

일과 직업의 사회학

일과 직업: 의미와 역사

김현우, PhD¹

¹충북대학교 사회학과 조교수

March 16, 2022



진행 순서

- 1 기본 개념들
- 2 직업발달의 역사
- 3 일의 가치

기본 개념들

기본 개념들

가장 먼저 **일(work)**과 **직업(occupation)**을 구분하자.

- 일은 생산활동이라는 점에서 직업보다 넓은 개념이다.
- 경제적 기능 외에도 도덕적 정서적 사회적 기능을 가진다(유홍준 외 2016: 18; 강일규 외 2008: 96).
- 사회적 소속감(social belonging), 인정(recognition), 위세(prestige) 같은 것들은 경제학적 관점과 다른 중요한 사회학적 측면이다.
- e.g., 퇴근 후 전도사 역할 수행. 전도사가 직업은 아니지만 일이 된다.



기본 개념들

제7차 한국표준직업분류에 따르면,

- 직업(occupation)은 유사한 직무(jobs)의 집합이다.
- 직무(jobs)란 “자영업을 포함하여 특정한 고용주를 위하여 개별 종사자들이 수행하거나 또는 수행해야할 일련의 업무(tasks)와 과업(duties)”이다.
- 직업이 성립하기 위해서는 최소한 (1) 계속성, (2) 경제성, (3) 윤리성/사회성이 성립해야 한다(박강석 2018: 234).



기본 개념들

연구자에 따라서 용어 정의가 조금씩 다르지만 표준적인 구분은 있다.

- Hauser and Warren (1997: 180)은 다음과 같이 정의한다:
“A job is a specific and sometimes unique bundle of activities carried out by a person in the expectation of economic remuneration. An occupation is an abstract category used to group and classify similar jobs.”
- 여기서는 occupation이 job보다 추상적인 범주에 속한다.
- 한국표준직업분류의 정의와도 일관된다.
- 그런데 유홍준 외(2016: 21)과는 조금 다르다. 교과서에서는 직무(job)와 일역할(work role)을 뚜렷하게 구분하지 않았고, 직무/일역할에 경제적 반대급부가 없을 수도 있다는 뉘앙스로 말한다.

Hauser, Robert M. and John Robert Warren. 1997. “Socioeconomic Indexes for Occupations: A Review, Update, and Critique.” *Sociological Methodology* 27: 177-298.



기본 개념들

소명, 전문직, 사업은 개념상 조금씩 구분된다.

- 특히 소명(vocation)은 “자기 스스로 많은 시간과 에너지를 쏟아부을 가치가 있다고 느끼는 종류의 일”로 정의된다.
- 감정적인 몰입이 특징이다. 우리는 나중에 이러한 일을 분석할 수 있는 개념적 도구를 학습할 것이다.
- 어원은 라틴어의 vocare. 부르다(call). 곧 소명(calling)이다.
- Max Weber는 <프로테스탄트 윤리와 자본주의 정신>에서 금욕적 소명 의식의 확산이 정신으로서 자본주의를 이끌어냈다고 주장했다.



기본 개념들

- 전문적 지식과 식견을 토대로 업무와 과업 수행에 있어 높은 자율성이 보장되었으며 고객에 대해 권위를 행사하는 직업을 **전문직(profession)**이라고 부른다.
- 특히 금전적 이득의 목적에 초점이 맞추어진 일을 **사업(business)**이라고 구분한다.
- **경력(career)**은 생애에 걸친 진로 추구의 의미를 강조한다. 일생에 걸쳐 행해지는 모든 직업적 활동을 포함한다(강일규 외 2008: 98-101).



기본 개념들

개념의 차이를 넘어 인식의 차이가 될 수도 있다.

- 어떤 사람은 자신의 일을 비즈니스(business)라고 본다. 돈을 벌기 위한 것이다.
- 어떤 사람은 자신의 일을 경력(career)로 인식한다. 이 직급에서 더 나은 직급으로 이동하는 것이다.
- 어떤 사람은 자신의 일을 소명(vocation)으로 인식한다. 이 일을 하기 위해 살아간다.
- 옳고 그름을 말하는 것이 아니라 인식이 다르다는 점에 주목할 것.



기본 개념들

직업의 위상은 독특한 문화적 산물이다.

- 플라톤은 <국가론>에서 국민을 지배자(정치인; 지혜), 전사(군인; 용기), 시민(생산자; 절제)로 나누어 계급에 따르는 것이 **덕성(virtue)**이라고 보았다.
- 그에 따르면 (자유롭게 계급을 바꾸는 것이 아니라) 계급에 걸맞는 본연의 능력(혹은 직업윤리)을 고양하는 것이 덕성이다. 서양에서 직업(occupation)은 자리를 차지한다는 의미로 받아들여지는 반면,
- 동양에서 직(職)은 생래적으로 부여받은 직분과 사회적 지위, 업(業)은 스스로 쌓아가는 업적이다(유홍준 외 2016; 76-77).
- 그러나 직업은 업보처럼 운명적으로 피해갈 수 없었으며 구속된 사회로서의 특수성을 반영한다. 사농공상의 위계는 철저하게 나뉘어 있다.



직업발달의 역사

직업발달의 역사

교과서에 따라 아주 추상적인 형태로 직업발달의 역사를 간략히 짚는다.

- 수렵채취사회-원예농업사회-농경사회-봉건사회-상업자본주의 사회-산업사회-탈산업사회(유홍준 외 2016)
- 사회학적으로 특히 주목할 만한 몇 가지 이론적 키워드에 주목하자.
- 첫째, 분업(division of labor)
- 둘째, 이윤추구 동기(profit-seeking motivation)
- 셋째, 업장 통제(workplace control)



직업발달의 역사

Emile Durkheim은 프랑스 혁명 이후 사회변동 속에서 분업과 연대의 변화가 사회의 조직원리를 어떻게 바꾸어 놓는가에 주목하였다.

- 프랑스 2월 혁명(1848) 이후 Durkheim (1858-1917)은 프랑스 사회가 도덕적 위기를 겪고 있다고 진단하였다.
- 전통사회는 붕괴하면서 기존 윤리는 무너지고 있는데 산업사회의 새로운 윤리는 도래하지 않았다(normlessness; **anomie**).
- **기계적 연대(mechanical solidarity)**는 사회분화의 정도가 낮고 강한 집합의식과 높은 규범적 통일성을 지녔을 때만 가능하다.
- 현대사회에서 대규모의 고도분업 사회에서는 **유기적 연대(organic solidarity)**가 나타난다.
- 유기적 연대 사회는 기계적 연대 사회보다 더 깊게 얽혀있지만 더 개인적이다.



직업발달의 역사

- Durkheim은 근대사회의 병리를 개혁하는 방안이 바로 직업집단에 있다고 보았다.
- 유기적 연대에 적극적으로 대응할 수 있는 조직적 문화적 논리는 직업집단이 제공할 수 있다.
- 직업집단은 파시즘에 귀속되거나 이기주의로 파편화되지 않는 중도적 대안이다.
- 직업집단은 공익과 전문적 지식, 흥미로 결속된 집단이며 산업사회의 규율과 권위를 형성하여 새로운 도덕을 형성할 것이라고 보았다.
- 사실 **길드 사회주의(guild socialism)**라는 발상은 당시 많은 사회개량가들 사이에 유행했다. 오늘날 **협동조합**이 그 유산을 잇고 있다.

Durkheim, Emile. [1893]1984. The Division of Labor in Society. New York, NY: Free Press.



직업발달의 역사

사실 분업은 많은 사회과학자들의 관심분야였다.

- Adam Smith는 <국부론> 첫 장에서 편제조업에서의 분업이 낳는 생산성 증대 효과를 고찰하였다. 무엇이 분업을 가져오고 그 한계는 어디에 있는가도 살펴보면서 전반적으로 그 사회적 파급효과를 살펴보았다.
- 사실 Ferdinand Toennies도 Gemeinschaft에서 Gesellschaft로의 사회변동을 설명하면서 분업이 핵심 동력이라고 보았다.
- 사회학적으로 Durkheim의 주목할 만한 점은 분업이 **비물질적 사회적 사실**의 변동과 형성에 어떤 영향을 미치는가 고찰한 점이다.



직업발달의 역사

이윤추구의 동기는 몰역사적으로 종종 설명되지만 그렇지 않다.

- (나중에 자세히 다루지만) 생산적 · 경제적 활동은 본질적으로 천한 것으로 여겨진 가치관이 지배적이었다(박강석 2018: 100-105).
- 고대에 부는 정복과 약탈, 지배에 의해 이루어지고 생산은 노예(비시민), 여성의 것으로 여겨졌다. 주인/영웅은 약탈하지 생산하지 않는다(Thorstein Veblen)
- 중세 농촌의 전형적인 삶은 장원(manor), 중세 도시의 전형적인 삶은 길드(guild)였다. 둘 다 **살림살이(subsistence)**가 영리보다 중요했다. 고도의 관습과 규제가 질서와 안정을 추구했다.
- 현대 경제학이 상정하는 **경제적 인간(homo economicus)** 관념이 역사적으로 늘 받아들여졌던 것은 아니다. 오히려 현대가 예외적이다(Karl Polanyi).



직업발달의 역사

직업발달의 역사 작업장 통제 맥락에서 설명되기도 한다.

- 중세 말과 근대 초에 이르러 농민들 사이에 **선대제(putting-out system)**이 자리잡으면서 농한기에 돈벌이를 했다. 하지만 일의 높은 자율성과 게으름, 음주, 도박이 산업자본주의로의 이행을 막았다.
- 근현대에 이르러 일과 직업을 둘러싼 가장 중요한 사회혁신은 **시간엄수(time discipline)**였고 이것이 공장제수공업(manufacture) 뿐 아니라 산업자본주의와 근대국가까지도 가능케 하였다(E. P. Thompson).
- 현대 산업자본주의 발달과정에 있어서도 맑스주의 사회학자 Harry Braverman은 **탈숙련화(deskilling)**야말로 가장 강력한 추세라고 지적했다.
- 이 관점에 따르면 직업발달의 역사는 전반적으로 작업장 통제의 증대와 더불어 노동과정의 자율성은 핵심인력에게만 남겨지는 과정으로 풀이된다.



일의 가치

일의 가치

일의 의미와 가치는 그동안 진지하게 학제적으로 연구되어 온 주제이다.

- **일의 가치(work value)**는 사람들이 일에서 기대하고 이를 통해 추구하는 목표들의 상대적인 중요성을 의미한다.
- 이것은 개인이 품는 일에 대한 지향(orientation to work)이자 동기(motivation)를 이루지만, 철저하게 개인적인 마음상태(state of mind)라기보다 사회적인 가치관이자 문화적 성격을 띤다.
- 다른 한편, **일의 의미(meaning of work)**는 사회적으로 부여된 일의 가치이다.
- 일의 의미는 그 자체로 복잡한 주제이기 때문에 다음에 다루고 오늘은 일의 가치를 살펴보자.



일의 가치

일의 가치를 다음의 기준에 따라 스스로 평가해보자.

- 직장동료
- 경제적 보상
- 쾌적한 근무환경
- 고용안정성
- 시간여유
- 승진기회
- 일의 흥미
- 자아실현
- 능력발휘
- 사회적 인정
- 자유재량권
- 사회적 기여



일의 가치

일의 가치 항목들은 내재적 가치와 외재적 가치로 구분된다.

- **외재적 가치(extrinsic values)**는 왼쪽 열, **내재적 가치(intrinsic values)**는 오른쪽 열에 배치했다. 스스로 내린 일의 가치를 다시 돌아켜보자.
- 일은 생활을 영위하기 위해 경제적 보상을 전제로 한다. 그러나 그것이 전부인 것은 분명히 아니다.
- 타인으로부터의 인정이나 직업의 위세 뿐 아니라 나 스스로가 믿고 추구하는 가치에 부합하느냐 또한 중요한 문제가 된다.
- 외재적 가치에서 내재적 가치로의 이행은 Ronald Inglehart가 1970년대에 이미 서유럽에서 관찰한 **탈물질주의적 가치(post-materialist values)**의 발현과 깊게 연관되어 있다.



사회조사(Social Survey)

다음의 명제 가운데 가장 중요한 두 가지가 무엇인가를 골라보자.

- Maintain order in the country
- Give people more to say in important government decisions
- Fight raising prices
- Protect freedom of speech



일의 가치

직업군과 일의 가치는 사회변동과 깊은 상관관계를 가지고 있다.

- Max Weber의 <프로테스탄트 윤리와 자본주의 정신>은 이 테제를 세운 가장 훌륭한 사회학 고전이다.
- Ronald Inglehart와 Christian Welzel의 <민주주의는 어떻게 오는가> 역시 가치변화가 근대화(modernization)의 핵심 동인이라고 주장한다.
- 이에 관해 더 깊이있는 내용은 나중에 학습한다.



일의 가치

우리나라 직업능력개발원에서 조사한 일의 가치 측정문항의 일부분을 살펴보자.

- “일하지 않고 돈을 받는 것은 창피한 일이다.”
- “노동은 사회에 대한 의무이다.”
- “자유시간이 줄어들더라도 일하는 것이 우선이다.”
- “경제적 여유가 있다면 직업을 갖지 않고 취미생활 등을 하면서 지내고 싶다.”



일의 가치

- 위 문항들은 사실 **일 중심성(work centrality)**이라고 불리우는 일의 가치 가운데 한 종류를 측정한다.
- 결론만 놓고 보자면 두 질문 모두에 대해 “No!” 가 요즘 추세이고 여기에는 몇 가지 설명이 있다.
 - (1) 탈물질주의적 가치의 확산. 워라벨(WLB)과 여가가 굉장히 중요한 이슈로 대두되었다. 돈이 가지는 인생의 구속력이 감소하고 대신 자아실현을 추구하게 되었다.
 - (2) 반노동 정서(anti-work sentiment). 즉 아무리 가난해도 일은 싫다는 것. 권위주의나 구속감에 대한 반감, 노동가치의 하락, 게으름(?)의 문화 등이 복잡하게 뒤섞였다. Reddit threads나 중국의 탕핑(평평하게 눕기) 밈과 같이 외국에서도 어렵지 않게 찾아볼 수 있다.



우리는 어떻게 해야 하는가?

- 우리는 “일할 권리로부터 해방”을 추구해야 할까, 아니면 “일할 권리를 되찾아야 할까?”
- 창의적인 꿈을 꾸며 파트타이머로 평생 사는건 어떤가?
- 이 주제는 매우 중요하기 때문에 나중에 다시 돌아와 좀 더 깊게 다룬다.



일의 가치

일의 가치를 연구하게 된 학문적 맥락을 간단히 살펴보자.

- 미국 진보의 시대(Progressive Era)에는 과학적 관리법(scientific management)에 기반한 테일러리즘(Taylorism)과 포드주의(Fordism)가 지배적인 패러다임이었다.
- 이 패러다임은 노동 효율성의 극대화를 최우선과제로 설정하였다.
- 그러나 1920년대 이후부터 이러한 기계론적 인간관을 비판하고 이른바 인간관계 운동(human relations movement)이라고 부를 수 있는 패러다임이 형성되었다.
- 경영학이라고 생각하기 쉽지만 사실 사회학을 포함하여 모든 사회과학자들이 이 분야에 매우 큰 관심을 보였다.
- 이후 과학적 관리법 패러다임의 후예는 오히려 산업공학(Industrial Engineering)으로 넘어갔다.



일의 가치

- 인간관계 패러다임에 기반한 다음과 같은 연구물이 쏟아져 나왔다:
 - (1) 일과 직무만족도 관계(Schaffer 1953)
 - (2) 노동중심성(work centrality) 개념 연구(Dubin 1956)
 - (3) 업무 몰입(Lodahl and Kejner 1965)
 - (4) 내적 업무동기(Herzberg, Mausner, and Snyderman 1959)
 - (5) 업무가치(Super 1962)
 - (6) 직무특성(Hackman and Oldman 1976, 1980)
- 인간관계 패러다임에서 사람은 단순히 노동비용 차원으로 해석되지 않는다. 이들의 직무만족(job satisfaction)과 조직몰입(organizational commitment)을 끌어올려야 회사는 퇴직으로 인한 인력낭비를 줄일 뿐 아니라 더 높은 이윤을 얻을 수 있고, 지역사회 역시 더 나은 곳으로 변화시킬 수 있다.

