

청년 고(高)실업시대와 기독교 직업윤리 교육*

이상훈 (호남신학대학교)

I. 서론

II. 청년 고(高)실업의 글로벌 사회경제적 배경

1. 청년고실업 현상에서 제기되는 직업관 이슈
2. 청년고실업과 사회경제적 현실
3. 미래 지향적 직업역량

III. 소명: 기독교 직업윤리 교육의 내용

IV. 결론

* 이 논문은 2011년도 정부재원(교육부)으로 한국연구재단의 지원을 받아 연구되었음
(NRF-2011-35C-2-A00327).

• ABSTRACT •

High Young Adult Unemployment and a Christian Vocational Ethics Education

Lee, Sang-Hoon

The starting point for this paper lies at the intersection of two different socio-economic issues, i.e., high young adult unemployment and effective vocational ethics education. To this end, this paper makes an attempt to reinterpret the traditional Christian concept of vocation. This attempt can be successfully made to pursue proper understanding and view of work as a basis of vocational ethics. Then we try to critically examine biases against and cultural stereotypes about certain jobs that are often found in young adult job seekers. This paper also describes the reality of unrealistic job search and unsystematic career plans of young adults (and college students), which are characteristic of excessive pursuit of job stability and high-paying job. Further this study sheds light on internal and external factors associated with many young adults' excessive pursuit of job stability and high-paying job that stems from narrow view of work and low work ethics. This paper continues to describe socioeconomic situations facing Korean young adults that are seen to be conducive to causing high unemployment. Here we present a series of emergent phenomena or traits related with work capacity, such as emphasis of work ethics or vocation over resume-building efforts, economic growth without employment and change in job market, CSR and ethical management, population aging and work-life balance, etc. By introducing these emergent phenomena or traits, this paper tries to come up with various aspects of work capacity required for viable jobs and sustainable works in the midst of global economic volatility. This effort can help us understand what curriculum for vocational ethics education should consist of in order to alleviate young adult unemployment. The argument shows that sustainable work capacity in its various

forms can be regarded to have an affinity with and point toward a traditional Christian concept of vocation. In other words, a traditional Christian concept of vocation should be reinterpreted for the purpose of its contemporary application in attempting to deal with young adult employment issue.

Key words: young adult, high unemployment, vocational ethics, education, globalization, vocation, specification

I. 서론

현대 사회를 적극적인 참여자로 살아가는데 직업이 갖는 비중은 그 어느 때보다 크다고 할 수 있다. 직업을 통한 경제활동이 현대인을 의미 있는 공동체의 일원으로도 자리매김하도록 돕기 때문이다. 특히 생겨나 경제적인 이유로 직업을 필요로 하는 구직자들에게 취업은 자아실현이나 사회기여 등의 가치추구 이전에 ‘생존’을 위한 필수적인 삶의 조건이다. 그런데 근래에 이르러 ‘평생직장’ 개념이 사라지고 실업률이 증가하며 고용의 비정규직화가 발생하고 조기퇴직이 빈번해지고 있다. 이와 더불어 일상화된 전직(轉職)과 이직(移職)이 직업세계의 전형으로 자리를 잡아가고 있는 모습이다. ‘지식·기술집약적이고 노동절약적인 산업구조로의 전환과 함께 감량경영을 통한 경영합리화로 신규채용 유보와 감원이 ‘고용 없는 성장’ 추세를 확산시키고 있기 때문이다. 또한 급격히 진행되는 기술 혁신과 자동화는 전통적 기술에 의존한 노동력의 수요와 일자리의 급격한 감소를 초래하고 있다. 실제로 인류 사회는 자동화와 세계화로 인해 제조와 서비스 제공 과정에 있어서 기계가 인간 노동을 대체하는 도전적인 상황에 맞닥뜨리기 시작된 것이다.¹⁾

미국의 대표적인 미래학자 다니엘 핑크는 그의 베스트셀러 『새로운 미래가 온다』에서 직업이해의 새로운 패러다임과 사회경제적 함의를 내포한 미래 사회의 특징을 분석하고 준비의 방향성을 서술하면서 ‘세계화’로 화이트칼라 업무의 해외 이전이 이루어지며, ‘과학기술의 발달’이 일부 직종을 사양화시킨다고 말했다.²⁾ 이러한 현상이 어느 정도의 규모로 현실

1) 다음을 참고하라: 제레미 리프킨 『노동의 종말』, 이영호 역 (서울: 민음사, 2005); 로버트 B. 라이시, 『국가의 일』, 남경우 외 역(서울: 까치글방, 1994); 토마스 프리드먼, 『세계는 평평하다』, 이근식 역 (서울: 21세기북스, 2013).

2) 다니엘 핑크, 『새로운 미래가 온다』, 김명철 역(서울: 한국경제신문, 2012), 93-94.

화될 것인지 그리고 어떤 속도로 우리 사회에 도래할 것인지는 미지수이
나 이를 반영하듯 한국의 '88만원 세대', 일본의 '로스제네'(로스트 제너레
이션), 유럽 (이탈리아)의 '천유로 세대'는 모두 젊은이들의 취업난과 혹독
한 현실이 서려있는 보편적인 사회경제적 위기의 상징들이다. 이처럼 실
직과 취업난은 21세기 초 대부분의 인류가 공통적으로 경험하는 전 지구
적인 도전이자 위기 현상이다.

우리의 미래가 청년들의 손에 달려 있고 이들을 위한 건강한 고용생태
계와 원활한 취업구조가 앞으로 국가 경제에 지대한 영향을 미친다고 본
다면 현재의 청년실업 문제는 그 심각성이 배가된다. 그런데 직업세계의
이 같은 불안정성은 직업인식과 직업윤리에 관한 조사에서도 어느 정도
반영되고 있다.³⁾ 1980년 대 이후 우리나라는 직업에 대한 태도나 인식에
있어 외재적 가치지향이 내재적 가치지향을 크게 상회하고 있다. 여전히
직업 활동 그 자체보다는 직업을 다른 목적 즉 생계나 수입을 위한 수단
으로 간주하는 경향이 우세하다는 의미다. 그럼에도 지난 30여 년 동안
직업에 대한 시각이나 가치관에 유의미한 변화의 모습을 보여 온 것도
사실이다. 즉 외재적 가치인 소득수단으로서의 의미가 크게 줄어든 반면,
내재적 가치인 "발전성, 명예, 보람, 자아성취" 등이 중요하게 인식되는
경향이 감지되었다.⁴⁾ 그러나 1980년대 이후 내재적 가치의 많은 증가에

3) 본 논문에서는 직업윤리를 "직업생활에서 지켜야 할 상호적 관계의 도리나 사회적으로 기대되는 행위 기준"(김기홍, 『한국인의 직업윤리에 관한 연구』, 한국직업능력개발원, 1999.)으로 이해하기보다는 이러한 이해의 이유와 근거가 된다고 판단되는 직업의식 혹은 직업에 대한 (내재적)가치, 인식, 태도로 정의하기로 한다. 따라서 본 논문에서의 직업교육은 일자리를 구하는 목적의 취업만을 겨냥하는 것을 의미하지 않으며 직업교육의 원래 목적과 본질에 따른 바른 직업관 정립을 통해 직업인 혹은 구직자가 행복하고 의미 있는 직업 활동을 수행하는데 있다. 직업윤리는 개개의 직업인이 직업 활동을 하면서 직면하는 윤리적 문제뿐만 아니라 직업에 대한 의식, 신념, 가치, 태도 등을 아우르는 개념으로 이해되어야 하기 때문이다.

4) 장홍근, 「한국인의 직업의식과 직업윤리」, 『직업과 인력개발』, 2007, 가을. 일에 대한 가치 혹은 직업가치관은 내재적 가치와 외재적 가치로 구분된다, 전자는 일 자체에서

도 불구하고 최근 '한국인의 직업의식과 직업윤리 실태 조사'는 아직도 외재적 가치인 경제적 보상과 고용안정성이 직업을 갖는 가장 중요한 이유로 밝혀졌다. 한국인이 직업을 선택할 때 우선적으로 고려하는 요소 중 수입이 차지하는 비중이 2002년 21.5%에서 2009년 36.3%로 크게 증가한 반면, 직업안정성의 경우 2002년 34.4%에서 2009년 30.4%로 약간 감소하는 경향을 보였다. 이로 인하여 2006년을 기점으로 직업 선택에서 가장 중요하게 여기는 조건이 안정성에서 수입으로 전이 되었으며, 상대적으로 내재적 가치인 보람, 자아성취, 적성 및 흥미 등에 대한 중요성은 감소하였다.⁵⁾ 더구나 청년층의 경우 기성세대에 비해 의무로서의 직업의식보다는 직업을 수단으로 이해하는 외재적 직업가치 성향이 강하며 그 결과 개인주의적이고 실리주의적인 시각이 자주 발견되고 있다.⁶⁾ 직업가치는 진로선택을 위해 참작되어야 할 중요한 요인으로 바람직한 목표 상태를 강조하기 때문에 직업선택 이유 및 동기화 되는 과정을 설명해 주고 있다. 이러한 관점에서 볼 때 청년고실업의 문제에 대한 접근이 경제적 관점 중심의 실업정책 위주 이외 방식도 중요하게 고려되어야 함을 시사한다. 실제로 '일자리제공', '창업지원', '취업인프라' 등 정부의 지속적인 청년실업 대책에도 불구하고 청년실업률이 좀처럼 떨어지지 않는 것은 노동시장에서의 수요와 공급 그리고 인프라 측면 보다는 청년들의 직업관과 구직행동 등 심리·행태적인 차원에서 말미암았을 가능성이 지적되기도 한다.⁷⁾ 따라서 청년 대학생들이 직업을 자신의 삶에서 어떻게 인식하고

의미, 성취감, 즐거움을 추구하고 일의 장래성, 명예, 보람, 적성, 흥미 등을 우선시한다. 반면, 후자는 일을 소득과 같은 외적 보상을 달성하는 수단으로 보며 이러한 가치관은 직업 선택 시 수입이나 안정성을 우선시하는 경향이 있다(Eli Ginsberg, *Occupational Choice: An Approach to General Theory* (New York: Columbia University, 1951).

5) 임언 외, 『한국인의 직업의식 및 직업윤리』(한국직업능력개발원, 2010).

6) 장홍근, 「한국 대학생의 경제 및 작업가치관과 직업윤리」, 『인간연구』16 (2009, 봄):7-40.

있으며, 이는 진로개발 준비도와 어떠한 관련성이 있는가를 살펴볼 필요가 있다.⁸⁾

이처럼 대개 일과 직업의 목적이 생계를 위한 것은 분명하나 직업이 경제적인 이유만이 아니란 사실도 동시에 고려되어야 한다. 생계 즉 경제적 목적과 더불어 일과 직업은 자아실현이나 사회적 기여 등 의미를 찾는 목적 또한 중요하다. 과거처럼 이 양자가 상호 관계가 없거나 배타적인 것으로 이해하는 데서 벗어나고 있다는 점이다. 지금까지 우리는 경제적 목적과 자아실현간의 비효율적인 관련성 혹은 상호무관성에 대한 문화적 사회적 정서가 퍼져있고 외재적 가치 위주의 생계를 위한 직업의 틀을 크게 벗어나지 못하는 현실 속에서 살아왔다. 그러나 최근 한국도 이에 대한 반성적 평가와 함께 목표달성주의, 성과중심주의, 속도주의 같은 성장사회의 추구에 따른 일중독(workaholic) 경향에서 ‘지속가능성’을 염두에 둔 일과 삶의 균형을 추구하고 삶의 질과 행복을 중시하는 성숙사회로 나아가려는 움직임이 일어나고 있다. 성장제일주의와 출세를 위한 일과 직업이라는 이전의 좁은 직업인식에서 벗어나 부와 성공이 곧 행복으로 이어지지 않는다는 비판적 시각이 새롭게 일어나기 시작하였으며 이러한 변화는 실효성 있는 직업윤리교육에 충분히 반영될 필요가 있다.

비슷한 시각에서 최근 토머스 프리드먼은 뉴욕타임즈(The New York Times)에 기고한 그의 글 “취업방법”(How to Get a Job)에서 구직 활동에 실패하는 주된 이유 두 가지를 설명하였다. 하나는 구직자들이 고용주가 가치를 창출하는 것을 어떻게 도울 수 있는지를 보여주지 못하기 때문이며, 다른 하나는 구직자들 스스로가 자신들이 무엇을 원하는지 정확히

7) 이철선, 「세계 경제 패러다임 변화와 한국경제: 대학생의 취업관과 취업활동 실태에 관한 여론조사-대학생의 취업관과 취업시장 현실간의 4가지 괴리」 『한국경제주평』 10-9 (2010):1-17.

8) 정영혜 외, 「대학생의 취업준비 여부, 직업가지, 진로결정 자기효능감이 진로개발 준비도에 미치는 영향」 『사회연구』 통권 22호(2012년 1호), 73-74.

알지 못하기 때문인데 이는 업무상 무엇이 필요한 능력 또는 기술인지 그들이 배우지 못해서 발생한다고 주장한다. 그는 고용인들이 구직자들의 학위나 출신학교 등을 포함한 스펙보다 직능상 무엇을 할 수 있고 또한 계속적으로 자신을 개발할 수 있는지를 보기 때문에 끊임없이 '기업가적'이며 '창의적이고 문제를 해결하는 사람'이 구직에 가장 성공적일 수 있다고 말하여 직업교육의 내용과 방향성을 새롭게 할 것을 조언하였다.⁹⁾ 이러한 구직조건과 구직시장의 뚜렷한 변화는 학업이후 취업시장으로 나아가는 과정에서 뿐만 아니라 시기적으로 그 이전의 직업교육에 있어 실효성 있는 새로운 접근이 요구됨을 암시한다.

이를 반영하듯 우리나라 취업 전문가들도 구직자에 대해 중요하게 평가하는 것은 '열정과 문제해결을 위한 적극적 자세'라면서 성숙한 직업관이 전제되는 자신감과 기업가적 성향이 가져오는 능동적인 도전 자세가 필요하다고 주문한다.¹⁰⁾ 또한 기업 인사담당자들은 청년대학생들이 전체적으로 '내가 무엇을 할 것인가'에 관한 뚜렷한 목표가 없는 경우가 많다는 점을 지적하고 있다. 사실 우리나라 청년·대학생들의 경우 전체적으로 낮은 진로개발 준비도를 보이고 있는 것으로 나타났다. 적지 않은 숫자가 향후 진로와 관련해서 자기 주도적으로 뚜렷한 목표 설정과 계획을 가지고 학업과 취업 등을 구상하지 못하므로 진로 미결정 상태에 놓여 있는 비율이 높다는 연구결과가 있다.¹¹⁾ 따라서 비교적 등한시되었던

9) Thomas L. Friedman, "How to Get a Job" *The New York Times*, May 28, 2013.

10) 김방현, "창조경제 강조하는 정부 '창조적 직업'외면하는 20대" 『Bait』, 2014. 4. 14. 이와 관련해 "직업에 대한 고정관념과 비전을 상실한 직업교육"이 청년들이 '창조적 인재'로 양성되지 못하게 가로막고 '도전 정신'을 약화시키는 구조적 요인이라는 진단이 내려지고 있다.

11) 강희순, "대학생의 성별, 학년, 진로의식이 진로개발 준비도 및 진로결정 자기효능감에 미치는 영향." 『한국교육논총』9권 3호 (2010, 10):83-104; 박기문·이규녀, "대학생의 진로개발과 취업준비에 대한 인식연구." 『대한공업계교육학회지』34권 2호(2009):103-127; 박동열·김대영, "대학생의 직업의식에 관한 실태." 『직업교육연구』

직업관과 인성 및 내재적 가치와 관련된 측면을 보완하며 장기적이고 체계적인 진로계획과 취업준비를 해나가는 것이 실효성 있는 도움이 될 것이라는 견해가 많다.

그러므로 본 논문은 세계화된 지구촌 경제체제에 속한 한국 사회가 오늘날 맞닥뜨리고 있는 높은 청년실업의 문제를 보다 본질적이고 실효성 있는 직업윤리교육의 관점에서 접근하고자 한다. 이러한 목적을 위해서는 직업윤리교육 내용을 적합화 하는 과제가 수반된다고 보고 필자는 전통적인 기독교 윤리적 개념인 ‘소명’(vocation)의 현대적 적용을 위한 재해석시도를 중심으로 논의를 전개하고자 한다. 청년고실업과 이를 극복하기 위한 직업윤리교육의 기여가능성에 대한 논의는 그 사안의 긴급성과 심각성만큼이나 방대하고 넓은 스펙트럼의 연구와 토론이 요구된다. 그러나 본 논문은 범위를 제한하여 직업윤리의 토대로서 일/직업에 대한 바른 이해와 관점의 정립을 목적으로 편견과 고정관념을 우선 비판적으로 살펴볼 것이다. 그리고 직업을 생계수단으로만 생각하는 ‘외재적 가치’ 위주의 직업이해 경향에 대한 반성과 함께 의미와 성취감 및 즐거움 등 ‘내재적 가치’의 중요성에 대한 강조를 포함할 것이다. 나아가서 청년고실업과 연관된 사회경제적 현실의 여러 측면들과 미래 지향적인 직업역량에 대한 분석을 통해 무엇이 본질적이고 실효성 있는 직업윤리교육 내용을 적절하고 타당하게 구성할 수 있을지 기늩해볼 것이다. 이어서 직업에 대한 기독교 신학적 개념인 ‘소명’(이와 관련 직업인의 ‘칭지기’적) 이해는 전통적인 교리이면서도 21세기의 청년고실업 문제를 대처하는데 기여할 수 있는 직업관에 중요한 원칙과 방향성을 제공할 만큼 여전히 그 가치와 효력을 포함하고 있음을 설명하고자한다. 그럼으로써 본 연구는 근본적

26(1)2006:1-32; 정영해 외, 「대학생의 취업준비 여부, 직업가치, 진로결정 자기효능감이 진로개발 준비도에 미치는 영향」, 72.

이고 유효한 기독교 직업윤리교육 내용이 ‘소명으로서의 직업’을 가리키고 ‘직업은 소명’이라는 전통적인 기독교적 일 개념을 지향하고 요구한다는 사실을 드러내려는 시도이다. 또한 이러한 시각이 현대사회에서도 설득력 있는 직업 이해를 형성할 수 있고 청년고실업 상황의 완화에 도움이 되는 다양한 원칙과 지침을 담고 있음을 서술함으로 전통적인 신학윤리적 개념에 대한 재해석의 필요성을 부각하고 재해석된 전통적인 교리 개념의 21세기적 적합성과 실효성 있는 적용 가능성을 보여주하고자 한다.

II. 청년 고(高)실업의 글로벌 사회경제적 배경

1. 청년고실업 현상에서 제기되는 직업관 이슈

20대 비정규직이 받는 월평균 임금인 88만원에서 유래한 ‘88만원세대’는 이제 우리 사회의 또 다른 ‘주류’로 자리를 잡을 만큼 일반적인 현상이다.¹²⁾ 부모 세대에서는 볼 수 없었던 실직과 고실업이란 세계에 던져진 오늘날의 청년 대학생들은 자신들을 ‘잉여인간’이라고 부른다. 여기서의 잉여란 사회적 유용성이 없고 경제적 효용가치가 없다는 뜻으로 실업의 한파를 겪고 있는 자신들의 처지에 대한 자조적인 표현이다. 그야말로 우리는 지금 고용 없는 성장이 일어나는 산업구조의 변화 등으로 인간(구직자)이 잉여가 되어버린 시대를 살고 있다.

우리나라 청년 대학생들은 졸업 후 취업을 위한 진로계획과 직업에 대한 이해가 체계적이지도 현실적이지도 않음이 조사결과 나타났다. 최근 한 사립대학에서 신입생을 대상으로 향후 진로 계획에 대한 설문에 대해

12) 우석훈, 박권일, 『88만원 세대』(서울: 레디앙, 2007); 미우라 아츠시, 『하류사회』(이화성 역) (서울: 씨앗을뿌리는사람, 2006); 안토니오 인코르비아, 알레산드로 리마짜, 『천 유로 세대』(김효진 역) (서울: 예담, 2006).

4명 중 1명이 해외유학을 원한다고 답했고, 5명 중 1명은 대학원 진학을, 10명 중 1~2명은 고시에 도전해보겠다고 답한 것으로 알려졌다. 대신 졸업과 동시에 취업을 희망한다는 학생은 4명 중 1명 정도에 불과했다. 그런데 졸업을 앞두고 다시 이들의 진로 계획을 물어본 결과 취업을 하고 싶다는 비율이 10명 중 6~7명 정도로 증가하는 것으로 밝혀졌다. 결국 한국 대학생들의 진로 계획은 현실성이 결여되어 시간이 흐름에 따라 환상이나 공상으로 드러날 소지가 높은 막연한 희망을 서서히 접어가는 현실화의 과정이 특징이라고 볼 수 있다. 이것은 직업 혹은 진로 교육의 적합화가 이루어지지 않고 있다는 것을 반증한다. 뿐만 아니라 대학 졸업 이후의 진로를 결정하지 못해 고민하는 졸업생도 많다는 조사결과는 더욱 근본적으로 '자신이 진정 무엇을 원하는지' 그리고 '도대체 자신은 누구인가' 정체성에 관한 심각한 고민에 빠져들기도 한다는 사실을 보여준다.¹³⁾

이러한 현실적이지도 체계적이지도 못한 취업진로계획은 또 다른 비현실적인 취업준비 현상으로 자연스럽게 이어지고 있다. 예를 들어 지나치게 많은 젊은이들이 '직업 안정성'이나 '고수익'만을 좇아 특정분야로 진로를 정하고 취업을 준비하는 경향을 보이고 있다. 실제로 서울 소재 유명 사립대학의 미취업 졸업자 중 다수가 각종 국가고시 지망생들이라는 사실은 널리 알려진 바다. 이들 미취업 대졸자들의 높은 비율이 재수 삼수를 불사하며 사법고시, 행정고시, 임용고시, 언론고시 등 각종 국가고시와 회계사, 변리사 등 주로 안정성이 보장되거나 고수익이 기대되는 직업을 얻고자 한다.¹⁴⁾

위의 현상은 불확실한 직업관으로 말미암은 직업에 대한 '좁은' 이해와

13) 함인희, "청년실업과 부모세대에 주어진 과제," 『한국경제』, 2013. 1. 11.

14) 이현주, 「공시족, 그들은 누구인가」, 『한국경제매거진』, 제 923호 (2013년 8월 5일).

고정관념에 기초한 편견에 적지 않게 기반하고 있다.¹⁵⁾ 이러한 좁은 이해와 편견에 따른 불확실한 직업관은 분석적 이해의 시도를 위해 편의상 내적 요인과 외적 요인으로 나눠 살펴볼 수 있다. 우선 내적요인으로 요즘 청년대학생들의 고실업은 직업에 대한 지식과 이해가 매우 협소함에 따른 결과와 무관하지 않다. 가령 이들이 갖고 있는 기업에 대한 정보와 이해는 대개 언론과 대중매체에 자주 등장하는 빈도에 많이 좌우되는 특징을 지니고 있다. 더구나 이들 청년구직자들은 대체로 선망하는 기업에 입사할 수 있더라도 직업이외 다른 조건이나 요소들(예를 들어 근무지가 지방이라든지)이 개입할 때 취업기회를 포기하는 경향을 보이고 있다. 이러한 이유로 인한 실업상태는 적절하고 실효성 있는 직업윤리 교육이 충분히 이루어지지 않았고 그 결과로 빚어진 낮은 직업의식과 관계있어 보인다. 이는 청년실업 문제가 최소한 부분적으로는 가치관에 관한 이슈이며 일과 직업에 대한 인식의 문제 즉 직업관과 밀접히 결부되어 있음을 말해준다. 이상의 논의는 직업에 대한 충분한 교육과 바람직한 직업관의 우선적 정립을 위한 직업윤리교육의 필요성을 제기한다. 아울러 더욱 근본적으로 직업윤리교육의 필요성을 증가시키는 것은 상기한 바와 같이 많은 대학 졸업자들이 졸업 이후에도 여전히 진로를 결정하지 못하고 있다는 사실 때문이다. 따라서 불분명한 직업목표와 자아 정체성에 관한 고민은 직업을 선택할 청년기 이전에 이미 적절한 직업관 정립을 위해

15) 장덕희, 목진휴, 「중·고등학교에서의 직업교육이 대학생의 초기진로선택에 미치는 영향 분석: 서울, 대전, 대구지역 대학생들의 인식조사 결과를 대상으로」 『GRI 연구논총』 제13권 제2호 2011. 중·고등학교 시절의 진로교육은 대학진학 이후 진로를 결정하는 데 중요한 영향을 미치는 요인으로 확인되었다. 대학졸업자들의 올바른 진로선택을 위해 중요한 것은 중·고등학교에서 이루어진 적절한 교육을 통한 바른 직업관 확립이다. 이는 바른 진로선택이 적절한 직업관에서 시작되고, 올바른 직업관은 직업윤리교육의 주요 내용으로 다룰 수 있는 다양한 직업의 이해와 자신의 능력과 역할에 대한 충분한 인식 등 장기간에 걸쳐 이루어지는 학생들 스스로의 학습과 성찰을 필요로 한다.

충분히 조기에 직업윤리교육이 시작되어야 한다는 사실을 시사하고 있다.¹⁶⁾

그리고 외적요인 즉 비체계적인 취업진로계획과 현실성이 낮은 취업준비 현상의 근거로 간주되는 불확실한 직업관에 의한 편협한 직업 이해와 고정관념에 따른 주변 환경적 요인은 문화적으로 받아되고 정서적으로 자라난 직업에 대한 잘못된 인식이다. 이러한 직업관에 대한 문화·정서적 영향력이나 특성에 크게 좌우되는 구직행태는 청년 구직자 당사자들의 구직활동과 직업선택에 영향을 미치는 주변 요소(예를 들어 부모들의 특정 직업과 직장에 대한 지나친 선호)가 중요한 변수로 작용하는 현실에서 여실히 드러난다. 따라서 전문가들은 적절하고 건전한 직업관 정립을 위해 청년 구직자들뿐만 아니라 그들에게 영향을 미치는 부모들을 포함한 주위 사람들 그리고 무엇보다도 우리 사회와 정서가 상호 유기적인 협력 모드를 유지해야 한다고 말한다. 이 사실 또한 한국 사회의 에토스에까지 효력을 발할 만큼 문화 변혁적인 직업관을 위한 직업윤리교육의 필요성을 역설하고 있다. 직업에 대한 편견과 특정 직업에 대한 고정관념에서 발견되며 이것은 일부 직업에 대한 지나친 프리미엄의 부여 혹은 평가절하에 따른 인식과 맞닿아 있는 경우가 많다. 몇몇 직업에 끼어있는 ‘거품을 걷어내고 일부 직종에 대한 ‘부정적 고정관념’을 떨쳐내는 노력과 더불어 직업선택 시 타인이나 공동체의 ‘강요’ 또는 ‘기대’를 단순히 따르기 위한 타율적인 취업문화에 변화가 요구된다. 구직과 진로 결정에 있어 ‘그럴듯한 직업’ 이나 ‘내세울 만한 직장’이 청년 본인들의 장점과 흥미를 앞서거나 대신하는 직업관에서 벗어나야 할 때이며 이러한 일과 직업 이해에 변화가 요구된다면 본질적이고 실효성 있는 직업윤리교육이 풀어야

16) 최지희 외, 「G20국가의 직업교육훈련제도(I): 주요국 우수사례를 중심으로」, 한국직업능력개발원, 2010.

할 과제이다.¹⁷⁾

2. 청년고실업과 사회경제적 현실

위의 청년고실업 현상에서 제기되는 직업관 이슈는 본질적이고 실효성 있는 직업윤리교육의 필요성을 명시하고 있으며 특히 직업교육이 어떠한 부분을 다루어야 하는지 교육적 과제의 한 측면을 보여주고 있다. 이러한 과제를 염두에 두고 청년고실업 현상이 전개되는 세계화된 21세기 초의 현재 한국 사회의 노동 혹은 직업시장에 어떠한 일이 일어나고 있는가를 살펴보자. 이번 섹션에서는 청년구직자들이 처한 사회경제적 현실과 직업 선택 시나 구직과정에서 고려해야할 사항들을 분석적으로 기술하고자 한다. 이러한 분석적 기술이 보여주는 내용은 본 연구가 시도하는 본질적이고 실효성 있는 직업윤리교육에 기여할 수 있는 교육 내용 형성을 위해 고려해야 할 이슈와 방향성을 구체화 시켜줄 것이다.

1) 스펙에 우선하는 업(業)¹⁸⁾

구직자들의 ‘스펙’과 업무 능력 간에 연계성이 반드시 존재하지 않는다는 사실이 인식되면서 기업 인사담당자들은 관련 분야에서의 경험이나

17) 함인희, “청년실업과 부모세대에 주어진 과제,” 뒤에서 논의하겠지만 전통적인 기독교 교리인 ‘소명’은 의미와 가치를 추구하고 이에 대한 확신을 자신의 자아실현의 내용과 과정으로 인식하는 직업관을 내포하기 때문에 이러한 이슈에 대한 적절한 가이드를 제시할 수 있을 것이다.

18) 한국경영자총협회(경총)가 최근 405개 대·중소기업을 대상으로 신입사원 채용 실태 조사를 벌인 결과 대졸 신입사원의 1년 내 퇴사율이 25.2%로 집계되었으며 신입사원 퇴사 이유 중 절반가량을 차지하는 47.6%는 조직 및 직무적용 실패라고 밝혔다. 아울러 신입사원 업무 수행에 대한 기업들의 만족도는 하향 추세인 것으로 나타났는데 이는 기업들이 느끼기에 지원자들의 향상된 스펙 수준이 직접적인 업무수행 증가로 이어지지 않기 때문인 것으로 분석되었다(한국경영자총협회, 「2014년 신입사원채용실태조사결과」 2014. 6).

열정 및 실무능력을 스펙보다 중시하는 추세다.¹⁹⁾ 따라서 청년 구직자들은 취업 시 외재적 가치인 연봉이나 회사의 규모, 명성, 복리후생 보다 먼저 적성을 고려한 선택이 이루어져야 하며 이를 위해서 ‘자기 분석’을 통한 본인의 열정과 기질과 성향과 재능을 첫 번째로 파악해야 한다.²⁰⁾ 또한 기업이 지원자의 됴됨이나 인성을 반영하는 세계관과 직업관 등을 알기 원하므로 인생의 의미와 가치와 비전을 분명히 보여줄 수 있어야 한다. 그리고 어떤 ‘회사’가 아닌 무슨 ‘직무’에 지원할 것인지를 물어야 하므로 희망직무와 이유, 해당 분야의 경험, 일을 통해 무엇을 추구하고자 하는지 등을 명확히 해야 한다.²¹⁾ 그러므로 직(職)이 아닌 업(業)을 좇는 직업관을 지녀야 한다. 여기서 직(職)은 대개 타율적으로 부여된 직장 내의 자리로 일정 기간 필요에 따라 배정된 직무를 동반한다. 반면 업(業)은 자율적으로 선택한 일생의 과제로 자신의 존재를 반영하는 삶의 프로젝트이다. 직(職)은 일의 외재적 가치에 치중함으로 도전과 열정 보다는 현실에 안주하고 수동적이게 만드는 경향이 있는 반면 내재적 가치를 중시하는 업(業)은 모험과 열정을 북돋아 우리 안의 가능성을 끌어올리기에 기업가정신을 유발하고 혁신을 가져온다. 이어서 업은 특정한 방향이나 주제에 대한 흥미를 불러 일으켜 헌신적이고 지속적으로 매진하게 하므로 하는 일 속에서 가치와 의미를 발견할 뿐만 아니라 자아실현과 사회의 공동선에 기여하도록 이끈다. 취업을 위해 자신의 업을 찾는 노력이 무의미한 스펙 쌓기나 직을 추구하는 것에 우선해야 하며 이것은 직업

19) 서영지, “기업 ‘스펙 아무리 좋아도 이런 사람 안 뽑아’” 『이데일리』, 2011. 6. 6. 이 부분에 관해서는 이상훈, 「직업-소명으로서의 직업과 윤리」, 『가치가 이끄는 삶』 (서울: 동연, 2013)을 참고하라.

20) 공태윤, “먼저 자신부터 안 뒤 평생의 業고민해라” 『한국경제』, 2014. 7. 1.

21) 공태윤, “구직자 절반의 직장선택 기준은 ‘하고 싶은 일 할 수 있는 곳 가고 싶다’”, 『한경JOBnStory』 2014. 7. 9. 남녀 구직자 621명을 대상으로 잡코리아가 실시한 최근 조사에 따르면 회사 선택의 최우선 조건으로 ‘하고 싶은 일을 할 수 있는 직장’을 꼽았다 (공태윤).

윤리교육의 실효성 제고를 위한 교육 내용으로 고려되어야 한다.

2) 고용 없는 성장과 직업세계의 변화

한국전쟁 후 최빈국이었던 우리나라의 고도성장을 가능하게 했던 우수한 인적자원은 높은 교육열에 따른 '표준화된 양질의 공교육'을 통해 배출되었다. 이 과정에서 효율성 극대화를 위한 생산방식과 교육과정의 표준화가 심화되었고 인적자원의 동질성(homogeneity)이 높아지는 결과를 낳았다.²²⁾ 그런데 20세기 후반부터 산업 전반에 걸쳐 빠른 속도로 일어나고 있는 기술혁신과 자동화가 인간 노동을 점차 대체하거나 불필요하게 만드는 '고용 없는 성장' 시대가 옴으로 전통적 기술에 의존한 노동력의 수요가 급격히 감소하는 인간 노동의 잉여화가 진행되고 있다.²³⁾ 유사한 관점에서 이미 『국가의 일』의 저자 로버트 라이시는 단순생산직, 대인서비스직, 창조적 전문직 중 창조적 전문직만이 자동화와 세계화의 리스크에 덜 노출되어 있다고 밝힌 바 있다. 창조적 전문직을 단순생산직과 대인서비스직과 차별화시키는 것은 남들이 모방할 수 있는 일상적인 업무를 수반하는 경우가 아니라 창의적이고 비판적 사고를 요구하는 즉 새로운 문제를 해결하고 인식하며 중개하는 특별한 기술과 재능의 소유이다.²⁴⁾ 같은 맥락에서 토마스 프리드먼은 정보기술의 발달로 제도적, 정치적, 물리적인 장벽들이 사라지면서 '평평해진' 세계에서 대량생산과 관련된 일자리는 자동화로 갈수록 인간 노동이 대체되고 아웃소싱으로 저임금 국가로 옮겨지고 있다고 말한다.²⁵⁾ 따라서 프리드먼은 21세기적 글로

22) 김형주, 윤상하, 「20-50진입의 의미와 30-50을 향한 과제」, 『LG Business Insight』, 2012. 6.

23) 이와 관련해서는 제레미 리프킨의 『노동의 종말』이영호 역(서울: 민음사, 2005)을 보라.

24) 로버트 라이시, 『국가의 일』 (서울: 까치글방, 1994).

25) 토마스 프리드먼의 『세계는 평평하다』이건식 역(서울: 21세기북스, 2013)을 보라.

벌화된 '평평한' 세계에서는 '평범함'을 피하고 직무상 쉽사리 대체가 되지 않는 사람(untouchable)으로 자신을 만들 방법을 생각해야 한다고 지적한다.

3) 기업의 사회적 책임 (Corporate Social Responsibility, CSR)과 윤리경영

최근 들어 기업의 사회적 역할 수행이 수익 창출과 지속성장을 가능케 하는 핵심요소가 되고 있다. 소비자들의 의식 변화 및 '권력 강화'로 '착한 기업'이라는 평판이 매출, 호감도, 브랜드력 증대로 이어져 좋은 실적과 수익률로 나타나기 때문이다. 또한 사회적 책임을 실천하는 기업들에 투자하려는 투자 패러다임의 변화 역시 기업들에게 사회적 책임에 기초한 지속가능기업으로의 변신을 시도하도록 만든다. 따라서 기업은 이제 수익창출이라는 일차원적인 단계를 넘어 다양한 문제들을 안고 있는 지역 사회와 지구촌의 '지속가능발전'을 위해 동참하는 '착한' 기업으로 거듭나야만 한다. 윤리경영의 불가피성과 관련하여 이윤추구만을 목표로 '영혼을 파는 경영'활동은 지속가능한 성장을 담보하기가 어렵게 되었다. 반대로 기업의 지속가능한 성공은 나눔과 섬김을 실천하는 윤리적 경영마인드가 필수적으로 전제되는 시대가 왔다는 주장이 경영학자들에 의해 제기될 수밖에 없다.²⁶⁾

4) 고령화와 행복 및 일과 삶의 균형 추구

우리가 청년고실업 문제를 다룸에 있어 고려해야할 또 다른 이슈는 인

26) 서울과학종합대학원 윤리경영연구소, 『재미있는 윤리경영 이야기』1&2 (서울: 아이웰, 2009, 2011); 잭디시 세스 외, 『위대한 기업을 넘어 사랑받는 기업으로』권영설 외 역 (서울: 렉스미디어, 2008); 르크 건서, 『위대한 기업을 넘어 영적 기업으로』최태경 역(서울: 한언, 2004); 프랜시스 후쿠야마 외, 『기업조직 구조와 사회 책임 경영』바른번역 역(서울: 비즈니스맵, 2009).

구학적 변화 즉 장수혁명으로 인한 ‘100세 인생’ (Homo hundred) 혹은 100세 시대이다. 장수혁명으로 인한 노동수명의 연장은 절대적 빈곤에서 어느 정도 벗어난 ‘풍요의 시대’의 도래로 생계의 문제에서 자유롭기 시작한 사실과 더불어 21세기에 경험하는 직업/일과 관련된 중요한 변화이다.²⁷⁾ 우선, 100세 시대의 도래로 늦추어질 정년과 퇴직은 직업과 관련하여 청년들에게도 새로운 인식을 불러일으킬 수 있으며 구직과 진로 결정 시 점점 사회의 필요와 자신의 흥미 그리고 장점이 수렴되는 분야나 활동을 찾고자 하는 시도를 하려할 것이다.²⁸⁾ 또한 생계 수단이상으로는 인식되기 어려웠던 일과 직업에 대한 과거의 틀에서 벗어나 이제는 불가피한 노동의 의미를 넘어서 목적의식을 일이나 직업에서 찾기를 원하고 가치와 행복을 발견하려는 일/직업 이해와 실천이 이루어지고 있다.²⁹⁾ 일반적으로 인간의 삶의 목적 중 하나가 행복에 있거나 행복과 무관하지 않다면 ‘일과 삶의 균형’은 필수적이다.³⁰⁾ 어느 정도 기본적 욕구(basic needs)가 충족된 이후의 행복과 소득간의 상관성에 관한 ‘이스털린의 역설(Easterlin’s Paradox)’은³¹⁾ 금전적 성공 중심의 행복에 대한 잘못된 인식을 지적하는 다수의 유사한 연구 결과와³²⁾ 더불어 인생의 목표와 삶의

27) ‘풍요의 시대에 관해서는 다니엘 핑크, 『새로운 미래가 온다』을 참고하라.

28) 피터 드러커, 「추천하는 글」, 밥 버포드, 『하프타임』(서울: 국제제자훈련원, 2009), 21-22.

29) ‘소명’은 일과 직업의 다종다양성을 전제하고 중요한 원칙으로 표방하기에 이러한 이슈에 대한 적절한 가이드를 제시할 수 있다. 이와 관련하여 다음을 참고하라: Miroslav Volf, *Work in the Spirit* (Eugene, Oregon: Wipe & Stock, 1991), 106-111.

30) 홍영립, “행복한 국민 과연 늘어날까”, 『조선일보』 2012. 1. 30; 김신영, “돈과 행복”, 『조선일보』, 2011. 1. 7.

31) 한국개발연구원(KDI), 「우리나라의 국가경쟁력 분석체계 개발」, 2010. 6.: 4-5. 한국의 경우 지난 20년간 1인당 소득은 급속히 증가하여 2만 달러가 넘었지만 삶의 질에 대한 만족도는 큰 변화 없이 정체하고 있어 이스털린의 역설이 유의미하게 적용된다고 볼 수 있다.

32) 데릭 보크, 『행복 국가를 정치하라』, 추홍희 역(서울: 지안, 2011), 8.

만족은 소득과 경제적 부 이외 타자들과의 유대와 신뢰 그리고 상호 봉사
의 삶의 실천이 중요하다고 일과 삶의 조화가 갖는 의미를 강조한다.³³⁾

이상에서 살펴본 청년고실업 현상에서 제기되는 직업관 문제와 청년구
직자들이 직면하고 있는 사회경제적 현실과 직업 선택 시나 구직과정에서
고려해야 할 사항들은 본질적이고 실효성 있는 직업 교육에 기여할 수
있는 교육 내용 형성을 위해 감안해야 할 이슈와 방향성을 구체화 시켜줄
수 있다고 본다. 같은 맥락에서 직업윤리교육 내용을 위해 참작해야 할
이슈와 방향성의 구체화는 다음에서 다룰 미래 지향적 직업역량이 담고
있는 다른 역량 요소들을 살펴봄으로써 더욱 진전될 수 있다.

3. 미래 지향적 직업역량

청년고실업 문제의 극복을 위해 선행되어야 할 우리 경제의 재도약과
지속가능한 발전에 필요한 산업구조나 정책 기조 변화를 통한 경쟁력 향
상은 단순히 좋은 제품이나 서비스의 생산과 공급을 넘어 새로운 가치나
가치창출 방안을 제시하여 인간 삶의 질을 높이고 행복 증진에 기여함으
로 이루어질 수 있다.³⁴⁾ 더불어 효율성의 극대화를 위해 치증하였던 표준
화의 심화에서 벗어나려면 보다 근본적으로 가치관과 사회문화가 바뀔
필요가 있다. 경제와 교육 시스템에 편만한 표준화는 인적자원의 동질성
제고를 초래하였고 창의와 혁신 그리고 다름에 대한 존중과 다양성을 요

33) 보크, 위의 책, 9. 소득과 행복의 상관관계에 대해 상반된 두 가지 주장에 관해 다음을
보라: Daniel Kahneman and Angus Deaton, "High income improves evaluation
of life but not emotional well-being," Center for Health and Well-being, August
4, 2010. Betsey Stevenson and Justin Wolfers, "Subjective Well-Being and Income:
Is There Any Evidence of Satiation?", Brooks Institution (April, 2013). 위의 논의와
관련하여 또한 다음을 보라: 원용찬, 「경제적 실체적 개념과 호모 리시프르칸」, 『산업경
제연구』 제18권 제5호, 2005.

34) 김형주, 윤상하. 「20-50진입의 의미와 30-50을 향한 과제」. 『LG Business Insight』,
2012, 6.

구할 미래 사회의 역량과 거리가 있기 때문이다.³⁵⁾

하워드 가드너는 그의 저서 『미래 마인드』에서 지금까지와는 전혀 다른 새로운 세상에 성공적으로 대처 하려면 반드시 개발해야하는 마음 즉 일정한 ‘능력’이 있다고 말하였다. 우선 ‘훈련된 마음’으로 앞으로 직업적으로 성공하고 저급한 업무에 한정되지 않기 위해서는 “특정 학문분야나 기술 혹은 전문직업의 특징을 이루는 그 분야의 독특한 인지 양식을 통달한 마음”이 필요하다고 설명한다.³⁶⁾ 또한 가드너는 ‘존중하는 마음’을 개발할 필요가 있다고 강조한다. 어떤 개인과 공동체도 고립된 채로 존재할 수 없는 글로벌한 21세기적 상황은 우리와 ‘다른’ 개인과 집단들에 대한 관용과 존중은 선택의 문제가 아니라 생존의 문제이기 때문이다. 따라서 ‘그들’과의 차이점에 주목하고 그것을 받아들이며, 타자들을 이해하려고 노력하고, 그들과 함께 효율적으로 협업하려는 시도가 무엇 보다 중요하다.³⁷⁾

이어서 가드너는 ‘윤리적인 마음’을 개발할 필요가 있다고 말한다. 그는 불확실한 시대에는 사람들이 질적으로 훌륭하고 공동체에 봉사하며 ‘사람의 마음을 끄는’ 굿 워크 (good work) 즉 ‘좋은 일’이 실천되는 사회에서 살기 원한다고 말한다. 윤리적인 마음으로 가장 발생률을 높일 수 있는 ‘좋은 일’은 일하는 사람이 ‘고도로 훈련되어’ ‘질적으로 훌륭한’ 결과를 낳으며 ‘책임감이 있어’ 공동체에 봉사하고 그 일이 의미가 있어 일하는 사람에게 호소력을 갖기에 어려움이 닥쳐도 그 일을 계속하도록 만든다고 한다.³⁸⁾ 그리고 ‘윤리적인 마음’은 기능적인 면에서 소명과 청지기의식에 근접해 보인다. 윤리적인 입장을 취할 때 개인은 ‘일꾼’으로서 자신의 역

35) 하워드 가드너, 『미래 마인드』김한영 역(서울: 재인, 2008)을 참고하라.

36) 위의 책, 11, 33.

37) 위의 책, 12.

38) 위의 책, 184

할, 또는 해당 지역이나 국가, 나아가 지국에서의 자신의 역할을 이해하고자 하기 때문이다. 특정 직업인으로서 “나의 의무는 무엇인가”를 묻고 다른 사람들이 내가 하는 일에서 무엇을 기대할 것인지에 관해 고민하고 스스로 판단하기에 세상이 어떻게 변화되기를 원하고 그렇게 되기 위해 무엇을 해야 하는지를 생각하고 그것을 실현하기 위해 노력하는 것이다.³⁹⁾

한편 다니엘 핑크에 따르면 ‘풍요의 시대’에는 ‘이성적이고 논리적이며 기능적인 면’에 호소하는 것만으로는 충분하지 않으며 반드시 ‘정신적인’ 만족감을 제공해 주어야 한다.⁴⁰⁾ 그리고 핑크는 인간 사회에 늘어난 부로 인해 좀 더 영적인 가치를 필요로 하게 되었다고 주장한다. 왜냐하면 우뇌형 재능인 예술적이고, 초월적이며, 심리적 공감대를 형성할 수 있는나가 중요한 역량 소유의 기준이 되기 시작했기 때문이다. 따라서 직업과 비즈니스면에서 볼 때 ‘독창성, 의미 그리고 영속적인 무언가가 소비자들에게 필요한 것을 충족시켜줄 수 있는 중요한 아이টে’으로 발전하게 되었다.⁴¹⁾ 이와 관련하여 토마스 프리드먼은 ‘적합성’을 설명하고 있다. 그에 따르면 글로벌화로 평평한 세계에서는 호기심과 열의가 매우 중요한 덕목이라고 강조하며 어떤 대상이거나 호기심과 열의를 가지는 자체가 커다란 장점이 될 것이라고 직업역량의 중요한 한 요소에 관해 상기시킨다. 평평한 세계에서도 IQ (Intelligence Quotient, 지능지수)는 그 중요성이 약화되지 않지만 CQ(Curiosity Quotient, 호기심지수)와 PQ(Passion Quotient, 열의지수)가 더 중요해진다는 관점이다.⁴²⁾

보스턴 컨설팅 그룹의 리치 레서 (Rich Lesser)는 그래서 이제는 지식노

39) 위의 책, 19-20.

40) 다니엘 핑크, 『새로운 미래가 온다』, 55.

41) 핑크, 『새로운 미래가 온다』, 53.

42) 토마스 프리드먼, 『세계는 평평하다』이건식 역(서울: 21세기 북스, 2013), 424-436.

동자를 넘어 새로운 미래 노동자로 ‘인사이트 노동자’ (insight worker)의 시대가 오고 있다고 말한다. ‘인사이트 노동자’가 갖춰야 할 능력은 가령 ‘공감할 수 있는 힘’으로 이것은 기계가 대체하기 어려운 기능이기 때문이다. 이들 인사이트 노동자들은 또한 특화된 자기 영역의 경계를 뛰어 넘어 다양한 영역을 넘나들 수 있거나 타자들과 협력하여 일할 수 있는 ‘마음’과 역량도 구비해야 한다. 따라서 각자의 전문영역에 대한 지식뿐만 아니라 사회 전반적인 이해와 미래를 꿰뚫어볼 수 있는 혜안, 그리고 새로운 시도를 주저하지 않는 모험심과 기업가정신을 갖춰야 한다.⁴³⁾

이상에서 우리는 21세기적 세계화된 상황에서 지속가능한 일과 직업을 위해 요구되는 미래지향적 직업역량에 관해 살펴보았다. 우선 글로벌한 ‘평평한’ 세계에서는 ‘평범’하지 않으며 언터처블(untouchable)이 되어야 한다. 동시에 다양성에 대한 존중, 질적으로 훌륭하고 책임감이 있는 윤리적 마음, 통섭적인 세계관, 나눔과 봉사의 윤리적 경영마인드, 그리고 협업과 공감능력 및 우뇌형 재능을 필요로 한다. 또한 앞으로의 직업은 외재적인 가치만을 추구하는 생계수단으로 머무는 대신 사회에 기여하고 인간의 행복에 복무함으로 내재적 가치가 적극적으로 실현되어야 할 것이다. 나아가서 사람들에게 정신적인 충족감을 제공하며 삶의 의미와 목적을 찾도록 돕는 일이 수반되어야 한다. 그리고 창조적인 전문성은 새로운 지식을 학습하는 방법을 터득하는 능력이 요구되며 이를 위한 덕목인 열의와 호기심을 갖는 것이 큰 장점이 될 것이다.⁴⁴⁾ 상기의 직업역량 목록은 상응하는 직업관과 직업 이해를 새롭게 요구하며 이를 위해 ‘다른’ (즉 기독교 ‘소명’의) 관점에서 비롯된 직업윤리교육과 교육 내용을 주문

43) 이상훈, 「직업 - 소명으로서의 직업과 윤리」 『가치가 이끄는 삶』(서울: 동연, 2013), 172; Megan Erickson, “Goodbye, Knowledge Workers. Hello, Insight Workers!” *Big Think*, October 14, 2011,

44) 이상훈, 「직업 - 소명으로서의 직업과 윤리」, 185; 핑크, 『새로운 미래가 온다』, 55.

하고 있다.

위의 미래 지향적 직업역량과 그에 따른 기능과 관점과 덕목 및 마음의 습관은 앞에서 살펴본 청년고실업의 사회경제적 현실, 즉 스펙보다 업(業)의 중시, 고용 없는 성장과 직업세계의 변화, CSR과 윤리경영, 고령화 사회와 행복 및 일과 삶의 균형 추구 등의 배경 하에서 조명될 때 실효성 있는 직업윤리 교육의 내용과 방향 그리고 원칙이 무엇이어야 하는지 우리에게 분명히 제시된다고 생각한다. 여기서 필자는 전통적인 기독교 신학 개념인 '소명'이 갖는 풍부한 교리적이고 윤리적인 함의와 이에 대한 재해석과 현대적 적용이 미래지향적 직업역량의 리스트와 청년고실업의 사회경제적 현실이 요구하는 실효성 있는 직업윤리 교육의 내용과 방향을 제시하는 원칙이 될 수 있다고 본다. 이러한 점을 염두에 두고 다음 섹션에서는 직업으로서의 '소명'에 대한 재해석을 통해, 본 논문의 주제인 기독교 직업윤리 교육의 내용을 구성하는 원칙과 기초를 살펴보고자 한다.

III. 소명: 기독교 직업윤리 교육의 내용⁴⁵⁾

전통적인 기독교 교리인 ‘소명’은 오늘날에도 여전히 ‘의미 있는 직업을 갖는 것’이 무엇을 뜻하는지에 관한 논의에서 중심이 되는 개념으로 평가될 수 있다.⁴⁶⁾ 미국의 종교사회학자 로버트 벨라(Robert Bellah)는 『마음의 습관』(Habits of the Hearts)에서 지나친 ‘개인주의’ 문화와 이로 인한 공동선을 추구하는 역량의 약화에 대해 우려를 표명하였다. 그리고 이러한 흐름에 대한 진정한 변화를 위한 방편으로 그는 ‘일’ 혹은 직업의 의미

45) 성경을 포함한 여러 기독교 문헌들은 ‘직업으로서의 소명’에 따른 삶은 가장 적절한 방식에서 일과 직업적인 성취로 이어졌음을 증명하고 있다. 우선 아브라함, 요셉, 모세 등을 포함한 많은 성경 인물들의 삶이 보여주는 성경적 증거에서부터, 직업/일과 기독교 신앙이 역사적으로 결합되는 실례들은 오스 기니스의 『소명』홍병룡 역(서울: IVP, 2000)에서 현대사회의 예들은 팀 켈러의 『일과 영성』최중훈역(서울: 두란노, 2013)에서 그리고 소명(혹은 ‘도덕 정체성’)이 비신학적인 관점에서 적용된 예들은 하워드 가드너 외 『Good Work』문용린 역(서울: 생각의 나무, 2003)에서 발견할 수 있다. 한편, 전통적인 기독교 교리인 ‘소명’과 관련하여 직업/일에 대한 많은 논의가 루터와 칼빈 등을 중심으로 다양하게 진행되어 왔고 이에 대한 소개나 비판적 서술의 필요와 유의성이 제기됨에도 본 논문의 제한성과 초점을 고려하여 관련된 문헌과 연구들을 선택적으로 언급하는 것으로 대신한다. Miroslav Volf, *Work in the Spirit* (Eugene, Oregon: Wipe & Stock, 1991); 오성춘 편, 『기독교인의 직업과 영성』(서울: 장로회신학대학출판부, 2001); Max Weber, *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism*, trans. Talcott Parsons(New York: Scribner, 1978); Lee Hardy, *The Fabric of This World: Inquiries into Calling, Career Choice, and the Design of Human Work* (Grand Rapids, Michigan: Eerdmans, 1990); Shirley J. Roels, “Organization Man, Organization Woman: Faith, Gender, and Management,” in *Organization Man, Organization Woman: Calling, Leadership, and Culture*, Shirley J. Roels, et al. (Nashville: Abingdon Press, 1997); Max L. Stackhouse, *Public Theology and Political Economy: Christian Stewardship in Modern Society* (New York: University Press of America, 1991); Max L. Stackhouse et al. *On Moral Business: Classical and Contemporary Resources for Ethics in Economic Life*(Grand Rapids: Eerdmans, 1995); William C. Placher, *Callings: Twenty Centuries of Christian Wisdom on Vocation* (Grand Rapids: Eerdmans, 2005).

46) 하워드 가드너 외, 『Good Work』(생각의 나무, 2003), 232. 그러나 가드너 외는 이 고전적인 개념을 현대적으로 해석하는 방법이 ‘도덕 정체성’(sense of moral identity)을 심리학적인 개념으로 푸는 것이라고 설명한다.

에 대한 새로운 이해의 필요성과 소명의 복원에 대해 역설한다. 그리고 구체적으로 그는 일/직업이 개인의 성공을 위한 것 만 아니라 모두의 이익에 봉사하는 기능을 해야 한다고 지적하였다.⁴⁷⁾ 벨라의 지적은 직업과 관련해 두 가지를 우리에게 상기시키고 있다. 먼저 직업에 대한 바른 인식과 실천을 위한 소명의 회복이 지닌 중요성에 대한 강조이며 또한 소명이 개인의 수준을 넘어서 갖고 있는 사회적 차원과 공동체적 함의에 대한 부각이다. 일과 직업에 대한 바른 관점은 이 두 가지 측면을 뚜렷이 요구하고 있고 이러한 요구는 앞으로 일/직업에 대한 이해와 취업 및 직업의 수행이 어떻게 바르고 적절하게 전개될 수 있는지를 좌우하는 토대이다. 팀 켈러 역시 소명 개념의 회복이 갖는(가령, ‘해체된 문화를 결속시키는’) 사회 변화 유도에의 가능성을 강조한다. 벨라와 비슷한 시각에서 그는 소명 사상의 회복이 ‘해체된 사회를 살리는 소망의 끈’이 될 수 있으며 공동체를 위한 보다 총체적인 작용과 보다 파급력 있는 기능을 수행할 수 있을 것이라고 기대하였다. 물론 이러한 견해가 전제하는 것은 일/직업을 개인주의적 ‘나’ 자신을 위함으로서 보다 소명 즉 부르심에 대한 충실한 따름이고 공동체를 위한 책임적인 응답이라는 의식이다. 다실 말해 일/직업은 생계의 수단이라는 관념에서 벗어나 우리 자신의 이익의 틀을 넘어서 존재하는 어떤 것에 대한 섬김/봉사의 사명으로 새롭고 바르게 인식하는 것이다. 더욱이 이러한 직업관은 일/직업을 ‘자기완성의 도구’나 ‘자아실현의 수단’으로 보는 시각에 조차 머물러 있지 않으려는 특징을 지닌다.⁴⁸⁾

위에서 언급된 대로 일/직업이 오늘날 ‘소명’이 아니라 생계의 수단으로 개인주의적인 틀에서 인식되고 실천되는 것처럼 하나님으로부터의 소

47) Robert Bellah et al, *Habits of the Heart: Individualism and Commitment in American Life* (Barekely: University of California Press, 1985), 287-288.

48) 팀 켈러, 『일과 영성』 최종훈 역 (서울: 두란노, 2013), 20-21.

명 역시 교회와 기독교 내에서 자주 사(私)적인 차원만으로 해석되고 적용되는 습관이 있다. 교회와 기독교 내에서 이러한 사적인 의미의 소명이 해는 일과 직업을 통한 하나님의 부름을 사회전체나 공동의 선(善)과 유리되는 것으로 이해하고 개인에 관련된 사항만을 고려하는 사적 신앙의 경향성으로 이어질 가능성을 증가시킨다.⁴⁹⁾ 반면 바르게 이해된 소명으로서의 일은 필연적으로 사회적인 함의가 내재되어 있고 공동체성을 책임적으로 지향한다. 따라서 공동의 삶의 전 분야에서 역사하시는 하나님의 부르심으로서의 소명은 그 본질과 특성상 공동체를 지속적으로 형성하고 유지하며 개혁하는 동시에 “공동체를 위해 봉사의 직을 수행”하는 것이다. 그리고 소명의식은 사람들로 하여금 그들 자신의 목적이나 이익보다 “공동체 전체의 행복에 도움”이 되는 직무를 선택하고 맡고자하는 직업 윤리적 실천으로 이끈다.⁵⁰⁾ 그러므로 이러한 ‘소명’을 받은 모든 직업인들은 신앙의 사사화의 오류로부터 벗어나 있고 공적 신앙의 표현으로 소명으로서의 직업을 수행하게 된다.⁵¹⁾

공동체에 대한 봉사가 핵심적인 요소인 직업을 하나님의 부르심 즉 소명으로 인식하는 관점은 두 가지 밀접한 관련이 있는 기독교적 가치가 그 근저에 있다. 이러한 직업관은 ‘하나님의 형상’으로서의 인간에 대한 독특한 정의와 ‘세상의 기원이며 목적이고 숙명’으로서의 사랑(아가페 사랑으로 우리의 일과 직업 수행을 통해 이웃 사랑으로 발전되고 파생되는 사랑)의 개념을 근거로 한다. ‘시장의 압박과 관행’에 따른 ‘효율성’의 원칙 하에 철저히 경제적인 기준에서 우리 삶의 모든 부분을 규정하려는 현대

49) 직업소명의 개인 윤리적 해석의 한계에 관해서는 다음을 보라: 문시영, 『직업소명과 책임윤리』(서울: 한들출판사, 1999), 154-162.

50) 맥스 스타크하우스, 『글로벌시대의 공공신학: 세계화와 은총』이상훈 역(서울: 북코리아, 2013), 265-268.

51) 공적 신앙과 공적 교회에 관한 논의를 위해서는 장신근, 『공적실천신학과 세계화시대의 기독교교육』(서울: 장로회신학대학교출판부, 2007)을 참고하라.

인의 직업관과 거리를 두고 모든 인간이 하나님의 형상이므로 존중과 사랑의 대상으로 보는 시각은 직업이해에 '다른' 측면을 제공할 뿐만 아니라 직업을 둘러싼 중요한 선택과 결정에서 윤리적이고 의미 중심이 되도록 한다.⁵²⁾ 이러한 이해에서 볼 때 소명이 내포하고 표방하는 개인에 대한 공동체의 강조는 현대인의 직업관이 흔히 전시하는 개인적인 이해와 경제적 목적 즉 외재적 가치 중심의 직업관과 차이를 보이고 있다. 그리고 직업을 하나님의 부르심 즉 소명으로 인식하는 관점은 역동적인 실천적 동기를 부여한다. 개인적인 이해와 경제적 목적이 현대인의 삶에 중요하지만 여기에 얽매이는 직업이해가 아니라 공동체를 섬기는 가치와 의미를 의지적으로 선택하는 태도이다.⁵³⁾

위에서 우리는 소명의 공동체적 성격과 핵심적 요소로서의 공동선 추구 및 공동체에 대한 봉사에 관해 논의하였다. 그러나 이러한 공동체적 성격과 공동체성에 대한 강조가 소명의 일차적인 의미인 개인적 소명 즉 하나님께서 한 사람을 고유하고 개별적으로 부르신다는 사실을 약화시키거나 대체하지는 않는다. 물론 이 일차적인 의미는 모든 인간이 각자 하나님과의 관계에서 갖는 고유성과 개인성을 말하는 것이지 신앙의 사사화나 배타적이고 폐쇄적인 관계윤리를 가리키는 것은 아니다. 다시 말해 소명을 받은 자로서의 개인은 관계와 공동체 안으로 열려 있고 개방된 존재이지만 일과 직업적으로 고유하고 개별적이어서 아웃소싱의 대상이 되지 않는 일과 '대체할 수 없는 사람'(untouchable)으로 까지 부름 받을 수 있고 받아야 한다는 의미이다.

52) 팀 켈러, 위의 책, 256-260.

53) 이와 관련 신학윤리적 근거를 제시하는 폴 레만의 관계 윤리적 개념인 '책임적인 상호성'과 그 행동 양식인 '의도적으로 취약해지기'(willful acquisition of vulnerability)를 참고하라. Paul Lehmann, *The Decalogue and a Human Future: The Meaning of the Commandments for Making and Keeping Human Life Human* (Grand Rapids: Eerdmans, 1995), 34-37.

성경은 인간을 부름 받는 존재로 규정하기에 소명은 인간의 정체성의 근본을 형성한다. 창조 순간부터 모든 인간은 세상을 다스리는 청지기적 임무로 부름을 받았고, 문화를 창조하고 복합적인 사회를 계속적으로 발전시켜 가도록 소명을 부여 받았다.⁵⁴⁾ 인간이 갖는 모든 직업은 성경에서 ‘일하시는 분’으로 묘사되는(창1:1-31; 요 5:17) 하나님으로부터 주어진 ‘의무’이자 ‘하나님을 닮은 활동’이다.⁵⁵⁾ 일하시는 하나님은 피조계가 처음 상태대로 변화 없이 존속되기 보다는 그 속에 ‘내재된 가능성’이 인간의 활동과 일을 통한 발전과 개발에 의해 완성되어가도록 의도하셨다.⁵⁶⁾ 이것은 하나님께서 이 세상이 새 하늘과 새 땅에서 궁극적인 완성에 도달하게 하는 사역에 동참하도록 인간을 초청하셨기 때문이다. 이런 의미에서 일과 직업은 하나님의 영광을 드러내는 목적이 있고 외재적 가치를(그리고 심지어 내재적 가치까지도) 넘어서는 ‘의무’로서 ‘하나님을 닮은 활동’으로 가장 적절히 정의될 수 있다.⁵⁷⁾ 하나님으로부터 소명 받은 우리는 ‘공동 창조자 혹은 부(副) 창조자’로서 ‘하나님이 남기신 실마리를 좇아 ‘새로운 발견과 발명’을 이루어 내어야 한다. 이는 “창조 과업의 모든 범주 그리고 온갖 종류의 -- 문화적, 물질적, 정치적, 미적, 예술적, 음악적, 기술적, 관계적 -- ‘세상 만들기’를 포함한다.”⁵⁸⁾

이러한 관점에서 볼 때 소명은 우주질서를 따르고 현 상태에 적응하는

54) 스택하우스, 『글로벌 시대의 공공신학』, 266.

55) 폴 스티븐스, 『21세기를 위한 평신도 신학』, 흥명출판(서울: IVP, 2001), 150.

56) 신국원, 『신국원의 문화이야기 - 문화전쟁시대의 기독교 문화전략』(서울: IVP, 2002), 134.

57) 폴 스티븐스, 위의 책, 149-150

58) 스티븐스, 114-115; Michael Novak, "The Lay Task of Co-Creation," in M. L. Stackhouse, D. P. McCann, S. J. Roels, P. N. Williams(eds.), *On Moral Business: Classical and Contemporary Resources for Ethics in Economic Life*(Grand Rapids: Eerdmans, 1995), 903. 인간의 일을 하나님과의 협력으로 보는 이해에 대한 다른 시각을 위해서 다음을 보라: Miroslav Volf, *Work in the Spirit*, 98-102.

현상(現狀)지배적(ontocratic) 세계관과 본질적으로 상이하여 주위의 환경에 단순히 맞추려 하지 않고 오히려 끊임없이 개혁하며 새로운 발견과 발명을 추구한다. ‘소명’적 세계관은 인간이 문화명령에 충실하여 사람들의 선(善)과 복리를 위해 피조계를 새롭게 만들어 가야한다는 사상으로 과학기술의 발전과 직업의 다양화, 전문화 및 세분화를 가져오는 기초를 제공하였다.⁵⁹⁾ 그래서 모든 면에서 새로운 시도를 주저하지 않고 모든 일에 개선과 향상의 여지를 전제한다는 의미에서 소명은 창조적이고 혁신적이며 기업가정신(entrepreneurship)적이다.⁶⁰⁾ 이러한 소명이해는 ‘취업’적인 개념 못지않게 ‘창업’적이고 ‘창직(創職)’적인 시각이 깊이 서려있음을 알 수 있다. 전자는 존재하는 일과 주어진 직업에 대한 참여를 시도하고 그것을 하나님의 부르심으로 이해하며 수행하나 후자는 재화와 서비스 그리고 이들의 질적 제고의 필요에 응답하여 변화와 개혁에 바탕한 새로운 직업적 지평을 열어가는 적극적인(pro-active) 경제행위로 나타날 수 있다.

취업전문가들은 청년 고실업문제를 대처하는 하나의 방안으로 창업에 좀 더 관심을 가질 것을 주문한다. 고영하 고벤처포럼 회장은 일자리 나누기가 주는 단기적 효과에 의존할 것이 아니라 스스로 일자리를 만드는 것이 더욱 바람직하며 아이디어만으로도 창업할 수 있는 문화가 자리 잡는 것이 필요하다고 말했다.⁶¹⁾ 이러한 필요에 부응하여 최근에 한국의 벤처창업지원정책은 다른 나라들에 비해 뒤지지 않을 정도로 정책적 개

59) Max L. Stackhouse with Lawrence M. Stratton, *Capitalism, Civil Society, Religion, and the Poor: A Bibliographical Essay* (Wilmington, Delaware: Intercollegiate Studies Institute, 2002), 33-34.

60) 기업이 정신에 관해서는 다음을 참고하라. 피터 드러커, 『미래사회를 이끌어가는 기업가정신』, 이재규 역 (서울: 한국경제신문, 2004); 한정화, 『기업가 정신의 힘』(서울: 21세기북스, 2011).

61) 채윤경·송지영, “20대女 ‘스펙 아무리 쌓아도...내 직업은 마치고’, 『중앙일보』 2013. 1. 14.

선이 이루어졌다. 그러나 창의와 혁신을 경제성장의 엔진으로 하여 혁신적인 창업시대를 열기 위해서는 좋은 정책만으로 충분하지 않다. 안정적인 삶을 보장해준다고 생각하는 공공기관에 취업하는 것이 최선의 길이라고 믿는 직업관 대신 ‘창업 실패가 인생의 중요한 자산’이 될 수 있다는 기업가정신이 청년구직자들뿐만 아니라 사회전반으로 확산될 필요가 있다.⁶²⁾ 창업 활성화를 위한 교육 혁신의 필요성이 제기되는 것도 이러한 이유 때문이다. 그런데 소명의식은 이러한 인식을 갖도록 본질적으로 도울 수 있으며 소명을 기초나 내용으로 하는 직업관과 직업교육은 창업과 기업가 정신이 일어나도록 실효성 있게 지원할 수 있다. 창업의 시도와 기업가 정신은 위에서 살펴보았듯이 소명 사상이 내포하고 가리키는 것을 반영하고 지향하는 면이 있기 때문이다.⁶³⁾

나아가서 소명 교리에서 ‘부름’(calling)은 어원적으로 “응답을 자아내도록 의도된 고지(告知)”를 전제하고 “명령을 하지만 잠재적으로 서로에게 응답할 가능성이 있는 당사자들 간의 관계를 확립하는 ‘부르는 자와 ‘부름을 받은 자’를 상정하고 있다.”⁶⁴⁾ 따라서 소명의식은 직업진로와 관련하여 자신의 적성과 흥미, 강점과 관심분야 등 자신에 대한 이해도를 높게 하며 이에 근거하여 자신의 장래 희망 직업 및 진로를 일찍 결정하고 적극적으로 구체적인 준비에 들어가게 돕는다. 그런데 자신의 장래 희망 직업을 결정하고 그 직업을 갖기 위해 구체적인 계획을 세워 실천하는 청년들이 그렇지 않은 청년들보다 더욱 행복하다는 연구결과가 발표되었다. 장래 희망 직업을 결정한 행복과 창의력의 관계에 대한 연구에 따르면 행복과 창의력 사이에는 긍정적인 상관성이 있어 행복한 사람이 더 창의적일 수 있다는 설명이다.⁶⁵⁾ 연구 내용을 보면 행복한 청년의 비율은

62) 김도현, “창의적 혁신 기업가를 기다리며”, 『한국경제』, 2013. 5. 27.

63) 김방현, “‘창조경제’ 강조하는 정부 ‘창조적 직업’외면하는 20대” 『Bait』, 2014. 4. 14.

64) 스탭하우스, 『글로벌 시대의 공공신학』, 265.

장래 희망 직업을 결정한 집단에서는 69.9%, 결정하지 못한 집단에서는 59.9%이며, 구체적인 진로 계획을 실천하는 사람 중에서는 73.1%가 행복하나, 실천하지 않은 사람은 58.0%에 그치고 있다. 이 연구가 명시하는 바는 청년고실업의 현실을 극복하기 위해서는 맹목적인 스펙 쌓기가 아니라 소명으로서의 직업 윤리교육의 목표 즉 충분한 자기 이해를 전제로 진로를 구체화하고 실행에 옮길 수 있도록 실효성 있는 진로 지도 및 지원이 꾸준히 이루어져야 한다는 것이다.⁶⁵⁾

소명 개념이 또한 내포하는 것은 개인성과 공동체성의 진정한 의미 즉 새로운 패러다임의 개인성과 공동체성이 “역사초월적인 실재(하나님)로부터 콘텍스트 초월적인 역사에 진입하도록 부르는 부름에 기초하여 형성”된다는 사실이다.⁶⁷⁾ 이러한 새로운 패러다임은 모든 차이(민족, 인종, 계급, 문화, 연령, 성, 언어 등)를 초월하여 다시금 형성되는 진정한 개인성과 공동체성을 지향한다. 이는 차이와 다름을 ‘존중하는 가치관으로 차이를 창조의 다양성으로 환영하고 다름이 가져오는 창조적인 융합을 기대한다. ‘그들’에 대한 존중을 내포하는 소명의식은 모든 개인과 집단이 상호 연결되어 어떤 개인과 공동체도 고립된 채로 존재할 수 없고 다른 개인과 집단들에 대한 관용과 존중이 생존의 문제가 되는 21세기적 글로벌 상황에 요구되는 직업윤리교육의 내용을 구성한다.

65) 신민희, 구재선, 「행복과 창의력의 관계: 행복한 사람이 더 창의적이다」, 『한국심리학회지: 사회 및 성격』, 24(3) 2010: 37-51. 유엔이 발표한 '2013 세계행복보고서'에 따르면 우리나라의 행복지수는 세계 156개국 중 41위로 중위권에 수준에 머무르고 있는 실정이다 (UNSDSN, *World Happiness Report 2013*, 2013).

66) 이은혜, 「행복한 청년의 특징」, 『KRIVET Issue Brief』한국직업능력개발원 2014년 46호.

67) 스탭하우스, 『글로벌 시대의 공공신학』, 266.

IV. 결 론

본 논문은 세계화된 지구촌 경제체제에 속한 한국 사회가 오늘날 경험하고 있는 높은 청년실업의 문제를 보다 실효성 있는 직업윤리교육의 필요성이란 관점에서 다루고 있다. 이러한 목적은 직업윤리교육 내용을 적합화해야하는 과제를 안고 있고 이를 위해 필자는 전통적인 기독교 윤리적 개념인 '소명'의 현대적 적용을 위한 재해석의 시도를 중심으로 논의를 전개하였다. 사안의 긴급성과 심각성만큼이나 방대하고 넓은 스펙트럼의 연구가 요구되나 본 논문은 토론의 범위를 제한하여 직업윤리의 토대로서 일/직업에 대한 바른 이해와 관점의 정립을 목적으로 우선 오늘날 한국 사회에 자주 발견되는 일/직업에 대한 편견과 고정관념을 비판적으로 살펴보았다. 이를 위해 현실적이지도 체계적이지도 못한 청년(대학생)들의 취업진로계획과 이에 따른 비현실적인 취업준비 현상, 가령 지나치게 많은 젊은이들이 '직업 안정성'이나 '고수익'만을 추구하여 특정분야로 진로를 정하고 취업을 준비하는 사실을 서술하였다. 이어서 체계적이지 못한 취업진로계획과 비현실적인 취업준비 현상은 불확실한 직업관으로 말미암은 직업에 대한 '좁은' 이해와 고정관념에 기초한 편견에 따른 것으로 이에 대한 내적 요인과 외적 요인을 통해 그 내용을 분석해보았다. 계속해서 본 논문은 세계화된 21세기 초의 한국 사회의 청년고실업 문제가 전개되고, 청년구직자들이 처해있는, 사회경제적 현실을 고찰하였다. 여기서 우리는 스펙보다는 업(業)에 대한 중시, 고용 없는 성장과 직업세계의 변화, CSR과 윤리경영 시대의 도래, 고령화사회와 행복 및 일과 삶의 균형 추구 등의 배경을 간략히 나열하였다. 이러한 나열과 더불어 21세기적 세계화된 상황에서 지속가능한 일과 직업을 위해서 요구되는 직업역량의 다양한 측면들을 점검해 봄으로써 청년고실업 해소를 위한 직업윤리교육의 내용이 무엇을 필요로 하는지를 점검해보았다.

이상의 논의와 분석이 보여주는 사실은 청년고실업의 사회경제적 배경과 현실을 충분히 고려하고 극복하기 위한 일련의 지속가능한 직업역량이 전통적인 기독교 신학적 교리인 ‘소명’개념을 지향하고 내포하고 있다는 점이다. 다실 말해 전통적인 기독교 신학 개념인 ‘소명’은 일/직업과 관련하여 교리적으로 풍부하고 윤리적으로 많은 함의를 지니고 있기에 이에 대한 재해석과 현대적 적용을 통해 오늘날의 청년고실업 현상을 극복하기 위한 중요한 원칙과 이론적이고 실천적인 방안을 위해 기여할 수 있다는 의미다. 본 연구는 그러나 청년고실업 현상을 서술하고 이 문제의 극복에 기여할 수 있는 기독교 직업윤리교육 내용을 위한 특정 교리 즉 소명의 활용 가능성만을 살펴볼 수 있었다. 본 연구가 논의하고자 한 바와 같이 청년고실업문제를 대처하기위한 직업윤리 교육이 실효성을 담보하기 위해서 무슨 내용으로 구성되고 어떠한 방향으로 나아가야 할지에 대한 필요한 지침과 자원을 소명 개념에 터 한 기독교 직업윤리교육 내용이 제공할 수 있다면 보다 구체적인 프로그램과 매뉴얼의 제작 등을 과제와 목표로 하는 후속 연구들이 이어질 수 있을 것이다.

참고문헌

- 김형주·윤상하. 「20-50진입의 의미와 30-50을 향한 과제」. 『LG Business Insight』. 2012. 6.
- 문시영. 『직업소명과 책임윤리』. 서울: 한들출판사, 1999.
- 미우라 아츠시. 『하류사회』. 이화성 역. 서울: 씨앗을뿌리는사람, 2006.
- 신민희·구재선. 「행복과 창의력의 관계: 행복한 사람이 더 창의적이다」. 『한국심리학회지: 사회 및 성격』. 24(3) 2010: 37-51.
- 신기형. 『기업윤리』. 서울: 한들, 1998.
- 신국원. 『신국원의 문화이야기 - 문화전쟁시대의 기독교 문화전략』. 서울: IVP, 2002.
- 오성춘. 『기독교인의 직업과 영성』. 서울: 장로회신학대학교출판부, 2001.
- 우석훈, 박권일. 『88만원 세대』. 서울: 레디앙, 2007.
- 원용찬. 「경제적 실체적 개념과 호모 리시프로칸」. 『산업경제연구』 제18권 제5호, 2005.
- 이상훈. 「소명으로서의 직업과 윤리」. 『가치가 이끄는 삶』. 서울: 동연, 2013.
- 이상훈. 「공공신학적 관점에서 본 교회개혁과 고령화사회」. 『기독교사회윤리』 제 25집. 2013, 31-63.
- 이은혜. 「행복한 청년의 특징」. 『KRIVET Issue Brief』. 한국직업능력개발원. 2014년 46호.
- 이철선. 「세계 경제 패러다임 변화와 한국경제: 대학생의 취업관과 취업활동 실태에 관한 여론조사-대학생의 취업관과 취업시장 현실간의 4가지 괴리」. 『한국경제주평』. 2010, 10-9.
- 정영해 외. 「대학생의 취업준비 여부, 직업가지, 진로결정 자기효능감이 진로개발 준비도에 미치는 영향」. 『사회연구』 통권 22호. 2012년 1호.
- 장신근. 『공적실천신학과 세계화시대의 기독교교육』. 서울: 장로회신학대학교출판부, 2007.
- 장홍근. 「한국 대학생의 경제 및 직업가치관과 직업윤리」. 『인간연구』 16 . 2009 봄.
- 한국개발연구원(KDI). 「우리나라의 국가경쟁력 분석체계 개발」. 2010. 6.

- 한정화. 『기업가 정신의 힘』. 서울: 21세기북스, 2011.
- Batstone, David., 신철호 역. 『영혼이 있는 기업』. 서울: 거름, 2003.
- Bellah, Robert, et al. *Habits of the Heart: Individualism and Commitment in American Life*. Berkeley: University of California Press, 1985.
- Bok, Derek., 추홍희 역. 『행복 국가를 정치하라』. 서울: 지안, 2011.
- Bufford, Bob., 이창신 역. 『하프타임』. 국제제자훈련원, 2009.
- Collins, James C., 이무열 역. 『좋은 기업을 넘어... 위대한 기업으로』. 서울: 김영사, 2005.
- Drucker, Peter., 이재규 역. 『미래사회를 이끌어가는 기업가정신』. 서울: 한국경제신문, 2004.
- Friedman, Thomas., 이근식 역. 『세계는 평평하다』. 서울: 21세기북스, 2013.
- Friedman, Thomas., "How to Get a Job." *The New York Times*. May 28, 2013.
- Fukuyama, Francis, et al. 바른번역 역. 『기업조직 구조와 사회 책임 경영』. 서울: 비즈 니스맵, 2009.
- Gardner, Howard., 김한영 역. 『미래 마인드』. 서울: 재인, 2008.
- Gardner, Howard, et al. 문용린 역. 『Good Work』. 서울: 생각의 나무, 2003.
- Ginsberg, Eli. *Occupational Choice: An Approach to General Theory*. New York: Columbia University, 1951.
- Gunther, Marc., 최태경 역. 『위대한 기업을 넘어 영적 기업으로』. 서울: 한언, 2004.
- Guinness, Os., 홍병룡 역. 『소명』. 서울: IVP, 2000.
- Hardy, Lee. *The Fabric of This World: Inquiries into Calling, Career Choice, and the Design of Human Work*. Grand Rapids, Michigan: Eerdmans, 1990.
- Incorvaia, Antonio & Alessandro Rimassa., 김효진 역. 『천 유로 세대』. 서울: 예담, 2006.
- Keller, Timothy., 최중훈 역. 『일과 영성』. 서울: 두란노, 2013.
- Lehmann, Paul L. *The Decalogue and a Human Future*. Grand Rapids: Eerdmans, 1995.
- Novak, Michael. "The Lay Task of Co-Creation." In M. L. Stackhouse, D. P. McCann, S. J. Roels, P. N. Williams(eds.). *On Moral Business: Classical*

- and Contemporary Resources for Ethics in Economic Life*. Grand Rapids: Eerdmans, 1995.
- Pink, Daniel, 김명철 역. 『새로운 미래가 온다』. 서울: 한국경제신문, 2012.
- Placher, William C. *Callings: Twenty Centuries of Christian Wisdom on Vocation*. Grand Rapids: Eerdmans, 2005.
- Reich, Robert B., 남경우 외 역. 『국가의 일』. 까치글방, 1994.
- Rifkin, Jeremy., 이영호 역. 『노동의 종말』. 서울: 민음사, 2005.
- Roels, Shirley J. "Organization Man, Organization Woman: Faith, Gender, and Management." In *Organization Man, Organization Woman: Calling, Leadership, and Culture*. Shirley J. Roels, et al. Nashville: Abingdon Press, 1997.
- Seth, Jagdish, et al. 권영설 외 역. 『위대한 기업을 넘어 사랑받는 기업으로』. 서울: 렉스미디어, 2008.
- Stackhouse, Max L., 이상훈 역. 『글로벌시대의 공공신학: 세계화와 은총』. 서울: 북코리아, 2013.
- Stackhouse, Max L. with Lawrence M. Stratton. *Capitalism, Civil Society, Religion, and the Poor: A Bibliographical Essay*. Wilmington, Delaware: Intercollegiate Studies Institute, 2002.
- Stackhouse, Max L. *Public Theology and Political Economy: Christian Stewardship in Modern Society*. New York: University Press of America, 1991.
- Stackhouse, Max L. et. al. *On Moral Business: Classical and Contemporary Resources for Ethics in Economics*. Grand Rapids: Eerdmans, 1995.
- Stevens, Paul., 홍병룡 역. 『21세기를 위한 평신도 신학』. 서울: IVP, 2001.
- UNSDSN. *World Happiness Report 2013*. 2013.
- Volf, Miroslav. *Work in the Spirit*. Eugene, Oregon: Wipe & Stock, 1991.

논문투고일: 2014. 06. 30.

심사개시일: 2014. 07. 11.

게재확정일: 2014. 08. 09.

• 국 문 초 록 •

본 논문은 한국 사회가 오늘날 경험하고 있는 높은 청년실업의 문제를 보다 실효성 있는 직업윤리교육의 필요성이란 관점에서 다루고 있다. 그리고 이러한 논의를 펼치는 전통적인 기독교 윤리적 개념인 '소명'의 현대적 적용을 위한 재해석의 시도를 중심으로 전개하였다. 직업윤리의 토대로서 일/직업에 대한 바른 이해와 관점의 정립을 목적으로 우선 오늘날 한국 사회에 자주 발견되는 일/직업에 대한 편견과 고정관념을 비판적으로 살펴보았다. 이를 위해 우선 현실적이기도 체계적이기도 못한 청년(대학생)들의 취업진로계획과 이에 따른 비현실적인 취업준비 현상, 가령 지나치게 많은 젊은이들이 '직업 안정성'이나 '고수익'만을 좇아 특정분야로 진로를 정하고 취업을 준비하는 사실을 서술하였다. 체계적이기도 못한 취업진로계획과 비현실적인 취업준비 현상은 불확실한 직업관으로 말미암은 일에 대한 '좁은' 이해와 고정관념에 기초한 편견에 따른 것으로 분석하였다. 이어서 본 논문은 청년고실업 문제가 전개되고 청년구직자들이 처해있는 세계화된 21세기 초의 한국의 사회경제적 현실을 고찰하였다. 스펙보다는 업(業)에 대한 중시, 고용 없는 성장과 직업세계의 변화, CSR과 윤리경영 시대의 도래, 고령화사회와 행복 및 일과 삶의 균형 추구 등에 대한 설명이 포함된다. 배경설명과 더불어 21세기적 세계화된 상황에서 지속가능한 일과 직업을 위해서 요구되는 직업역량의 다양한 측면들을 점검해 봄으로써 청년고실업 해소를 위한 직업윤리교육의 내용이 무엇을 필요로 하는지를 논의하였다. 이러한 논의는 청년고실업의 사회경제적 배경과 현실을 충분히 고려하고 극복하기 위한 일련의 지속가능한 직업역량이 전통적인 기독교 신학적 교리인 '소명'개념을 지향하고 내포한다는 사실을 드러낸다. 즉 일/직업과 관련하여 소명 개념은 교리적으로 풍부하고 윤리적으로 많은 함의를 지니고 있기에 이에 대한 재해석과 현대적 적용을 통해 오늘날의 청년고실업 현상에 대처하기 위한 중요한 원칙과 이론적이고 실천적인 방안에 기여할 수 있다는 의미다.

주제어: 청년, 고(高)실업, 직업윤리, 교육, 세계화, 소명, 스펙
