

전문경호비서의 직업윤리에 관한 연구

박옥철(경동대학교 경찰경호학부 전임강사)

A Study on the Vocational Ethics of Security and Secretary Service

Park, Ok-cheol

Abstract

Currently, the departments related to security and secretary service exist in 18 universities and 30 colleges in Korea in order to raise professional security and secretary personnel. Among the 18 four-year colleges in Korea, only two of them have the ethics course include in their curriculum. Also, among the 31 two-year colleges, only three of them have the ethics course included in their curriculum. Besides, as some private security and guardian companies were recently utilized in illegal actions of the rich and ruling class, contradicting their original purpose of existence, many people point out their downfall as a 'forced private army.' As a professional job, if security secretaries take advantage of the knowledge and top-secret technologies and use them for non-ethical purposes, the effect of the damage is far more serious than other fields of jobs. Therefore, taking this event as a turning point, the contract contents and the task area between the client and the security and secretary company must become more transparent in order to prevent illegal actions, and also for the people working in the security and secretary service area, it is necessary to establish a firm ethical consciousness in order to behave appropriately in their working environment.

Therefore, this study examines the proper direction of work ethics of the people working in the security and secretary service according to the professionalization of their field, and also aims to propose an appropriate work ethic system such that they will not become an unfortunate victim of various scandals anymore. To do so, the concept of work ethics in professional jobs was examined; and after the code of ethics that reflect the ethical value system of each professional job was reviewed, the study suggested a specific solution for establishing the codes of ethics for security and secretary service.

[Keywords : Security and Secretary Service, codes of ethics, ethics course, ruling class, rich class]

I. 서 론

경찰청 통계에 의하면 2005년 총 범죄발생은 1,733,122건으로 인구 10만 명당 3,589건이며, 이는 2004년 범죄발생 건수 1,968,183건에 비해 11.9%가 감소한 것이다. 범죄 유형별로는 절도를 제외한 나머지 형법범은 소폭 감소하였고, 특히 특별법범은 전년도 대비 19.1% 감소하였다. 범죄 검거는 1,512,247건이며, 검거율은 87.3%로 2004년 검거율 89.5%보다 2.2% 감소하였다(경찰청, 2006). 또한 2005년 경찰에서 처리한 범죄자 총 1,969,826명(법인제외)에 대한 범죄원인 분석결과, 우발적 범행이 18.3%로 가장 많고, 부주의 등 실수가 14.6%, 이욕(利慾:금전욕심) 3.7%, 사행심 1.1%, 호기심 0.9% 등으로 나타났다. 이는 급속한 사회변화에 따른 가치관 혼란 및 윤리의식 약화, 사회양극화 현상의 심화에 따른 사회 주류층에 대한 무조건적인 적개심 등이 범죄 유발요인으로 작용한 것으로 분석하고 있다.

산업사회구조가 바뀌고 기술이 발전하는 등 경제와 고용환경도 급변하고 있다. 지식 기반 경제에서 지식의 개발, 직업능력의 향상은 기업과 국가의 경쟁력을 위한 가장 중요한 요소가 되고 있으며, 얼마만큼 인적 자원을 효과적으로 개발·활용하느냐가 경쟁의 성패를 좌우하고 있다. 민간경비산업은 2005년 현재 2004년이 비해 193개 증가하여 2,515개의 경비업체에 경비원이 총 122,327명 종사할 정도로 양적으로 성장을 이루었고, 질적인 면에서도 과거 사람위주의 단순경비에서 첨단장비 및 기술을 활용한 복합적인 형태로 발전하였다. 자료 <표 1>에서 보듯이 경제성장과 더불어 과학과 교통·통신의 발달로 인해 범죄는 갈수록 증가하고 있다. 또한 개인의 생명과 재산의 안전을 지키고자 하는 수요가 증가함에 따라 민간경비업체의 수요도 증가하고 있다(김정숙, 2006).

<표 1-1> 경제성장률과 범죄발생건수, 민간경비업체수

연도별	경제성장률	범죄발생건수	민간경비업체수
1996	7	1,419,811	975
1997	4.7	1,536,652	1,151
1998	-6.9	1,712,233	1,375
1999	9.5	1,654,064	1,707
2000	8.5	1,739,558	1,882
2001	3.8	1,860,687	1,929
2002	7	1,833,271	2,051
2003	3.1	1,894,762	2,163
2004	4.6	1,968,183	2,322
2005	4	1,733,122	2,515

출처: 통계청, 경찰백서(2005)

그러나 국민의 생명과 재산을 보호해야 할 경찰의 역할은 치안수요의 증가에도 불구하고 부족한 경찰력만으로는 민생치안을 유지하기 힘들었으며 이러한 경찰력의 한계 등으로 민간경비산업은 급속히 성장하게 되었다. 또한 2000년 이전을 민간경비산업의 성장기라고 한다면 2000년 이후는 민간경비산업의 발전기라고 할 수 있는데 발전기에 들어선 국내 민간경비산업은 이제 경찰력 부족에 따른 대안으로서가 아닌 범죄예방에 대한 심리적 안정과 효율성이 민간경비산업의 성장요인으로 분석되고 있다. 2000년 말 경호·경비업체수는 1,882개이며 종사자 수는 약 6만 여명이었다. 2006년 현재 경찰청과 한국경호경비학회에 따르면 국내 경호·경비업체 수는 2,515개이며 종사자 수는 약 12만 명으로 각각 33.8%와 100% 증가했다. 전문가들은 국내 경호경비산업의 시장규모는 약 4조 원대에 이를 것으로 추정하고 있다.

경호학에서는 '신체적 상해로부터 경호대상자를 보호하기 위하여 사용 가능한 모든 방법을 동원하여 그 위해 요인을 사전에 방지하고 제거함'이 경호의 목적이다. 그러나 일부 사설경호업체와 경비업체가 최근 원래의 순수한 존재목적과는 달리 권력층과 부유층들의 불법적인 행동에 이용되면서 '강요된 사병(私兵)'으로 전락하고 있음을 지적하고 있다. 최근 한화그룹 김승연 회장이 아들의 사적인 보복을 위해 2007년 3월 20~30명의 경호원들을 대동해 상대방을 납치·폭행한 '보복폭행'이라는 범죄에 이용되는 경호 인력의 악용행태이다.

전문직으로서 경호비서가 지식이나 기밀 또는 기술을 악용하여 비윤리적인 행위에 악용되면 그 피해의 파장은 다른 직종보다 훨씬 심각하다. 따라서 이번 사건을 계기로 경호 인력을 악용하는 불법행위를 예방하기 위해 의뢰인과 경호·경비업체간의 계약내용과 업무

영역이 투명해져야 하며 또한 경호·경비직에 종사하는 이들도 이러한 경호환경에서 효과적으로 적응하기 위해서는 직업에 대한 올바른 윤리의식을 확립할 필요가 더욱 요청된다.

전문직으로서 경호비서를 양성하는 경호 관련학과는 전국의 18개의 대학교와 30개의 대학이 있다. 전국의 4년제 18개의 대학교 중에서 단 두 곳만이 윤리과목을 커리큘럼에 포함하고 있다. 한 곳은 중부대학교 경찰경호학과의 '경호경비윤리'이며 또 한 곳은 경남대학교 경호비서학부의 '경호윤리(Security Ethics)'이다. 또한 2년제 31개의 대학 중에서는 3개의 대학만이 윤리과목이 포함되어 있으며 동강대 경호경비전공의 '경호윤리(Guard morals)', 순천청암대학 경찰경호비서과의 '직업윤리(Job morals)', 영남외국어대학 경찰경호행정과의 '경찰윤리학(Police Ethics)'이다. 경호비서 관련학과에서 윤리과목을 배우는 목적을 종합하면 '경호인으로서 도덕심·명예·봉사정신의 함양과 윤리적 사고와 판단능력으로 경호상황을 올바르게 대처하며 윤리적 실천으로 국가와 사회의 발전에 기여한다.'는 것이다.

따라서 본 연구는 직업의 전문화에 따른 전문경호비서직 종사자들의 올바른 직업윤리의 방향을 살펴보고 경호비서가 더 이상 불미스러운 사건의 희생양이 되지 않도록 바람직한 직업윤리관을 모색함에 그 목적이 있다. 이를 위해 첫째, 경호비서의 개념과 역할을 살펴보고 둘째, 전문직 직업윤리의 개념과 다른 전문직종에 있어 그 직종의 직업윤리관을 반영하는 윤리강령(code of ethic)을 검토한 후 셋째, 경호비서직 윤리강령(codes of ethic) 제정을 위한 구체적인 방안을 제시하였다.

II. 경호비서의 개념과 역할

1. 경호비서의 개념

경호비서의 개념을 도출하기 위해서는 우선 경호의 개념과 비서의 개념을 살펴보아야 한다. 경호의 개념을 살펴보면 먼저 형식적 의미의 개념으로 대한민국 대통령경호실에서는 경호를 경비와 호위의 개념으로 구분하고 있다. 경비란 "VIP의 생명 또는 재산을 보호하기 위하여 특정한 지역을 경계, 순찰 방비하는 행위"이며, 호위란 'VIP의 신체에 대하여 직접적으로 가해지는 위해를 근접에서 방지 또는 제거하는 행위'라고 정의하고 있으며, 경찰 행정상 경호경비라 함은 정부요인, 국내외 주요인사 등 피경호대상자의 신변에 대하여 직접 또는 간접으로 가해지려는 위해를 방지하기 위하여 위험요소를 사전에 제거하고 VIP의 아전을 도모하는 경찰활동을 말한다(경찰대학, 1998). 또한 실질적 의미의 경호의 경우 "VIP의 요구를 바탕으로 경호 대상자의 생명,

신체 및 재산(시설 및 정보)을 보호하기 위하여 사용 가능한 모든 수단과 방법을 동원하여 위해 요인을 사전에 방지, 제거하기 위한 제반 활동을 수행하는 직무이다.“라고 정의한다(경호경비원 직무분석, 2000).

비서학이 발달한 미국의 현직 비서들의 모임인 미국 전문 비서 협회(PSI : Professional Secretary International)에서는 비서관 “숙달된 사무 기술을 보유하고, 직접적 감독 없이도 책임을 맡는 능력을 발휘하여, 창의력과 판단력으로 주어진 권한 내에서 의사결정을 내리는 간부적 보조자“라고 정의함으로써 비서에 관한 개념에 대하여 전문적 비서상을 제시하였다(고창섭, 1999). 이처럼 비서의 직무는 전문화, 협력화, 조직화가 이루어져서 상사를 관리하는 관리자적 역할이 필수적인 것이 되고 있다. 이러한 시대적 요청에 대응하기 위하여 비서는 상사가 그들의 본연의 업무에 전념할 수 있도록 필요한 부수적 업무 일체를 보좌하는 역할을 해야 할 것이다.

이와 같이 경호직과 비서직은 모두 상사가 본연의 업무를 충실하게 할 수 있도록 필요한 부수적 일체를 보좌한다는 공통점을 발견할 수 있다. 과거 경호직은 신체적인 안전을 도모하며 비서는 사무관리자적 역할을 했다면 현재는 시대적 요청에 따라 경영자의 신체적·정신적 안전을 도모하며 경영이념을 이해하고 경영조직 및 사무기술을 습득하여 경영자의 업무관리를 효율적으로 지원하며 관리할 수 있는 전문경호비서가 필요하다.

즉 경호비서관 '상사의 하루일정을 같이 동행하며 신체적 안전과 정신적 안정을 유지하며 언제 어디서든지 상사가 최고의 업무능력을 발휘할 수 있도록 모든 제반사항을 해결하는 상사를 관리하는 역할을 수행하는 자'라고 할 수 있다.

2. 경호비서의 역할

김정숙(2006)은 경호비서로 근무하는 5명의 실무자를 문제중심인터뷰하고 스트라우스와 코빈(Strauss & Corbin)의 근거이론(Ground Theory)으로 분석하였다. 이 연구는 실무에는 존재하는 이론으로 정립되어 있지 않은 경호비서의 역할을 질적 연구방법(Qualitative Research)으로 연구한 실증연구로 사무 관리자(Office manager), 교육훈련 관리자(Training manager), 정보관리자(Information manager), 고객관리자(Customer relations manager), 촉진자(Facilitator), 건강 관리자(Health manager), 안전 관리자(Safety manager)의 역할을 도출해냈다.

첫째, 사무 관리자(Office manager)는 정보를 교환하는 매체로서 중요한 서식을 관리하기 위하여 문서의 작성, 처리 및 보관을 규정화하여 문서관리체계를 정비하고 업무의 능률을 높일 수 있도록 사무환경을 유지, 관리하며 상사의 업무를 좀 더 신속하고 정확하게 처리할 수 있는 방안 또는 업무를 최소화할 수 있는 방안을 간구하는 역할을 한다.

둘째, 교육훈련 관리자(Training manager)는 신입사원의 채용 및 교육 업무 수행 평가 및 업무 조정을 한다. 또한 직원을 채용하고 조직에 적응시키며 필요한 훈련을 제공하는 역할을 하며 경호비서의 경력과 직위에 영향을 받는 것을 나타냈다.

셋째, 정보관리자(Information manager)는 전자파일, 데이터베이스 관리 등 각종 정보 및 자료를 관리하는 다양한 정보관리 책임자로서, 상사가 상황판단이나 의사결정에 필요한 경제, 시장 혹은 동종업계 자료나 정보를 수집 및 분석하여 정리·가공하고 축적하여 상사에게 필요한 정보를 제공하는 역할을 한다.

넷째, 고객관리자(Customer relations manager)는 고객의 불만 및 불편사항을 신속하고 원활하게 처리하여 기업의 이미지를 제고하는데 기여한다.

다섯째, 촉진자(Facilitator)는 조직 전체의 관점에서 상사와 관련된 업무 혹은 회사의 중요한 업무가 각 부서 간에 원활히 이루어지도록 중간에서 조정하고 업무를 촉진시키는 역할을 한다.

여섯째, 건강 관리자(Health manager)는 상사가 중요한 의사결정을 하는 등 상사의 판단이 기업경영에 결정적 역할을 함으로 상사의 건강은 기업의 핵심적 자산요소이다. 상사의 질병이나 갑작스러운 사고로 인한 업무단절은 기업에 치명적이며 외적으로는 주가하락 등 기업전체에 미치는 영향이 지대하다고 할 수 있다. 그러므로 상사에게 적절한 운동과 식이요법 등으로 심신의 안전을 유지시키는 것은 경호비서의 중요한 역할이라고 할 수 있다.

일곱 번째, 안전 관리자(Safety manager)는 사전안전조치, 신변보호, 의전관리, 보안, 경호운전 등을 통하여 상사가 안전을 유지시켜 본연의 업무에 충실할 수 있는 제반사항을 마련하는 것이다.

과거에는 경호업무와 비서업무가 별개의 영역으로 존재하였으나 현대사회에서는 경호업무와 비서업무를 동시에 수행하는 다기능(multifunction)의 역할을 수행할 수 있는 경호비서가 필요하게 된 것이다.

Ⅲ. 직업의 의미와 전문직 직업윤리

1. 직업의 의미

'직업'이라는 개념은 사회적 분업이 보다 세분화되고 전문화되기 시작하면서 각자가 수행하는 각종 생산 활동이 어느 정도 독자성을 띠고 또 전문성을 지니게 되면서부터 본격적으로 사용되기 시작한 것이다. 요즈음 우리가 직업이라고 부르는 사회적 지위

는 18세기 말의 산업혁명과 이에 병행하여 보다 확연한 모습을 나타내는 시민사회의 출현과 궤를 같이해서 정립된 개념으로 볼 수 있다(김동일, 1995). 따라서 근대적 의미로서 '직업'이라는 용어가 본격적으로 사용되기 시작한 것은 영국에서의 산업혁명을 경험하면서 시작되었다. 산업혁명은 여러 가지 측면에서 매우 중요한 의미를 가지고 있는데 노동의 관점에서 볼 때 중요한 것은 직업에 대한 인식을 심어주었다는 것이다. 현대적 의미로서의 직업이라는 말이 쓰이게 된 것은 바로 이때부터이다.

직업이란 사회의 일원으로서 노동(arbeit or work)을 중심으로 개인에게 주어진 역할인 직분을 통칭하는 말인 '직(職)'과 생업을 뜻하는 '업(業)'이 합쳐진 것이며 서구에서는 '소명'이라는 뜻으로 사용되어왔다. 이러한 직업의 글자의 뜻을 바탕으로 한, 기존의 선행연구들은 직업을 대체로 다음과 같이 정의하고 있다. 우선 동아세계대백과 사전(1983, vol. 17: 465)에서는 '정신적, 육체적 에너지의 소모에 따라 그 보수로서 경제적 급부를 받는 지속적 사회활동'이라고 정의하고 있다. 고려대학교 경제연구소(1975: 1512)에서는 '개성의 발휘, 역할의 실현 및 생계유지를 목적으로 하는 지속적인 인간 활동'이라고 정의하고 있다. 일상적으로 '생활에 필요한 물자를 획득하기 위한 지속적인 노동'이라고도 하는데, 대체로 '생계유지와 사회적 역할 분담 및 자아실현을 목표로 하는 어느 정도 지속적인 활동'이라고 정의할 수 있다(이한구, 1985).

한국표준직업분류에서 직업이란 개인이 계속적으로 수행하는 경제 및 사회활동으로 정의된다. 계속이라는 것은 주기적으로 (매일, 매주, 매월) 계절적으로 행하고 있는 경우 또는 명확한 주기가 없더라도 현재 하는 일에 대하여 의사와 능력을 갖고 행하는 것을 의미한다.

이들을 종합하여 보면 직업의 사전적 의미는 다음의 세 가지 요소를 균형과 조화의 관점에서 구비할 것을 강조하고 있다. 첫째, 생계유지, 둘째 사회적 역할 분담 및 사회봉사, 셋째 자아실현이 그것이다. 그리고 무엇보다도 이러한 직업의 의미 속에 내포되어 있는 세 가지 요소를 정상적으로 구현하기 위해서 반드시 직업에 대한 천직의식이나 소명의식이 필요하다는 주장들이 수반되고 있다.

직업을 통해 사람들은 자아를 실현하고 많은 사람과 인간관계를 맺으며 사회에 참여하고 자신의 인격을 성숙시키며 살아가고 있다. 또한 개인은 직업을 통하여 사회에 이바지하며 국가의 발전에 이바지한다는 점에서 직업은 중요한 의미를 갖는다.

2. 직업윤리

일반적으로 직업윤리에 관한 논의는 전문직을 중심으로 이루어진다. 전문직 개념이 고도산업사회의 구조 속에서 계속 분화되고 있으며 그럴수록 전문직의 직업윤리정립이 요구된다고 할 수 있다. 물론 모든 분야에서 직업윤리가 요구되지만 지금까지 직

업윤리가 논의된 영역이 주로 의사, 공직자, 언론인, 교육자 등과 같은 전문직업 유형임을 보더라도 전문직의 직업윤리가 중요함을 알 수 있다.

직업윤리라는 말은 직업과 윤리라는 독립된 단어의 합성어로 개념적 해석 정의적용에 있어 어려움이 있는 것이 사실이다. 특히 직업과 윤리의 연계 차원에서 직업윤리가 무엇인가라는 포괄적 의미를 찾는다는 것은 용이한 일이 아니다.

또한 직업윤리란 어떤 개인이 특정한 직무를 수행할 때 가져야 할 태도는 어떤 것인가에 대한 물음이기도 하다. 이러한 직업윤리라는 말과 유사하게 사용되고 있는 개념으로 직업관(Berufsanschauung), 직업의식(vocation consciousness)과 근로윤리(work ethics)가 있다.

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).

선행연구를 살펴보면 일반적으로 직업윤리란 직업생활과 관련된 가치관과 규범을 뜻하는 것으로 크게 두 가지로 분류되고 있다. 하나는 '직업일반의 윤리'이며 또 하는 '직업별 윤리'이다. '직업일반의 윤리'는 어떠한 직업에서도 공통적으로 요구되는 행위규범으로 직업을 가지고 있는 모든 사람이 지켜야 할 도리이다. 이것은 어떠한 사회나 시대에 공통된 가치체계만이 존재했던 것은 아니지만 한 사회를 주도해 온 지배적인 가치체계가 있고 이러한 가치체계에 기초하여 직업일반의 활동에 적용되는 가치체계가 형성될 때 비로소 가능하다. 이에 반해 각 직업의 성격에 따라 내용이 달라지는 '직업별 윤리'일명 '특수직업의 윤리'라고도 하는데 다양한 각 직업에 종사하는 직업인에게 요구되는 행위기준과 그들이 지키기를 기대하는 윤리적 규범을 의미한다.

최근에 거론되고 있는 '직업윤리'는 '직업일반의 윤리'와 '직업별 윤리'를 포함하는 것으로 모든 직업조직이나 직업인들에게 포괄적으로 적용되는 직업윤리를 말한다. 사실 그 동안은 인간 생활과 직업의 불가분의 상관관계로 인하여 직업일반의 윤리가 보편적인 윤리와 별다른 구분을 갖기 어려웠고, 따라서 특별히 주목의 대상이 되지 못했다. 이는 우리 사회의 보편적 윤리가 곧 직업 일반의 윤리로 이해되어 왔었기 때문이고 한다. 급격한 사회변동 과정에서 '직업별 윤리'의 영역이 세분화되고 확대되면서 새로운 과점에서의 직업윤리 경향이 나타나고 있다(하정혜, 2000).

최애경(1993)은 전문직 윤리를 확립하기 위해서는 전문직 종사자 개인측면에서 다음과 같은 요건이 갖추어져야 하는데, 첫째 전문직 종사자들은 자신의 직업에 대한 긍지와 사명감을 가져야 하며, 둘째 그들은 각자가 자율적으로 윤리의 기준을 설정하고 실천하여야 하며, 셋째, 전문직은 그 직업의 특성상 사회에 대한 봉사 및 공공에 대한 서비스 정신을 잊지 말아야 한다고 하였다. 노상운(1995)도 이에 대한 몇 가지 조건을 제시했는데, 첫째 공공사회의 여러 문제들에 대해 높은 사회적 의식을 가져야 하며, 둘째 시민으로서의 사회적 책임감과 의무감을 더욱 많이 서유하고, 셋째 사회적 이익추구에 대해서 배타적인 자세를 취하지 말고, 넷째 사회봉사에 강한 책임감을 지녀야 한다고 하였다.

최애경(1993)은 직업인으로서 지켜야할 윤리의식을 다음과 같이 말하고 있다.

첫째, 직업인은 누구나 확실한 직업의식이 필요하다. 직업인은 자기에게 주어진 그 직업이 단지 경제적인 수단이 아니라 신에게로부터 받은 소명이기 때문에 근면, 성실하게 그리고 책임을 지고 최선을 다한다는, 곧 노동의 신성함과 직업의 사회적 책임감을 가져야 한다. 많은 기업에서도 기술이나 지식보다 성실, 근면과 같은 직업인으로서의 기본요건을 더욱 중시한다.

둘째, 자발적 정신 및 자제력이 필요하다. 자율적 정신이라는 것은 현대 산업사회의 직업생활이 요청하는 합리적 판단과 업무처리, 질서유지와 능률향상 그리고 봉사정신과 적극적으로 노력한다는 정신을 말한다.

셋째, 직업의 공공성 및 사회성에 대한 인식이 요구된다. 직업은 사회 전체에 대해서 많은 책임성이 따르는 활동의 터전이기 때문에 강한 사명감을 가지고 직장에 임하고 책무에 힘써야 한다.

넷째, 협동정신 혹은 인화단결이다. 일상 혹은 업무관계를 통하여 원만한 인간관계를 형성하고 협동함으로 조직의 목표달성에 기여하여야 한다. 뿐만 아니라 현대인의 생활의 대부분은 작업장에서 이루어지고 인간관계도 일을 중심으로 형성되어지기 때문에 인화는 직장인의 가장 중요한 덕목 중의 하나이다.

이러한 전문직의 직업윤리에 대한 여러 조건들을 정리하면 전문직 종사자들은 무엇보다도 사회에 대한 서비스 정신을 갖고 공공이익을 우선으로 하는 책임을 바탕으로 개인적 이익을 추구해야 하며, 전문직업인으로서 자신의 책무에서 발생하는 문제에 대해 엄격한 책임과 특권이 존재하며 지역사회로부터 이러한 활동이 공식적으로 승인되어야 할 것이다.

3. 전문직의 개념

전문직의 개념을 살펴보면 '전문직(profession)'의 사전적 의미는 전문적인 지식이나 기술이 필요한 직업을 말한다. 또한 높은 학문적 지식체계를 바탕으로 전문적 기술을 보유

함으로써 상당한 사회적 권한과 높은 사회적 지위를 누린다는 특성을 지닌 형태의 직업을 의미하며 (박종우, 1994) 일반적인 직업(occupation)과는 구별된다. 한편, 한국사회복지사협회(2001)에 의하면 전문직이란 전문적인 교육훈련이 요구되는 직업으로서, 전문조직을 활용하고 공중에 대한 신념, 자기규제, 소명의식, 전문적 자율성, 특수한 능력과 기술, 실천가, 서비스개발에 대한 관심, 개인적인 책임을 져야 한다고 정의하였다.

Cherniss(1995)에 의하면 전문가가 매너리즘에 빠지지 않고 변화에 대한 개방성을 유지하기 위해서는 지속적인 지지와 격려에 의한 도전이 필요하다. 왜냐하면 모든 것이 계속적으로 변화하고 성장하기 때문에 단지 몇 번의 교육훈련을 통해서 전문가로 완성되는 것은 아니다. 일반적으로 전문가로의 발달단계를 보면 처음에는 훈련받지 않은 이들이 단지 삶의 경험을 통해 인습적인 차원에서 타인을 돕게 되면서 전문성에 대한 필요성과 의미를 느낀다. 다음 단계는 보다 체계적으로 알기 위해 학교전문교육을 받고, 전문가를 모방하며 전문가로서의 정체성을 인식하며, 개방적 태도로 지속적인 교육과 탐구를 하게 된다. 이러한 과정을 통해 감정적, 인지적, 신체적인 발달의 통합과 성숙을 점점 높은 수준의 전문가로서의 정체성을 형성해 간다. 하지만 지나친 기대와 완벽함의 추구 등 현실과의 차이로 소진이 발생한다. 그러나 여러 가지 주도적인 재교육과 성찰로 소진상태를 헤쳐 나가 보다 성숙한 전문가로서 개별화된다. 그럼으로써 지속적인 성찰과 함께 그저 있는 그대로를 수용하는 깊은 수용에 의한 온전한 통합을 이룬다(Skovholt, 2001).

유승우(1998)는 여러 학자들이 제시한 조건들을 종합하여 다음과 같은 전문직 조건을 요약하였다.

첫째, 전문직은 체계화된 지식, 즉 과학의 집합체(science or discipline)를 가지고 있다. 또한 전문가로서 업무를 수행하기 위해서는 전문적인 지식과 훈련이 필요하기 때문에 오랫동안 공식적이고 체계적인 교육과 훈련을 거쳐야 한다.

둘째, 전문가협회가 있어야 한다. 전문가협회의 기능은 기준을 세워서 유지, 지지, 강화하며 지식을 진보시키고 퍼뜨리는 일, 그리고 새로 가입하는 사람을 어느 정도로 통제하는 것이다.

셋째, 전문가협회는 회원들의 행위를 규정하고 고객과 사회의 요구에 대하여 적절한 서비스를 제공하도록 하기 위한 행위기준, 윤리강령을 가지고 있다. 공공에 대한 봉사라는 점에서 전문직은 품위 있는 것이어야 하며, 이런 기준들이 구성원들의 조직 및 동료에 대한 관계도 지배하는 것이어야 한다.

넷째, 그 전문직에 들어가기 위해 미리 정해진 길, 즉 면허나 자격증이 있다는 점이다. 일반적으로 전문가로서 일할 수 있는 길은 전문가 양성학교를 거치거나 자격시험을 치러야 한다.

직업의 다양화와 전문화로 인해 전문가와 준전문가의 범위가 크게 확대되었다. 전통적인 전문직 이외의 직종에서도 업무의 성격이 바뀌면서 전문화되고 있고, 따라서 전문직업성(professionalism)의 의미도 확대, 적용되고 있다. 전문직업의 특징으로 규정되어 왔던 속성들이 이제는 여러 직종으로 확산되고 있다. 프로정신이란 프로페셔널리즘, 즉 전문직업성에서 유래하는 것이지만 지금은 직업의식과 동의어로 사용되고 있기도 하다. 예컨대 '직업의식의 희박'이 때로는 '프로정신의 결여'와 동일한 의미로 이해되고 있는 것이다.

파슨즈(Parsons, 1954)는 전문직업인(the professional man)은 개인적 이익을 도모하지 않고 자신의 환자나 고객에 대해 봉사하거나 과학발전과 같은 비개인적인 가치를 추구하는 일에 종사하는 사람이라고 규정하였다. 따라서 전문직업인은 타인의 이익에 이타적으로 봉사하게 된다고 하였다.

헌팅톤(Huntington, 1957)은 전문직업성을 구성하는 요소로 전문성(expertise), 책임성(responsibility), 단체성(corporateness)을 지적한 바 있다. 전문성은 전문직업인이 특정 중요 분야의 전문화된 지식과 기술을 가지고 있는 전문가라는 의미이다. 전문성은 이를 전수하기 위한 장기간의 교육과 경험을 통해 얻어진다. 책임성은 전문직에게 요구되는 사회적 봉사를 뜻한다. 전문직업의 고객은 사회라고 볼 수 있다. 전문적 기술을 독점시키는 것도 사회가 필요로 할 때 봉사 하라는 취지에서 있다. 따라서 전문직업은 그들이 추구하는 사치와 이상에 대한 지침을 성원들에게 주고 있다. 이와 같은 지침은 전문직 교육제도를 통해 전수되기도 하고 직업윤리규정에 명문화되어 있기도 하다. 단체성은 전문직업의 성원들이 유기적 일체감과 집단의식을 공유하고 있음을 가리킨다. 이와 같은 집합의식은 전문적 숙련에 필요한 오랜 기간의 훈련과 교육을 통해 형성된다. 헌팅톤이 제시한 요소는 직업군인을 설명하기 위해 도입한 개념들이지만 다른 전문직업에도 타당하게 적용될 수 있다. 여기서 책임성은 다른 직업군에도 마찬가지로 해당되는 것이며, 전문성 역시 각 직종의 전문화의 정도가 높아지면서 그 중요도가 증가하는 요소라 할 수 있다. 특히 책임성은 직업윤리를 구성하는 가장 기본적인 덕목 중의 하나이다. 자신이 수행하는 일과 그 일로 인해 영향을 받게 되는 개인 또는 집단에 대해 갖게 되는 도덕적 의미라고 할 수 있다.

전문직의 급격한 증가는 전문직업성에서 요구되는 책임감, 자기희생, 사회봉사가 이제 사회 전반적으로 과거보다 더 크게 요구된다는 의미이다. 이는 직업 활동을 통해 사회에 기여함을 가리킨다. 따라서 우리는 강도, 절도, 매춘 등 반사회적 활동을 직업이라고 부르지 않는다. 또한 재산이나 연금에 의한 수입으로 생활하는 사람은 직업인으로 보지 않는다(통계청, 2000). 직업 활동 영역이 다양해지고 전문화되면서 전통적인 전문직 종사자뿐만 아니라 다른 직업군에 포함된 직종도 점차 전문화되면서 전문직업

에 기대되었던 역할과 기능이 마찬가지로 요구되고 있다. 이와 같은 직종의 상당수는 새로운 시대적 상황변화와 요구에 부응하는 직업으로 일정 수준 이상의 전문성을 필요로 한다. 말하자면 여러 직업군에서 전문화가 이루어지고 있다는 것이다. 서비스직 종사자가 전문서비스직이 되고, 판매종사자가 판매전문가가 되는 추세에 있다. 고객을 직접 상대하는 서비스 전문직종에서는 고객 중심의 사고와 사명감, 그리고 윤리의식이 중요하다. 최근 들어 노동자도 프로가 되어야 한다는 주장이 나오고 있다. 2006년 9월에 출범한 뉴라이트신노동연합(신노련)은 실천운동과제 중의 하나로 “장인정신의 프로노동자 배출”을 걸었다.

<표 3-1>전문직 전문직업인의 특성에 관한 과점들

	학자 구분	Merton	Millerson	Barber	Groth	Wilensky	Hall	Foote	Greenwood	Komhauser	계
		외적·구조적 특성	상근직					○			
공인된 교육&훈련			○			○					2
전문인 협회조직			○		○	○	○	○			5
윤리강령 제정			○	○		○			○		4
비표준화 상품생산					○						1
공인된 면허취득			○			○					2
사회적 지위								○	○		2
내적·태도적 특성	전문성	○	○	○	○			○	○	○	7
	자율성		○	○		○	○		○	○	6
	소명감		○	○			○				3
	책임감 (사회봉사)	○	○	○	○		○			○	6
	전문인 문화								○		1

출처: 유재천, 한국사회의 비리, 서울대학교 출판부, 1995, p103

전문직 이외의 직종에 종사하는 사람들 중 다수도 자신의 하는 일의 성격을 '전문직'으로 인식하는 경향이 있다. 굳이 전문직이라고 생각하지 않지만 자신이 하는 일에 전문적이니 지식과 기술이 필요하다고 느끼고 있는 사람들이 많다는 것이다.

후기 산업사회이후 계속되는 전문직의 수적인 증가는 직업구조와 가치관에도 상당한 변화를 가져오게 되었으며, 이로 인해 전문직에 대한 특성들이 다양하게 나타나게 되었다. 그러나 전문직 특성을 현실적으로 완벽하게 충족시키는 직업은 엄격히 말하자면 거의 드물다고 할 수 있다. 따라서 전문직이 갖는 특성을 얼마만큼 갖추고 있는가에 따라 전문화의 진행정도를 평가해야 하고, 전문직의 외면적 특성 뿐 아니라 그 직업종사자 개개인이 직업윤리의식 및 가치관과 같은 인성적 태도적 특성을 갖추지 않으면 진정한 전문직이라고 할 수 없을 것이다(김성은, 1999).

유재천은 Hall의 특성분류 틀에 근거해서 표를 만들었는데 이것은 전문직을 종합적으로 이해할 수 있는 유용한 자료가 될 수 있다.

전문직 특성에서 잘 나타나고 있는 바와 같이 전문직은 전문성과 자율성을 갖고, 소명감과 책임성의 표현으로 윤리강령을 제정하고, 스스로 준수할 것을 서약한다는 점이다.

4. 전문직의 도덕성

전문직의 성격을 연구하는 학자들에 따르면, 한 사회에서 전문직으로 인정받는 직업은 대중들이 그 직업이 제공하는 서비스가 매우 중요한 사회적 가치를 가지고 있다고 믿기 때문에 그러한 지위를 얻는다(Freidson, 1991). Freidson(1991)은 이러한 전문직의 속성을 “Good Work” 이라는 간결한 표현으로 설명한다. 대중들로부터 전문직으로 인정받으려면 두 가지 조건을 만족시켜야 한다. 첫째, 그 직업이 제공하는 서비스가 사람들이 우선순위에 두는 내재적인 가치를 가지고 있어야 한다. 예를 들어, 의학 및 법학의 경우 건강과 생명을 유지하고 사회의 정의를 보호하는 가치 있는 목적을 실현하기 때문에 전문직으로 인정받는다. 둘째, 그 직업이 제공하는 서비스가 사람들이 삶의 목표를 달성하는 데 필수불가결한 것이어야 한다. 건강이 유지되지 않거나, 분배의 정의가 실현되지 않는다면 사람들은 자신이 추구하는 것을 달성하는 데 많은 장애를 가지게 될 것이다.

전문직이 제공하는 서비스가 사람들의 삶에 필수불가결한 것이기 때문에, 전문직업인은 이윤보다는 서비스 그 자체에 중심을 두어야 한다. 이것은 전문직업인이 이윤을 추구해서는 안 된다는 의미는 아니다. 이것은 전문직의 가장 중요한 존재의 이유가 이윤에 있지 않다는 점을 의미한다. 이 점이 전문직과 비전문직의 서비스가 구별되고 다른 누구보다도 전문직업인에게 도덕성이 요구되는 이유이다. 사람들은 일반적으로 종사하는 사람들과는 달리 전문직업인이 특별한 범주의 책임을 가진 “소명(calling)”에 종사하고 있다고 믿는다(Kultgen, 1988).

전문직업인의 도덕적 자아의 발달에 대한 관심은 최근 들어 나타나기 시작했다. 이는 도덕적 자아라는 구성요소 자체가 지금까지 도덕적 판단력이나 도덕민감성에 비해 관심을 덜 받아왔기 때문이다. 그러나 자아가 도덕행동을 촉진하는 동기의 중요한 원천으로 간주되면서(Colby & Damon, 1992), 도덕적 자아의 의미와 구조를 밝히려는 연구가 활발하다(Hardy & Carlo, 2005). 또한, 전문직업인의 도덕적 자아의 발달을 연구하고, 도덕적으로 모범이 될 만한 인물을 분석하여 도덕적 자아의 이상적 모습을 밝히려는 연구가 진행 중이다(Rule & Bebeau, 2005).

5. 전문직 직업윤리

현대사회에 이르러 많은 직업이 전문화되고 있어 직업의 전문성에 따르는 윤리문제는 점점 더 광범위하게 직업사회 전반으로 확산되고 있다. 전문직에 종사하는 구성원들의 행동이나 태도에 관하여 형성된 도의적 가치로서 그의 행동과 태도의 옳고 그름을 가늠하여 개인과 그 개인이 봉사하는 조직과 나아가서 사회가 다같이 바람직한 방향으로 나아가게 하는 규범이라고 볼 수 있는데 이것을 '전문직 윤리'라고 정의할 수 있다.

1960년대 이후 한국사회의 산업화 과정이 급속히 진행되고 이와 함께 전문직의 숫자가 늘어나며 전문직의 사회적 기능은 더욱 강조되게 되었다. 그러나 전문직 형성의 역사가 짧은 한국에서는 전문직이 아직 그 전문화의 정도가 낮고 전문직의 자율성이나 전문직 윤리의 제도화, 내면화의 수준이 비교적 낮다고 볼 수 있다. 전문직 종사자들의 사회의식은 전문직이 사회발전에 대해 중요한 기능과 역할을 수행해야 하는 직업이라는 인식에서부터 출발해야 함에도 불구하고 전문직 교육과정에서도 기술적·지적인 측면에 대한 교육에만 편중되어 있으며 직업관·직업윤리 및 사회의식의 형성과 인격형성의 측면에 대해서는 그다지 관심을 두지 않는다. 올바른 전문직의 윤리를 확립하기 위해서 전문직 종사자 개인의 측면에서 다음과 같은 요건이 갖추어져야 할 것이다. 첫째, 전문직 종사자들은 자신의 직업에 대한 긍지와 사명감을 가져야 하며 둘째, 그들은 각자가 자율적으로 윤리의 기준을 설정하고 실천하여야 하며 셋째, 전문직은 그 직업의 특성상 사회에 대한 봉사 및 공공에 대한 서비스정신을 잊지 말아야 한다는 것이다(최애경, 1993).

화이트 헤드(A.N.Whitehead)는 전문직을 '직업적 활동이 이론적 분석에 의해 지배되고 그 분석으로부터 도출된 이론적 결론에 의하여 수정되는 직업'이라고 정의한다. 전문직의 이러한 기능은 특별한 행동 영역 내에서 자신을 조직하는 특정한 집단의 특수한 자격의 형태로 사회에서 인정받는 자기지배의 제도들을 요청한다(John Kultgen, 1988). 추상적 이론적 체계에 근거한 전문직의 정의에 따라서 일반적으로 제사되고 있는 전문직의 특성은 이론적 전문성(expertise), 권위(authority), 사회적 중요성(social

importance), 자율성과 자기규제(autonomy and self-regulation), 전문직 헌식(professional commitment), 그리고 보상(rewards)이다(Peter Y. Windt, 1989).

이상철(2000)은 철학적 측면에서의 전문직 직업윤리의 중요성은 일반적인 윤리적 접근의 응용적 측면에 관한 것이다. 전문직 직업윤리의 근본문제는 일반적인 도덕을 전문인들, 그들의 고객들, 동료들 그리고 공공에 어떻게 적용할 것인가에 대한 문제이다. 전문인들은 많은 경우에 명료한 선악판단을 하지 못하고 있으며, 쟁점은 불명확하고 선택은 불확실하다. 따라서 친구나 가족에게 적용되는 일반 도덕규범을 직업현장에 그대로 적용할 수 없다. 전문인에게서는 직업적 맥락에 특수한 명료하고 건전한 원칙, 즉 현존하는 윤리이론, 도덕적 관습, 혹은 직업적 하위문화의 규범에서는 만족스럽게 표현되지 않는 원칙들에 의한 분석이 요청된다. 이런 의미에서 본다면 전문직 직업윤리는 대안적 윤리원칙을 검증하기 위한 독립적인 영역이므로 끊임없는 자기정립을 위한 노력이 경주되어야 한다고 말하고 있다.

따라서 전문직은 그 성격상 개인으로나 조직으로나 높은 윤리수준을 유지할 수 있어야 하며 이러한 점에 있어서 다른 직업과 구별되는 하나의 중요한 특성을 갖는다고 할 수 있다. 이러한 요청은 결국 직업적 윤리강령(coeds of ethic)과 같은 지침을 세우게 한다. 그래서 전통 있는 전문직은 사회적 경험에 따라 직업적 규범으로 되어 있는 행동윤리강령을 갖게 되었다. 예를 들면 서구에서는 의사직에 취임하기 전에 히포크라테스 선서를 하고, 변호사는 고객을 위하여 충성을 다할 것을 서약하며 간호사는 간호윤리현장을 준수하도록 한다. 이는 이러한 전문직에 종사하는 사람들에 대한 사회적 기대를 충족시켜주어야 할 책임과 함께 전문직에 종사하는 사람들에게 주어지는 특권이나 사회적 존경에 대한 대가인 것이다(최애경, 1993).

IV. 전문직 윤리강령

1. 윤리강령의 의미와 필요성

역사적으로 볼 때 서양의 윤리(ethics)는 그리스어인 'ethos'에서 유래되었다. 그 의미는 '관습(custom)', '습관(habit)'을 뜻한다. 동양의 윤리는 사람의 무리 또는 질서를 의미하는 '윤(倫)'과 사람이 따라야 할 도리와 이치를 의미하는 '리(理)'로 이루어진 것이다. 결국 윤리란 동양과 서양 모두에서 인간관계에서 지켜야 할 도리를 의미한다고 할 수 있다. 또한 우리말 큰 사전에서는 윤리를 "사람이 사회적 관계에 있어서 사람으로서 마땅히 행하거나 지켜야 할 도리"(우리말 큰사전, 1992)라고 정의하고 있다.

강령(綱領)은 일의 으뜸 되는 줄거리, 정당 단체의 입장, 목적, 계획, 방침 또는 운동의 순서, 규범 등을 요약한 것이다. 영어의 code는 법전이라고 번역되었고, the code of ethics는 윤리법칙이라고 하였다(시사 엘리트 영한사전, 2003). 강령은 법 자체는 아니지만 법적인 규범을 제시한 것이라고 할 수 있다. 그러므로 윤리강령(code of ethics)이라는 말은 여러 가지 광범위한 형태의 행위 또는 행동 강령을 포괄하는데 사용되고 있다.

윤리를 규범적으로 성문화한 윤리강령은 일반적으로 규범적인 성격을 지닌다. 그러나 전문직은 규범적인 윤리에서 나아가 보다 응용된 윤리를 일상생활에서 적용하게 된다. 또한 윤리강령이 행동과 관련된 규범적 기준이며, 인간관계 속에서 발생하는 것이라는 성격은 전문직에 있어서 보다 명확해진다. 전문직 윤리강령은 직업인들의 행동을 통제하거나 규제하는 기준 또는 원칙까지 포함하는 개념으로 직업적 능력에 의해서 수행되도록 받아들여진 책임으로 전문가 역할을 수행하는 데 수반되는 특수한 의무를 성문화한 것이다. 이는 특히 실천의 윤리적 측면들에 관심을 갖고 이를 명확히 한 것이다(F. M Loewenberg, et. al., 1996).

가치는 그 행위를 유발하는 자가 가지는 선호도에 의해 드러난다고 볼 수 있다. 이 선호도는 전문직 종사자에게 있어서 항상 '더 좋은 것이나 최소한 덜 좋은 것'을 선택하도록 유도하며 '덜 싫은 것이나 최소한 더 싫은 것'은 피하도록 이끈다. 더 좋은 것은 행위자와 클라이언트에게 있어서 유익하다고 혹은 더 가치 있다고 생각하게 만들기 때문인. 그래서 선택의 기준은 '최대한 좋은 것, 그리고 최대한 옳은 것'이 된다. 여기서 '더 좋은 것'이 '더 나은 것'일 때는 무엇을 선택할 것인가 하는 문제로 인해 가치의 충돌이 생긴다. 바로 여기에서 신념체계에 기초한 가치를 윤리로 인해 포기해야 할 경우가 생기게 된다. 즉 가치가 있는 모든 것이 윤리적이지만 못한 경우도 있기 때문에 그러한 것이다. 이러한 관점에서 윤리가 가치를 규제하고 제어한다고 말할 수 있다.

그렇다면 윤리의 기준 즉 행위의 '옳고 그름'의 기준은 과연 무엇인지 생각해볼 문제이다. 이 질문에 대답하기 위해서는 먼저 인간은 사회속의 존재라는 사실을 인식해야 할 것이다. 인간은 다른 인간존재와 함께 살아갈 수밖에 없는 존재이다. 이는 나의 인격이 소중하듯이 타인의 인격도 존중받아 마땅하다는 것을 의미하며, '모든 이들의 선익'이라는 공동선의 가치가 결코 무시되어서도 안 된다는 의미를 내포하고 있는 것이다. 또한 보다 상위체계가 하위체계의 역할을 침범해서도 안 되며 하위체계의 곤경을 상위체계가 연대해서 도움을 제공해야 하는 의무도 주어짐을 뜻한다. 바로 이런 의무로 '옳고 그름'의 기준인 윤리기준이 주어진다.

2. 타전문직 윤리강령

1) 의사 윤리강령

대한의사협회는 1997년 개정된 '의사윤리강령'(6장 33조)과 선언을 선포하였으며, 2001년 '의사윤리지침'(6장 78조)을 제정·공포하였다.¹⁾

의사의 직무가 인간을 대상으로 하는 전문직이듯이 환자를 대함에 있어서도 신뢰와 사랑에 기반을 둔 동반자적인 관계에서 인격적인 대우를 해야 하며 그 표지로서 환자의 선택권과 알 권리를 존중하며 환자에게 알릴 의무와 의료비밀을 보장할 것을 윤리강령은 요구하고 있다. 동료와의 관계에서도 상호 존중하며 민주적인 직무관계를 유지하고 동료와 협력할 것이 요구된다.

의사윤리강령에서 특히 주목할 것은 응급환자에 대한 적극적 치료행위와 삶의 질 향상, 사회복지제도의 확립을 규정하고 있는 부분이다. 이는 의사들의 책무가 인간의 육체적인 고통을 경감시키며 질병을 치료하는 것뿐만 아니라 보다 포괄적인 의미에서 인간이 사회 내적인 존재임을 받아들이고 있음을 뜻한다. 또한 의사윤리강령에서 특이한 점은 수태된 태아의 생명권을 존중하며 태아성감별을 금지시킨 점이다. 동시에 말기 환자의 고통 경감과 죽음에 대한 존중·장기 매매의 감시와 고발·인간의 장기와 조직의 연구에 있어서 신중을 기할 것을 명시한 점이다.

이는 의료전문직에 있어 인간 생명의 존중을 명시하고 있는 것이며 더 나아가 인간의 인격성이 죽음의 순간까지도 존중되어야 함을 묵시적으로 드러내고 있다고 볼 수 있다.

2) 간호사 윤리강령

간호사의 윤리강령에 의하면 간호의 근본이념은 인간의 존엄과 생명의 기본권을 존중하는 것이다. 이 근본이념에 근거하여 몇 가지 파생적인 원칙들로 자율성(개별적 판단과 행위에 대한 책무), 정직(정확한 정보의 전달), 신의(사생활의 권리 존중), 성실성(신의를 지킴), 그리고 정의(공정한 대우) 등이다. 인간의 건강과 사회복지를 지향하면서 전문직으로서의 도덕적 의무를 실현하기 위한 간호사의 윤리강령은 11가지로 구성되어 있다.²⁾

특히 주목할 것은 대상자가 타인의 의해 안전과 건강이 위협받을 가능성이 있을 때 보호하기 위한 조치를 취하고 생태학적·사회경제적 환경 향상을 위해 노력해야 함을 명시하고 있는 점이다. 간호행위의 대상자를 개인에 한정시키지 않고 그 대상을 집단과 지역사회, 더 나아가서 생태적·사회경제적 영역으로 확대한 것은 윤리적 지침으

1) <http://www.kma.org/>

2) <http://www.koreanurse.or.kr/>

로서 대단히 유의미하며 주목할 만한 성과이다. 인간의 가치는 그 개별성에서 뿐만이 아니라 그 사회성에서도 드러남을 의미하기 때문이다.

한국은 1966년에 대한간호협회에 윤리위원회가 발족되었으며, 1977년에 한국 간호사의 윤리강령이 채택되었고 그 후 간호사의 역할과 기능변화에 따른 새로운 간호사 윤리규약의 필요성 때문에 수차례의 개정·심의를 거쳐 1983년에 한국 간호사의 윤리강령이 수정·채택되어 오늘날에 이르고 있다(정희자, 1995).

한국간호사협회에서 제정한 윤리강령의 서문을 보면 간호의 근본이념과 기본책임, 강령제정의 구체적 목적과 근본적 목표 등을 다루었는데, 간호의 근본이념으로 “인간 생명의 존중”과 “인간의 기본권리 존중”이라고 명시한 것으로 미루어 간호전문직에서는 인간을 가장 소중하게 여긴다고 할 수 있다.

3) 사서 윤리강령

사서직은 정보와 밀접한 관련을 맺고 있는 직종으로서 정보의 수집·선택·보존·배포에 중요한 영향을 미치고 통제한다. 정보화 시대에 기초한 사서직은 지적자유와 정보에 접근할 자유를 보장할 의무를 가진 전문직이다. 그러나 사실상 아직까지도 사서직이 전문직인가에 대한 논의는 계속되고 있다.

사서직의 전문화를 위한 일환으로 도서관 관련협회에서 제정한 사서직 윤리강령(code of ethics)이 미국 도서관협회(ALA)에서 1939년에 처음 개정한 이래로 시대적 변화에 따라 개정되고 있다. 영국의 도서관 협회(Library Association)에 의해서 1983년 처음으로 승인된 윤리강령의 목적은 협회의 모든 구성원에게 기대되는 전문직으로서의 행동기준을 수립하고 어떤 문제가 징계위원회에 의해 협회의 목적 및 이익에 위배되는지에 대한 지침을 제공하는데 있다. 일본의 경우에는 1980년도에 JLA 윤리강령을 선포하였는데 사서의 윤리적 활동을 위한 지침의 역할과 사회적 책임을 지각하는 수준에 머물러 있다.

미국과 영국에서는 약 100년 동안 도서관 협회를 중심으로 사서의 전문직 제도를 확립시키기 위하여 꾸준히 노력을 기울여 왔다. 그 일환으로 미국에서는 ALA(American Library Association)³⁾를 주축으로 교육수준을 높였으며 도서관학교 인가제를 실시하고 각종 도서관 기준을 만들었고, 영국에서는 엄격한 자격시험을 실시하여 사서의 자질향상을 위해 노력을 기울여 왔다.

한국에서는 1997년 처음으로 “도서관인 윤리선언”⁴⁾이라는 윤리강령을 선포하였으며 구체적인 내용으로는 대전제하에 사회적 책무, 자아성장, 전문성, 협력, 봉사, 자료, 품위 등 7개의 실천항목으로 구성되어 있다.

3) <http://www.ala.org/>

4) <http://www.kla.kr/data/reference/moral.asp>

4) 언론 윤리강령

세계 최초로 출현한 언론윤리강령은 1923년 미국 신문편집인 협회가 정한 언론윤리강령이며 이것은 책임, 신문의 자유, 독립성, 성실, 진실, 정확성, 공정성, 품격 등의 언론 윤리를 설명하고 있다(한병구, 1990). 1934년에는 세계 최초로 언론인이 수립한 자율적인 윤리강령이 제정되었으며 기사의 정확성, 사실성과 공정성을 토대로 하는 보도, 유죄 판결 전까지 용의자를 무죄로 추정하여 취급, 특수한 이해관계에 의하여 기사발표를 보류하지 않고 취재한 정보의 기밀을 수호하며 기자는 독립성과 주체성에 따라 행동해야 한다는 내용을 포함하였다. McBride위원회가 세계 60개국에서 수집한 여러 윤리강령의 항목들을 살펴보면 정보자유권 수호, 정보청구권, 객관성과 진실성, 공중의 권익에 대한 책임, 인종 및 종교단체, 국가 및 평화유지에 대한 책임, 무고하고 근거 없는 비방, 사생활 침해를 삼가야 하는 의무, 정직성과 독립성, 반론권과 정정청구권, 정보원의 비밀존중 등으로 구성되어 있다(McBride, 1980).

Dennis & Merrill(1991)은 언론윤리(journalist ethics)란 윤리적인 행위와 언론적인 기준에 대한 연구와 응용을 의미하는 것으로 일반적인 가치와 원리체계를 일상적인 매체작업과 직무에서 이루어지는 선택과 관련시키는 것이라고 정의하였다. 한편 박종수(1991)는 언론윤리란 언론이 사회적 관계에 있어서 마땅히 행하거나 지켜야 할 도리로서 언론인의 행위가 옳고 그르다는 것을 스스로 판단할 수 있도록 어떤 기준을 제시해 주는 것이라고 정의를 내렸다. 즉, 언론인의 직업윤리는 윤리강령을 토대로 하여 도덕적인 관점을 분명히 하고 구체적인 현실에서 실천이 가능하도록 해야 한다는 것이다.

한편, 한국에서는 1957년 한국 신문편집인협회가 제정 공포한 한국신문윤리강령이 최초라고 할 수 있으며 현재는 한국 신문윤리 위원회⁵⁾로 활동하고 있다. 그 후 구체적인 개별언론사의 윤리강령으로는 1988년에 한겨레신문 윤리강령, 동아일보 윤리강령이 제정되었고 방송매체에서도 KBS와 MBC가 행위준칙 및 지침을 마련하였다.

V. 전문경호비서직 윤리강령 정립

1. 경호비서직 윤리강령

앞에서 타전문직 분야에 있어서의 윤리강령을 살펴보았다. 한국사회에서 비서직 그리고 경호업무를 전문직으로 인정되고 인식되어가는 시점에서 경호비서의 규범과 행동

5) <http://www.ikpec.or.kr/>

기준 및 전문직으로서의 사회에 대한 책임을 동감해야 하며 사회에 대한 책임과 올바른 방향으로 나아갈 수 있도록 제시할 수 있는 경호비서직 윤리헌장 제정이 시급하다.

<표 5-1> 전문비서 윤리 강령

전문비서윤리강령은 비서가 전문 직업인으로서 신뢰와 책임감을 갖추고 성실히 업무를 수행하며, 나아가 사회에 공헌하도록 함을 목적으로 제정되었다. 비서는 윤리강령을 준수할 의무를 지니며 직무를 수행함에 있어 본 강령을 행동준칙으로 채택한다.

I. 직무에 관한 윤리

- 【상사 및 조직과 고객의 기밀 유지】 비서는 업무와 관련하여 얻게 되는 상사나 조직, 또는 고객에 대한 정보의 기밀을 보장하고 업무 외의 목적으로 기밀 정보를 사용하지 않는다.
- 【조직과 상사와의 관계】 비서는 전문적인 지식과 사무능력을 보유하고 업무를 효율적으로 수행함으로써 상사와 조직의 이익을 증진시킨다.
- 【예의와 정직】 비서는 항상 상사와 고객에게 예의를 갖추어 친절하게 대하며 직무수행에 있어 직위의 범위를 벗어나는 언행을 삼가고 정직하게 임하여 신뢰를 받도록 노력한다.
- 【동료와의 관계 및 팀워크】 비서는 존중과 신뢰를 바탕으로 동료들과의 관계를 협조적, 우호적으로 유지하여 효과적인 팀워크를 이루어 나갈 수 있도록 노력한다.
- 【보상】 비서는 최선의 업무결과에 대한 정당한 대우를 받을 권리가 있으나 부당한 목적을 위해 제공되는 보상에 대해서는 응하지 않는다.
- 【자원 및 환경 보존】 비서는 업무 수행 시 경비 절감과 자원 절약, 환경보존을 위해 노력한다.
- 【직무수행 봉사정신】 비서는 자신의 직무와 관련된 사항에 대해 직무수행 효과를 제고한다.

II. 전문성에 관한 윤리

- 【전문성 유지 및 향상】 비서는 지속적인 자기 계발을 위해 교육 훈련 프로그램에 적극적으로 참여함으로써 비서로서의 전문성을 유지 및 향상시킨다.
- 【전문직 단체 참여】 비서는 자신의 전문성을 향상시킬 수 있는 전문직 단체에 참여하여 정보 교환과 상호 교류를 통해 비서직 성장 발전과 권익 옹호를 도모 한다.
- 【품위 유지】 비서는 직업의 명예와 품위 향상을 위하여 노력한다.
- 【사회봉사】 비서는 지역 사회의 발전 및 공공의 이익을 도모할 수 있는 각종 봉사 활동에 적극적으로 참여한다.

발췌: 한국비서협회⁶⁾

비서직의 경우 미국의 전문비서협회에서 제정한 윤리강령과 아시아 전문비서협회에서 제정한 윤리강령이 있으나 한국에 바로 적용하기는 여러 가지 문제점이 따랐다. 미국전문비서협회의 윤리강령은 미국사회의 기준에서 제정된 것으로 문화적인 배경이나 사회적인 배경이 틀린 한국에서 그대로 적용할 수 없으며 어떠한 조항은 지나치게

6) <http://www.kaap.org/>

추상적이어서 보다 구체적인 문항으로 조항을 수정할 필요가 있었던 것이다. 그리하여 한국의 현실에 맞는 보다 구체적이고도 실천적인 규범을 제공할 수 있는 다음과 같은 전문비서윤리강령이 제정되었다. 전문비서윤리강령은 전문경호비서직 윤리강령의 내용을 설정을 위한 참고가 될 수 있을 것이다.

위의 비서직 윤리현장도 다른 전문직의 윤리현장과 마찬가지로 공공 및 사회에 대한 봉사, 고객 및 고용주에 대한 자세 및 태도, 동료집단 및 해당 전문직에 대한 자세, 그리고 직무수행시의 기본원칙 등을 포함되어있다.

2. 경호비서직 윤리강령 제정

윤리강령을 제정하는 데 있어서 만일 내용이 너무 일반적이고 광범위하다면 구성원들은 거의 실용성이 없는 형식적인 것으로 생각할 것이며, 내용을 지나치게 상세하게 서술한다면 강령이라기보다 직무수행 매뉴얼이 되어버리기 때문에 규정에 대한 서술을 어느 정도로 구체화할 것인가 하는 점을 고려해야 한다.

Offen(1976)은 보다 실질적인 윤리강령을 제정하기 위한 실천방안을 다음과 같이 제시하고 있다.

<표 5-2> 윤리 강령 제정을 위한 실천방안

-
1. 목표를 명확히 하여 구성원들의 지지를 받을 수 있는 강령을 제정하라.
 2. 강령을 개발하고 적용하는데 있어 현실적인 timetable을 세워라.
 3. 윤리강령은 새로운 상황과 도전에 적응할 수 있도록 변화시켜라, 강령은 살아있는 문서이어야 한다.
 4. 현재 조직이나 전문직이 당면하고 있는 문제를 해결하기 위한 강령을 제정하라.
 5. 법률가에게 자문을 구하여 법률상 하자가 없도록 하라.
 6. 전문가의 도움을 받아 강령을 그 직종에서 뿐만 아니라 일반 대중에게도 널리 알리라.
 7. 강령에 사용하는 문장에 유의하여 실천할 수 있는 것 이상의 것을 약속하지 말라.
 8. 전문용어나 구태의연한 표현을 쓰지 말고 될 수 있는 한 간단히 쓰라.
 9. 객관적이고도 융통성있는 강령이 되도록 하라.
-

경호비서직의 윤리강령도 위의 사항을 고려하여 전문직 종사자들의 의식, 행동규범, 전문직의 발전을 위한 의무규정 공공에 대한 봉사정신 등을 포함하여 형식적인 면을 갖추면서도 실질적인 실용적인 실천 가능한 윤리강령을 제정하여야 한다.

<표 5-3> 전문경호비서 윤리강령(안)

전문경호비서 윤리강령(안)은 경호비서가 전문 직업인으로서 신뢰와 책임감을 갖추고 상사가 고유 업무를 충실히 할 수 있도록 신체적 안전과 정신적 안정을 도모하며 나아가 사회에 공헌하도록 함을 목적으로 제정되었다. 경호비서는 윤리강령을 준수할 의무를 지니며 직무를 수행함에 있어 본 강령을 행동준칙으로 채택한다.

I. 직무에 관한 윤리

- 【상사에 대한 기밀 유지】 경호비서는 업무와 관련하여 얻게 되는 상사나 조직, 또는 고객에 대한 정보의 기밀을 목숨처럼 보장하고 업무 외의 목적으로 기밀 정보를 사용하지 않는다.
- 【상사와의 관계】 경호비서는 전문적인 지식과 경호무도능력과 사무능력을 보유하고 업무를 효율적으로 수행함으로써 상사의 업무에 이익을 증진시킨다.
- 【예의와 정직】 경호비서는 항상 상사에게 예의를 갖추어 친절하게 대하며 직무수행에 있어 직위의 범위를 벗어나는 언행을 삼가고 의롭고 정직하게 임하여 신뢰를 받도록 노력한다.
- 【보상】 경호비서는 최선의 업무결과에 대한 정당한 대우를 받을 권리가 있으나 부당한 목적을 위해 제공되는 보상에 대해서는 응하지 않는다.
- 【희생】 경호비서는 자신의 희생을 전제로 직무와 관련된 사항에 대해 직무수행 효과를 제고한다.

II. 전문성에 관한 윤리

- 【전문성 유지 및 향상】 경호비서는 지속적인 자기 계발을 위해 교육 훈련 프로그램에 적극적으로 참여함으로써 경호무도와 사무능력의 전문성을 유지 및 향상시킨다.
- 【전문직 단체 참여】 경호비서는 자신의 전문성을 향상시킬 수 있는 전문직 단체에 참여하여 정보 교환과 상호 교류를 통해 경호비서직 성장 발전과 권익 옹호를 도모 한다.
- 【품위 유지】 경호비서는 직업의 명예와 품위 향상을 위하여 노력한다.
- 【사회봉사】 경호비서는 지역 사회의 발전 및 공공의 이익을 도모할 수 있는 각종 봉사 활동에 적극적으로 참여한다.

위의 초안은 경호비서직의 윤리강령을 제정하기 위한 밑거름일 뿐이며 앞으로 많은 경호비서직 연구자들과 더불어 보다 형식적인 면을 갖추고 실용적인 윤리강령을 제정하여 경호비서직 종사자들이 바람직한 윤리의식을 정립하는데 기여하여야 할 것이다.

VI. 맺음말

경호비서의 개념과 역할과 직업과 직업윤리 그리고 전문직의 개념들을 살펴보았다. 또한 직업의 분업화로 많은 직업들이 전문화되어 가는 상황 속에서 각 직업의 직업윤리관을 정립하고 실천함은 건전한 사회를 발전시키고 육성하는데 필수 불가결한 조건

이라고 할 수 있다. 따라서 각 전문직 분야에 있어서 바람직한 윤리관을 정립하는 것은 시급한 과제이며 상사의 신체적 안전과 정신적 안정을 도모하는 경호비서직은 더욱더 윤리관의 정립이 시급한 과제이다.

바람직한 직업윤리관을 형성하기 위해서는 무엇보다도 전문 직업인을 육성하고 배출하는 대학 및 대학교에서 지식에만 편중하여 전문인의 윤리에 대한 방향을 제시해 주지 못하고 있다. 경호비서직은 특히 신체적 안전과 정신적 안정을 도모한다는 점에서 더욱더 냉철한 판단력과 올바른 윤리의식이 정립되어 있을 때 비로소 전문직 경호비서로 거듭날 수 있는 것이다.

이를 위해서 올바른 윤리 의식을 갖춘 전문경호비서를 교육 훈련시킬 수 있는 교육기관과 그 전문직을 대표하는 협회에서 적합한 윤리강령을 제정하여야 한다. 따라서 전문직으로 한걸음 발전하기 위해서 경호비서를 배출하는 교육자들은 투철한 직업윤리의식을 갖춘 전문경호비서를 배출하여야 한다.

앞에서 제시한 경호비서직의 윤리강령 초안은 전문비서직의 윤리강령을 바탕으로 연구자가 경호의 개념을 적용하여 만든 것이므로 보다 구체적이며 실용적인 경호비서직 윤리강령이 만들어지기 위해서는 교육자, 현직경호비서, 경호비서를 필요로 하는 수요자인 VIP 등으로 구성된 위원회를 구성하여 초안에 대한 검토를 거친 후 폭넓은 의견을 수렴하여 경호비서직 윤리강령을 제정하여야 할 것이다.

참 고 문 헌

1. 경찰대학(1998). 「경찰경비론」, 경희종합인쇄.
2. 경호경비원 직무분석(2000). 한국직업능력개발원.
3. 김동일 외(1995). 「현대인의 직업윤리」, 서울: 문음사.
4. 김정숙(2006). “경호비서의 역할에 관한 기초연구“. 석사학위논문. 이화여대 정보과학대학원.
5. 노상윤(1995). 「직업윤리」, 부산: 동아대학교 출판부.
6. 박종우(1994). “사회사업가의 전문직업적 정체성 연구“. 서울대학교 박사학위논문.
7. 유승우(1998). 「인적자원개발」, 서울: 문음사.
8. 유재천(1995). 「한국사회의 비리」, 서울대학교 출판부.
9. 이상철(2000). “한국 전문직 직업윤리의 위기와 극복“, 「국민윤리연구」, 한국국민윤리학회.
10. 이한구(1985). 「직업과 윤리」, 성남: 한국정신문화연구원.
11. 최애경(1993). “전문비서직 직업윤리 정립을 위한 모색(직업윤리현장을 중심으로)“, 「한국비서학회논총」, 한국비서학회.
12. 하정혜(2000). “도덕자본의 관점에서 본 직업윤리“. 서울대학교박사학위논문.
13. 한국사회복지사협회 (2001). 「한국사회복지사 기초실태조사 보고서」.
14. 한병구(1990). “국내외 언론윤리강령의 비교와 제언“, 「언론중재」, 언론중재 위원회.
15. Dennis, Everette E. and John C. Merrill(1991). Media Debates-Issues in mass communication. Longman.
16. F. M Loewenberg and R. Dolgoff(1996). Ethical decisions for social work practice. Peacock Publishers.
17. John Kultgen(1988) Ethics and Professionalism , Philadelphia : Pennsylvania University Press.
18. Neil h. Offen. “Commentary on code of Ethics of Direct Selling Association“ in The Ethical Basis of Economic Freedom(Chapel Hill. Nc: American Viewpoint. Inc.). pp. 274-275.
19. Peter Y. Windt (1989), “Professions and Professional Ethics : The theoretical background“, Peter Y. Windt edt, Ethical Issues In The Professions (New Jersey : Prentice-Hall Inc).

논문접수일 : 2007년 9월 20일

심사의뢰일 : 2007년 9월 27일

심사완료일 : 2007년 10월 27일