)  
배 영 기 (숭의여자대학교 교수)  
하 병 철 (전 성남 노동관리 사무소 소장)  
황 선 명 (명지전문대학교 교수)

기본연구 99-19

---

---

한국인의 직업윤리에 관한 연구

---

인 쇄 1999년 12월 일

발 행 1999년 12월 일

---

발 행 인 이 무 근

발 행 처 **한국직업능력개발원**

주 소 서울시 강남구 청담2동 15-1 (135-102)

홈페이지 : <http://www.krivet.re.kr>

전화 : (02) 3485-5184

팩스 : (02) 3485-5192

---

등 록 1998년 6월 11일

등록번호 제16-1681호

IS B N 89-8436-020-1 93190

---

인쇄처

---

---

보고서 내용의 무단 복제를 금함.

값 8,000원

RR 99

# **The Study on the Work Ethics of the Korean**

한국직업능력개발원