


기본연구 2006-40

KRIVET 직업전망 지표 개발을 위한 기초 연구

한상근, 박천수, 정윤경
최동선, 김기현

 **한국직업능력개발원**

머 리 말

좋은 일자리에 사람들이 몰리는 것은 자연스러운 흐름이다. 이에 편승하여 종합 일간지의 광고란에는 이른바 유망 직업이 시도 때도 없이 소개되고 있다. 21세기의 유망 직업으로 ○○자격증을 취득하면 평생직장이나 고소득이 보장된다고 소개되고 있다. 앞으로 직업을 구해야 하는 대학생으로서는 훗날 수 있는 내용들이다. 그러나 유망 직업 운운하는 직업들 가운데 다수는 광고의 내용과 달리 평생직장도 고소득도 보장되지 못하는 직업들이다.

그렇다면 좋은 일자리(good job)란 무엇인가? 다시 말해서 좋은 일자리를 구하려는 학생이나 구직자는 어떤 기준으로 직업을 판단해야 할 것인가? 사실 좋은 일자리인가 아닌가를 구별할 수 있는 기준은 매우 다양하다. 평생직장을 중요시하는 사람들은 평생고용의 가능성을 높이 볼 것이다. 반면 고임금을 중시하는 사람은 다른 기준보다도 임금이 직업을 판단하는 중요한 기준이 될 것이다.

본 연구에서는 직업 관련 연구를 수행하는 학자들과 취업관련 업무를 수행하는 현장 전문가를 대상으로 직업의 실태와 미래 전망을 보여줄 수 있는 종합적인 직업전망 지표가 무엇인가를 조사해 보았다. 조사 결과 크게 7가지의 측면에서 직업을 평가해야 좋은 일자리인지 아닌지 확인이 가능하다는 결론을 얻을 수 있었다. 직업을 평가할 수 있는 7가지 요소는 보상, 고용전망, 고용안정, 발전가능성, 근무여건, 직업전문성, 고용평등 등이다.

먼저 보상이란 일을 통해 얻을 수 있는 직접적인 금전적 보상뿐만 아니라 휴가, 퇴직금과 같이 비정기적 혹은 부가적으로 얻을 수 있는 혜택까지를 말한다. 고용전망은 향후 10년간 해당 직업에서 예상되는 새로운 일자리 수와 일자리 증가 속도, 그리고 취업경쟁률을 의미한다. 고용안정이란 정규고용과 고용유지를 포괄하는 의미이다. 그리고 발전가능성은 자기개발 가능성, 승진 가능성, 직장이동 가능성 등으로 구성된 개념이다. 근무여건은 근무시간과 작업현장의 안전도나 쾌적도 등을 의미한다. 직업전문성은 전문적인 지식이나

기술을 가지고 일에 대한 자율성과 권한을 가지고 있는지의 정도를 말한다. 마지막으로 고용평등은 여성이나 고령자를 차별하지 않고 더불어 함께 일하는 것을 의미한다.

이 7가지 요소 가운데 발전가능성의 상대적인 중요성이 가장 높은 것으로 보았다. 다음으로는 고용안정, 보상, 직업전문성, 고용전망, 근무여건, 고용평등 등의 순이었다.

이러한 연구 결과는 앞으로 일자리를 구하려는 청년 학생들에게 시사하는 바가 적지 않다. 먼저 진로를 선택하거나 취업을 할 때 직업에 대한 고려 사항으로 일자리 수 전망이나 임금보다도 자기개발 가능성이나 승진 가능성, 직장이동 가능성 등을 보다 중시하여야 한다. 그리고 다양한 직업에 대한 분석이 선행되어야 한다. 당장 눈앞에 보이는 안정적인 직장보다도 먼 미래를 놓고 다양한 기준으로 어떤 직업이 좋은지를 판단해 보아야 한다. 그렇지만 그 어떤 기준도 직업을 선택하려는 사람의 적성과 흥미보다 중요하지는 않다는 것도 유념해야 한다.

본 연구에 적극적으로 협조해 주신 직업관련 연구자와 실무자들, 그리고 본 연구에 헌신한 연구진에게 감사의 말씀을 드린다. 본 연구사업의 위촉연구원으로 참여한 김선영 연구원은 전문가 의견조사의 실무 작업을 하였고 조사 결과를 코딩하였으며 통계 패키지를 통한 분석 작업을 수행하였다. 이 자리를 빌어 김선영 연구원의 노고에 특별히 감사의 말씀을 드린다.

2006년 12월

한국직업능력개발원
원장 이원덕

목 차

요 약

제1장 서론

제1절 연구의 필요성 및 목적 · 1

제2절 연구의 내용 · 3

제3절 연구의 방법 · 4

1. 문헌조사 · 4
2. 전문가 의견조사 · 5
3. 전문가 네트워크의 구축 · 5
4. 연구의 구성체계 · 6

제4절 기대효과 및 활용방안 · 6

제5절 용어의 정리 · 7

1. 지표 · 7
2. 직업전망 · 7
3. 직업전망 지표 · 8

제2장 직업전망 지표 개발을 위한 개념 탐구

제1절 국내외 선행연구 · 11

1. 유망직업에 대한 논의 · 12
2. 전문직에 대한 논의 · 16

ii 목차

3. 좋은 일자리(good job)에 대한 논의 · 18

제2절 직업전망 지표 개념의 정립 · 21

1. 직업전망 지표의 범주 구성 · 21
2. 직업전망 지표의 세부 지표 · 24

제3장 직업전망 지표 관련 연구사업과 데이터

제1절 직업조사 · 29

1. 인구 및 기초통계 조사 · 29
2. 고용구조 조사 · 33
3. 중소기업 및 소규모사업체 실태조사 · 39
4. 산업별 인력동향 조사 · 44
5. 기타 · 51
6. 통계조사 요약 · 57
7. 시사점 · 58

제2절 직업전망 지표 관련 데이터 · 60

1. 임금 · 60
2. 종사자 수 · 63
3. 고용안정 · 67
4. 근무여건 · 73
5. 직무만족 · 75
6. 사회적 지위 및 직업위세 · 76
7. 직업전망 기대 · 78
8. 종합 및 시사점 · 79

제4장 직업전망 지표 개발을 위한 전문가 의견조사

제1절	전문가 의견조사의 개요	· 85
1.	조사 목적 및 방법	· 85
2.	AHP 기법	· 86
3.	전문가 의견조사의 대상자	· 88
제2절	제1차 전문가 의견조사	· 91
1.	KRIVET 직업전망 지표 시안의 구성	· 91
2.	제1차 전문가 의견조사의 결과	· 92
3.	KRIVET 직업전망 지표 시안의 수정	· 94
제3절	제2차 전문가 의견조사	· 98
1.	수정된 KRIVET 직업전망 지표	· 98
2.	제2차 전문가 의견조사의 결과	· 101
제5장	직업전망 지표 개발을 위한 전문가 네트워크 운영방안	
제1절	전문가 네트워크의 의의	· 111
제2절	전문가 네트워크의 구축 및 운영	· 113
1.	전문가 네트워크의 인력 확보	· 114
2.	전문가 네트워크의 구성 및 운영	· 115
3.	직능원 내 지원체제	· 118
제6장	결론: 직업전망 지표 연구의 향후 과제	· 119
SUMMARY		· 125

iv 목차

- <부록 1> 제1차 전문가 의견조사 설문지 · 131
 - <부록 2> 제2차 전문가 의견조사 설문지 · 137
 - <부록 3> **[보론]** 독일의 ‘숙련수요 조기인식’ 전략 · 145
 - <부록 4> 직업관련 각종 연구사업의 조사표 · 170
 - <부록 5> 직업관련 주요 데이터 · 183
- 참고문헌 · 199

<표목차>

- <표 II-1> 가장 빠르게 성장하는 직업(2004/2014) · 10
- <표 II-2> 가장 많이 성장하는 직업(2004/2014) · 11
- <표 II-3> 가장 많은 인력채용이 이루어진 직업(2004) · 12
- <표 II-4> 평균임금이 가장 높은 직업(2004) · 13
- <표 II-5> 미국의 50대 좋은 직업(2006) · 14
- <표 II-6> 좋은 일자리의 구성요소와 측정방법 · 17

- <표 III-1> IT 기술의 분류체계 · 47
- <표 III-2> IT 직업의 분류체계 · 48
- <표 III-3> 통계조사 비교표 · 55
- <표 III-4> 한국고용직업분류 중분류별 월평균 임금 · 59
- <표 III-5> 한국고용직업분류 중분류별 종사자 수 · 63
- <표 III-6> 경제활동인구 근로형태별 부가조사에서의 비정규 근로자 유형 · 67
- <표 III-7> 비정규직의 규모 및 변화 추이 · 69
- <표 III-8> 「산업·직업별 고용구조조사」에서의 비정규직의 규모 및 변화 추이 · 70
- <표 III-9> 직업전망 지표 항목별 관련 데이터 · 79

- <표 IV-1> AHP 기법을 활용한 주요 선행연구 · 87
- <표 IV-2> 전문가 집단의 분포 · 88
- <표 IV-3> KRIVET 직업전망 지표의 시안항목 · 89
- <표 IV-4> 1차 조사 평가영역별 분석결과 · 91
- <표 IV-5> 1차 조사 세부항목별 분석결과 · 92
- <표 IV-6> 수정된 평가영역에 대한 설명 · 93
- <표 IV-7> 1차 조사결과에 따른 평가준거 수정사항 종합 · 94

- <표 IV-8> KRIVET 직업전망 지표의 세부항목과 설명 확정안 · 96
- <표 IV-9> 제2차 전문가 조사 설문 문항의 예시 · 97
- <표 IV-10> KRIVET 직업전망 지표의 평가영역에 대한 집단별 가중치 · 99
- <표 IV-11> KRIVET 직업전망 지표의 세부항목에 대한 국지적
가중치 · 101
- <표 IV-12> KRIVET 직업전망 지표의 세부항목에 대한 복합 가중치 · 102
- <표 IV-13> KRIVET 직업전망 지표에 대한 집단별 가중치 우선순위 · 103
- <표 IV-14> 직업전망 지표 개발을 위한 현직자 대상 조사방식에 대한
의견 · 105
- <표 IV-15> 직업전망 지표의 대상직업 수에 대한 의견 · 105
- <표 IV-16> 개별 직업의 직업전망 지표 평가자에 대한 의견 · 106
- <표 IV-17> 직업전망 지표 평가결과의 발표방식에 대한 의견 · 107

[그림목차]

[그림 I-1] KRIVET 직업전망 지표 개발을 위한 기초연구의 구성체계 · 8

[그림 III-1] 한국직업정보시스템(KNOW)의 내용모형과 업무환경 하위
영역 · 73

[그림 IV-1] 직업전망 지표의 조사·발표 주기에 대한 의견 · 104

[그림 V-1] 직업전망 지표의 생성과정 · 110

[그림 V-2] 전문가 네트워크 구축 및 운영 방안 · 111

[그림 V-3] 직업전망 지표 개발팀 조직(안) · 116

[그림 VI-1] 전문가 네트워크 구성도 · 122

【요약】

1. 문제 제기 및 연구방법

최근 직업 변화에 대한 정보수요가 증가하고 있으며, 직업의 변화 가운데 미래 전망 있는 직업에 대한 수요는 특히 높은 편이다. 이에 대응하여 각종 언론과 관련 기관에서는 각종 유망직업에 대한 정보를 발표하고 있지만, 서로 상이한 기준에 따라 유망직업을 선정하여 발표하고 있어 국민들의 진로 선택 시 혼란을 야기하고 있다.

이에 본 연구에서는 직업전망 지표를 개발하여 주요 직업에 대한 공신력 있는 전망 지표를 매년 주기적으로 발표하기 위한 예비작업을 수행하고자 한다. 직업전망 지표란, 국민들에게 직업선택의 참고자료를 제시하려는 목적으로 우리나라 주요 직업에 관한 양적, 질적 속성을 정기적으로 지표화한 것이다. 다시 말하자면 청소년들이 진로를 선택하거나 구직자와 이직희망자들이 직업을 선택할 때 참고할 수 있도록 우리나라 주요 직업의 실태와 미래 전망을 보여줄 수 있는 양적, 질적 속성을 선별하고 이를 정기적으로 조사하여 종합적으로 지표화한 것이다.

내년 이후 직업전망 지표 연구의 주요한 사업 내용은 직업, 고용과 취업 관련 연구자, 고용지원센터와 민간취업알선기관의 전문가, 기업체 인사담당자 및 교육담당자, 현직자, 업종별 직종별 협회 관계자, 관련 대학 교수 및 연구원 등으로 직업전망을 하거나 직업특성을 설명할 수 있는 네트워크를 구축하는 것이다. 그리고 전문가 네트워크를 통하여 직업전망에 대한 전문가 의견조사를 실시하고 직업연구 관련 다양한 이슈에 대한 의견을 상시적으로 수렴하려고 한다. 본 연구에서는 이러한 전문가 네트워크를 구축하기 위한 구체적인 방법과 전략을 제시하려고 한다.

본 연구는 직업전망 지표를 개발하기 위한 연차 사업의 첫 번째 연구이

다. 2006년 연구에서는 직업전망 지표 개발을 위하여 국내외 문헌에 대하여 광범위하게 선행연구를 검토할 것이다. 그리고 직업전망 지표의 항목을 확정하고 항목 간 상대적 중요성을 파악하는 작업을 수행할 것이다. 다음으로 직업전망 지표 개발을 위한 전략을 고민해 보려고 한다. 2007년과 2008년 연구에서는 2006년에 개발된 직업전망 지표 개발 방법론에 따라 우리나라 주요 직업에 대한 직업전망 지표를 실제로 개발하여 공개하는 작업을 수행할 예정이다.

2. 연구내용 및 기대효과

본 연구에서 다음과 같은 내용을 다룬다. 첫째, 직업전망 지표와 관련된 선행연구를 정리하고 검토하려고 한다. 직업전망 사업, 직업별 조사, 지표 개발 사업 등과 관련된 국내외 연구성과를 조사하여 정리한다. 외국에서는 ‘괜찮은 일자리(decent work)’와 ‘좋은 일자리(good job)’에 관한 다양한 논의가 있었다. 이들 논의 내용은 직업전망 지표의 시안(試案)을 개발하는 데 직접적인 도움을 줄 것이다.

둘째, 직업전망 지표 개발을 위한 방법을 탐색한다. 취업자 수 전망치, 임금은 물론이고 스트레스, 직업전문성, 직무만족도, 직업위신 등 다양한 차원을 고려하여 종합적인 직업전망 지표를 개발하려고 한다. 이를 위하여 국내외 직업전망 관련 문헌을 전반적으로 종합하고 지표 관련 전문가의 의견을 수렴하여 한국형 직업전망 지표를 개발하려고 한다.

셋째, 직업전망 지표 개발을 위한 전문가 네트워크의 구축방안을 탐색하려고 한다. 직업전망 지표 연구를 위하여 선결적으로 해결되어야 할 사항은 자료 확보방안이다. 본 연구에서는 직업전망 지표 관련 주요 자료를 주요 직업 종사자와 직업·고용·취업 관련 연구자와 실무자 등으로 구성된 전문가 네트워크를 통하여 확보하는 방안을 제시하려고 한다. 이를 위하여 전문가 네트워크를 어떻게 구축하고, 구축된 네트워크를 어떻게 관리할 것

인지의 문제를 다루려고 한다.

넷째, 향후 직업전망 지표 연구의 전략을 제시하려고 한다. 직업전망 지표 사업과 관련하여 고려하거나 선택해야 하는 쟁점이 다양하다. 앞으로 어떤 방식으로 연구를 이끌어 갈 것인가라는 기본적인 문제에서부터 세부적인 조사방법까지 고려해야 하는 측면이 많다.

이번 연구에서 개발한 직업전망 지표의 기본항목은 직업교육과 직업훈련, 자격, 진로지도 등 인적자원 개발과 진로개발 정책을 입안하는 데 있어 기초자료로 활용될 수 있다. 인력양성의 양과 질을 결정할 때 다차원의 직업전망 지표가 중요한 도움이 될 것으로 기대된다. 특히 본 연구결과로도 출되는 신뢰성 높은 직업전망 지표는 취업 희망자와 청소년들의 진로선택을 지원할 것으로 예상된다. 취업자 수, 임금뿐만 아니라 스트레스, 작업환경 등 다양한 차원을 고려한 직업전망 지표는 직업과 진로를 선택하는 데 나침반 구실을 할 것으로 기대된다.

3. 직업전망 지표 개발을 위한 개념 탐구

직업전망 지표와 관련된 논의는 크게 3가지 부분으로 구분해 볼 수 있다. 첫째는 직업수준에서 어떤 직업이 유망한가를 밝히려는 노력으로, 미국 노동통계국(Bureau of Labor Statistics, 이하 BLS) 등과 같은 정부기관에서 시도하는 직업전망 지표 작업과 이를 활용하여 유망직업을 도출하고 있는 몇몇 연구들이 포함된다. 둘째는 오랫동안 지속되어 온 유망직업에 대한 논의로서 전문직에 대한 연구에서 찾아볼 수 있다. 셋째는 어떤 일자리가 좋은 것인가를 규명하는 논의로, 주로 국제노동기구(ILO) 등에서 제기되고 있는 ‘괜찮은 일자리(decent work)’를 개인 수준으로 확장하거나 기존의 ‘좋은 일자리(good job)’에 대한 논의를 다루는 연구들이 포함된다.

유망직업과 관련된 논의에서 이를 구성하는 객관적 지표로서 자주 언급되고 있는 것은 미국 BLS의 직업전망 지표이다. 이것은 미국의 BLS에서

인력예측모형을 통해 추정된 직업별 고용수준 전망치를 활용하여 제시하는 것으로, ① 가장 빠르게 성장하는 직업, ② 가장 많이 성장하는 직업 등이 포함된다(Hecker, 2005). 이와 함께 BLS는 직업고용통계(BLS Occupational Employment Statistics) 자료를 이용하여, ③ 가장 많은 인력 채용이 이루어진 직업, ④ 고용자 수가 가장 많은 직업, ⑤ 가장 많은 수입을 얻는 직업 등에 대한 정보를 추가로 제공하고 있다.

전문직에 대한 연구들은 좋은 일자리로 받아들여지고 있는 전문직의 특성을 규명함으로써 어떤 일자리가 좋은 일자리인가에 대한 핵심적인 기준들을 제공해 주고 있다는 점에서 의의가 있다. 전문직은 자신들의 일에 대한 배타적인 권한을 소유하고, 일의 내용이나 조건에 관해 외적 간섭 및 통제를 받지 않는 특성으로 인해 산업사회의 노동력 구성에 있어 특수한 위치를 갖는 직업범주로 여겨진다. 홀(Hall, 1968)은 전문직의 특성을 직업전문성(professionalism)으로 보고 이에 대한 척도를 개발하였는데, 직업전문성의 하위 차원들은 전문조직에의 준거성, 공적봉사심, 자기통제에 관한 믿음, 소명의식, 자율성 등 4가지 척도로 구성하였다.

“무엇이 유망직업인가?”라는 논의는 개인들이 어떤 일자리를 좋은 일자리라고 생각하는가라는 문제와 연결된다. 이와 관련 최근 본격적으로 ‘좋은 일자리(good job)’는 무엇인가를 규명하려는 연구들이 등장하고 있다. 이것은 국제노동기구(ILO)에서 제기하고 있는 ‘괜찮은 일자리(decent work)’에 대한 논의와 함께 직무만족(job satisfaction)의 결정요인들에 대한 연구에 기반해 좋은 일자리의 구성요인을 추출하려는 노력과 관련된다. 전자와 관련하여 국제노동기구(ILO)는 괜찮은 일자리라는 주제로 각 국가별로 고용의 질을 파악하는 거시 차원의 지표 개발 및 분석을 진행해 왔다. 괜찮은 일자리는 1999년 제87차 ILO 총회에서 중요한 정책적 과제로 제기되었고 ILO에서 제시된 괜찮은 일자리는 “자유롭고 공평하며 안전하고 인간적 품위가 존중되는 조건 속에서 남녀 모두 종사하는 생산적인 일자리”로 정의되고 있다(ILO, 2001). 이는 고용의 질(quality in work) 혹은 직무

의 질(job quality)에 대한 논의가 국제적인 관심사로 등장했음을 보여 주는 것이라 할 수 있다.

그런데 괜찮은 일자리에 대한 논의는 주로 국가 수준의 비교를 위한 것으로, 국가 내에서 고용의 질을 파악하는 데는 적절하지 않은 측면이 있다. 이에 따라 괜찮은 일자리 논의를 ‘기업’이라는 중간 수준과 ‘개인’이라는 미시수준에서 접근할 필요성이 제기되고 있다. 미시수준의 괜찮은 일자리는 수행하는 일과 관련하여 제기될 수 있는 다양한 형태의 보장이 적절하게 주어지는 일자리로 정의하고 있다. 쟁크스 등(Jencks et al., 1988)도 직무 만족에 영향을 주는 요인들을 고려하여 좋은 일자리 지수(IJD: Index of Job Desirability)를 개발하였다. 좋은 일자리 지수의 하위 영역은 ① 급여, ② 부가급여, ③ 근무시간, ④ 직업의 사회적 지위, ⑤ 훈련 및 승진 기회, ⑥ 고용위험(hazards), ⑦ 교육요건, ⑧ 근무여건, ⑨ 자율성, ⑩ 권한, ⑪ 조직환경 등이다. 리터와 앵커(Ritter and Anker, 2002) 역시 직무만족도의 측정지표를 활용하여 ① 임금, ② 부가급여, ③ 일의 특성, ④ 자율성 또는 독립성, ⑤ 승진기회, ⑥ 숙련 향상 가능성 등 6가지 영역에서 응답자들이 얼마나 만족하고 있는가의 정도에 따라 좋은 일자리를 측정하였다.

4. 직업전망 지표 관련 연구사업

본 연구에서는 직업전망과 관련한 자료를 확보하기 위해 현재 이루어지고 있는 직업전망 지표 관련 연구사업을 정리하였다. 각 사업별로 조사목적, 조사대상, 표본설계, 조사표 구성 및 조사사항, 직업 및 산업 단위, 의의 등을 살펴보았다. 직업전망 지표 연구에서 활용 가능성 데이터로 어떤 것이 있는가를 탐색하는 데 1차적 의의가 있으며, 아울러 본 연구사업에서는 향후 시도하려는 직업별 조사의 시사점을 얻는 데 또 하나의 의의가 있다. 또한 직업전망 지표의 평가영역인 임금, 종사자 수, 고용안정, 근무여건 등과 관련하여 구체적으로 활용 가능한 데이터가 있는지를 논의하려고 한다.

직업별 고용지표를 구성하는 항목은 기존에 이루어지고 있는 통계조사를 통하여 얻기가 어렵다. 그러므로 지표 구성을 위한 가장 바람직한 방법은 지표항목을 모두 포함하는 새로운 조사를 구축하는 것이라 할 수 있다. 지표 구성은 1차적인 연구이고 구성된 지표를 현실직업 통계에 적용하여 직업별 결과를 제시하는 것이 보다 중요하다는 사실을 감안하면 여기에 필요한 통계의 확보는 반드시 필요하다. 이러한 사실은 직업별 지표 구성을 위한 장기적이고 체계적인 통계 인프라 구축의 필요성을 시사한다.

현재 전국적인 수준에서 직업 또는 노동시장에 관하여 주기적으로 수행되고 있는 조사결과 가운데 직업별 임금, 종사자 규모, 고용안정(정규직으로의 채용 정도), 근무여건 등에 관한 데이터는 이 연구에서 다루는 직업전망 지표에 활용할 가능성이 있음을 확인할 수 있다. 이외에도 부분적으로는 직업위세, 직무만족, 직업전문성, 직업전망 기대 등에 관한 사항도 관련 데이터를 일부 활용할 수 있을 것이다.

그러나 여기에는 조사방법 및 대상, 또는 조사문항에서의 제한점이 존재할 뿐만 아니라 조사결과와 공개 여부 등에 대한 고려도 필요하다. 특히 「산업·직업별 고용구조조사」 정도를 제외한 여타의 조사결과는 한국고용직업분류 세분류 수준에서의 일부 직종에 대한 데이터만을 제공하거나 직업분류 단위나 유형에서의 차이 때문에 활용에 제약이 있는 실정이다. 게다가 「산업·직업별 고용구조조사」도 가구조사를 기본으로 하는 표본조사로 수행되고 있어 조사방법 및 조사문항에서 일정한 한계를 갖고 있다. 따라서 다소 융통성을 갖더라도 「산업·직업별 고용구조조사」의 직업별 종사자 수나 임금 정도를 제외한 나머지 항목에서는 모든 직업에 대한 직업전망 지표를 개발할 때 활용할 여지가 크지 않은 실정이기도 하다.

따라서 향후 세부 직업별로 직업전망 지표 개발을 위한 별도의 조사 수행은 불가피한 것으로 판단되며, 조사를 계획함에 있어 기존의 데이터가 갖는 이러한 한계에 주목할 필요가 있다. 특히 기존의 조사방법이나 조사문항이 갖는 한계나 시사점에도 관심을 기울일 필요가 있다.

5. 직업전망 지표 개발을 위한 전문가 의견조사

KRIVET 직업전망 지표의 항목을 추출하여 확정하고 각 항목 간 상대적 중요성을 확인하여 가중치를 산정하기 위하여 직업·고용·취업 관련 연구자 및 실무자 등의 전문가를 대상으로 의견조사를 실시하였다. 전문가 의견조사는 동일한 전문가를 대상으로 2회에 걸쳐 실시되었다. 일종의 델파이 조사로 볼 수 있는데, 1차 조사는 연구진이 만든 직업전망 지표의 시안(試案)이 타당한지를 확인하여 직업전망 지표를 확정하기 위한 것이며, 2차 조사는 확정된 직업전망 지표를 구성하고 있는 요소 간의 상대적 중요성을 알아보기 위한 것이다. 1차 조사는 2006년 10월 11일부터 10월 17일까지 이루어졌고, 2차 의견조사는 10월 19일부터 10월 24일까지 수행되었다.

1차 조사는 연구진이 미리 다양한 국내외 자료를 바탕으로 KRIVET 직업전망 지표의 평가영역과 세부항목이 타당한지를 5점 척도로 질문하여 시안의 타당성을 검토받고자 하였다. 연구진은 1차 조사결과를 분석하여 시안을 수정하고 직업전망 지표의 확정안을 만들었다. 2차 조사에서는 확정된 직업전망 지표의 항목들 간 상대적 중요성을 파악하기 위하여 17점 척도로 전문가들이 응답하도록 하였다. 17점 척도는 항목 간의 상대적 중요성을 측정하기 위한 유력한 기법인 AHP(Analytic Hierarchy Process) 기법에 따른 것이다. AHP는 복잡한 문제를 계층화하여 주요 요인과 세부 요인들로 나누고, 이러한 요인들에 대한 이원비교를 통해 상대적 중요도를 결정하는 기법이다.

전문가 의견조사의 대상자는 연구소와 대학교, 고용지원센터, 민간기업 등에서 근무하는 직업·고용·취업 관련 전문가들이다. 52명의 전문가에게 이메일로 전문가 의견조사 설문지를 보냈고, 답변도 이메일로 받았다. 이메일을 통해 설문지를 보낸 전문가에게는 연구진이 일일이 전화를 하여

본 조사의 의의와 목적, 그리고 응답방법을 설명해 주며 전문가 의견조사의 참여를 독려하고 조사방법을 안내하였다.

국내의 문헌에 관한 선행연구 검토를 통하여 직업전망 지표로 고려할 수 있는 대략적인 시안을 마련하였다. 전문가 의견조사의 시안으로 내놓은 직업전망 지표 시안은 보상, 고용전망, 고용안정, 발전 가능성, 근무여건, 전문직업성, 고용평등 등 7개의 평가영역으로 구성되어 있다. 그리고 각각의 평가영역별로 2개에서 6개의 세부항목이 있어 전체 세부항목은 23개이었다. 전문가들의 의견을 종합할 때 7개 평가영역 자체는 유지할 수 있었지만, 평가영역에 대한 설명 내용이나 영역 명칭은 일부 수정할 필요가 있었다. 이렇게 하여 확정된 직업전망 지표는 다음과 같은 7개의 평가영역과 23개의 세부항목으로 구성되었다.

- 가. 보상: 임금과 복리후생
- 나. 직업전망: 일자리 창출, 일자리 성장, 취업경쟁
- 다. 고용안정: 정규고용과 고용유지
- 라. 발전 가능성: 자기개발, 승진, 직장이동 가능성
- 마. 근무여건: 근무시간, 물리적 환경, 스트레스
- 바. 직업전문성: 전문지식, 자율성, 권한, 평판, 봉사, 소명의식
- 사. 고용평등: 양성평등과 고령자 친화성

2차 전문가 의견조사의 목적은 직업전망 지표의 평가영역과 세부항목의 상대적 중요성을 확인하기 위한 것이다. 이를 위하여 먼저 조사대상 전문가들에게 확정된 KRIVET 직업전망 지표의 평가영역에 대한 상대적 중요도를 질문하였다. 7개 평가영역들을 일대일 대응의 형태로 한 문항씩 제시하여 전문가들에게 각 평가영역이 직업전망 지표의 구성요소로서 상대적으로 더 중요하다고 생각하는 정도를 제시하도록 하였다.

제2차 전문가 의견조사에 참여한 43명의 전문가들은 7가지 평가영역 가

운데 발전 가능성(.193)의 상대적인 중요성이 가장 높은 것으로 보였다. 다음으로는 고용안정(.187), 보상(.165), 직업전문성(.154), 고용전망(.149), 근무여건(.102), 고용평등(.052) 등의 순이었다.

세부항목으로 복합 가중치가 가장 높은 것은 임금(.118)이었고, 다음으로 자기개발 가능성(.106), 정규고용(.099), 고용유지(.088), 일자리 창출(.068), 일자리 성장(.048) 등의 순으로 높았다. 반면, 사회봉사(.012), 근무시간 규칙성(.015)과 물리적 환경(.015), 근무시간(.016), 소명의식(.017) 등은 다른 세부항목에 비하여 상대적 중요성이 낮은 것으로 조사되었다.

다음으로, 전문가들에게 직업전망 지표를 개발할 경우 어떤 주기로 조사하여 발표하는 것이 적당한지를 질문하였다. 이 질문에 대하여 3년(39%)이 적당하다고 보는 전문가들이 가장 많았고, 2년(23%)과 5년(23%)이라고 응답한 사람들도 적지 않았다. 그러나 1년(14%)이라는 응답한 사람은 비교적 소수였다. 전문가들이 응답한 조사 및 발표의 주기는 평균 3.12년이었다.

6. 직업전망 지표 개발을 위한 전문가 네트워크 운영방안

직업전망 지표를 주기적으로 조사·발표하기 위해서는 조사가 안정적으로 실시될 수 있는 기반이 마련되어야 하며, 무엇보다 직업 현장에 대한 지속적인 접근과 관찰이 수반되어야 한다. 이것은 직업전망 지표의 대상 직업의 실태와 전망을 적절하게 설명할 수 있는 전문가 확보 및 참여에 달려 있다고 볼 수 있다. 따라서 전문가 인력풀 확보는 중요한 과제이다. 따라서 전문가 네트워크를 구축하여 활용하는 것이 전문가를 일회적으로 확보·선정하여 조사하는 것보다 직업전망 지표 생성을 보다 안정적으로 실시할 수 있는 방안이 될 수 있다.

전문가 네트워크는 구체적으로 다음과 같은 장점을 지니고 있다고 볼 수 있다. 첫째, 전문가 정보의 집중성이 높아질 수 있다. 특히, 전문가 네트워크가 온라인 공간에 구축, 운영된다면 주요 직업의 전문가 또는 현직자

정보를 추가하거나 신속하게 업데이트할 수 있으며, 다양한 직업분야의 전문가 정보를 종합적으로 축적함으로써 전문가 인력풀을 효율적으로 관리하고 장기적으로 보존할 수 있다. 둘째, 전문가 정보의 신속한 전달과 접근이 가능하다. 직업전망 지표는 지속적인 연구사업으로서 신뢰로운 전문가를 안정적으로 확보하는 것이 중요하다. 전문가 네트워크의 구축은 직업전망 지표의 생성 초기 단계에 요구되는 조사대상 확보 및 선정시간을 단축시킴으로써 직업전망 지표 생성의 수월성을 높일 수 있을 것이다. 셋째, 한국직업능력개발원과 전문가 간 파트너십 구축을 통하여 직업전망 지표 생성과 보급의 중요성에 대한 인식을 공유할 수 있으며, 활용도 제고를 위한 노력을 함께 해 나갈 수 있다. 또한 전문가 정보의 생산자와 수요자의 상호작용이 제고될 수 있다. 즉, 전문가 네트워크 형성을 통하여 직업전망 지표 조사연구 이외에 한국직업능력개발원 내 다른 연구에서도 전문가 네트워크를 적극적으로 활용함으로써 한국직업능력개발원 직업 관련 연구 수행시 수월성을 높일 수 있다는 점에서 의의가 있다.

직업전망 지표 조사에 참여할 전문가들은 주요 직업들의 현직자, 직업관련 전문가들을 포함한다. 이들 인력을 전문가로 확보하기 위하여 전문가 네트워크 구축방법으로서, 한국직업능력개발원에서 수행하는 연구사업에 직·간접적으로 참여하는 전문가 정보가 자동적으로 종합될 수 있도록 행정적·제도적 시스템(온라인)을 기반으로 전문가 정보 시스템을 구축할 필요가 있다. 참여를 높이기 위해서는 전문가 네트워크를 적절하게 구성하고 연계체제를 갖추어 한국직업능력개발원 연구진과 상호 밀접한 관계를 유지하며 접촉하고 협동이 이루어질 수 있도록 운영되어야 한다. 전문가 네트워크가 효과적으로 운영되기 위해서는 네트워크 구조와 표준적 대화과정을 개발할 필요가 있다.

7. 직업전망 지표의 향후 과제

직업전망 지표의 향후 과제로는 우선 누가 직업전망 지표를 평가하는 주체가 되어야 하는가의 문제가 있다. 직업 관련 특성에 관한 설문 문항을 대답해줄 수 있는 주체는 크게 3개의 집단이다. 해당 직업의 현직자는 본인들이 직업세계에서 몸소 겪는 일을 증언할 수 있으므로 누구보다도 생생하게 직업의 특성이나 현황을 설명해 줄 수 있다. 협회 관계자나 대학교수 등 해당 직업 관련 전문가들은 해당 직업에 대한 지식과 정보를 가지고 있으면서 좀 더 넓은 시각에서 개별 직업의 문제를 볼 수 있는 위치에 있다. 세 번째 직업·고용·취업 관련 전문가는 해당 직업에 관한 정보나 지식은 깊지 않지만 다양한 직업을 비교할 수 있는 위치에 있다.

앞의 3개 집단의 이러한 장점을 고려할 때 세 집단을 적절하게 묶어 직업 평가 주체로 삼는 것이 타당하다고 생각한다.

다음은 직업전망 지표의 조사대상 직종의 설정이다. 2007년의 직업전망 지표 연구는 일단 종사자 수와 임금 데이터가 확보된 300여 개 직업을 대상으로 시작되어야 한다. 그리고 2008년 이후부터는 신생직업을 포함하여 전체 대상 직업을 400여 개, 2009년은 500여 개로 확대한다. 데이터의 질을 확보하고 지표의 신뢰성을 높이기 위해서는 매년 대상직업을 급속히 확대시키는 것보다는 점진적으로 확대시켜야 한다.

직업전망 지표의 조사와 발표 주기는 1년에 한 차례로 한다. 단, 매년 신생직업을 중심으로 다루는 직업의 범위를 확대해 나간다. 동일한 직업만을 대상으로 매년 동일한 조사를 하는 것은 투입되는 노력에 비하여 성과가 적을 수 있다. 이러한 의미에서 전문가 의견조사에서는 3년 주기로 발표하는 것이 적당하다는 의견이 나온 것으로 이해된다. 그러나 매년 새로운 직업을 추가하여 직업전망 지표 사업 자체를 확대해 나간다면 매년 조사하는 것의 의미가 있다.

다음으로 직업전망 지표의 발표방식에 대하여 살펴보면, 전문가 의견조사의 결과에서 볼 수 있듯이 직업전망 지표의 발표방식에 대하여 매우 신중한 태도가 요구된다. 본 연구를 통하여 직업전망 지표를 구성하는 항목

간의 가중치가 계산되었기 때문에 정책적 필요에 따라서는 조사대상이 되는 전체 직업을 가중치에 따라 서열을 매기는 것이 가능하다. 그러나 공신력 있는 국가기관에서 전체 직업을 서열화 시켜 이를 발표하는 것에는 문제가 있을 수 있다. 따라서 전체 직업을 서열화하여 발표하는 것보다는 7개 평가영역별로 상위 직업을 선별하여 발표하는 것이 타당하다. 전문가 의견조사 결과대로 직업군별로 상위 몇 개의 직업을 선정하여 발표하는 것도 가능하다.

직업전망 지표 연구의 성패는 직업 관련 현직자와 전문가를 어떻게 구성하느냐에 달려 있다. 한국직업능력개발원의 인적자원을 총동원하여 전문가 네트워크를 구성하는 방안을 고려해야 한다. 개별 연구원들이 각종 연구사업을 수행하면서 맺어진 인적 네트워크를 동원하여 함께 공유할 수 있는 시스템을 개발해야 한다. 이를 위해서는 먼저 개별 연구자들이 자발적으로 인적 네트워크를 공개하여 공유할 수 있도록 유인책을 마련해야 할 것이다.

제1장 서론

제1절 연구의 필요성 및 목적

청년층의 실업률이 7.9%(2005년 말 기준)에 이르고, 중·장년층의 고용 불안이 높아지는가 하면, 임시·일용직과 계약직이 증가하는 등 취업의 질이 문제되고 있다. 이러한 노동시장의 변화에 따라 취업과 직업에 대한 관심이 그 어느 때보다도 높아졌다. 이에 따라 직업의 생성, 쇠퇴 등 직업 변화에 대한 정보수요가 증가하고 있다. 직업의 변화 가운데 미래에 전망 있는 직업에 대한 수요는 특히 높은 편이다. 이에 대응하여 각종 언론과 관련 기관에서는 각종 유망직업에 대한 정보를 발표하고 있다.

신문, 잡지, 민간취업기관 등에서 수시로 이른바 ‘유망직업’을 발표하고 있으나, 대부분 그 근거가 미약하다는 점이 문제점으로 지적되고 있다. 유망직업이라는 용어는 사용하는 사람에 따라 그 의미가 상이하고, 실제 발표된 유망직업의 내용도 기관에 따라 차이가 있다. 이와 같이 서로 상이한 기준에 따라 유망직업을 선정하여 발표하고 있어 국민들의 진로 선택시 혼란을 야기하고 있다. 본 연구에서는 혼란스럽게 발표되는 ‘유망직업’의 문제를 직시하면서 보다 객관적인 기준과 엄밀한 자료에 근거하여 직업전망을 국민들에게 제시하려고 한다.

2 KRIVET 직업전망 지표 개발을 위한 기초 연구

본 연구에서는 직업전망 지표를 개발하여 주요 직업에 대한 공신력 있는 전망지표를 매년 주기적으로 발표하기 위한 예비작업을 하려는 것이다. 다시 말해 본 연구에서는 직업의 현황이나 미래를 설명하거나 직업특성을 나타내는 취업자 수 예측치, 임금수준, 작업조건, 스트레스, 직무만족도, 직업위신, 전문직업성 등 다양한 차원을 고려하여 직업전망 지표를 개발하려고 한다.

그리고 이를 위하여 직업전망을 위한 전문가 네트워크를 상시적으로 운영하려는 사업을, 본 연구에서는 주요한 전략적 과제로 제시하려고 한다. 내년 이후 한국직업능력개발원(Korea Research Institute for Vocational Education and Training)¹⁾의 직업전망 지표 연구의 주요한 사업내용은 직업, 고용과 취업 관련 연구자, 고용지원센터와 민간 취업알선기관의 전문가, 기업체 인사담당자 및 교육담당자, 현직자, 업종별 직종별 협회 관계자, 관련 대학교수 및 연구원 등을 중심으로 직업전망을 하거나 직업특성을 설명할 수 있는 네트워크를 구축하는 것이다. 그리고 전문가 네트워크를 통하여 직업전망에 대한 전문가 의견조사를 실시하고 직업연구 관련 다양한 이슈에 대한 의견을 상시적으로 수렴하려고 한다. 본 연구에서는 이러한 전문가 네트워크를 구축하기 위한 구체적인 방법과 전략을 제시하려고 한다.

본 연구는 KRIVET 직업전망 지표를 개발하기 위한 연차 사업의 첫 번째 연구이다. 2006년 연구에서는 직업전망 지표 개발을 위하여 국내외 문헌에 대하여 광범위하게 선행연구를 검토할 것이다. 그리고 직업전망 지표의 항목을 확정하고 항목 간 상대적 중요성을 파악하는 작업을 수행할 것이다. 다음으로 직업전망 지표 개발을 위한 전략을 고민해 보려고 한다. 2007년과 2008년 연구에서는 2006년에 개발된 직업전망 지표 개발 방법론에 따라 우리나라 주요 직업에 대한 직업전망 지표를 실제로 개발하여 공개하는 작업을 수행할 예정이다.

1) 직능원 혹은 KRIVET으로 약칭한다. 일반적으로 기관을 지칭할 때에는 직능원으로 약칭하고, KRIVET 직업전망 지표를 말할 때에는 KRIVET으로 약칭한다.

제2절 연구의 내용

직업전망 지표 개발을 위한 기초를 다지기 위해 본 연구에서 다루려는 내용은 다음과 같다.

첫째, 직업전망 지표와 관련된 선행연구를 정리하고 검토하려고 한다. 직업전망 사업, 직업별 조사, 지표 개발 사업 등과 관련된 국내외 연구성과를 조사하여 정리한다. 외국에서는 ‘괜찮은 일자리(decent work)’와 ‘좋은 일자리(good job)’에 관한 다양한 논의가 있었다. 이들 논의 내용은 직업전망 지표의 시안(試案)을 개발하는 데 직접적인 도움을 줄 것이다.

향후 개발될 KRIVET 직업전망 지표에서는 지표에 사용될 자료의 대부분을 자체적으로 생산할 계획이지만, 임금이나 종사자 수 예측치 등의 자료는 기존 자료를 활용하려고 한다. 이를 위하여 국내외의 직업 관련 조사사업에는 어떤 것이 있으며, 이 가운데 본 사업에 활용될 수 있는 것은 어떤 것인지를 검토하려고 한다.

둘째, KRIVET 직업전망 지표 개발을 위한 방법을 탐색한다. 취업자 수 전망치, 임금은 물론이고 스트레스, 직업전문성, 직무만족도, 직업위신 등 다양한 차원을 고려하여 종합적인 직업전망 지표를 개발하려고 한다. 이를 위하여 국내외 직업전망 관련 문헌을 전반적으로 종합하고, 직업 관련 전문가의 의견을 수렴하여 한국형 직업전망 지표를 개발하려고 한다.

직업 취득을 위한 준비사항(학력, 전공, 자격, 경력, 필요 교육훈련 등), 직업숙련의 변화 정도, 숙련 형성 가능성, 직업의 고용능력, 직업의 범용성 등도 직업전망 지표의 요소로 고려될 수 있을 것이다. 즉, 모든 관련 요소가 고려대상이 된다. 그러나 시안 작성 과정에서 국내외 연구성과에 기초하여 주요 요소를 추출할 것이다. 그리고 확정된 직업전망 지표의 요소항목 간 가중치 부여 방법 등도 연구하려고 한다.

직업전망 지표에 포함될 기초자료에는 한국직업능력개발원, 한국고용정보원, 노동부, 통계청 등에서 이미 확보된 자료와 본 연구에서 새롭게 개발하여

생산할 자료가 있다.

셋째, 직업전망 지표 개발을 위한 전문가 네트워크의 구축방안을 탐색하려고 한다. 직업전망 지표 연구가 본 궤도에 올라가기 위하여 선결적으로 해결되어야 할 사항은 자료(data) 확보방안이다. 본 연구에서는 직업전망 지표 관련 주요 자료를 주요 직업 종사자와 직업·고용·취업 관련 연구자와 실무자 등으로 구성된 전문가 네트워크를 통하여 확보하는 방안을 제시하려고 한다. 이를 위하여 전문가 네트워크를 어떻게 구축하고, 구축된 네트워크를 어떻게 관리할 것인가의 문제를 다루려고 한다.

넷째, 향후 직업전망 지표 연구의 전략을 제시하려고 한다. 직업전망 지표 사업과 관련하여 고려하거나 선택해야 하는 쟁점이 다양하다. 앞으로 어떤 방식으로 연구를 이끌어 갈 것인가라는 기본적인 문제에서부터 세부적인 조사방법까지 고려해야 하는 측면이 많다.

금년 직업전망 지표 개발을 위한 기초연구에서 직업전망 지표의 요소와 요소들 간의 가중치가 결정되더라도 앞으로 해야 할 일이 많이 남아 있다. 먼저 직업전망 지표의 대상직업을 어느 범위까지 고려할 것인가의 문제가 있으며, 누가 개별 직업의 특성을 평가하여 자료를 만들 것인가의 문제도 있다. 또 어떤 주기로 개별 직업전망 지표를 조사하고 발표할 것인가의 문제가 있으며, 발표는 어느 내용까지 할 것인가의 문제도 있다. 직업전망 지표의 발표가 우리나라 주요 직업들을 서열화시켜 새로운 갈등을 야기하는 방향으로 갈 수도 있다. 이를 방지하고 건설적인 방향에서 직업전망 지표가 활용될 수 있는 전략을 탐구하려고 한다.

제3절 연구의 방법

1. 문헌조사

국내외의 이른바 유망직업에 관한 자료, 괜찮은 일자리(decent work)와 좋은 일자리(good job)에 관한 해외자료, 국내외 직업 관련 조사사업 등을 검토하여 직업전망 지표 개발을 위한 시안을 만드는 데 참고자료로 활용하려고 한다. 또한 향후 직업전망 지표 연구의 전략을 모색하기 위한 해외사례 연구로서 독일의 BIBB의 조기인식제도의 내용을 정리해 보려고 한다.²⁾

2. 전문가 의견조사

전문가 의견조사는 본 연구의 핵심적 부분을 담당하고 있다. 직업·고용·취업 분야의 연구자와 실무자에게 두 차례에 걸쳐서 전문가 의견조사를 실시하려고 한다. 1차 조사는 50여 명의 대상자에게 연구진이 만든 직업전망 지표의 시안이 타당한지 응답하도록 한다. 2차 조사에서는 확정된 직업전망 지표의 요소들 간의 상대적 중요성을 확인하기 위하여 1차 조사와 동일한 전문가들이 응답하도록 한다. 1차 조사와 2차 조사의 대상자가 동일하고, 1차 조사의 결과를 수렴하여 2차 조사에서는 보다 진전된 응답을 하도록 유도한다는 면에서 이러한 전문가 의견조사는 일종의 델파이 조사로 볼 수 있다.

3. 전문가 네트워크의 구축

우리나라 주요 직업에 대한 현황과 향후 전망에 대하여 의견을 제시할 수 있는 전문가를 네트워크로 구성하여 전문가들로부터 수시로 의견을 청취하고 나눌 수 있는 공간을 마련하는 것이 직업전망 지표 연구의 향후 목표이다. 직업에 대한 의견을 제시할 전문가는 한국고용정보원, 한국직업능력개발원, 한국노동연구원 등의 직업과 고용 관련 전문가, 고용지원센터, 민간 취업알선기관 등의 취업 관련 전문가, 각종 산업별 협회의 관계 전문가, 직종별 협회 관계자, 기업체의 인사담당자, 주요 직업의 현직자 등이다.

이와 같이 장기적으로 직업 관련 전문가뿐만 아니라 개별 직업 관련 현직자

2) 이 내용은 <부록 3> [보론] 독일의 '숙련수요 조기인식' 전략에 정리되어 있다.

나 관계자를 포괄하는 전문가 네트워크를 구축하는 것이 본 연구의 궁극적 목표이다. 이를 위한 첫 번째 작업으로 이번 연구에서는 직업·고용·취업 관련 50여 명의 전문가를 네트워크로 구성하기 위한 사전 정지작업을 수행하려고 한다. 이 작업은 전문가 의견조사와 함께 진행될 것이다.

4. 연구의 구성체계

이상의 논의를 종합하여 본 연구의 구성체계를 설명하면 다음과 같다.

본 연구는 크게 3가지 작업으로 요약된다. 하나는 직업전망 지표를 구성하는 항목을 생산하는 작업이며, 또 하나는 직업 관련 기존 연구사업 가운데 직업전망 지표 연구에 활용 가능한 데이터를 추출하는 작업이다. 마지막 또 하나는 직업전망 지표 연구사업이 지속 가능한 연구사업이 되기 위해서는 직업 관련 현황과 변화의 특성을 설명해 줄 수 있는 전문가 네트워크를 구축하는 방안을 탐색하는 작업이다. 이 3가지 작업은 궁극적으로 KRIVET 직업전망 지표를 개발하기 위한 기반을 구축하는 하는 것을 목표로 한다.

제4절 기대효과 및 활용방안

이번 연구에서 개발한 KRIVET 직업전망 지표의 기본항목은 직업교육과 직업훈련, 자격, 진로지도 등 인적자원 개발과 진로개발 정책을 입안하는 데 기초자료로 활용될 수 있다. 인력양성의 양과 질을 결정할 때 다차원의 직업전망 지표가 중요한 도움이 될 것으로 기대된다.

특히 본 연구결과로 도출되는 신뢰성 높은 직업전망 지표는 취업 희망자와 청소년들의 진로선택을 지원할 것으로 예상된다. 취업자 수, 임금뿐만 아니라 스트레스, 작업환경 등 다양한 차원을 고려한 직업전망 지표는 직업과 진로를 선택하는 데 나침반 역할을 할 것으로 기대된다.

또한 직업별 인력 공급과 수요의 미스매치(mismatch)가 심한 상황에서 신뢰성 높은 직업전망 지표의 개발은 미스매치를 극복하는데 도움을 줄 것으로 예상된다. 직업별 지표가 발표되면 직업전망 지표에서 높은 점수를 받은 직업과 그렇지 않은 직업이 구별되고 다시 이들 직업과 관련된 학과의 명암(明暗)이 갈려 대학교육에도 영향을 줄 것으로 보인다.

제5절 용어의 정리

1. 지표

지표(indicator)는 방향이나 목적, 기준 따위를 나타내는 표지를 의미한다(국립국어원). 또한 어떤 특정한 상태나 수준에 대한 측정치나 가치를 제시하는 것으로 정의되기도 한다(Compact Oxford English Dictionary). 이처럼 지표는 어떤 실체를 경험적으로 측정하고 분석하기 위한 잣대로 사용된다. 따라서 지표는 실체의 본질을 대표할 수 있으며, 추상적인 개념을 구체적으로 나타내는 측정치이다(정대연, 2004). 이러한 지표는 경기지표, 경영지표, 경제지표, 사회지표 등으로 활용되어 다양한 분야에서 주요 관심사나 사회 현상을 압축하여 보여주는 측정치로 사용되고 있다.

엄격히 말하면 지표(indicator)와 지수(index)는 다르다. 복잡하고 많은 자료를 간략화 하여 비전문가도 알아볼 수 있도록 간단하게 하나의 숫자로 표시한 것이다. 그러나 지표가 하나의 변수(variable)에서 추출한 하나의 숫자인 반면, 지수는 둘 이상의 여러 지표를 한데 모아 가공한 하나의 숫자라는 차이점이 있다. 그렇지만 문헌에 따라 양자를 혼용해 사용하기도 한다. 본 연구에서도 양자를 특별히 구별하여 사용하지는 않는다.

2. 직업전망

일반적으로 직업전망이란 직업의 미래를 예측하는 작업이다. 다시 말해서 직업전망은 특정 직업이 앞으로 일자리가 얼마나 증가하거나 감소할 것인지, 임금이나 고용조건은 어떻게 변화할 것인지, 사회적 지위는 어떻게 될 것인지를 문제들을 미리 예상하는 일이다. 이렇게 볼 때 직업전망은 현재가 아니라 미래의 변화에 초점을 맞춘 개념이라는 의미에서 미래형 개념이다.

그러나 본 연구에서 관용적으로 사용하는 '직업전망 지표'는 후술하는 바와 같이 직업의 현재와 미래를 종합적으로 접근하여 산출한 측정치이다. 미래의 직업세계를 준비하는 청소년이나 일반 국민들에게 신뢰로운 직업 정보를 주기 위해서는 직업의 현실과 미래에 대한 종합적인 정보가 급선무이기 때문이다.

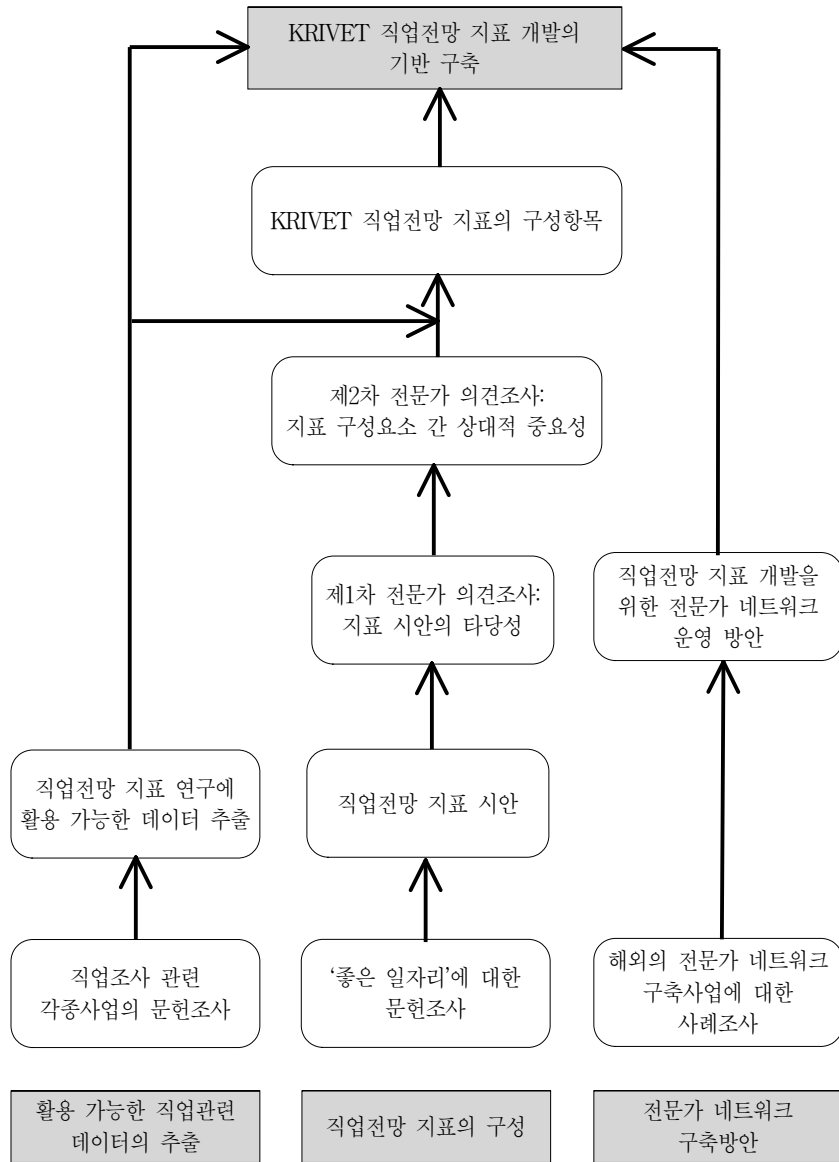
3. 직업전망 지표

직업전망 지표란, 국민들에게 직업선택의 참고자료를 제시하려는 목적으로 우리나라 주요 직업에 관한 양적, 질적 속성을 정기적으로 지표화한 것이다. 다시 말해, 청소년들이 진로를 선택하거나 구직자와 이직 희망자들이 직업을 선택할 때 참고할 수 있도록 우리나라 주요 직업의 실태와 미래 전망을 보여 줄 수 있는 양적, 질적 속성을 선별하고, 이를 정기적으로 조사하여 종합적으로 지표화한 것이다.

직업전망 지표에서 양적 속성과 관련된 항목은 향후 10년간의 일자리의 변화와 크기, 그리고 현재의 임금 등이다. 그리고 질적 속성과 관련된 항목은 직업별로 경험하는 스트레스, 자율성 정도, 그리고 사회적 평판 정도 등이다.

직업전망 지표의 주요 이용자는 청소년과 구직자로서, 이들은 진로선택의 방향을 설정하거나 취업할 일자리를 구할 때 참고자료로 사용할 수 있다. 또 취업과 직업을 포함한 진로상담 전문가와 진로지도 교사도 이용자 집단이 될 수 있는데, 이들은 구직 희망자나 진로 관련 내담자, 그리고 학생들에게 현재와 미래의 직업 현황과 전망을 설명하기 위한 참고자료로 사용할 수 있다.

[그림 1-1] KRIVET 직업전망 지표 개발을 위한 기초연구의 구성체계



제2장 직업전망 지표 개발을 위한 개념 탐구

제1절 국내외 선행연구

직업전망 지표와 관련된 논의는 크게 3가지 부분으로 구분해 볼 수 있다. 첫 번째는 직업 수준에서 어떤 직업이 유망한가를 밝히려는 노력으로, 미국 노동통계국(Bureau of Labor Statistics, 이하 BLS)이나 캐나다의 인적자원개발부(Human Resources Development Canada, 이하 HRDC) 등과 같은 정부기관에서 시도하는 직업전망 지표 작업과 이를 활용하여 유망직업을 도출하고 있는 몇몇 연구들이 포함된다(Krantz and Lee, 2002; Farr and Shatkin, 2003; Hecker, 2005). 두 번째는 오랫동안 지속되어 온 유망직업에 대한 논의로서, 전문직에 대한 연구에서 찾아 볼 수 있다(Greenwood, 1957; Hall, 1968; Rothman, 1987). 세 번째는 어떤 일자리가 좋은 것인가를 규명하는 논의로서, 주로 국제노동기구(ILO) 등에서 제기되고 있는 ‘괜찮은 일자리(decent work)’를 개인 수준으로 확장하거나 기존의 ‘좋은 일자리(good job)’에 대한 논의를 다루는 연구들이 포함된다(Jencks et al, 1988; Clark, 1998; Bonnet et al, 2003; Ritter and Anker, 2002; Kalleberg and Vaisey, 2005; 방하남·이상호, 2005).

이 절에서는 각각의 논의를 소개하고 다음 절에서는 선행연구들을 통해 직업전망 지표를 구성하는 데 있어 요구되는 지표들을 추출하고, 이를 재정립해

보고자 한다.

1. 유망직업에 대한 논의

유망직업과 관련된 논의에서 이를 구성하는 객관적 지표로 자주 언급되고 있는 것은 미국 BLS의 직업전망 지표이다. 이것은 미국의 BLS에서 인력예측 모형을 통해 추정된 직업별 고용수준 전망치를 활용하여 제시하는 것으로, 가장 빠르게 성장하는 직업(fastest-growing occupations), 가장 많이 성장하는 직업(occupations with the largest job growth) 등이 포함된다(Hecker, 2005).

<표 II-1> 가장 빠르게 성장하는 직업(2004/2014)

(단위: 천 명, %)

직업명	고용자 수		변화	
	2004	2014	증가수	퍼센트
1. 가정위생 보조원	624	974	350	56.0
2. 네트워크 시스템 및 데이터 커뮤니케이션 분석가	231	357	126	54.6
3. 의료 보조원	387	589	202	52.1
4. 의사 보조원	62	93	31	49.6
5. 컴퓨터 응용 소프트웨어 엔지니어	460	682	222	48.4
6. 물리치료사 보조원	59	85	26	44.2
7. 치과위생사	158	226	68	43.3
8. 컴퓨터 시스템 소프트웨어 엔지니어	340	486	146	43.0
9. 치과 보조원	267	382	114	42.7
10. 가사 보조원	701	988	287	41.0

출처: Bureau of Labor Statistics(2004)

먼저 가장 빠르게 성장하는 직업에 대한 측정은 일자리 증가수(=미래 예측된 일자리 수 - 현재 일자리 수)를 현재의 일자리 수로 나누고 100을 곱한 값으로, 고용성장률이라 할 수 있다. <표 II-1>은 2004년 기준으로 2014년의 고용 전망치를 활용하여 고용성장률이 가장 높은 상위 10개의 직업을 제시하고 있다. 이 지표는 어떤 직업의 일자리가 얼마나 빠르게 증가하는가를 보여 준다는 점에서 직업전망의 주된 지표라고 할 수 있다.

이 지표는 일자리 창출이란 관점에서 보자면 제약이 존재한다. 얼마나 많은 일자리를 제공하는가 역시 중요한데, 이 지표는 이를 고려하지 못한다. 예를 들어 물리치료사 보조원(Physical therapist assistants)의 고용성장률은 44.2%에 이르고 있으나 증가된 일자리 수는 2만 6,000개에 불과하다. 이러한 문제점을 보완하기 위하여 BLS는 가장 많이 성장하는 직업에 대한 지표를 제시하고 있다.

<표 II-2> 가장 많이 성장하는 직업(2004/2014)

(단위: 천 명, %)

직업명	고용자 수		변화	
	2004	2014	증가수	퍼센트
1. 소매점 판매원	4,256	4,992	736	17.3
2. 간호사	2,394	3,096	703	29.4
3. 고교 교사	1,628	2,153	524	32.2
4. 고객서비스담당자	2,063	2,534	471	22.8
5. 건물관리인 및 청소원	2,374	2,813	440	18.5
6. 웨이터 및 웨이트리스	2,252	2,627	376	16.7
7. 조리장 및 서버	2,150	2,516	367	17.1
8. 가정건강 보조원	624	974	350	56.0
9. 간호조무사	1,455	1,781	325	22.3
10. 일반관리자	1,807	2,115	308	17.0

출처: Bureau of Labor Statistics(2004)

가장 많이 성장한 직업에 대한 측정은 현재 일자리 수로 미래에 예측되는 일자리 수를 뺀 값, 곧 일자리 증가수로 측정하고 있다. 이는 직업의 일자리 규모를 반영한 것으로, 일자리 창출 측면에서 많은 일자리를 창출할 수 있는 직업이 무엇인가를 보여 주는 것이라 할 수 있다. <표 II-2>는 2004년 기준으로 2014년의 고용전망치를 활용하여 일자리 증가수가 가장 많은 상위 10개의 직업을 제시하고 있다. 예를 들어 소매점 판매원(Retail salespersons)의 고용성장률은 17.3%에 불과하지만 창출된 일자리 수는 73만 6,000개에 이르고 있다.

<표 II-3> 가장 많은 인력채용이 이루어진 직업(2004)

(단위: 천 명)

순위	직업명	고용자 수(2004)	인력채용 수
1	소매점 판매원	4,256,100	228,297
2	출납원	3,469,900	179,586
3	웨이터 및 웨이트리스	2,251,600	153,426
4	조리장 및 서버	2,149,800	129,835
5	간호사	2,393,600	120,343
6	육체노동자	2,430,200	104,232
7	일반사무직원	3,137,800	95,845
8	고교 교사	1,628,200	89,210
9	건물관리인 및 청소원	2,373,800	89,004
10	고객서비스 담당자	2,062,900	77,805

출처: Bureau of Labor Statistics(2004)

이와 함께 BLS는 직업고용통계(BLS Occupational Employment Statistics) 자료를 이용하여 가장 많은 인력채용이 이루어진 직업(occupations with the most openings), 고용자 수가 가장 많은 직업(occupations with the largest employment), 가장 많은 수입을 얻는 직업(highest-paying occupations) 등에 대한 정보를 추가로 제공하고 있다. <표 II-3>은 2004년 가장 많은 인력채용이 이루어진 상위 10개의 직업을 제시하고 있으며, <표 II-4>는 2004년 중위 임금 이 가장 높은 상위 10개의 직업을 제시하고 있다.

<표 II-4> 평균임금이 가장 높은 직업(2004)

(단위: \$)

순위	직업명	중위 임금(median wages)	
		시간당	연간
1	마취과 의사	70.01+	145,600+
2	내과 의사	70.01+	145,600+
3	산부인과 의사	70.01+	145,600+
4	구강, 턱, 안면 전문 의사	70.01+	145,600+
5	치열교정 의사	70.01+	145,600+
6	치과보철 의사	70.01+	145,600+
7	정신과 의사	70.01+	145,600+
8	외과 의사	70.01+	145,600+
9	최고경영자	68.18	141,800
10	기타분야 의사	67.10	139,600

출처: Bureau of Labor Statistics(2004)

캐나다 HRDC는 캐나다의 직업전망서인 『직업의 미래(Job Futures)』를 통해서 220여 개 직업에 대한 5년 후의 일자리 전망을 제시하고 있다. 주로 노동수요에 초점을 맞춘 BLS의 직업전망 지표와는 달리, 『직업의 미래』는 노동수요뿐만 아니라 노동공급을 고려하여 일자리 전망을 제시하고 있다. 우선 노동공급 예측치는 직업별로 총 노동공급 인원수에 신규진입자 수를 더해 산출하며, 노동수요 예측치는 산업별 생산수준에 따라 특정산업의 직업별 노동수요를 산출하고, 모든 산업의 직업별 노동수요를 합해 산출한 후 이를 통해 직업별 노동수급 불일치를 계산하는 방식을 취하고 있다(Willems, 1996).³⁾

이처럼 각 국가의 정부수준에서 이루어지고 있는 인력예측에 따른 직업전망 작업은 유망직업 지표로 활용되고 있다. 미국 BLS의 직업전망 지표를 활용한 예로는 Farr와 Shatkin(2003)을 비롯해 『직업평가편람(Job Rated Almanac)』을 펴낸 Krantz와 Lee(2002) 등을 들 수 있다.

3) 미국, 캐나다 외에 영국의 고용연구원(Institute for Employment Research)이나 아일랜드의 경제사회연구원(Economic and Social Research Institute), 네덜란드의 ROA(Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt) 등 인력예측모형에 대한 소개는 이상일(2002) 참조.

<표 II-5> 미국의 50대 좋은 직업(2006)

(단위: %, \$)

순위	직업명	고용성장률	평균임금
1	소프트웨어 전문가	46.07	80,427
2	대학교수	31.39	81,491
3	재무 전문가	25.92	122,462
4	인사관리 담당자	23.47	73,731
5	의사 보조원	49.65	75,117
6	시장조사 분석가	20.19	82,317
7	컴퓨터/IT 분석가	36.10	83,427
8	부동산 분석가	22.78	66,216
9	약사	24.57	91,998
10	심리학자	19.14	66,359

주: 10대 좋은 직업만 제시
출처: CNN(2006)

Farr와 Shatkin(1999)은 미국 BLS의 3가지 지표(① 고용성장률, ② 높은 소득, ③ 인력 채용 수)를 활용하여 686개의 좋은 직업(best jobs)을 제시하였다. 이들은 향후 10년간 고용성장률이 10% 이상 예상되고, 연간 평균소득이 4만 달러 이상이며, 새로 생기는 일자리 수가 평균 10만 개 이상인 조건을 모두 충족시키는 직업목록을 제시하고 있다.

Krantz와 Lee(2002)는 BLS 자료와 인구 센서스, 협회·노조자료, 전화조사 자료를 활용하여 좋은 직업(best job)을 직업별 전망, 환경, 소득, 직무에서 요구하는 육체적 강도, 고용안정성, 스트레스 등 6개의 기준을 통해 선정하였다.

<표 II-5>는 미국 CNN 방송에서 최근 발표한 미국 50대 좋은 직업(best job) 중 10대 직업을 보여 주고 있다. 50대 직업의 산출은 먼저 BLS에 따른 고용성장률이 평균 이상이고 적어도 학사학위 이상의 학력을 요하며, 평균임금이 5만 달러 이상이고, 전체 고용자 수가 1만 5,000명 이상이며, 최소 800개의 신규 일자리가 있는 경우로 제한하여 이루어졌다.

2. 전문직에 대한 논의

전문직에 대한 연구는 좋은 일자리로 받아들여지고 있는 전문직의 특성을 규명함으로써 어떤 일자리가 좋은 자리인가에 대한 핵심적인 기준들을 제공해 주고 있다는 점에서 의의가 있다. 잘 알려져 있듯이, 전문직은 직업구성상 한 하부단위로서, 인간사회에 존재하는 수많은 직업 가운데 일부만을 포함하는 직업범주라고 할 수 있다. 전문직은 자신의 일에 대한 배타적인 권한을 소유하고, 일의 내용이나 조건에 관해 외적 간섭 및 통제를 받지 않는 특성으로 인해 산업사회의 노동력 구성에 있어 특수한 위치를 갖는 직업범주로 여겨진다. 이 특성은 독점(monopoly)과 자율성(autonomy)으로 표현되는데, 독점은 “집단의 일원이 되었을 때 어떤 일을 하는 데 있어서 배타적인 권리를 주는 것”이며 자율성은 “내적인 일이나 개인적인 행동에 있어서 외부의 사회적 통제로부터 자유로운 것”을 의미한다(Rothman, 1987: 61).

허드슨과 설리반(1990: 257-285)은 전문직 연구자들이 제기하고 있는 일반직과 전문직을 나누는 기준을 다음과 같은 4가지의 공통적인 이념형(ideal-type)으로 소개한 바 있다. 첫째, 전문직은 일반인들이 알기 어려운 난해하고 복잡한 지식을 가진 직업이다. 그러나 이러한 지식을 갖는다고 해서 모두 전문직이 되는 것이 아니라 그 지식이 개인이나 집단에게 더 좋은 조건을 창출하는 데 있어서 중요한 것으로 간주될 수 있어야만 가능하다. 둘째, 전문직은 자율성을 가진 직업이다. 자율성은 전문가들이 자신의 판단에 따라 즉석에서 문제들을 다루고 관련 지식과 기술을 통해 판단할 수 있는 정도를 의미한다. 셋째, 전문직은 권위를 가진 직업이다. 권위는 전문가들이 이용자와 부속직업 집단으로부터 자신의 명령에 대해 승낙을 기대할 수 있는 정도를 의미한다. 넷째, 전문직은 이타적인 직업이다. 이타주의는 다른 사람에 대해 관심을 갖는 것을 의미한다.

전문직의 특색에 대한 논의는 이론가별로 약간의 차이를 보이는데, 먼저 그린우드(Greenwood, 1957)는 체계적인 이론의 존재, 전문인의 권위, 사회적으로 인정받는 특권, 공식·비공식으로 강행되는 윤리요강, 전문가적 문화 등의 5가지를 전문직의 특성으로 정의하였다. 구드(1958)는 전문직의 특성을 2가지의 핵심적인 요소로 설명하였는데, 첫째, 장기적이고 세분화된 훈련을 통한 추상적 지식체계의 형성이고, 둘째, 사회에 대한 봉사 지향성이다. 그는 이러한 2가

지 핵심적인 요소로부터 파생된 특성을 10개 항목으로 제시하기도 했다. 또 다른 세밀한 정의는 그로스(Gross, 1958)에 의해 진행되었는데, 그는 직업전문성을 구조적 속성으로만 보던 특색 접근법의 기존 입장을 유지하면서도 전문직 종사자들의 태도적인 측면을 고려해야 한다고 주장하였다. 이러한 태도적인 구성요소에 덧붙여 그는 전문직의 일반적인 특성들 몇 가지를 지적한다. 첫째, 추상적 이론체계의 소유이며, 둘째, 전문가에 의해 제공되는 서비스가 개인과 사회의 건강과 복지에 핵심적인 것이라고 점이다.

이와 함께 홀(Hall, 1968)은 전문직의 특성을 직업전문성(professionalism)으로 보고 이에 대한 척도를 개발하였는데, 직업전문성의 하위 차원들은 전문조직에의 준거성(the use of the professional organization as a major reference), 공적 봉사심(belief in public service), 자기통제에 관한 믿음(belief in self-regulation), 소명의식(sense of the field), 자율성(autonomy) 등 4가지로 구성하였다.

3. 좋은 일자리(good job)에 대한 논의

“무엇이 유망직업인가?”라는 논의는 개인들이 “어떤 일자리를 좋은 일자리라고 생각하는가”라는 문제와 연결된다. 이와 관련 최근 본격적으로 좋은 일자리(good job)는 무엇인가를 규명하려는 연구들이 등장하고 있다. 이것은 국제노동기구(ILO)에서 제기하고 있는 ‘괜찮은 일자리(decent work)’에 대한 논의와 함께 직무만족(job satisfaction)의 결정요인들에 대한 연구에 기반해 좋은 일자리의 구성요인을 추출하려는 노력과 관련된다.

전자와 관련하여 국제노동기구(ILO)는 괜찮은 일자리라는 주제로 각 국가별로 고용의 질을 파악하는 거시 차원의 지표 개발 및 분석을 진행해 왔다. 괜찮은 일자리는 1999년 제87차 ILO 총회에서 중요한 정책적 과제로 제기되었고 ILO에서 제시된 괜찮은 일자리는 “자유롭고 공평하며 안전하고 인간적 품위가 존중되는 조건 속에서 남녀 모두 종사하는 생산적인 일자리”로 정의되고 있다 (ILO, 2001). 이는 고용의 질(quality in work) 혹은 직무의 질(job quality)에

대한 논의가 국제적인 관심사로 등장했음을 보여 주는 것이라 할 수 있다.

그런데 괜찮은 일자리에 대한 논의는 주로 국가 수준의 비교를 위한 것으로, 국가 내에서 고용의 질을 파악하는 데는 적절하지 않은 측면이 있다. 이에 따라 괜찮은 일자리 논의를 ‘기업’이라는 중간 수준과 ‘개인’이라는 미시 수준에서 접근할 필요성이 제기되고 있다(Bonnet et al., 2003). 보넷 등(Bonnet et al., 2003)은 국가 간 비교라는 거시적 수준에서 괜찮은 일자리를 제한적으로 논의하지 않고 기업이라는 중간 수준과 개인이라는 미시 수준으로 논의를 확대해 괜찮은 일자리의 지표를 제안하고 있다. 미시 수준의 괜찮은 일자리는 수행하는 일과 관련하여 제기될 수 있는 다양한 형태의 보장이 적절하게 주어지는 일자리로 정의하고 있다. 보넷 등이 제안하고 있는 괜찮은 일자리의 미시 지수(micro decent work index)는 ① 고용의 보장(employment security), ② 직무의 보장(job security), ③작업의 안전(work security), ④숙련 재생산의 보장(skills reproduction security), ⑤표현의 보장(representation security), ⑥수입의 보장(income security) 등이다.

<표 II-6> 좋은 일자리의 구성요소와 측정방법

범주	구성요소	변수화
임금	임금(\$)	$\ln(\text{응답}/15,154)^2$
근무시간	주당 근무시간	응답-35
복리후생	연간 유급휴가 일수	응답/5
훈련 및 승진 기회	On-the-job Training(예=1, 아니오=0)	
위험	직업상실의 위험(0~100으로 응답)	응답/100
교육수준	직업에서 요구되는 교육수준(0~17년)	
업무특성	업무의 반복성(반복적으로 업무를 수행하는 비율을 응답)	응답/100
	업무의 청결성(예=0, 아니오=1)	
업무의 자율성	근무시간을 자율적으로 결정(예=1, 아니오=0)	
	상급자로부터 감독을 받는 빈도(전혀 받지 않는다=0, 연 1회 이상 일 1회 미만=0.5, 일 1회 이상=1)	
조직환경	노조와의 협약(예=1, 아니오=0)	
	주/지역정부 기업(예=1, 아니오=0)	
	연방정부 기업(예=1, 아니오=0)	

상급자 위에 상급자가 있는지 여부(예=1, 아니오=0)	
--------------------------------	--

출처: Jenchs et al.(1988)

후자의 논의는 좋은 일자리의 구성요인들과 직무만족에 영향을 미치는 요인 간에 높은 상관관계가 있다는 점에 착안하여 직무만족의 결정요인들에 대한 검토를 토대로 좋은 일자리의 지수를 구축할 수 있다고 보는 입장이다. 이와 관련 쟁크스 등(Jencks et al, 1988)도 직무만족에 영향을 주는 요인들을 고려하여 좋은 일자리 지수(IJD: Index of Job Desirability)를 개발하였다. 좋은 일자리 지수의 하위 영역은 ① 급여(pay), ② 부가급여(fringe benefit), ③ 근무시간(hours), ④ 직업의 사회적 지위(occupation), ⑤ 훈련 및 승진 기회(training and promotion opportunities), ⑥ 고용위험(hazards), ⑦ 교육요건(educational requirements), ⑧ 근무여건(technical characteristics), ⑨ 자율성(autonomy), ⑩ 권한(authority), ⑪ 조직환경(organizational setting) 등이다.

리터와 앵커(Ritter and Anker, 2002) 역시 직무만족도의 측정지표를 활용하여 ① 임금(wage), ② 부가급여(non-wage benefit), ③ 일의 특성(nature of work), ④ 자율성 또는 독립성(autonomy or independence), ⑤ 승진 기회(opportunities for promotion), ⑥ 숙련 향상 가능성(opportunities for skill upgrading) 등 6가지 영역에서 응답자들이 얼마나 만족하고 있는가의 정도에 따라 좋은 일자리를 측정하였다.

클락(Clark, 1998)은 직무만족도의 결정요인 중에서 경영학이나 산업심리학에서 사용되는 표준적인 직무의 질(job quality) 범주로 언급되고 있는 ① 수입(pay), ② 근무시간(hours of work), ③ 미래의 전망(future prospects), ④ 작업 난이도(how hard or difficult the job is), ⑤ 흥미, 위세, 독립성 등의 직무내용(job content: interest, prestige and independence), ⑥ 인간관계(interpersonal relationships) 등을 통해 좋은 일자리의 지수를 구성하였다.

이와 관련 국내에서도 좋은 일자리의 개념 구성을 위한 연구들이 진행된 바 있다. 방하남·이상호(2005)는 ① 경제적 보상으로서의 임금, ② 사회적 척도로서의 직업위세, ③ 심리적·주관적 척도로서의 직무만족도를 종합적으로 이용

하여 좋은 일자리의 개념을 구성하였다. 최옥금(2005)은 앵커 등(Anker et al., 2002)에 의해 거시적 지표로 제안된 11가지의 지표 중에서 ① 적절한 임금과 생산적 노동(adequate earnings and productive work), ② 노동의 보장과 지속성(stability and security of work), ③ 사회보호(social protection), ④ 사회적 타협과 작업장 관계(economic and social context of decent job) 등을 선별해 개인 수준에서의 괜찮은 일자리를 측정하였다.

제2절 직업전망 지표 개념의 정립

이 절에서는 선행연구들을 통해 직업전망 지표를 구성하는 데 있어 요구되는 지표들을 추출하고 이를 재정립해 보고자 한다.

1. 직업전망 지표의 범주 구성

직업전망 지표 구성과 관련하여 선행연구들의 3가지 흐름을 살펴보았다. 먼저 고용전망에 대한 논의들을 살펴보았으며, 이를 통해 유망직업을 판단하는 데 있어 빠르게 성장하거나 일자리 창출이 많이 이루어지는 여부가 중요하다는 사실을 알 수 있었다. 다음으로, 전문직에 대한 논의를 통해서 일반직과 구분되는 전문직의 특성에는 전문지식의 유무, 업무 자율성, 업무권한, 사회적 평판, 사회봉사, 소명의식 등이 있으며, 이러한 특징들이 유망직업으로서 전문직을 규정하고 있음을 알 수 있었다. 마지막으로, 좋은 일자리에 대한 논의들을 통해서 고용이 안정적이고, 발전 가능성이 있으며, 좋은 근무조건에 적절한 보상이 주어지는 일자리가 좋은 일자리라는 사실을 알 수 있었다.

이러한 논의들은 상호 독립적으로 이루어진 것이지만 직업전망 지표를 구성하는 데 있어 부족한 부분들을 적절히 설명해 주고 있는 것으로 보인다. 고용전망에 대한 논의는 유망직업의 양적 측면을 잘 설명해 주고 있지만 질적 측면

을 전혀 담고 있지 못하다는 점에서 한계가 있다. 일자리가 증가하고 향후 성장 가능성이 있으며 좋은 보상이 주어지는 것만으로 좋은 일자리로 제한할 필요는 없을 것이다. 이러한 조건을 갖춘 직업일지라도 해당 직업종사자의 상당수가 고용이 불안정하고 과중한 근로시간과 열악한 근무조건에 시달리고 있다면 그 직업을 유망하거나 좋다고 보기 힘들 것이다.

전문직에 대한 논의는 왜 많은 사람들이 전문직을 선호하는가에 대한 이유를 밝혀 주고 있으며, 이를 통해 어떤 직업이 유망하고 좋은지를 명확히 알려 주고 있다고 할 수 있다. 그러나 전문직에 대한 논의는 2가지 측면에서 제한적이다. 첫 번째, 전문직만이 좋은 일자리인가 하는 점이다. 곧, 전문직이 좋은 일자리라는 데는 이견이 없겠으나, 역으로 좋은 일자리는 전문직인가라는 의견에는 동의하기 어렵다. 두 번째로 전문직 내부의 이질성 문제이다. 전문직의 특성에 대한 논의는 일반직업과 전문직업을 구분하는 데는 유용하지만 전문직 내부의 차이를 구체화하는 데는 적절하지 못하다.

마지막으로, 좋은 일자리에 대한 논의는 매우 포괄적인 측면에서 어떤 일자리가 좋은 일자리인지를 밝히고 있다는 점에서 의의가 있다. 그러나 이에 대한 논의는 개인 수준에서 접근하고 있다는 점에서 한계가 있다. 이에 따라 직업 혹은 직무 수준에서 논의가 이루어지고 있는 고용전망에 대한 논의나 전문직에 대한 논의에서 제시되고 있는 중요한 측면들을 언급하고 있지 않다.

따라서 이 연구는 3가지 연구흐름을 종합하여 다음과 같이 직업전망 지표들의 구성범주를 설정하고자 한다.

- ① 보상
- ② 고용전망
- ③ 고용안정
- ④ 발전 가능성
- ⑤ 근무여건
- ⑥ 직업전문성
- ⑦ 고용평등

먼저 보상은 작업현장에서 수행한 일의 대가로 제공되는 금전적·비금전적인 보상을 의미한다. 고용전망은 향후 10년간 해당 직업에서 예상되는 고용창출에 대한 기대를 의미한다. 고용안정은 외부 요인에 의해 일자리를 박탈당하지 않고 해당 직업에서 지속적으로 일을 수행할 수 있는 정도를 의미한다. 발전 가능성은 직업에서 필요한 능력과 기술 향상의 기회와 승진 기회가 주어질 가능성을 의미한다. 근무여건은 근무시간, 근무환경, 스트레스 등 해당 직업에서 일반적으로 주어지는 작업여건을 의미한다. 직업전문성은 해당 직업이 다른 직업과 구별되는 전문성을 가지고 있는지의 여부를 의미한다. 마지막으로 고용평등은 해당 직업에서 성별 및 연령 등의 차별 없이 평등한 일자리 기회가 주어지는지 여부를 의미한다.

단, 여기서 한 가지 고려할 사항이 있다. 직업전망 지표를 구성하는데 있어 직업의 효율적 측면만 언급하는 것은 한계가 있을 수 있다. 그러한 직업을 얻는데 들어가는 교육, 자격, 경력 등 비용적 측면에 대한 고려가 함께 있어야 한다.⁴⁾ 이 문제는 중요한 쟁점이 될 수 있다. 그러나 다양한 선행 연구의 검토를 통하여 효율적 측면을 전망 지표의 주요 항목에 넣을 수 없다는 결론에 이르렀다. 그럼에도 불구하고 이 문제를 무조건 도외시할 수도 없다. 그래서 연구진은 다음과 같은 안을 제안한다.

다양한 직업별로 직업전망 지표를 정리하거나 발표할 때 반드시 교육, 자격, 경력 등 비용적 측면을 고려하고 언급해야 한다는 점이다. 특히 법조계나 의료계 주요 직업처럼 면허성 자격이 필요한 경우는 특정 자격을 취득해야 한다는 점을 언급한다. 그리고 조사 대상 전체 직업을 일률적으로 제시하는 것이 아니라 특정 직업을 취득하는데 필요한 교육과 경력 연수를 기준으로 직업군을 구분할 필요가 있다.⁵⁾

4) 이 점은 본 연구의 심의위원인 한국직업능력개발원 김안국 박사가 특별히 강조한 것이다. 경청할 지적사항이며 본 연구의 향후 과제이기도 하다.

5) 한국고용정보원의 『한국직업사전』에는 직업별로 직무수행에 필요한 정규교육기간과 숙련기간의 정보가 있다. 두 가지 기간을 합산한 ‘교육숙련기간’을 10년이나 5년 단위로 묶어서 직업전망 지표를 발표하는 방안을 고려할 수 있다.

2. 직업전망 지표의 세부 지표

가. 보상: 임금과 복리후생

대부분의 사람에게 일을 하는 가장 큰 이유는 생계를 유지하기 위한 경제적 수입원을 얻기 위한 것이다. 일을 통해 이러한 경제적 목적이 충족될 수 있는 가는 현재 하고 있는 일에 대한 만족도와 높은 관련성이 있다. 즉, 금전적 보상은 임금과 복리후생을 포괄하는 것으로 볼 수 있다. ① 임금은 일을 통해 얻을 수 있는 직접적인 금전적 보상(상여금 포함)을 의미하며, ② 복리후생은 해당 직업에서 제공되는 휴가, 보험, 연금, 퇴직금 등 부가적인 혜택이나 비정기적으로 얻을 수 있는 부가수입을 의미한다.

나. 직업전망: 일자리 창출, 일자리 성장, 취업경쟁

어떤 직업이 유망한가를 논의할 때 중요한 기준은 그 직업에 종사하는 사람들이 증가하는지 여부이다. 이는 2가지 측면에서 살펴볼 수 있는데, 어떤 일에 종사하는 사람이 얼마나 많이 늘어났는가 여부이며, 다른 하나는 얼마나 빠른 속도로 일자리가 증가하고 있는가 여부이다. BLS에서 제시하고 있는 신규 일자리 증가수가 전자를 의미한다면, 후자는 고용성장률을 의미한다고 볼 수 있다. 그러나 노동수요 측면에서만 고용전망을 바라보는 것은 한계가 있다. HRDC에서 제안하고 있듯이 노동 공급 측면을 고려할 필요가 있다. 예를 들어 어떤 직업의 일자리가 빠르게 많이 증가한다고 해도 해당 직업에 대한 공급이 많이 이루어진다면 고용전망이 밝다고 말하기 힘들 것이다. 이러한 측면을 고려하여 여기에서는 3가지의 고용전망 지표를 제시하고자 한다. 첫째, 일자리 창출은 향후 10년간 해당 직업에서 예상되는 새로운 일자리 수를 의미한다. 둘째, 일자리 성장은 향후 10년간 해당 직업에서 예상되는 일자리 증가 속도를 의미한다. 마지막으로, 취업경쟁은 향후 10년간 해당 직업에서 새롭게 창출되

는 일자리 수에 비해 취업하려는 인력이 많은 정도를 의미한다.

다. 고용안정: 정규고용과 고용유지

일 자리를 잃는다는 것은 대부분의 사람에게 있어 심각한 사건이므로 일 자리의 안정성이 ‘괜찮은 일자리’의 중요한 측면이라는 것은 분명하다. 일 자리를 잃는 것은 급여가 없어진다는 것 이상의 경제적 손실을 의미한다. 새로운 일 자리를 찾는다 하더라도 이전의 일자리에서 익혔던 중요한 기술과 지식이 덜 중요해질 수 있고, 그리고 기존에 형성하였던 사람들과의 인간관계가 약해질 수 있다. 고용안정은 직업선택이나 직무만족의 결정요인으로 빈번하게 언급되는 항목으로, 예를 들어 국제사회조사프로그램(ISSP)의 국제비교조사 결과에서 “매우 중요하다”고 응답한 비중에서 가장 높게 나타나고 있다. 국내의 유사한 조사 결과도 제시되고 있는데, 7차년도 한국노동패널(KLIPS) 조사 결과에 따르면, 좋은 일 자리의 1순위 조건으로 안정적인 일 자리가 47.1%를 차지해 자신의 적성과 취향에 맞는 일 자리(24.3%), 장애 발전 가능성이 높은 일 자리(13.9%), 사회적으로 인정받는 리더(6.8%), 임금 또는 수입이 많은 일 자리(6.2%), 자율성이 보장되는 일 자리(1.6%)보다 높게 나타나고 있다. 이러한 경향은 우리나라가 1990년대 후반 국제통화기금(IMF)을 경험하면서 경제사정이 좋지 않아 많은 기업에서 구조조정과 인수·합병을 통한 대규모 인력조정이 발생했던 것과 무관하지 않다. 최근 들어 고등교육기관 졸업자들 중에 비교적 고용이 안정적인이라고 알려진 공무원과 교사가 되기 위해 공무원시험이나 임용고시를 준비하는 사람이 급증한 것도 우리 사회에서 일 자리를 찾는 데 고용안정을 얼마나 중시하는가를 단편적으로 보여 주는 것이라 할 수 있다.

고용안정의 세부지표로서 ① 정규고용은 해당 직업의 종사자들이 정규직 형태로 고용되는 정도를 의미한다. ② 고용유지는 해당 직업의 인력감축, 구조조정, 고용관행 등으로 인해 일 자리를 박탈당하지 않을 가능성을 의미한다.

라. 발전 가능성: 자기개발, 승진, 직장이동 가능성

발전 가능성은 직무만족 이론에서 매우 오랜 전부터 중요한 동기요인으로 고려되어 왔다. 허즈버그 등(Herzberg et al., 1959)은 이른바 두 요인 이론에서 직무만족과 직무불만족을 별개의 차원으로 구분한 바 있다. 허즈버그 등은 직무불만족을 억제하는 위생요인(hygiene factor)들로 급여, 기술적 감독, 인간관계, 근무조건, 임금과 안정적 고용을 제시하고 있으며, 직무만족을 증대시킬 수 있는 동기요인으로 성취감, 인정, 직무 자체가 주는 흥미, 책임감, 직무의 도전성 외에 성장 가능성과 발전성(승진)을 중요한 요소로 제시하고 있다. 이 연구는 발전 가능성의 세부 지표를 자기개발 가능성, 승진 가능성, 직장이동 가능성 등으로 구분하였다. ① 자기개발 가능성은 업무를 수행하면서 업무와 관련된 개인의 능력 및 기술이 향상될 가능성을 의미한다. ② 승진 가능성은 해당 직업에서 승진이 가능한 정도를 의미한다. ③ 직장이동 가능성은 해당 직업인이 원하는 경우 더 나은 직장으로의 이동이 용이한 정도를 의미한다.

마. 근무여건: 근무시간, 물리적 환경, 스트레스

근무여건은 크게 근무시간과 근무환경으로 구분해 볼 수 있다. 근무시간은 주로 직업선택의 요인으로, 근무환경은 직무만족의 결정요인으로 언급되고 있다. 어떤 사람들은 자신이 좋아하는 활동을 위해 유급고용의 형태로 일하고 싶지 않거나 가사나 육아 등의 이유로 여가를 선호한다(Ciulla, 2005[2000]). 이들은 일로부터 얻을 수 없는 심리적 보상을 위해 취미생활이나 스포츠와 같은 여가활동을 즐긴다. 다른 측면에서 법정 근로시간을 초과하는 과중한 근무시간은 개인의 삶의 질을 위협하기도 한다. 과도한 근무시간이나 비정형적인 근무시간은 신체적·정신적 건강에 이롭지 못하며, 일과 가정생활 간의 양립을 방해할 수 있다. 또한 일하고 싶은 시간만큼 일할 수 없는 과소 근무시간도 부적절한 고용기회와 관련 있는 경우가 많다(Anker et al., 2002).

근무환경은 직무만족의 결정요인으로 종종 언급되고 있는데, 특히 업무 과부하(workload)는 근무조직 내부에서의 업무수행뿐만 아니라 외부 활동에도

지장을 초래하여 스트레스를 유발하는 것으로 알려져 있다(김상욱·유홍준, 2002: 58). 업무 과부하 이외에 실내근무 여부, 오염물질이나 방사선 노출 등 위험 노출 정도, 경찰관이나 소방관처럼 위험한 상태나 상황에 노출되는 정도 등도 직무만족에 영향을 미칠 수 있는 근무여건 요인으로 볼 수 있을 것이다.

근로여건의 세부 지표로서 ① 근무시간은 해당 직업의 종사자가 노동력을 제공하는 시간을 의미한다. ② 근무시간 규칙성은 출퇴근, 근무시간, 초과근무 등이 규칙적인지의 여부이다. ③ 물리적 환경은 해당 직업이 수행되는 작업현장의 안전도 및 쾌적도의 수준을 의미한다. ④ 정신적 스트레스는 해당 직업을 통해 경험하게 되는 정신적인 부담이나 스트레스의 정도이다. ⑤ 육체적 스트레스는 해당 직업을 통해 경험하게 되는 육체적인 부담이나 과도한 노동의 강도를 의미한다.

바. 직업전문성: 전문지식, 자율성, 권한, 평판, 봉사, 소명의식

먼저 전문직의 특성에 관한 논의를 살펴보면, 전문직 특성으로 언급되고 있는 여러 가지 특성들 중 여기에서 언급되고 있는 것은 전문지식, 업무자율성 혹은 독립성과 업무권한, 사회적 평판, 봉사 지향성이나 소명의식 등이다. ① 전문지식은 해당 직업에서 업무를 수행하기 위하여 전문적인 지식이나 기술이 요구되는 정도를 의미한다. ② 업무자율성은 일상적인 업무활동에서 허용되는 직무 관련 독립성, 주도성, 자율성의 크기를 의미한다. ③ 업무권한은 업무와 관련하여 해야 할 일을 결정하고 수행할 수 있는 권리와 그 일을 타인에게 부여할 수 있는 권리를 의미한다. ④ 사회적 평판은 사회 구성원들이 해당 직업에 대해 일반적으로 가지고 있는 중요성, 가치, 존경에 대한 평가를 의미한다. ⑤ 사회봉사는 해당 직업을 통해 공공의 이익을 위해 봉사할 수 있는 정도를 의미한다. ⑥ 소명의식은 업무로 인해 얻을 수 있는 보상에 관계 없이 지속적으로 그 일을 수행할 것이라는 의지와 업무에 대한 헌신을 의미한다.

사. 고용평등: 양성평등과 고령자 친화성

고용평등은 국제노동기구 등에서 주도하고 있는 괜찮은 일자리에 대한 논의에서 제안된 것으로, 직업전망 지표에 포함시켰다. 이것은 사회적 책임과 관련되는 것으로 유망직업을 판단하는 데 있어 규범적으로 고려해야 할 항목으로 보았기 때문이다. 이에 대한 세부 지표로는 양성평등과 고령자 친화성을 고려하였다. ① 양성평등은 해당 직업에서 성별에 따라 임금이나 승진에서 차별받지 않는 정도를 의미한다. ② 고령자 친화성은 해당 직업에서 50세 이상의 (준)고령자의 근무를 기피하지 않는 정도를 의미한다.

제3장 직업전망 지표 관련 연구사업과 데이터

제1절 직업조사

이 절에서는 직업전망 지표 구성과 관련하여 기존 직업 관련 연구사업으로 어떤 것이 있는지를 살펴보았다. 각 사업별로 조사목적, 조사대상, 표본설계, 조사표 구성 및 조사사항, 직업 및 산업 단위, 의의 등을 살펴보았다. 직업전망 지표 연구에서 활용 가능성 데이터로 어떤 것이 있는가를 탐색하는 데 1차적 의의가 있으며, 아울러 본 연구사업에서는 향후 시도하려는 직업별 조사의 시사점을 얻는 데 또 하나의 의의가 있다.

1. 인구 및 기초통계 조사

가. 인구·주택 총조사

1) 조사목적

인구주택 총조사는 통계청에서 주관하며, 인구규모, 인구분포, 가구의 형태

와 구조, 주택의 형태와 분포 등에 관한 제 특성을 파악하고, 이를 각종 정책 입안의 기초자료로 제공하는 데 있다. 여기에는 각종 가구 관련 경성조사 표본들로 활용하는 것이 포함되어 있다.

2) 조사대상 및 조사주기

조사대상은 조사기준 시점에서 대한민국의 행정권이 미치는 영역 내에 상주하는 한국인과 외국인 및 이들이 거주하고 있는 거처(주택 및 주택 이외의 거처)이다. 조사대상에서 제외되는 인구는 ① 해외취업 및 유학 중인 자, ② 외국 외교관 및 수행원, ③ 공무로 국내 체류 중인 외국인 및 그 가족, ④ 국제연합 소속기관 외국직원, 수행원 및 가족, ⑤ 국내에 주둔 중인 외국군인, 군속 및 그 가족이다. 조사주기는 매 5년이며, 연도가 0이나 5로 끝나는 해에 실시한다.

3) 조사표 구성 및 조사사항(2000년 총조사 기준)

조사는 전수조사와 보다 상세하게 조사하는 10%의 표본조사로 나누어지는데, 전수조사표에는 ① 인구에 관한 사항, ② 가구에 관한 사항, ③ 주택에 관한 사항이 포함되어 있다. 표본조사표에는 ① 인구에 관한 사항으로 전수조사 사항 이외의 전공분야, 경제활동 상태, 종사상의 지위, 산업, 직업, 현 직업 근무연수, 생계수단 등이 포함되어 있다. 그 이외에도 ② 가구에 관한 사항이 있다.

거주자가 없는 빈집조사표가 있으며, 외국인을 대상으로 실시하는 외국인조사표에는 ① 인구에 관한 사항, ② 가구에 관한 사항을 포함하고 있다. 특별조사구 조사표는 ① 재외공관용, ② 군인·전경용, ③ 교도소용이 있다.

4) 조사방법 및 체계

조사방법은 조사원에 의한 면접조사를 원칙으로 하고 있다. 조사원 → 읍·면·동 → 시·군·구 → 시·도 → 통계청으로 이어지는 조사의 체계를 가지

고 있으며, 통제와 관리는 그 반대 순서이다.

5) 직업 및 산업단위

2000년과 2005년의 직업 및 산업분류의 기준은 제8차 개정 『한국표준산업분류(2000. 1. 7 통계청 고시)』와 제5차 개정 『한국표준직업분류(2000. 1. 7 통계청 고시)』를 기준하여 분류하였다. 조사는 생산품과 직무내용인데, 이를 산업과 직업 소분류까지 분류 코딩한다.

6) 의의

본 조사는 국가적인 사업으로 매 5년마다 실시하며, 우리나라 인구와 가구에 대한 전수조사로 가구조사의 기본 표본을 제공하고 있다. 인구나 가구추계 등을 비롯하여 우리나라 통계의 기준을 제시하는 중요성을 갖는 통계이다.

산업과 직업별 종사자 수치는 10%의 표본에서 추출되는데, 소분류까지 분류되어 발표된다. 조사원들이 직업분류 전문가가 아니므로 직무별 분류의 문제가 있지만, 대규모 전수조사라는 점을 감안하면 비교적 정확하고 유용한 조사이다.

직업지표의 구성요인 중에 종사자 자료로 활용할 수 있지만, 공표하는 직업단위가 높아 유용성은 낮다고 판단된다.

나. 경제활동인구 조사

1) 조사목적

경제활동인구 조사는 통계청에서 주관하며, 취업, 실업, 노동력 등과 같은 인구의 경제적 특성을 조사하여 노동공급, 노동투입, 고용구조, 가용 노동시간 및 인력자원 활용 정도 등을 파악한다. 이를 통하여 고용창출, 직업훈련, 실업대책,

등을 위한 정부정책 입안 및 평가 자료로 활용하고 경제의 상태를 판단하는 근거자료로 제공한다.

2) 조사대상

조사대상은 조사기간을 기준으로 전국의 3만 여 표본가구 내에 상주하는 만 15세 이상 가구원이다. 그러나 현역군인 및 상근 예비역, 공익근무요원, 전투경찰, 형이 확정된 교도소 수감자, 외국인 등은 제외된다. 이는 자국의 비속박 민간 인구를 대상으로 경제활동 여부를 조사하는 국제적인 관례에 따른 것이라고 할 수 있다.

3) 조사표 구성 및 조사사항

조사표는 6개의 인적사항(가구원 성명, 가구주와의 관계, 성별, 생년월일, 교육 정도, 혼인상태)과 5개의 확인항목(활동상태, 취업 여부, 일시휴직 여부 및 이유, 1주간 구직 여부, 4주간 구직 여부)이 처음에 위치해 있다.

이어서 취업자에게는 부업 여부, 취업시간, 36시간 미만 일한 이유, 추가취업 및 전직희망 여부, 추가취업 가능성 및 가능시기, 추가취업 탐색 여부, 취업시기, 고용계약 및 계속근무 가능 여부 등 8가지 질문이 있다. 실업자에게는 취업 가능성 여부, 구직경로, 구직기간, 희망고용 형태, 희망근무 형태, 취업제의 여부, 미취업사유 등 7가지를 질문한다.

비경제활동인구에게는 취업희망 여부, 취업 가능성 여부, 비구직 사유, 지난 1년간 구직경험 여부 및 최근 구직시기 등을 질문한다. 또한 전직 유무 및 이직시기, 이직사유, 산업, 직업, 종사상의 지위·종사자 규모 등에 관한 질문항목이 주어져 있다.

4) 조사방법 및 체계

조사방법은 통계청의 지방사무소 조사담당자가 조사대상 가구를 직접 방문하여 조사내용을 PDA에 직접 입력, 무선으로 송부한다. 조사체계는 조사담당자 → 지방통계사무소 → 통계청으로 이어져 있으며, 표본송부 등 관리는 그 반대 방향이다.

5) 직업 및 산업단위

조사에서 하는 산업은 한국표준산업분류상의 중분류이며, 직업은 한국표준직업분류상의 중분류이다. 대외적인 발표는 각각 대분류만으로 제한되어 있다.

6) 의의

이 조사를 통하여 현재 활동하고 인구의 경제적 특성을 파악, 취업자 수와 실업자 수 및 실업률을 확정한다. 조사결과는 현재의 경기순환(business cycle)을 보여 주는 지표이며, 동시에 실업대책, 고용창출, 직업훈련과 같은 다양한 정책 판단 등의 출발점이라고 할 수 있다. 최근에는 정치적인 의미가 부가되어 조사결과가 가진 사회·경제·정치적인 중요성이 커지고 있는 추세이다.

취업자 총수는 사업체를 대상으로 하는 사업체 조사와 차이가 날 수 있는데, 이는 사업체 조사가 농림어업, 공공행정기관 등을 제외하고 있으며, 일정규모 이상 사업체를 대상으로 하고 있기 때문이다.

직업지표로 활용하기에는 대분류 수준의 정보만을 포함하고 있으므로 의미가 낮다.

2. 고용구조 조사

가. 노동력 수요동향 조사

1) 조사연혁

노동력수요동향조사는 노동부에서 주관하며, 효과적인 인력정책 수립의 기초자료로 활용하기 위하여 일반통계(118-05호)로 승인되어 시작되었다. 2004년 조사부터는 조사대상을 기존의 상용근로자에서 전체근로자(상용, 임시·일용, 외국인근로자)로 확대하였으며, 직업분류도 기존의 한국표준직업분류에서 한국고용직업분류(KECO)로 변경되었다.

2) 조사목적

본 조사는 근로자의 직종별, 산업별, 사업체 규모별 현재 인원과 부족인원을 조사하여 사업체의 전반적인 노동력 수급상황을 파악하고, 고용증감 상황을 전망하여 노동정책 입안자료로 제공하는 데 있다.

3) 조사범위 및 방법

농업, 수렵업, 임업 및 어업 부문을 제외한 전 산업(단, 국가 또는 지방행정 기관, 군·경찰 및 국·공립 교육기관은 제외)에 대하여 상용근로자 5인 이상을 고용하고 있는 사업체를 대상으로 상용, 임시·일용 및 외국인근로자를 포함하여 조사한다. 상용근로자 5인 이상을 고용하고 있는 사업체 중 층화계통추출방법에 의하여 추출된 1만 4,792개 표본사업체를 대상으로 조사를 실시한다. 사업체 규모별, 산업(소분류)별, 직종(세분류)별 현재 인원 및 부족인원을 조사한다. 노동부 지방관서 통계담당 직원 및 임시조사원에 의한 면접 타계식 조사를 원칙으로 하되 우편 및 전화조사도 병행한다.

4) 표본개요

2002년 12월 말 기준으로 조사된 「사업체기초통계조사」 결과 상용근로자 5인 이상 전체 사업체를 지방관서별, 사업체규모별, 산업별로 분류하여 사업체

명부를 작성, 표본 틀(Sampling Frame)을 구성한다. 상용근로자 5인 이상인 전 사업체를 고용규모별로 6개의 층으로 구분하였다. 이에 따라 1규모(상용근로자 5~9인), 2규모(상용근로자 10~29인), 3규모(상용근로자 30~99인), 4규모(100~299인), 5규모(300~499인), 6규모(500인 이상)와 산업소분류(185개 분류)별로 층화하여 총 1,246개 층을 구성한다.

5) 직업 및 산업단위

2005년 현재 직업은 한국고용직업분류(KECO)의 세분류까지 분류하며, 산업은 한국표준산업분류의 소분류까지 분류한다.

6) 의의

근로자의 산업별, 직종별 현원 및 부족인원을 조사하여 사업체의 전반적인 노동력 수급상황을 파악할 수 있다. 업종별 결과는 상용근로자 5인 이상 사업체를 대상으로 하고 있으므로 전 업종, 전 사업체를 대상으로 한 조사결과와는 차이가 있다. 직업별로 5인 이상 사업장의 종사자 수와 부족인원 등을 파악할 수 있으므로 직업별 지표에서 노동시장 상황을 보여 주는 것으로 유용하게 활용할 수 있을 것으로 기대된다.

나. 산업·직업별 고용구조조사

1) 조사목적

산업·직업별 고용구조조사는 한국고용정보원에서 주관하며, 산업 소분류와 직업 세분류별 종사자 수 및 임금정보 등 노동시장 고용구조를 파악한다. 이를 이용하여 직업별 고용전망, 취업알선, 진로선택, 직업훈련 등 정책 및 상담 자료로 제공한다.

2) 조사대상

2006년의 경우에는 전국에서 추출된 3,750개 표본 조사구에 존재하는 7만 5,000개의 표본가구(조사구 당 20가구 조사를 원칙으로 함)에 거주하는 만 15세 이상인 취업자가 조사대상이다.

3) 표본설계

모집단은 만 15세 이상의 인구 중 조사 대상기간 중 취업상태에 있는 자이다. 표본추출은 조사구 명부에서 산업분포를 고려하여 각 시·도별 표본 조사구를 조사구 내의 가구수 규모의 크기에 비례하는 확률비례계통추출법으로 추출한다.

4) 조사표 구성 및 조사사항

조사표는 매년 약간씩 달라지나 2005년에는 기본적인 인적사항으로 성명, 성별, 생년월일, 혼인상태, 가구주와의 관계, 교육 정도(학력수준, 전공, 이수 여부)를 조사하였다. 산업과 직무내용을 파악하기 위하여 기업체명, 사업체명, 직위, 부서명, 직업명을 묻고, 이를 바탕으로 산업 및 직업으로 분류하도록 하였다.

취업에 관련된 일반 사항으로 고용형태, 근속년수, 근로시간, 자격증 소지 여부 및 명칭, 임금, 사업체 종사자 수, 노조 가입 여부 등을 조사하였다. 또한 이직여부를 묻고, 이직자에게는 이전 직장이나 직업에 대한 상세한 질문을 추가하였다.

2006년 조사에서는 직업이동에 관한 사항이 줄어드는 대신에 직업과 전공일치도, 직업과 교육수준 일치도, 직장을 다녔던 총 기간(아르바이트 제외) 등의 설문항목이 추가되었다.

5) 조사방법

조사원이 직업 가구를 방문하여 면접하여 조사하고, 일부 미진한 사항은 본인과의 전화 통화 등의 방법을 통해 확인한다.

6) 산업 및 직업단위

산업과 직업은 생산제품과 기관 및 직무내용을 기술하는 것에 의하여 분류하도록 체계화되어 있다. 직업분류의 수준은 한국고용직업분류상의 세분류이고, 산업분류는 한국표준산업분류상의 소분류 수준이다.

7) 의의

산업 소분류(194개)와 직업 세분류(392개) 수준에서의 고용구조를 파악하고 있어 직업별 인력수급 현황 및 전망에 관한 연구의 기초자료를 제공한다. 직업별 상세자료가 필요한 진로선택, 직업훈련, 취업알선 등 정책 및 상담에 기초자료로 이용할 수 있다.

전체 취업자를 모집단으로 하여 조사한 자료로 자영업자 등 비임금근로자가 포함되어 있기 때문에 세부 직업별로 종사자의 고용구조를 추산할 수 있다. 직업별 고용전망을 위한 1차적인 자료이며, 직업별 지표를 구성하는 데도 종사자나 임금, 학력 구성 등의 수치를 활용할 수 있는 가장 중요한 통계자료이다.

다. 구인·구직 및 취업동향

1) 조사목적

구인·구직 및 취업동향조사는 한국고용정보원에서 주관하며, 노동부 고용

안정센터, 시·군·구 등의 공공 고용안정기관을 통한 구인 인원, 구직자 수 및 취업진 수 등의 월별 동향을 분석·정리하여 정부기관, 경제단체, 교육훈련기관, 공공 고용안정기관 등에 신속하게 제공한다. 직종별, 학력별, 연령별, 지역별 구인·구직 및 취업 실적은 노동시장 정책 및 인력수급 정책을 수립하는 데 기초자료로 활용된다.

2) 조사대상

고용안정정보망(Work-Net)을 통한 구인업체의 구인내용과 구직자의 구직내용, 그리고 이들 가운데 취업에 성공한 경우 등에 대한 사례를 집계하는 자료이다.

3) 조사사항

구인업체에 대해서는 사업체명, 소재지, 업종, 근로자 수, 모집직종, 연령, 학력, 자격면허, 고용형태, 입사형태, 요구경력, 임금 등을 포함한다. 구직자에 대해서는 학력, 자격면허, 직업훈련, 최종직업, 희망직종, 희망 입사형태, 희망 고용형태, 희망임금 등이 있다.

4) 조사방법

워크넷에 신규로 들어오는 구인내용과 구직내용 및 취업자에 관한 사항을 집계한다.

5) 직업 및 산업단위

산업분류는 구인업체가 소속되어 있는 산업을 표준산업분류상의 세세분류 수준까지 확인할 수 있다. 직업분류는 구인업체와 구직자가 원하는 직업으로

취업알선 직업분류상의 세분류를 기본으로 하고 있다.

6) 의의

고용안정정보망을 이용한 구인·구직자를 대상으로 하므로 노동시장 전체 수급상황을 대표하지는 못한다. 직업분류는 취업알선 목적에 가장 적합한 취업알선 직업분류를 따르고 있으나, 한국고용직업분류와 세분류 수준에서 같으므로 분류의 문제는 없다. 공공 취업알선에 한정되기는 하지만 직업별 노동의 수요와 공급을 파악할 수 있으므로 직업별 지표를 구성할 때 참고할 만한 자료 가운데 하나이다.

3. 중소기업 및 소규모사업체 실태조사

가. 중소기업 인력실태 조사

1) 조사목적

중소기업 인력실태 조사는 중소기업청에서 주관하며, 중소기업의 인력현황 및 부족인력, 교육·훈련, 외국인 근로자, 주 5일 근무제 관련 사항 등을 종합적으로 조사하여 산업인력 양성 및 중소기업 인력정책 수립 등에 필요한 기초 자료로 제공한다.

2) 조사근거 및 연혁

이 조사는 중소기업인력지원특별법 제7조(중소기업인력실태조사) 및 통계법 제8조(정부통계승인 14202호)에 의거하여 실시하고 있다.

1998년부터 1999년까지 1,000개 이내의 표본업체를 대상으로 인력 부족률을 조사해 왔으며, 2000년부터는 중소기업의 인력수급 불균형 문제를 해소하기

위한 폭넓은 기초자료 확보를 위해 조사내용을 보강하고, 조사대상 업종과 직종을 세분화하여 현행 체제로 조사가 실시되었다.

3) 조사범위, 대상 및 방법

조사범위는 한국표준산업분류상 제조업 및 사업서비스업을 영위하는 종사자 수 5인 이상 300인 미만의 사업체이다. 조사대상은 중소 제조업 및 사업 서비스업을 영위하는 업체로 한정되어 있다.

조사방법은 지방자치단체의 시·군·구 중소기업 지원 담당 공무원이 조사대상 업체를 직접 방문하여 면접으로 조사한다.

4) 조사항목

2004년 조사항목은 인력현황, 인력부족, 교육훈련, 외국인 근로자, 주 5일 근로제, 정부의 인력대책 등이다.

인력현황은 직종별 현인원, 부족인원, 1년 이내 인력수요 전망과 정규직 및 비정규직 인력현황에 대한 조사가 이루어진다. 또한 연령별 인력현황과 비정규직 인력활용 유형 및 이유 등이 포함된다.

인력부족 현황 및 대책에는 직종별 부족인력 확보에서 애로요인, 기능직 직무별 부족인원, 최근 1년 동안 직종별 이직자 및 이직 사유, 여성인력 활용시 애로요인, 인력부족 현상 타개 대책 등을 포함하고 있다.

교육·훈련 현황은 신규인력 채용 시의 고려요인, 신규 채용인력의 전공과 회사직무와의 일치 정도, 신규 채용인력에 대한 교육·훈련 형태, 신규 채용인력 교육·훈련 시의 고려요인, 교육·훈련 지출비용 등을 포함하고 있다.

외국인 근로자 현황은 외국인 근로자 현황 및 고용이유, 활용에 따른 애로사항, 외국인 근로자의 임금 및 노동생산성 수준, 향후 외국인 근로자 활용 계획 등이 포함되어 있다.

주 5일 근무제 현황 및 대책에 대해서는 주 5일 근무제 도입시기, 주 5일 근

무제 도입에 따른 대책 등을 포함하고 있다.

정부의 인력정책 활용 및 효과에는 최근 1년 동안 활용한 정부의 인력지원 시책, 인력지원 시책 활용에 따른 효과 등을 조사하고 있다.

5) 표본설계

추출단위 및 표본 틀은 통계청의 2002년도 광공업통계조사보고서(제조업)와 사업체기초통계조사보고서(사업서비스업) 결과를 이용하여 모집단을 16개 시·도별로 층화하고, 각 시·도의 중분류 업종을 1차 층(부차 모집단)으로 간주하여 각 중분류 업종에서 4개의 종사자 규모층(2차 층)이 존재하는 2단 층화 표본 추출한다.

층화기준은 종사자 규모층별 표준편차를 고려한 Neyman 배분법에 의거하여 업종별 표본규모를 확정하고 종사자 규모층별로 표본을 배분한다.⁶⁾

각 종사자 규모 층별 표준편차를 고려한 Neyman의 배분법에 의해 신뢰도 95%, 전국 산업 소분류 기준에서 허용오차 5%, 지역별 산업 중분류 기준에서 허용오차 9%를 적용하여 산업별, 종사자 규모별로 표본 수를 결정한다.

6) 산업과 직업단위

6) 산업별 층화는 제조업과 사업서비스업의 산업 중분류를 기준으로 한다(괄호안의 숫자는 산업중분류를 말한다). 제조업은 음식료품(15), 섬유제품(17), 봉제·의복 및 모피(18), 가죽·가방 및 신발(19), 목재 및 나무제품(20), 펄프·종이 및 종이제품(21), 출판·인쇄 및 기록매체 복제(22), 코스·석유정제품 및 핵연료 제조업(23), 화합물 및 화학제품(24), 고무 및 플라스틱제품(25), 비금속 광물제품(26), 제1차금속산업(27), 조립금속제품(28), 기타 기계 및 장비(29), 컴퓨터 및 사무용기기(30), 기타 전기기계 및 전기변환장치(31), 전자부품·영상·음향·통신장비(32), 의료·정밀·광학기기 및 시계(33), 자동차 및 트레일러(34), 기타 운송장비(35), 가구 및 기타 제품(36), 재생용가공원료(37)가 기준이다.

사업서비스업은 정보처리 및 기타 컴퓨터 운영 관련업(72), 전문, 과학 및 기술서비스업(74), 사업지원서비스업(75)이 기준이다.

종사자 규모별 층화는 제조업 전체와 정보처리 및 기타 컴퓨터 운영 관련업(72)에는 다음을 적용하였다. 1규모(종사자 수 5~19인), 2규모(종사자 수 20~49인), 3규모(종사자 수 50~99인), 4규모(종사자 수 100~299인)

전문, 과학 및 기술서비스업(74)과 사업지원서비스업(75)에는 다음의 규모를 적용하였다. 1규모(종사자 수 5~9인), 2규모(종사자 수 10~19인), 3규모(종사자 수 20~49인), 4규모(종사자 수 50~99인)

산업의 단위는 한국표준산업분류상의 대·중·소분류별 자료이다. 직업은 한국표준직업분류를 중심으로 하여 사무관리직, 전문가, 기술직 및 준전문가, 기능직, 단순노무직, 서비스종사자, 판매관리직으로 나뉘어 있다.

7) 의의

중소제조업의 현재 인력 및 부족인력, 향후 인력수요 전망 등 인력현황을 조사, 분석하여 정부의 중소기업 인력지원 정책 수립의 기초자료가 된다. 상시종업원 5인 미만과 300인 이상의 제조업 사업체는 제외됨에 따라 제조업 전체 또는 전 산업의 인력실태 결과와는 일치하지 않을 수 있다. 직업조사보다는 산업별 조사를 위한 것이므로 직업별 지표로 활용하는 데에는 일정한 한계가 있다.

나. 소규모 사업체 근로실태 조사

1) 조사목적

소규모 사업체 근로실태 조사는 노동부에서 주관하며, 상용근로자 수 1~4인인 소규모 사업체에 종사하는 근로자들의 임금, 근로시간 등 제반 근로조건에 관한 사항을 산업 및 직종별로 조사·파악하여 임금정책의 기초자료로 활용하고자 한다.

2) 조사방법

전국 46개 지방노동청 또는 지방노동사무소에서 채용한 임시 통계조사원이 표본사업체를 직접 방문하여 조사하는 타계식 면접조사로 실시한다.

3) 조사대상

전 산업의 상용근로자 1~4인 규모의 사업체 중 9,122개 표본사업체(농·임·어업은 제외)를 대상으로 실시한다. 그러나 국가 또는 지방행정기관, 군·경찰, 국공립 교육기관·학교·병원·도서관, 국제기구 및 기타의 외국기관은 조사에서 제외한다.

4) 조사항목

조사항목은 성별, 연령, 학력, 입직경로, 근속년수, 경력년수, 직종, 근로일수, 근로시간 수, 임금산정 기준, 월급여액, 연간 특별급여액 등이다.

5) 표본개요

추출단위는 사업체이다. 2000년 12월 말 기준으로 통계청에서 조사한 『사업체기초통계조사』 결과 상용근로자가 4인 이하인 전 사업체를 지방노동관서별, 산업 중분류별로 분류하여 사업체 명부를 작성하여 표본 틀을 구성한다.

표본의 크기는 각 산업 중분류에서 임금총액에 대한 상대표준오차를 3% 이내로 유지하는 것을 목표로 하였으며, 산업 중분류 내의 전체 사업체 수가 100개 미만인 경우에는 전수조사를 원칙으로 한다.

6) 직업 및 산업단위

산업분류는 제8차 개정 「한국표준산업분류(2000. 1. 7 통계청 고시)」의 중분류를 기준으로 조사하고 있다. 직업분류는 제5차 개정 「한국표준직업분류(2000. 1. 7 통계청 고시)」의 중분류를 기준하여 분류되었다.

7) 의의

이 조사는 사업체의 고용, 근로시간 및 임금수준 등 근로실태를 조사하여 고용 및 임금정책의 기초자료로 활용할 수 있다. 상용근로자에 관한 사항만 조사되므로 상용 근로자뿐만 아니라 임시·일용 근로자 등을 포함하고 있는 사업체통계조사 등과는 종사자 규모별 종업원 수에서 차이가 있을 수 있다.

직종별 통계는 표본사업체에 종사하는 근로자의 직종분포에 따라 전체 근로자 수를 추정하였기 때문에 근로자수가 적은 일부 직종의 경우 통계치의 편의(偏倚, Bias)가 나타날 수 있다. 임금근로자를 대상으로 표본조사한 자료이므로 임금근로자가 아닌 자영업자 등에 관한 직종의 임금, 근로시간 등에 관한 통계자료로 활용할 수 없다. 직업별 지표로 활용하고자 할 때는 분류단위나 자료의 편이 가능성 때문에 제한이 크다.

4. 산업별 인력동향 조사

가. 산업기술인력 수급동향 실태조사 보고서

1) 조사목적

산업기술인력 수급동향 실태조사는 산업자원부와 한국산업기술재단에서 주관하며, 산업기술인력에 대한 현재인원과 부족인원을 산업별·직종별·지역별·규모별 등으로 조사하여 산업기술인력의 수급동향을 파악, 산업기술인력 정책 수립에 필요한 기초자료를 제공하고자 한다.

2) 조사연혁

2003년에 산업기술인력에 대한 정확한 수급현황을 파악하기 위하여 처음 시작되었다. 당시에는 8개 주력 기간산업을 대상으로 상용근로자 10인 이상을 고용하고 있는 전국 사업체(제주도 제외) 중 비례할당법에 의해 7,118개를 추출, 36개 직종별 산업기술인력의 현재인원 및 부족인원 등을 조사하였다. 2004년부

터는 정부의 통계승인을 받아 조사대상 산업을 제조업 및 제조업 지원 서비스업으로 넓히고, 지역도 전국으로 확대하여 산업기술인력의 전반적인 수급현황을 조사하는 것으로 개편하였다.

3) 조사범위 및 대상

조사범위를 산정하기 위하여 먼저 산업기술인력이란 누구인가를 결정하여야 한다. 산업기술인력이란, 사업체에서 관련 연구 개발 및 기술직에 근무하고 있는 동시에 전문대학 졸업 이상의 학력을 가지고 있는 이공계 전공자라고 정의하고 있다.

조사범위는 산업을 기준으로 볼 때, 8대 주력 기간산업을 포함한 제조업 및 제조업 지원서비스업으로, 한국표준산업분류의 중분류 수준에서 산업기술인력과 관련이 깊은 25개 산업을 대상으로 하였고, 이 중 8대 주력 기간산업은 세계분류를 기준으로 중분류로 재분류하였다. 직업은 한국고용직업분류 세분류 기준으로 산업기술인력의 정의를 충족시키는 41개 직종을 선정하여 조사하였다.

조사대상은 상용근로자 10인 이상을 고용하고 있는 전국 사업체 중 Neyman의 최적배분법에 의해 추출된 6,873개 표본사업체이다.

4) 조사방법

임시조사원의 방문조사를 기본으로 한 면접 타계식 조사이다.

5) 조사항목

조사항목은 사업체 일반현황으로 업종, 주요 생산품, 종업원 수, 매출현황, 자본금, R&D 투자규모, 연구개발부서 혹은 부설연구소 유무 및 규모 등을 조사한다. 현재 고용 중인 산업기술인력 관련 현황으로는 산업별·직종별·지역별 현재 인원과 산업별·직종별·지역별 연평균임금, 보유인력 만족도 및 자격

증 종류를 조사한다. 산업기술인력 부족현황은 산업별·직종별·지역별 부족 인원과 산업별·직종별·지역별 이직에 의한 부족인원 및 1년 후 채용 예상인원 등을 조사한다.

6) 표본개요

표본 틀은 2002년 12월말 기준으로 작성된 『사업체기초통계조사』를 근거로 상용근로자 10인 이상의 전국 사업체를 산업별, 지역별, 규모별로 분류하여 구성한다.

표본의 크기는 모집단의 근로자 수 분산 및 표준편차를 이용하여 Neyman의 최적배분법에 의해 산업별, 기업규모별 표본수에 의한다. 표본 사업체 수 결정 및 표본의 배정은 각 산업 내에서의 규모별 모집단의 수에 따라 비례배정을 원칙으로 한다. 표본의 수가 적어 통계적 대표성이 약한 집단에 대해서는 지역별 모집단의 분포형태를 감안, 절충배정을 실시하여 최대한 대표성을 갖도록 절충 배정법으로 보완한다.

7) 직업 및 산업단위

조사의 기준이기도 한 직업분류는 한국고용직업분류 세분류로 산업기술인력의 정의를 충족시키는 109개 직종이다. 산업의 기준은 한국표준산업분류의 중분류 25개 산업과 8개의 기간산업이다.

8) 의의

조사의 목적이 특수 분야라고 할 수 있는 산업기술인력의 현황 및 수급동태 분석에 있으므로 전체 인력이 대상은 아니다. 그러므로 직업별 지표에서 모든 직업에 대한 지표를 구성할 때는 활용하기 어렵다. 제조 관련 직업 가운데에서도 고급 분야라고 할 수 있는 산업기술인력이 주로 종사하는 직업에 대한 연구

에서는 활용가치가 크다.

나. 정보통신부문 인력동향 보고서

1) 조사목적

정보통신부문 인력동향 보고서는 정보통신부와 한국정보통신산업협회에서 주관하며, 지식 정보화 시대에 국가 경쟁력 제고를 위한 IT 관련 전문인력의 효율적 양성과 활용을 위한 자료를 제공하고, IT 관련 인력수급 현황을 파악하며, 미래 수요를 예측하기 위한 인력수급의 기초자료에 대한 요구를 충족시킨다.

또한 기업의 장·단기 IT 전문인력 확보를 위한 기초자료를 제공하고, 체계적인 IT 인력 양성정책을 효과적으로 추진하기 위한 인력수급에 대한 현황 자료를 제공하는 데 있다.

2) 조사내용과 조사방법

조사내용은 일반사항으로 사업체명, 주사업 내용, 작성자, 부서, 직위, 전화번호, 팩스번호, e-mail 주소 등을 조사하고, 고용현황으로 총 종사자 수, 신입 및 경력직원, 퇴직인력, 예상 채용인력을 조사한다.

직종별 인력현황에서는 정보통신산업의 연구기술직, 생산직, 사무직 인력현황을 파악한다. 직무별 인력현황에서는 정보통신산업 연구기술직의 직무별 인력현황, 정보통신관련산업 전산직의 직무별 인력현황과 타산업 전산직의 직무별 인력현황(SI/SW 개발, HW 유지 관련, 시스템 운영·관리, 통신과 방송서비스, HW 개발·설계, HW 유지 관련, IT 관련 교육, IT 기술영업)을 조사한다.

조사방법은 전화조사를 기본으로 한다.

3) 조사범위와 조사대상

조사범위는 범위정보통신산업(서비스, 기기, S/W 및 컴퓨터관련서비스) 868개 업체이다. IT 산업의 컨버전스화, 전통산업의 IT화, 신기술 출현 등의 환경변화와 OECD, 한국은행, 통계청 등 국내외 IT 통계 산정기관과의 통계값 불일치를 개선하기 위하여 IT 산업범위를 조정한다. IT 산업 범위 확대는 2003년 이후 통계부터 적용하였으며, 2002년 이전의 IT 산업인력통계는 2006년 하반기에 조정될 예정이다.

4) 표본설계

IT 인력을 정보통신산업 인력, 정보통신 관련 산업 인력, 타산업의 전산직 인력으로 구분하며, 각 산업별로 층화 계통추출한다. 타산업 및 정보통신 관련 산업의 표본설계는 기존의 절삭(cut off)법에서의 문제점을 보완하기 위하여 업종별로 상위 총 69개의 업체는 전수층으로, 나머지는 층화계통 추출방법을 통하여 설계한다.

표본오차의 크기는 1차적으로 표준오차로 나타내며, 표준오차는 표본으로부터 얻은 추정치와 전수조사를 했다고 가정할 때의 수치와의 차이가 이 표준오차의 2배보다 적을 확률이 약 95%가 된다는 것이다. 그러므로 표본에서 얻은 통계치를 이용할 때에는 이 점에 특히 유의하여야 한다.

5) 산업 및 직업단위

이 조사에서 사용하는 IT 기술은 크게 3가지, 즉 정보통신서비스, 정보통신 기기, SW 및 컴퓨터관련서비스로 구분된다. 그리고 이 조사에서는 IT 직업을 SI/SW 개발·설계 직군, 시스템 운영·관리 직군, 통신/방송 서비스 직군 등 모두 7가지로 크게 분류하고 있다. 구체적인 분류내용은 <표 III-1>과 <표 III-2>에 제시되어 있다.

<표 III-1> IT 기술의 분류체계

IT기술 분류체계 (ver 1.0 2003.12)	IT기술분류(KLI)	비고	IT기술 분류체계 (ver 1.0 2003.12)	IT기술분류(KLI)	비고
1000. 정보통신서비스	정보통신서비스		3000. SW 및 컴퓨터관련서비스		
1100. 통신서비스	통신사업	세분화	3100. 패키지 S/W	패키지 S/W	
1110. 기간통신(유선, 무선)		추가	3110. 시스템 S/W	시스템 S/W	
1120. 별정, 부가통신		추가	3120. 응용 S/W	응용 S/W 패키지	
1200. 방송서비스	방송서비스		3130. 응용개발도구	응용개발도구	
2000. 정보통신기기	정보통신기기		3140. 임베디드 S/W	임베디드 S/W	
2100. 통신기기	통신기기(단말기제외)	세분화	3200. 컴퓨터관련서비스	컴퓨터관련서비스	
2110. 통신단말기(유선, 무선)	통신단말기		3210. SI 및 SM	시스템 통합(SI)	통합
2120. 통신장비(네트워크장비)			3120. DB제작서비스	DB제작서비스	
2200. 정보기기(컴퓨터 본체, 주변기기)	정보기기(컴퓨터 주변기기)		3130. 정보보호서비스	정보보호서비스	
2300. 방송기기	방송기기		3300. 디지털 콘텐츠	디지털콘텐츠	
2400. 부품	부품	세분화	3310. 게임	게임	
2410. IC		추가	3320. 영상, 애니메이션	영상, 애니메이션	
2420. 디스플레이(LCD, PDP 등)		추가	3330. 콘텐츠 솔루션	콘텐츠 솔루션	
2430. 개별소자 및 광부품		추가	3340. 기타 콘텐츠	기타 콘텐츠	
2440. SOC		추가			

<표 III-2> IT 직업의 분류체계

IT 직업 분류체계 (ver 1.0 2003.12)	IT 직업분류(KLI)	비고	IT 직업 분류체계 (ver 1.0 2003.12)	IT 직업분류(KLI)	비고
1000. SI/SW 개발·설계 직군	SI/SW 개발·설계 직군		4000. H/W 개발·설계 직군	H/W 개발·설계 직군	
1100. SI개발·설계	SI 개발·설계		4100. 통신장비 엔지니어	통신장비 엔지니어	
1110. 컨설턴트.프로젝트 매니저	컨설턴트.프로젝트 매니저		4200. 컴퓨터 H/W엔지니어	컴퓨터 H/W엔지니어	
1120. 시스템 엔지니어	시스템 엔지니어		4300. 전자부품 설계 엔지니어	전자부품 설계 엔지니어	
1130. DB설계·Administrator	DB설계Administrator		4400. 전자부품 소자/공정 엔지니어	전자부품 소자/공정 엔지니어	
1140. Network 설계·Administrator	Network 설계·Administrator		4500. 기타 전자공학 엔지니어	기타 전자공학 엔지니어	
1200. SW 개발·설계	SW 개발·설계		5000. H/W 유지관련 직군	H/W 유지관련 직군	
1210. S/W 개발 및 프로그래머	S/W 개발 및 프로그래머		5100. 통신장비 기술자	통신장비 기술자	
1220. Web 엔지니어	Web 엔지니어		5200. 컴퓨터 H/W 기술자	컴퓨터 H/W 기술자	
1230. 정보보호 엔지니어	컴퓨터 정보보안 엔지니어	명칭	5300. 전자부품 관련 기술자	전자부품 관련 기술자	
1300. 디지털컨텐츠	디지털컨텐츠		5400. 기타전자공학관련 기술자	기타전자공학관련 기술자	
1310. 게임/애니/그래픽 기획·개발자	게임/애니/그래픽 기획·개발자		6000. IT관련 교육 직군	IT관련 교육 직군	세분화
1320. Web 기획 및 디자이너	Web 기획 및 디자이너		6100. IT교육 교수 및 강사	IT교육 전문가	명칭
1330. 가상현실/애니/그래픽	가상현실/애니/그래픽		6200. IT교육 운영관리자		추가
2000. 시스템 운영·관리 직군	시스템 운영·관리 직군		7000. IT 기술영업직군	IT 기술영업직군	
2100. 시스템운영·관리	시스템운영·관리		7100. IT 기술영업원	IT 기술영업원	
2200. Wev Master	Wev Master				
2300. 컴퓨터 기술지원 기술자	컴퓨터 기술지원 기술자				
3000. 통신/방송 서비스 직군	통신/방송 서비스 직군				
3100. 통신망 개발·설계 엔지니어	통신망 개발·설계 엔지니어				
3200. 통신망 운용·관리 엔지니어	통신망 운용 엔지니어	명칭			
3300. 방송엔지니어	방송엔지니어				
3400. 통신망 구축 기술자	통신망 구축 기술자				
	방송기술자	삭제			

6) 의의

본 조사는 기업의 장·단기 IT 전문인력 확보를 위한 기초자료를 제공하므로, 체계적인 IT 인력 양성정책을 효과적으로 추진하기 위한 인력수급 현황 자

료로서 의미가 크다. 정보통신기기 부문은 4인 이하 사업장이 조사대상에서 제외됨으로 인하여 소규모 사업체 동향자료 파악에는 한계가 있다. 전체 직업이 아니라 IT 직업에 대한 지표 개발에는 유용하게 활용될 수 있을 것으로 판단된다.

5. 기타

가. 임금구조 기본통계조사

1) 조사목적

임금구조 기본통계조사는 노동부에서 주관하며, 근로자의 임금·근로시간 등 근로조건에 관한 사항을 직종 및 산업별로 조사·파악함으로써 제반 경제시책과 임금정책 수립을 위한 기초자료를 제공한다.

2) 조사방법

연 1회 실시하며, 자계식을 기본으로 하고, 5~9인 사업체는 타계식 조사를 병행한다.

3) 조사대상

한국표준산업분류에 의한 공공행정·국방 및 사회보장행정, 가사서비스업, 국제 및 기타 외국기관 부문을 제외한 전 산업의 5인 이상 사업체 중 층화계통 추출방법에 의하여 추출된 6,344개 표본사업체이다.

4) 조사사항

성, 연령, 혼인상태, 학력, 직종, 근속년수, 경력년수, 직급, 근로일수, 근로시간 수, 월급여액, 연간 특별급여액을 조사한다.

5) 표본개요

표본설계는 층화계통 추출방법에 의하였다. 표본 틀은 2000년 12월 31일을 기준으로 통계청에서 조사한 사업체 기초통계조사에 따라 상용근로자 5인 이상 전 사업체를 지방노동관서별, 사업체 규모별, 산업 중분류별로 분류, 사업체 명단을 작성하여 구성하였다.

상용근로자 5인 이상의 전 사업체를 사업체 고용규모별로 6개 층으로 구분하여, 1규모(5~9인), 2규모(10~29인), 3규모(30~99인), 4규모(100~299인), 5규모(300~499인), 6규모(500인 이상)로 층화하고, 각 규모를 다시 60여 개의 산업 중분류별로 층화하여 모두 360개의 층으로 만들었다.

6) 직업 및 산업 단위

직종 및 산업분류는 제8차 개정 한국표준산업분류(2000. 1. 7 통계청 고시)의 중분류수준 및 제5차 개정 한국표준직업분류(2000. 1. 7 통계청 고시)의 소분류 수준까지 분류하였다.

7) 의의

임금, 근로시간 및 조건, 기타 근로자 사항 등을 직종, 산업, 지역별로 파악하여 기업의 임금체계 개선을 위한 기초자료를 제공해 준다. 기존의 직종별 임금 실태조사를 1992년 조사부터 임금구조 기본통계조사로 명칭 변경한 것으로 기존의 직종별 임금실태조사 결과와 시계열이 유지된다.

조사결과는 임금근로자를 표본추출하여 조사 집계한 것이므로 이를 자영업자를 포함한 직종의 소득수준의 대표치로 활용할 수 없다. 직업의 단위가 높고

사업체 조사에 한정된 것이기는 하나, 직업이나 산업별 임금 등의 추세를 파악하는 데 유용한 자료이다.

나. 한국노동패널조사

1) 조사목적

한국노동패널조사는 한국노동연구원에서 주관하며, 노동시장의 변화를 포착할 수 있는 노동 관련 패널자료를 제공한다. 시계열 데이터가 가지는 장점 중 하나인 특정기간 효과분석을 통하여 각종 노동정책의 효과 및 효율성을 파악하고, 새로운 정책의 입안이나 수립을 위한 기초자료로 활용한다.

2) 조사대상

제주도를 제외한 전국가구 가운데에서 표본으로 추출된 가구를 추적하여 조사한다.

3) 표본설계

모집단은 1995년 인구주택총조사의 10% 표본조사구이다. 표본수는 5,000가구인데, 1995년 인구주택총조사의 10% 표본조사구(21,938개) 중 제주도를 제외한 전국의 도시지역만을 대상으로 계통추출을 통하여 951개의 조사구를 선정하였다. 각 조사구내에서 임의 확률표본추출 방법에 의해 5~6가구를 최종적으로 선정하였다. 모수를 별도로 추정하지 않고 항목별로 집계한다.

4) 조사표 구성 및 조사사항

조사표는 가구원 성명, 성별, 생년월일, 동거 여부, 지난 1주간 경제활동 상

태, 취업자의 종사상 지위, 자녀의 보육상태, 주거상태 등이 포함된 가구용과 개인별 경제활동 사항 등이 포함된 개인용이 있다.

개인 조사표에는 출생지 및 성장지, 산업·직업, 조직형태, 종사자 수, 종사 형태 및 지위, 근로계약 기간, 취업시기, 근로시간, 주된 일자리 만족도 등을 포함한다. 임금근로자용 설문지는 타인 또는 회사에 고용되어 보수를 받고 일하는 사람들이 응답하게 되어 있다. 비임금근로자용 설문지는 자기 사업을 하는 자영업자나 임금을 받지 않는 고용주와 가족이나 친척의 일을 돈을 받지 않고 1주일에 18시간 이상 근로하는 무급 가족종사자가 응답하도록 되어 있다.

미취업자용 설문지는 가족이나 친척의 일을 돈을 받지 않고 일주일에 17시간 이하로 일을 하는 사람이거나 비경제활동 인구와 실업자가 응답하도록 되어 있다.

5) 조사방법 및 체계

조사대상자에 대한 조사방법은 면접원이 질문하고 그 응답을 면접원이 기록하는 면접 타계식을 원칙으로 한다. 그러나 심야 귀가 등 여러 가지 원인으로 면접원이 조사대상자를 만나기 어려운 경우에는 개인용 설문지에 한하여 유치조사방법을 사용할 수 있다. 실사기간 동안 유학, 출장, 여행, 입원, 실종, 행사 등의 이유로 함께 거주치 않아 면접조사에 응할 수 없는 가구 구성원에 대하여는 유치조사방법을 사용한다.

6) 직업 및 산업단위

직업은 한국표준직업분류상의 소분류를 기본으로 하고, 산업은 한국표준산업분류상의 소분류까지 분류한다.

7) 의의

우리나라에서 패널조사와 활용의 성공 가능성을 최초로 보인 조사이다. 우리나라에서 실시되고 있는 노동시장 관련 전국규모 조사로는 통계청의 「경제활동인구조사」와 「고용구조특별조사」, 노동부의 「노동력유동실태조사」 및 「임금구조기본통계조사」 등이 있다. 그러나 이상의 통계조사들은 모두 일정시점을 기준으로 하는 횡단면적(cross-sectional) 조사로서, 노동시장의 정지된 그림(snapshot view)을 보여 줄 수는 있으나, 동적인 측면에서 개인의 경제활동참여 및 노동시장 이동과정, 소득과 소비의 변화 등을 파악하는 데는 한계가 있다.

패널조사는 횡단면 조사의 이러한 단점을 보완하면서 동적인 차원에서 가구와 개인의 장기간에 걸친 변화와 상태 간 이동과정을 보여 줄 수 있다. 이로써 횡단면 자료만 가지고는 불가능한 심도 있는 정책연구 및 정책평가를 가능하게 해 주는 장점을 가지고 있다. 그러나 직업별 지표로 활용하기에는 조사의 직업단위나 종사자 수에 한계가 있는 자료이다.

다. 고용보험통계

1) 조사목적

고용보험통계는 한국고용정보원에서 주관하며, 고용보험정보를 분석·정리하여 정부기관, 경제단체 및 교육훈련기관 등에 신속하고 광범위하게 고용보험정보를 제공한다. 신속·정확한 각종 고용보험 관련 통계를 분석함으로써 정부의 시의 적절한 고용정책 수립의 기초자료로 활용한다.

2) 조사대상

고용보험 적용사업장으로 근로자를 고용하고 있는 모든 사업장과 제외 사업장 사업주가 근로자의 과반수 동의를 얻어 노동부 장관의 승인을 얻은 사업장이 포함된다. 피보험자는 고용보험 적용사업자의 근로자로서 고용보험 가입 근

로자가 이에 해당한다.

3) 조사사항

조사내용은 고용보험 보험관계 신고서에 나타난 업체명, 소재지, 업종 및 주 생산품, 법인등록번호, 상시·상용근로자 수 등이 있다. 피보험자에 대해서는 고용보험 취득·상실 신고서, 이직 확인서에 나타난 피보험자 성명, 채용일, 학력, 직종, 상실일 및 사유, 임금사항 등과 고용보험 실업인정 신청서를 통하여 파악할 수 있는 신청인 성명, 주민등록번호, 실업인정 대상시간, 구직활동방법, 구직 여부 등이 주요 집계항목이다.

4) 조사방법

고용보험 관련 신고서상의 기재사항을 전산을 통하여 월간이나 분기, 연간으로 집계한다.

5) 산업 및 직업단위

산업은 한국표준산업분류상의 세세분류까지 자료가 있으나, 집계발표는 대분류를 기준으로 하는 경우가 많다. 직업분류는 한국고용직업분류상의 23개 중분류별로 자료를 입력한다.

6) 의의

규모별, 산업별 등의 사업장 수, 피보험자 수 등은 고용보험법 적용사업체를 대상으로 하고 있어, 전 사업체를 대상으로 한 사업체 기초통계조사 등의 결과와는 차이가 있다.

고용보험사업의 결과로 추출되는 행정통계로 가장 빠르게 결과를 볼 수 있

는 장점이 있다. 직업별 지표를 구성하기 위하여 활용할 수 있는 여지는 거의 없다.

6. 통계조사 요약

앞에서 검토한 통계자료를 요약하면 다음과 같다.

<표 III-3> 통계조사 비교표

조사명	조사범위	조사항목	직업분류단위	산업분류단위	조사기관
인구주택총조사	5년 주기로 인구 총조사	인구규모, 분포, 밀도 및 접근도, 인구구조 특성 파악	한국표준직업분류상의 소분류	한국표준산업분류상의 소분류	통계청
경제활동인구조사	전국의 가구내에 상주하는 만 15세 이상 가구원	취업자, 실업자, 비경제활동인구	한국표준직업분류상의 중분류	한국표준산업분류상의 중분류	통계청
노동동향조사	농업, 수렵업, 임업 및 어업부문을 제외한 전산업에 대하여 상용근로자 5인 이상을 고용하고 있는 사업체 중 14,792개 표본조사	사업체 규모별, 산업별, 직종별 현재인원 및 부족인원	한국고용직업분류상의 세분류	한국표준산업분류상의 소분류	노동부
산업·직업별 고용구조조사	전국에서 7만5천 표본조사 대상가구의 만 15세 이상인 취업자	사업체 및 기업체명, 직위, 부서명, 직업명, 고용형태, 근로시간, 임금 등	한국고용직업분류상의 세분류	한국표준산업분류상의 소분류	한국고용정보원
구인·구직 및 취업동향	고용안정정보망을 통한 구직 및 취업자	구인 및 구직사항	취업알선직업분류상의 세세분류	한국표준산업분류상의 세세분류	한국고용정보원
중소기업인력조사	한국표준산업분류상 제조업 및 사업서비스업을 영위하는 종사자 수 5인 이상 300인 미만의 사업체	인력 현황, 인력부족 현황, 교육·훈련 현황, 외국인 근로자 현황, 주5일 근무제 현황 및 대책, 정부의 인력정책 활용 및 효과	사무관리직, 전문직, 기술직 및 준전문직, 기능직, 단순노무직, 서비스종사자, 판매관리직으로 나눔	한국표준산업분류상의 소분류	중소기업청
소규모사업체 근로실태조사	전산업의 「상용근로자 1~4인」 규모 사업체 중 9,122개 표본사업체(농·어업은 제외)	성별, 연령, 학력, 임직경로, 근속년수, 경력년수, 직종, 근로일수, 근로시간수, 임금, 산정기준, 월급여액, 연간특별급여액	한국표준직업분류상의 중분류	한국표준산업분류상의 중분류	노동부

조사명	조사범위	조사항목	직업분류단위	산업분류단위	조사기관
산업동향조사 인력동향조사 기술실태보고	8대 주력기간 산업을 포함한 제조업 및 제조업 지원 서비스업 및 한국 고용직업분류 세분류 기준의 41개 직종 중 10인 이상을 고용하고 있는 전국 사업체 중 6,873개 표본사업체	조사사업체 일반현황, 산업별·직종별 인력·지역별 현재 인력 및 연평균 임금, 산업 및 직종별 부족 현황	한국고용직업분류 세분류 기준의 109개 직종	한국표준산업분류 중분류 수준(63개)	산업자원국 산업기술 산업조사단
정보통신 인력동향 보고서	정보통신산업(서비스, 기기, S/W 및 컴퓨터 관련 서비스) 868개 업체, 정보통신관련산업(정보통신기기유통업, 정보통신공사업) 407개업체, 타산업(통계청 표준산업분류에서 20개의 대분류를 6개의 분류로 통합하여) 882개 업체	일반현황, 사업체 고령화현황, 직종별 인력현황	IT 직업 분류체 (표준번호 T T A S KO-09.0036)를 따름.	IT 기술 분류체(표준번호 T T A S KO-09.0036)를 따름.	정보통신 산업협회
임금구조 기본통계 조사	한국표준산업분류에 의한 공공행정·국방 및 사회보장행정, 가사서비스업, 국제 및 기타 외국기관 부문을 제외한 전 산업의 5인 이상 사업체 중 6,344개 표본사업체	성별, 연령, 혼인상태, 학력, 직종, 근속년수, 경력년수, 직급, 근로월급액, 근로시간수, 월급액, 연간특별급액	한국표준직업분류상 중분류 또는 소분류	한국표준산업분류상 중분류 까지 분류	노동부
한국노동 패널조사	1995년 인구주택총조사의 10% 표본조사구중 제주도를 제외한 전국도시지역만을 대상으로 5,000가구를 표본조사(주적조사)	인적사항, 산업 및 직업, 조직형태, 종사자수, 지위, 근로계약기간, 근로시간 등	한국표준직업분류상의 소분류	한국표준산업분류상의 소분류	한국노동 연구원
고용보험 통계	고용보험 적용사업장 및 피보험자	고용보험 보험관계 신고서, 고용보험 보험관계 소멸·해지 신청서, 고용보험 취득·상실 신고서, 이직확인서, 고용보험 실업인정 신청서	한국고용직업분류상의 중분류	한국표준산업분류상의 세분류	한국고용 정보원

7. 시사점

현재 전체 직업에 걸쳐 세분류 수준에서 직업별로 지표구성의 요소가 될 수 있는 통계를 보유하고 있는 자료는 산업·직업별 고용구조조사, 노동력수요동향조사, 구인·구직 및 취업동향 정도이다. 그런데 노동력 수요동향조사나 구

인구직 및 취업동향은 자영업이나 취업알선이 안 되는 공무원과 같은 직무분야가 제외되어 있다. 그러므로 산업·직업별 고용구조조사가 자영업자 등을 포함하여 전체 취업자에 대한 직업별 자료를 제시할 수 있는 유일한 통계라고 할 수 있다.

그런데 산업·직업별 고용구조조사는 가구조사로서 표본의 구축이나 자료의 정확성에서 의문이 제기되는 것도 사실이다. 먼저, 임금이나 소득에 대한 가구 조사는 응답의 정확성을 담보하는 데 일정 정도 제한이 있다. 특히 우리나라의 복잡한 임금체계와 높은 자영업 비중을 고려할 때 문제가 생각보다 심각한 수준이다. 이를 보완하기 위하여 직업별 임금추계에는 노동부의 임금구조 등의 자료를 이용하여 그 정확성을 제고시킬 필요가 있다. 여전히 자영업의 정확한 소득 파악이 해소되지 않는 문제이기는 하지만, 이러한 과정을 통하여 임금자료의 신뢰성을 획기적으로 높일 수 있을 것으로 기대된다.

둘째, 직업별 최소표본 개수에 관한 것인데, 중심극한 정리에서는 최소한 개별 직업별로 30개 정도의 표본이 필요함을 보여 주고 있다. 2006년부터 기존의 5만 가구에서 7만 5,000가구로 표본이 증가함에 따라 완화되기는 했지만, 너무 적은 표본을 가진 일부 직업은 부가조사를 통해서라도 이를 보완할 필요가 있다. 고용자 수 추계의 정확성과 자료의 신뢰성 제고를 위한 대안을 강구해야 할 시점인 것이다.

셋째, 표본의 구축에서 가변성을 줄임으로써 일부 불안정하게 나타나고 있는 조사결과의 안정성을 제고시킬 필요성이 있다. 현재 조사구에서 임의 추출되는 가구를 조사하고 있는 방식은 표본의 안정성을 낮추고 있다. 그러므로 보다 체계적으로 표본의 유지와 교체를 위한 연구를 통하여 안정적인 수치를 생산할 방안을 추진해야 한다.

앞의 문제에도 불구하고 산업·직업별 고용구조조사가 갖는 장점은 상당히 많다. 그러므로 산업과 직업분류의 정확성을 위한 투자나 본 조사에 이은 부가 조사의 개발 등을 통하여 자료의 정확성을 제고하려는 노력은 지속되어야 한다.

직업별 고용지표를 구성하는 항목은 기존에 이루어지고 있는 통계조사를 통

해서는 얻기가 어렵다. 그러므로 지표구성을 위한 가장 바람직한 방법은 지표 항목을 모두 포함하는 새로운 조사를 구축하는 것이라 할 수 있다. 지표구성은 1차적인 연구이고, 구성된 지표를 현실직업 통계에 적용하여 직업별 결과를 제시하는 것이 보다 중요하다는 사실을 감안하면 여기에 필요한 통계의 확보는 반드시 필요하다. 이러한 사실은 직업별 지표 구성을 위한 장기적이고 체계적인 통계 인프라 구축의 필요성을 시사한다.

제2절 직업전망 지표 관련 데이터

이 절에서는 앞 절의 논의를 바탕으로 직업전망 지표의 주요 평가영역인 임금, 종사자 수, 고용안정, 근무여건 등과 관련하여 기존의 데이터가 어떻게 이루어져 있으며, 향후 직업전망 지표 개발에서 어떻게 활용될 수 있는지에 대하여 논의하였다.

1. 임금

가. 산업·직업별 고용구조조사

「산업·직업별 고용구조조사」에서는 응답자에게 “일에 대한 보수는 평균 얼마나 됩니까?”라는 질문을 통하여 월평균, 연평균, 시간당, 일당, 또는 주당 보수를 조사한 결과를 월평균 수입의 형태로 보고하고 있다. 「산업·직업별 고용구조조사」를 활용한 『Job Map』에서는 매년 한국고용직업분류 세분류 수준과 한국표준산업분류 소분류 수준까지 월평균 수입을 보고하고 있다.

그러나 「산업·직업별 고용구조조사」는 가구 조사를 토대로 직업별 특성을 추정하는 과정에서 매우 작은 단위에서 분석이 이루어짐에 따른 연도별 높은 편차의 문제를 갖고 있다. 예를 들어 일부 직업의 경우에는 임금정보가 제공되

지 못하기도 하며, 고위공무원 및 공공단체임원(2001년 241.3만원, 2002년 437.4만원, 2003년 249.4만원, 2005년 755.8만원)과 같이 연도에 따라 큰 변동을 보이기도 한다는 것이다. 현재의 데이터는 5만 가구를 대상으로 조사를 실시하였으나 100개가 넘는 직업에서 20개 미만의 사례수가 확보되는 등의 문제를 안고 있는 것이다. 이러한 한계는 중분류나 소분류와 같이 분석 단위를 크게 함으로써 상당 부분 해소할 수는 있으나(<표 III-4> 참조), 이러한 접근은 세부 직업별 특성을 밝히려는 이 연구의 취지에는 부합하지 않는 것이라 할 수 있다.

<표 III-4> 한국고용직업분류 중분류별 월평균 임금

(단위: 만원)

중분류	2001년	2002년	2003년	2004년	2005년
01. 관리직	284.2	298.1	368.2	399.4	412.1
02. 경영·회계·사무 관련직	150.7	175.4	194.0	208.0	213.7
03. 금융·보험 관련직	179.8	206.6	222.9	230.8	253.4
04. 교육 및 자연과학·사회과학 연구 관련직	155.4	184.9	197.5	207.7	218.4
05. 법률·경찰·소방·교도 관련직	204.3	233.4	238.7	255.0	274.1
06. 보건·의료 관련직	170.5	192.3	207.1	206.4	211.4
07. 사회복지 및 종교 관련직	98.4	104.1	110.4	107.9	117.3
08. 문화·예술·디자인·방송 관련직	156.3	178.4	186.3	199.5	206.0
09. 운전 및 운송 관련직	140.3	158.7	163.2	166.1	172.9
10. 영업 및 판매 관련직	140.0	156.2	162.6	161.6	171.2
11. 경비 및 청소 관련직	80.0	85.4	96.0	92.7	92.1
12. 미용·숙박·여행·오락·스포츠 관련직	130.1	147.4	147.2	142.6	152.2
13. 음식서비스 관련직	117.1	121.5	120.1	114.2	120.3
14. 건설 관련직	157.0	177.7	194.3	164.7	176.4
15. 기계 관련직	155.4	177.6	189.3	190.9	202.3
16. 재료 관련직	143.3	169.8	178.3	172.9	193.8
17. 화학 관련직	141.1	172.0	194.1	187.9	199.7
18. 섬유 및 의복 관련직	99.2	122.7	115.7	120.9	121.0
19. 전기·전자 관련직	131.2	160.9	177.1	173.6	188.1
20. 정보통신 관련직	191.2	221.6	234.1	235.3	250.2
21. 식품가공 관련직	105.6	134.5	127.5	132.8	141.2
22. 환경·인쇄·목재·가구·공예 및 생산단순직	106.0	117.4	118.4	126.0	137.2
23. 농림어업 관련직	81.7	79.7	81.8	76.1	83.3
합 계	140.0	159.5	165.9	166.8	175.4

자료: 중앙고용정보원(2001~2005), 『산업·직업별 고용구조조사 원자료』.

나. 임금구조 기본통계조사

『임금구조 기본통계조사』에서는 매년 6월을 기준으로 5인 이상의 사업체에 종사하는 상용근로자의 급여액을 정액급여, 초과급여, 그리고 전년도의 연간 특별급여액으로 구분하여 조사·보고하고 있다. 이 조사에서 말하는 정액급여, 초과급여, 연간 특별급여액은 다음과 같이 정의되고 있다(노동부, 2005).

첫째, 정액급여는 근로계약, 근로협약, 사업체의 급여규칙 등으로 미리 정해져 있는 지급액, 지급조건, 산정방법 등에 따라 지급되는 급여를 의미하는 것으로, 월급, 일급, 시급 등의 형태로 제공되는 기본급, 연령급, 근속급, 능률급, 가족수당, 직무수당, 물가수당, 통근수당, 유급휴가급여 등이 포함되는 것이 일반적이다. 둘째, 초과급여는 정상 근로시간 이외의 근무로 인하여 추가되는 급여로서, 연장근로수당, 야간근로수당, 당·일직수당, 심야근로수당 등을 말한다. 마지막으로 특별급여는 급여지급 관계규정과 관계 없이 정기 또는 비정기적으로 근로자에게 지급되는 특별한 급여를 말하는 것으로, 조사시점 이전 1년간 지급된 상여금 및 기말수당의 연간 총 지급액을 기준으로 산정한다.

매년 보고하는 『임금구조 기본통계조사 보고서』에서는 한국표준직업분류 중 분류 또는 일부 직업에 대해서는 소분류 수준별로 월평균 정액급여, 월평균 초과급여, 그리고 전년도 연간 특별급여액을 성별, 경력년수별로 보고하고 있다. 또한 이러한 조사내용 때문에 근로자의 월평균 임금총액은 $[(\text{월별 정액급여액})+(\text{월별 초과급여액})+(\text{전년도 연간 특별급여액})/12]$ 으로 산정할 수 있다고 조사보고서(노동부, 2005)에서는 밝히고 있으나, 월별 급여액과 연간 특별 급여액의 기준년도가 차이가 있음을 주지해야 하며, 아울러 이 조사가 5인 이상 사업체의 상용근로자를 대상으로 할 뿐만 아니라 자영업자를 포괄하지 못한다는 일정한 한계가 있다.

다. 소규모 사업체 근로실태조사

『소규모 사업체 근로실태조사』는 『임금구조 기본통계조사』와 거의 유사한

방식과 내용으로 수행된다. 두 조사 사이의 주된 차이점 가운데 하나는 「임금구조 기본통계조사」가 상용근로자 5인 이상의 사업체를 조사 대상으로 하는 반면, 「소규모 사업체 근로실태조사」는 상용근로자 4인 이하 사업체를 대상으로 한다는 점이다. 또한 「임금구조 기본통계조사」가 조사결과를 한국표준직업분류 중분류 또는 부분적으로는 소분류 수준에서 보고하는 반면, 「소규모 사업체 근로실태조사」는 한국표준직업분류 중분류 수준에서 조사결과를 보고하고 있다.

라. 산업기술인력 수급동향 실태조사

상용근로자 10인 이상을 고용하고 있는 사업체를 대상으로 조사되는 「산업기술인력 수급동향 실태조사」에서는 매년 10월 1일을 기준으로 각각의 사업체에서 산업기술인력으로 분류되는 직종에 대한 연간 평균급여액을 조사·보고하고 있다. 이에 따라 조사보고서에서는 산업기술인력의 정의를 충족시키는 한국고용직업분류 세분류 상의 41개 직종에 대한 평균 연간급여액을 보고하고 있다. 이 조사에서의 산업기술인력은 “사업체에서 관련 연구 개발 및 기술직에 근무하고 있는 동시에 전문대학 졸업 이상의 학력을 가지고 있는 이공계 전공자(산업자원부·산업기술재단, 2004: 2)”로 정의되며, 조사대상 사업체도 8대 주력 기간산업(기계, 반도체, 섬유, 자동차, 전자, 조선, 철강, 화학)을 포함한 제조업 또는 제조업 지원서비스업에 국한되어 있다는 한계가 있다. 또한 직종별 임금이 해당 사업체에 종사하는 산업기술인력 개개인의 임금 정보를 토대로 산출되는 것이 아니라 관련 직종별 평균임금으로 조사됨으로 인한 조사과정에서의 오차도 고려될 수 있다.

2. 종사자 수

가. 산업·직업별 고용구조조사

『산업·직업별 고용구조조사』에서의 직업별 종사자 수 또는 취업자 수는 조사시점에서의 취업상태에 대한 질문, 즉 “직장에서 어떠한 일을 하십니까?”라는 질문을 통해 파악하고 있다. 즉 직장에서 직위나 부서명, 직업명은 어떠한고, 구체적으로 무슨 일을, 어떠한 장비나 도구를 가지고, 어떻게 일을 수행하고 있는지에 대한 개방형 질문을 토대로 한국고용직업분류 세분류 수준에서 조사대상자가 어디에 해당하는지를 확인하는 것이다. 이러한 조사결과를 토대로 한국고용정보원에서는 매년 『Job Map』을 통하여 직업별 종사자 수를 보고하고 있으며, 2005년도 보고서에서는 2,290만 2,000명의 취업자가 군인을 제외한 23개 중분류 392개 세부 직업별로 어떻게 분포하고 있는지를 보여 주고 있다.

『산업·직업별 고용구조조사』가 매우 작은 직업분류 단위에서 종사자 수 또는 취업자 수 정보를 제공하고 있다는 점은 매우 고무적인 것이지만, 가구 조사에 근거하여 종사자 수를 추정하는 과정에서의 연도별 편차는 이 조사의 한계로 작용하고 있다. 이러한 이유로 일상생활에서 어렵지 않게 접할 수 있는 ‘경기심판’이라는 직업은 2001년부터 2004년까지 1명도 추정되지 않았다. 또한 ‘고위공무원 및 공공단체 임원’의 경우에는 2001년에 2,136명에서 2002년에 8,418명으로 급격하게 증가하였다가 2003년에는 1,191명으로 급격하게 감소하는 양상으로 나타나고 있는데, 이 경우에는 2002년 조사과정에 직업분류의 차이로 과대 추정된 것으로 해석되고 있다. 이러한 이유로 최근 한국고용직업분류 세분류 수준에서 인력수요를 전망한 연구(박천수·이상돈·김미란, 2006)에서는 2001년부터 2004년까지의 직업세분류별 종사자 수의 평균값을 『노동력수요동향조사』와 전문가 집단의 평정 결과를 토대로 보정하는 방법을 취하기도 하였다. 이러한 한계는 중분류나 소분류와 같이 분석 단위를 크게 함으로써 상당 부분 해소할 수는 있으나(<표 III-5> 참조), 이러한 접근은 세부 직업별 특성을 밝히려는 이 연구의 취지에는 부합하지 않는 것이라 할 수 있다.

<표 III-5> 한국고용직업분류 중분류별 종사자 수

(단위: 천명)

중분류	2001년	2002년	2003년	2004년	2005년
01. 관리직	536	822	377	346	353
02. 경영·회계·사무 관련직	3,073	2,273	2,607	2,741	2,589
03. 금융·보험 관련직	538	535	567	544	595
04. 교육 및 자연과학·사회과학 연구 관련직	1,031	1,118	1,169	1,167	1,193
05. 법률·경찰·소방·교도 관련직	178	211	221	251	250
06. 보건·의료 관련직	423	477	450	492	545
07. 사회복지 및 종교 관련직	218	287	327	336	404
08. 문화·예술·디자인·방송 관련직	415	416	421	377	395
09. 운전 및 운송 관련직	1,372	1,581	1,558	1,677	1,659
10. 영업 및 판매 관련직	3,809	3,935	3,723	3,681	3,855
11. 경비 및 청소 관련직	834	864	1,001	1,058	1,069
12. 미용·숙박·여행·오락·스포츠 관련직	674	734	737	763	892
13. 음식서비스 관련직	1,707	1,671	1,705	1,761	1,774
14. 건설 관련직	1,269	1,369	1,369	1,417	1,376
15. 기계 관련직	734	856	889	927	929
16. 재료 관련직	424	383	383	420	456
17. 화학 관련직	158	148	150	182	190
18. 섬유 및 의복 관련직	535	575	545	513	486
19. 전기·전자 관련직	626	627	664	712	683
20. 정보통신 관련직	367	357	364	405	360
21. 식품가공 관련직	185	241	295	293	370
22. 환경·인쇄·목재·가구·공예 및 생산단순직	743	769	763	788	763
23. 농림어업 관련직	2,212	2,144	2,166	2,051	2,000
합 계	22,058	22,391	22,451	22,902	23,186

자료: 중앙고용정보원(2001~2005), 「산업·직업별 고용구조조사 원자료」.

나. 노동력 수요동향 관련 조사

노동력의 수요-공급 실태를 파악하기 위한 가장 대표적인 조사는 「노동력 수요동향조사」이다. 「노동력 수요동향조사」에서는 직업별(한국고용직업분류

세분류 기준)로 현원과 부족인원을 묻는 조사표를 활용하여 직업별 종사자 수와 부족인원 수를 추정하는 결과를 매년 보고하고 있다. 이를 통하여 산업별, 직종별, 사업체 규모별 인력부족 현황을 점검하는 자료로 활용되고 있다. 그러나 매년 4월 1일자를 기준으로 실시되는 「노동력 수요동향조사」는 2004년 조사부터 조사대상을 기존의 상용근로자에서 임시·일용근로자 및 외국인 근로자를 포함하는 전체 근로자로 확대하였으나, 농업, 수렵업, 임업 및 어업 부문, 국가 또는 지방행정기관, 군·경찰, 국·공립 교육기관을 제외할 뿐만 아니라 조사대상 사업체도 상용근로자 5인 이상으로 제한함에 따라 일부 직종(예 : 관·검사, 경찰관, 민속종교종사자, 한복사, 원양어부 등)에 대한 종사자 규모를 확인할 수 없다는 활용상의 제약점이 있다.

「노동력 수요동향조사」가 상용근로자 5인 이상이 고용된 사업체에 제한되어 있다는 한계를 보완할 수 있는 조사로 「소규모 사업체 근로실태조사」가 있다. 이 조사를 통하여 1인 이상 5인 미만의 사업체에 종사하는 인력의 근로실태의 일환으로 고용구조를 제시하고 있다. 그러나 「노동력 수요동향조사」가 한국고용직업분류 세분류를 기준으로 하여 직종별 현원과 부족인원을 제시하는 반면, 「소규모 사업체 근로실태조사」에서는 한국표준직업분류 중분류 수준에서의 종사자 수를 비롯한 근로실태를 보고한다는 차이점이 있다.

직업별 종사자 규모의 일부를 제시한다는 한계가 있으나 「산업기술인력 수급동향 실태조사」에서는 한국고용직업분류 세분류를 기준으로 산업기술인력에 해당하는 41개 직종에 대하여 성별, 고용형태별, 학력별, 요구자격증 종류별, 전공별 현재 종사자 수를 제시하고 있다. 또한 5인 이상 300인 미만의 중소기업 사업체를 대상으로 수행되는 「중소기업 인력실태조사」에서는 한국표준직업분류 대분류를 기준으로 하여 정규직과 비정규직을 모두 포함한 현재 인원과 부족인원을 조사·보고하고 있다.

다. 경제활동인구 조사 및 인구·주택 총조사

매월 15일을 기준으로 조사가 이루어지는 「경제활동인구 조사」에서는 “무슨

일을 하셨습니까?”라는 개방형 질문을 통하여 수집한 조사대상자가 수행한 일의 종류와 직위에 관한 정보를 활용, 한국표준직업분류 중분류 수준에서 자료를 수집하고 있으나 대외적인 발표는 대분류 수준으로 제한하고 있다.

5년을 주기로 조사가 전개되는 「인구·주택 총조사」에서는 일하는 곳의 부서 및 직책, 수행하고 있는 일의 종류에 대한 개방형 질문을 토대로 한국표준 직업분류 소분류 수준에서 취업자 수를 추정하고 있다(직업별 종사자 수는 10%의 표본에서 추출함).

이들 두 조사는 우리나라 통계나 정책에서 매우 중요한 역할과 기능을 담당하고 있다는 공통점이 있음에도 불구하고 직업분석의 단위가 중분류 또는 소분류 수준으로 제한되어 있다는 한계가 있다.

3. 고용안정

가. 정규고용

고용안정 정도를 판별하는 1가지 방법으로 정규직으로의 고용 정도를 확인하는 방법이 있다. 고용형태에 따라 통상적으로 정규직과 비정규직으로 구분하기도 하는데, 양자를 구분하는 방법이나 그 개념에 대한 다양한 논의에도 불구하고 낮은 임금, 저조한 부가급부, 미비한 고용안정성 등과 같은 비정규 근로가 갖는 부정적인 특성에 대하여 대체적인 동의가 이루어진다고 할 때, 특정 직업에서 정규직으로의 고용 정도를 확인하는 것은 해당 직업에서의 고용안정성을 평가하는 주된 척도로 활용될 수 있을 것이다. 그러나 비정규직 또는 비정규 근로에 대하여 여러 가지의 관점이 존재하고 있으며, 이에 따라서 그 규모나 정규직으로의 고용 정도에 차이가 나타날 수 있으므로, 비정규직 또는 비정규 근로에 대한 분명한 개념 정의가 이루어질 필요가 있다.

비정규 근로의 개념에 대한 접근은 다양한 형태의 고용이 이루어진다는 데에 기인한다. 안주엽·조준모·남재량(2001)은 다양한 고용형태를 ① 근로자, 사용자, 고용주와의 관계를 중심으로 한 직접고용, 간접고용, 특수고용의 고용

유형별 분류, ② 전통적 고용관계(전일제 직접고용)와 대안적 고용관계(시간제 근로, 파견근로, 용역근로, 일용대기근로, 독립도급근로, 재택근로)로의 분류, ③ 근로계약의 유무와 계약기간의 장단 및 근로지속 가능 여부에 따른 분류로 구분하여 설명하기도 하였다. 노사정위원회(2001)에서는 비정규 근로자에 대한 개념을 '1차적으로 고용형태에 의해 정의되는 것으로, ① 한시적 근로자 또는 기간제 근로자, ② 단시간 근로자, ③ 파견·용역·호출 등의 형태로 종사하는 근로자를 대상으로 한다'고 규정하였으며, 우리나라 노동시장의 특성상 이러한 범주에는 포함되지 않으나 고용이 불안정하고 근로기준법상의 보호나 각종 사회보험의 혜택에서 누락되어 사회적 보호가 필요한 근로계층을 '취약근로자'로 규정하였다. 통계청에서는 「경제활동인구 근로형태별 부가조사」를 통하여 비정규직의 규모와 특성을 파악하고 있는데, 여기에서는 비정규 근로자를 유형별로 다음 <표 III-6>과 같이 설명하고 있다.

반면, 특정한 목적에 따라 비정규 근로자의 범주를 확장하는 경우도 있다. 장명희·변숙영·김태홍(2005)은 비정규직을 위한 직업능력개발 촉진이라는 목적을 위하여 법적으로는 정규직에 해당하지만 기업 내에서의 신분이나 처우가 상대적으로 열악한 '명목 비정규 근로자'를 비정규직의 개념에 포함하기도 하였다.

<표 III-6> 경제활동인구 근로형태별 부가조사에서의 비정규 근로자 유형

유 형	설 명	
한시적 근로자	근로계약기간을 정한 근로자 또는 정하지 않았으나 비자발적 사유로 계속근무를 기대할 수 없는 근로자. 한시적 근로자 가운데 근로계약기간을 설정한 경우에는 기간제 근로자로 분류되기도 한다.	
시간제 근로자	직장(일)에서 근무하도록 정해진 소정의 근로시간이 동일 사업장에서 동일한 종류의 업무를 수행하는 근로자의 소정 근로시간보다 1시간이라도 짧은 근로자로, 평소 1주에 36시간미만 일하기로 정해져 있는 경우가 해당됨. 이에 상대적인 유형인 전일제근로자는 직장(일)에서 정한 소정의 근로시간대에 정상적으로 출근하여 정상근로시간동안 근로하는 자로, 평소 1주에 36시간 이상 일하기로 정해져 있는 경우가 해당됨.	
비 전 형 근 로 자	파견근로자	임금을 지급하고 고용관계가 유지되는 고용주와 업무지시를 하는 사용자가 일치하지 않는 경우로 파견 사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자 파견계약의 내용에 따라 사용 사업주의 사업장에서 지휘, 명령을 받아 사용 사업주를 위하여 근무하는 형태
	용역근로자	용역업체에 고용되어 이 업체의 지휘 하에 이 업체와 용역계약을 맺은 다른 업체에서 근무하는 형태(예 : 청소용역, 경비용역 업체 등에 근무하는 자)
	특수고용 근로자	독자적인 사무실, 점포 또는 작업장을 보유하지 않았으면서 비 독립적인 형태로 업무를 수행하면서도, 다만 근로제공의 방법, 근로시간 등은 독자적으로 결정하면서, 개인적으로 모집·판매·배달·운송 등의 업무를 통해 고객을 찾거나 맞이하여 상품이나 서비스를 제공하고 그 일을 한만큼 소득을 얻는 근무 형태
	가정내 근로자	재택근무, 가내하청 등과 같이 사업체에서 마련해 준 공동 작업장이 아닌 가정 내에서 근무(작업)가 이루어지는 근무 형태
	일일(단기) 근로자	근로계약을 정하지 않고, 일거리가 생겼을 경우 며칠 또는 몇 주씩 일하는 형태의 근로자

자료: 통계청(2006). 『경제활동인구 부가조사(근로형태별) 결과: 2006년 8월 실시』.

1) 경제활동인구 근로형태별 부가조사

특정 직업에서의 정규직으로의 고용 정도 또는 비정규직의 비율에 대한 공

식적인 조사는 「경제활동인구 근로형태별 부가조사」이다. 2001년 8월부터 매년 실시하는 이 부가조사는 취업자 중 임금근로자를 대상으로 하여 계약반복·갱신 여부, 단기근로 여부, 계속근로 가능 여부 및 계속근로 가능 사유, 향후 기대근속기간, 근속기간 제한 이유, 근로시간 형태, 임금 지급업체, 실제 근무 사업체(장), 특수 고용형태 근로 여부, 주로 일한 장소, 지난 주 일자리 취업동기 및 주된 취업사유, 사회보험 가입 여부, 퇴직금 등 수혜 여부, 근로계약서 작성 여부, 노동조합 가입 여부, 임금형태, 3개월간 평균임금, 교육·훈련, 주 5일 근로제 실시 여부 등 근로형태 관련 18개 문항을 추가로 조사하고 있다. 조사결과, 우리나라 비정규직의 규모는 2001년에 3,635천명에서 2006년 5,457천명으로 규모나 임금근로자에서 차지하는 비중이 점차 증가하는 추세에 있었다(<표 III-7> 참조).

그러나 이러한 「경제활동인구 근로형태별 부가조사」가 비정규직 또는 정규직으로의 고용 정도를 파악하는 공식적인 것임에도 불구하고 분석단위가 한국표준직업분류 중분류를 기준으로 하고 있어 개별 직업별 정규직 고용 정도를 파악하는 데에는 한계가 있다. 또한 노사정위원회에서의 합의에도 불구하고 비정규직의 범위, 특히 한시적 근로자의 범위를 어떻게 규정할 것인지에 대해서는 여전히 논란이 많다. 예를 들어 김유선(2006)은 2006년 8월 경제활동인구 근로형태별 부가조사 원자료를 활용하여 비정규직의 규모를 추정한 글에서 장기임시 근로자와 기간제 근로자 등 임시근로자(한시적 근로자) 8,312천명을 포함하여 비정규직이 8,446명으로 전체 임금근로자의 55%를 차지한다고 주장하였는데, 이러한 규모는 한시적 근로자 3,626천명을 포함하여 전체 비정규직이 5,457천명(전체 임금근로자의 35.5%)이라는 통계청의 공식 발표와 큰 차이를 보이고 있다. 따라서 향후 직업전망지표 개발에서 정규고용 항목에 대하여 직업별 비정규직 비율을 활용하는 경우에는 비정규직의 범위에 대한 논의를 사전에 확인하는 과정이 필요할 것이다.

<표 III-7> 비정규직의 규모 및 변화 추이

(단위: 천명, 괄호는 %)

년도	전체 임금 근로자	전체 비정규 직	한시적		시간제 근로	비전형 근로	과건 근로	용역 근로	특수고 용형태	가정내 근로	일일 근로
			근로	기간제							
2001	13,540 (100.0)	3,635 (26.8)	1,865 (13.8)	1,477 (10.9)	878 (6.5)	1,702 (12.6)	135 (1.0)	307 (2.3)	810 (6.0)	256 (1.9)	298 (2.2)
2002	14,030 (100.0)	3,839 (27.4)	2,063 (14.7)	1,536 (10.9)	807 (5.8)	1,702 (12.6)	94 (0.7)	332 (2.4)	772 (5.5)	235 (1.7)	412 (2.9)
2003	14,149 (100.0)	4,606 (32.6)	3,013 (21.3)	2,403 (17.0)	929 (6.6)	1,678 (11.9)	98 (0.7)	346 (2.4)	600 (4.2)	166 (1.2)	589 (4.2)
2004	14,584 (100.0)	5,394 (37.0)	3,597 (24.7)	2,491 (17.1)	1,072 (7.4)	1,948 (13.4)	117 (0.8)	413 (2.8)	711 (4.9)	171 (1.2)	666 (4.6)
2005	14,968 (100.0)	5,483 (36.6)	3,615 (24.2)	2,728 (18.2)	1,044 (7.0)	1,907 (12.7)	118 (0.8)	431 (2.9)	633 (4.2)	141 (0.9)	718 (4.8)
2006	15,351 (100.0)	5,457 (35.5)	3,626 (23.6)	2,722 (17.7)	1,135 (7.4)	1,933 (12.6)	131 (0.9)	499 (3.2)	617 (4.0)	175 (1.1)	667 (4.3)

주: 비정규직 내 유형별 중복으로 규모 및 비중의 합계는 불일치함.

자료: 노동부 홈페이지 및 통계청 보도자료(2006.10.24)

2) 산업·직업별 고용구조조사

한국고용정보원에서 실시하는 「산업·직업별 고용구조조사」에서는 “현 직장에서의 고용형태는 어디에 해당합니까?”라는 질문을 통해 개별 직업별 정규직 고용 정도를 파악하고 있다. 특히 이 조사에서는 근로형태가 정규직인지 아니면 비정규직인지를 직접 조사대상자에게 질문하고 있는데, 이 조사가 한국고용직업분류 세분류를 분석단위로 설정하고 있어 특정 직업에서의 정규직으로의 고용 정도를 파악하는 데 유용한 결과를 제시하지만, 실질적인 고용 및 계약 방식에 대한 구체적인 질문 없이 자기보고식으로 비정규직을 규정하고 있어 「산업·직업별 고용구조조사」의 조사 설계상의 한계와 함께 실제 비정규직의 규모를 축소할 수 있는 여지가 많다는 한계도 있다(권혜자, 2005).

<표 III-8> 「산업·직업별 고용구조조사」에서의 비정규직의 규모 및 변화 추이

(단위: 명, 괄호는 %)

연도	임금 근로자			비임금 근로자	계
		정규직	비정규직		
2002	13,401,555 (59.9)	9,694,363 (72.3)	3,738,052 (27.9)	8,989,445 (40.1)	22,391,000 (100.0)
2003	13,525,267 (60.2)	9,716,161 (71.8)	3,809,106 (28.2)	8,925,733 (39.8)	22,451,000 (100.0)
2004	13,842,594 (60.4)	9,798,552 (70.8)	4,044,041 (29.2)	9,059,406 (39.6)	22,902,000 (100.0)
2005	13,661,481 (58.9)	9,551,130 (69.9)	4,109,747 (30.1)	9,524,118 (41.1)	23,185,600 (100.0)

주: 정규직 및 비정규직의 비율은 임금근로자에 대한 것임.

자료: 중앙고용정보원. 「산업·직업별 고용구조조사」 원자료, 각 년도

나. 고용안정성에 대한 기대

직업별 현직자를 대상으로 앞으로 해당 직업에서 고용안정성이 어느 정도 보장될 수 있다고 기대하는지를 조사하는 경우가 여기에 해당한다. 「우리나라 대표직업의 특징에 관한 조사」⁷⁾에서는 평생직업으로서 적절성이라는 항목으로 “이 직업을 평생직업으로 삼기에 적당합니까?”라는 질문을 통해 해당 직업에 대한 고용안정성의 기대치를 간접적으로 측정하고 있다. 그러나 이 조사에서의 평생직업으로서의 적절성은 정규직/비정규직 구분에 대한 논의에서처럼 외부의 요인을 비롯한 비자발적인 사유나 고용주와의 계약 유형 등에 따른 접근이 배제되어 있다는 한계가 있다. 또한 조사 대상 직업이 170개로 한정되어 있으며, 임금근로자/비임금근로자 구분 없이 모든 직업 종사자를 대상으로 조사를 수행하고 있어 앞서 전개한 직업별 비정규직 비율과 동일선 상에서 논의

7) 「우리나라 대표직업의 특징에 관한 조사」는 교육인적자원부 위탁사업으로 한국직업능력개발원에서 수행하고 있는 「미래의 직업세계 인프라 구축」 사업의 일환으로 2006년부터 실시하는 현직자 대상 설문조사이다. 2006년에 실시한 설문조사에서는 한국고용직업분류 세분류를 기준으로 170개 직업을 선정하여, 각 직업별로 25명 내외의 총 4,343명을 대상으로 설문조사가 이루어졌다. 구체적인 사항은 한상근·이상돈·최동선(2006) 참조.

하기는 힘들다는 한계도 있다. 따라서 이 조사결과를 향후 직업전망지표 개발에 활용하는 것은 재검토가 요청되는 사안이기도 하다.

반면 한국고용정보원에서 2006년도에 실시한 「유망직업조사」에서는 “향후 5년간 〇〇〇 직업에 있어서 인력감축, 구조조정으로 인한 해고나 일자리 박탈 등은 어느 정도 발생하리라 생각하십니까?”라는 질문으로 외적 요인에 의한 고용불안을 조사하였다.

4. 근무여건

‘근무여건’이라는 일반적인 용어는 상황에 따라 다양하게 이해될 수 있다. 직업 종사자의 관점에서 본다면 업무수행에 따라 보상받는 임금이나 각종 부가혜택, 종사하는 사업체의 규모, 대인관계 정도 등도 근무여건의 범주에 포함시킬 수 있다. 이러한 맥락에서 볼 때 직업적인 관점에서의 근무여건도 시각에 따라 다양하게 접근할 수 있다. 근무여건은 많은 직업 및 노동 관련 통계에서 중요하게 간주하는 지표이다. 따라서 「경제활동인구조사」를 비롯하여 「임금구조기본통계조사」, 「소규모사업체근로실태조사」 등의 여러 조사 및 통계에서 이에 관한 데이터를 제공하고 있다. 그러나 많은 기존의 통계자료는 직업 분석의 단위가 크다는 이유로 향후 직업전망지표 개발에 활용하는데 한계가 있다. 여기에서는 ‘근무시간, 근무환경, 스트레스 등 해당 직업에서 일반적으로 주어지는 작업여건’이라는 의미에서의 근무여건이 여러 관련 데이터에서 세부 직업단위에서 어떻게 구현되는지를 살펴보았다.

가. 산업·직업별 고용구조조사

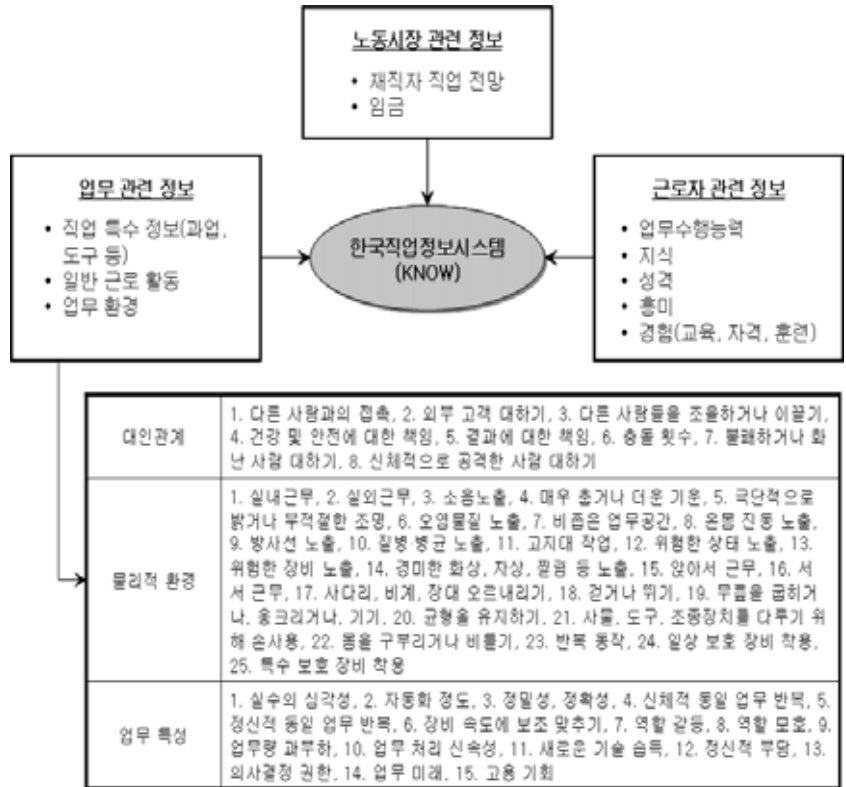
「산업·직업별 고용구조조사」에서는 업무 수행과 관련하여 주당 작업시간을 조사·보고하고 있다. “현 직장에서 일주일에 평균 몇 시간 일하고 계십니까?”라는 질문을 통하여 연장근무를 포함한 주당 작업시간을 조사하는 것이다. 또한 2004년부터는 주당 작업시간과 함께 “월평균 며칠이나 일하고 계십니까?”

라는 질문을 통하여 월평균 근로일 수도 함께 조사하고 있다. 지금까지 조사된 결과에 의하면 우리나라 직업 종사자들의 주당 작업시간은 2001년 55.3시간, 2002년 55.7시간, 2003년 55.0시간, 2004년 53.5시간, 2005년 53.0시간으로 최근의 주 5일 근무제도 도입 등에 힘입어 감소하는 경향을 보이고 있었다. 또한 2004년도에 직업 종사자들의 월평균 근로일 수는 24.0일이었다.

나. 한국직업정보시스템(KNOW)

직무과제 중심의 직업 특수 정보뿐만 아니라 과업 수행에 영향을 미치는 근로자의 속성에 관한 정보, 임금이나 일자리전망 등의 노동시장 정보를 망라하는 종합적인 직업정보 제공을 추구하는 「한국직업정보시스템(KNOW)」은 최근 직업 간 비교가 가능한 표준화된 객관적인 도구를 사용하여 업무환경 영역을 통한 조사를 실시하고 있다. 미국의 O*Net을 근간으로 개발된 「한국직업정보시스템(KNOW)」은 업무수행능력, 가치관, 지식, 성격, 흥미, 업무환경 등에 관한 정보를 지속적으로 조사하고 있는데, 이 가운데 업무환경 영역은 대인관계, 물리적 환경, 업무특성 등에 관하여 총 48개 문항으로 구성되어 있다([그림 III-1] 참조). 각 문항별로 5점 만점의 값을 구하지만, 웹(<http://know.work.go.kr>)을 통한 정보는 이를 100점 만점의 값으로 환산하여 제공하고 있다. 「한국직업정보시스템(KNOW)」은 한국고용직업분류 세분류 또는 세세분류를 단위로 직업정보를 제공하고 있어 직업별 지표에 적극 활용할 수 있는 여지가 많다. 그러나 표준화된 자료 수집 및 정보 제공을 추구하는 과정에, 경우에 따라서는 직업 종사자가 업무를 수행하는 과정에서 갖는 다양한 물리적·심리적·정서적 환경에 대한 충분한 정보가 제공되지 못할 수 있다는 측면이 고려될 필요가 있다.

[그림 III-1] 한국직업정보시스템(KNOW)의 내용모형과 업무환경 하위 영역



주: 중앙고용정보원(2003)과 한국직업정보시스템 구축을 위한 '업무환경·흥미' 질문지를 토대로 재구성한 것임.

5. 직무만족

직무만족은 주어진 직무 및 직무에서의 역할, 직무환경, 직무로부터의 경험 등에 대하여 조직 구성원들이 느끼는 욕구 충족의 정도로 설명되는데, 직무만족은 만족의 요인들 가운데 어느 것을 더 강조하느냐에 따라 작업이나 업무에서 역할과 직무평가 등 직무 자체에 강조를 두는 관점, 인간관계나 보수, 작업환경 등 직무환경에 초점을 두는 관점, 그리고 직무경험이나 성격 등 개인적

특성 요인에 강조를 두는 관점 등에 따라 다르게 개념 정의가 이루어지는 다차원적인 측면에서 논의되는 개념 가운데 하나이다(이무근, 2003). 따라서 어느 조직구성원이 자신의 직업에 대하여 어느 정도 만족하고 있는지를 보는 것은, 직무만족을 어떠한 방식으로 해석하고 접근하느냐에 따라 달라질 수 있으며, 심층적인 접근을 위해서는 비교적 많은 문항을 필요로 할 수 있다. 이러한 이유로 학위 논문을 중심으로 한 여러 선행 연구(노종희, 2001; 채영병, 2005)에서의 직무만족 조사는 직무만족에 영향을 줄 것으로 기대되는 여러 요인들에 대한 만족도의 합계로 접근하는 것이 일반적이었다.

이와는 달리 세부 직업별로 직무만족의 수준을 조사한 경우에는 ‘전반적인 측면에서 볼 때’ 지금 하는 일이나 주된 일자리에 대하여 어느 정도 만족하고 있는지를 묻고 있다. 「우리나라 대표직업의 특성에 관한 조사」나 「한국인의 직업의식 및 직업윤리 조사」, 그리고 직업조사는 아니지만 KGSS(Korean General Social Survey) 등에서 이러한 방식을 취하고 있다. 이러한 접근에 의한 직무만족도 조사가 엄밀한 수준에서 진행된 것은 아니지만 향후 직업전망 지표 개발에서 충분히 활용 가능한 데이터라고 할 수 있다. 다만 2006년도에 수행된 「우리나라 대표직업의 특성에 관한 조사」는 170개 직업에 한정되어 있고, 「한국인의 직업의식 및 직업윤리 조사」는 한국표준직업분류 소분류 수준에서 데이터가 제공되고 있다는 한계를 갖고 있다는 점을 고려할 필요가 있다.

6. 사회적 지위 및 직업위세

직업위세(occupational prestige)는 사회구성원들이 어떤 직업에 대해서 일반적으로 가지고 있는 권위, 중요성, 가치, 존경에 대한 인식 정도 또는 평가를 의미한다. 즉 직업위세는 다양한 형태의 직업이 갖는 상대적 가치나 선호에 대한 사회적 평가를 의미하는 것으로, 직업위세는 해당 직업이 갖는 존경이나 명예, 사회적 위상을 반영하는 것이다(유홍준, 2000; Broom & Selznick, 1973). 직업위세는 직업을 객체화시켜 개별 직업을 평가하여 서열화하려는 노력으로 이해할 수 있다. 여기에는 특정 직업으로 종사함으로써 인해 반대급부로 얻게 되는

경제적 보상이라든가 직무수행을 위해 요구되는 지식 및 교육의 수준 또는 그러한 직무를 수행함으로써 사회적으로 얻게 되는 명망이나 사회적 기여도 등을 기준으로 개별 직업에 대한 객관적인 평가가 이루어질 수 있다는 생각을 담고 있다(홍두승·서우석·이기홍·이지연, 2005). 이러한 이유로 직업위세에 대한 관심은 직업의식이나 직업관 연구에서 중요하게 다루어져 왔는데, 기존의 연구들은 일련의 직업 명칭을 평가자(응답자)들에게 제시하고 그 직업이 갖는 사회적 지위를 평정하도록 하는 방식이 일반적이었다(홍두승, 2006). 최근 한국 직업능력개발원에서는 「한국인의 직업의식 및 직업윤리 조사」에서 37개 직업 목록을 제시한 뒤 우리 사회에서 이들 직업이 갖는 사회적 지위가 어느 정도라고 생각하는지를 5점 척도(1=매우 낮다~5=매우 높다)로 평정하도록 한 바 있다. 이러한 조사결과가 사회계층 또는 직업의식 연구에서 갖는 가치에도 불구하고, 직업별 전망지표를 개발함에 있어서는 활용 가능성이 매우 낮다는 한계가 있다.

개별 직업에 대한 사회적 지위를 평정하는 또다른 접근으로 Blau와 Duncan에 의해 고안된 직업의 사회경제적 지수(SEI: Socioeconomic Index)가 있다. SEI는 직업위세가 수입 및 교육과 높은 상관관계를 나타낸다는 점에 주목하여 위세조사에서 응답자가 일련의 직업에 대해서 ‘탁월하다’거나 ‘좋다’고 평가한 비율을 해당 직업종사자들의 소득과 학력에 대해 회귀시킨 결과 얻어진 계수 추정치들을 직업의 소분류 범주들까지 전반적으로 확대·적용시킨 것이다(차종천, 1998; 유홍준·김월화, 2004에서 재인용). 우리나라에서는 홍두승이 1983년에 Blau와 Duncan의 사회경제적 지수를 적용한 바 있다. 유홍준과 김월화(2004)는 이러한 방식을 활용하여 「산업·직업별 고용구조조사」의 직업별 소득(월평균 수입의 중간값)과 교육수준(응답자 학력을 계량화한 평균값)을 독립변인으로 하고, 한국사회과학연구원에서 2000년에 시행한 ‘제3차 불평등과 공정성에 대한 전국 표본조사’ 및 한국직업능력개발원에서 2002년에 시행한 ‘한국인의 직업의식조사(Ⅱ)’ 결과를 종속변인으로 한 회귀모형을 추정하여, 이를 토대로 직업별 직업위세 점수를 지수화하는 방법을 고안하기도 하였다.

한편 현직자들을 대상으로 자신이 속한 직업의 사회적 지위가 어느 정도인

지를 평정하도록 하는 사례도 있다. 앞서 언급한 『한국인의 직업의식 및 직업윤리조사』에서는 취업자를 대상으로 “귀하가 종사하시는 직업의 사회적 지위는 우리 사회에서 어느 정도라고 생각하십니까?”라는 질문에 대하여 5점 척도(1=매우 낮다~5=매우 높다)로 평정하도록 하였으며, 『우리나라 대표직업의 특성에 관한 조사』에서도 이와 유사하게 “귀하가 속한 직업의 사회적 지위는 어떠하다고 생각하십니까?”라는 질문을 제시하고 있다. 이러한 조사 결과는 직업분석 단위 및 범위의 한계, 즉 『한국인의 직업의식 및 직업윤리 조사』는 한국 표준직업분류 소분류 수준에서 데이터가 구성되어 있고, 『우리나라 대표직업의 특성에 관한 조사』는 조사 대상 직업이 170개에 국한되어 있다는 한계가 있어 이들 결과를 직업전망지표 개발에 직접적으로 활용하는 데에는 한계가 있지만, 향후 어떠한 방식으로 추가 조사를 진행할 수 있는지에 대하여 중요한 참고자료로 활용될 수 있을 것이다.

7. 직업전망 기대

개별 직업별로 현직자들이 자신들이 속한 직업이 향후 어떠한 변화가 나타날 것이라고 인식하고 있는지의 정보는 개별 직업을 평가함에 있어 중요하게 고려되어야 할 변수 가운데 하나이다. 이러한 직업전망에 대한 기대 속에 여러 가지의 직업적 특성과 주변 환경적 여건이 반영되어 있다고 간주할 수 있기 때문이다.

이러한 차원에서 『우리나라 대표직업의 특성에 관한 조사』에서는 “향후 5년간 귀하께서 일하시는 직업의 종사자 수는 얼마나 증가할 것으로 생각하십니까?”라는 질문에 대하여 개별 직업별 현직자들이 5점 척도(1=대폭 감소~5=대폭 증가)로 평정하도록 하고 있다. 한국고용정보원에서 실시한 『유망직업조사』에서도 “향후 5년간 ○○○ 직업의 일자리 수는 늘어날 것 같습니까?”라는 문항을 활용하고 있다. 이러한 조사결과는 조사 대상 직업의 한계, 그리고 일자리에만 국한되어 직업전망 기대를 조사하고 있다는 한계 등에 직면하고 있지만 향후 직업전망지표 개발을 위한 조사설계 및 결과 보정 등에 유용하게 활용할

수 있는 데이터를 갖고 있다.

8. 종합 및 시사점

현재 전국적인 수준에서 직업 또는 노동시장에 관하여 주기적으로 수행되고 있는 조사결과 가운데 직업별 임금, 종사자 규모, 고용안정(정규직으로의 채용 정도), 근무여건 등에 관한 데이터는 이 연구에서 다루는 직업전망 지표에 활용할 가능성이 있음을 확인할 수 있다. 이외에도 부분적으로는 직업위세, 직무만족, 직업전문성, 직업전망 기대 등에 관한 사항도 관련 데이터를 일부 활용할 수 있을 것이다(<표 III-9> 참조).

그러나 여기에는 조사방법 및 대상, 또는 조사문항에서의 제한점이 존재할 뿐만 아니라 조사결과와 공개 여부 등에 대한 고려도 필요하다. 특히 「산업·직업별 고용구조조사」 정도를 제외한 여타의 조사결과는 한국고용직업분류 세분류 수준에서의 일부 직종에 대한 데이터만을 제공하거나 직업분류 단위나 유형에서의 차이 때문에 활용에 제약이 있는 실정이다. 게다가 「산업·직업별 고용구조조사」도 가구조사를 기본으로 하는 표본조사로 수행되고 있어 조사방법 및 조사문항에서 일정한 한계를 갖고 있다. 따라서 다소 융통성을 갖더라도 「산업·직업별 고용구조조사」의 직업별 종사자 수나 임금 정도를 제외한 나머지 항목에서는 모든 직업에 대한 직업전망 지표를 개발할 때 활용할 여지가 크지 않은 실정이기도 하다.

따라서 향후 세부 직업별로 직업전망 지표 개발을 위한 별도의 조사 수행은 불가피한 것으로 판단되며, 조사를 계획할 때에는 기존의 데이터가 갖는 이러한 한계에 주목할 필요가 있다. 특히 기존의 조사방법이나 조사문항이 갖는 한계나 시사점에도 관심을 기울일 필요가 있다. 예를 들어 고용안정과 관련하여 정규직으로의 채용 정도에서는 정규직/비정규직을 구분짓는 기준을 어떻게 설정해야 하는지가 매우 중요한 사안으로 간주되고 있다.

또한 기존의 개별 직업 관련 데이터를 활용함에 있어서 원자료를 그대로 활용할 것인지, 아니면 특별한 가공이 필요한지에 대한 논의도 이루어져야 한다.

예를 들어 임금은 로그값을 활용하거나 종사자 수(또는 일자리 수)는 증가율 또는 증가추세, 고용안정성의 정규고용 항목은 특정 직업 내에서의 정규직 비율 등을 활용하는 것이다. 이러한 방법론적인 접근은 변인들 사이의 선형성, 서로 동등한 수준의 간극(직업전망지표 개발에서는 확정된 종속변인을 예측하는 모형을 구하는 것이 아닐 수 있으므로 독립변인 또는 예측변인이 서로 동등한 간극(intervals)을 가질 수 있도록 조정할 필요도 있다) 등에 대한 검토가 필요할 것이다.

마지막으로 기존의 데이터를 활용함에 있어서 각 조사별 대상과 방법, 그리고 직업별 특성에 대한 추정 과정에서의 오차 등을 감안하여 특정 조사의 데이터만을 고수하지 않고 서로 비교하면서 개별 직업별 데이터를 보정하는 과정이 필요할 수 있다. 이는 「산업·직업별 고용구조조사」 데이터의 경우에 특히 고려될 수 있는 요소라 할 수 있는데, 2015년까지의 인력수요를 예측한 최근의 연구(박천수·이상돈·김미란, 2006)에서도 「노동력수요동향조사」와 전문가 집단의 설문조사 의견을 반영하여 현재의 직업별 종사자 규모를 보정하는 절차를 따르기도 하였다. 또한 한국고용직업분류와 한국표준직업분류가 상호 완벽하게 연계되지는 않지만 중분류 또는 소분류 수준에서 상호 비교하는 과정도 고려할 수 있다.

<표 III-6> 직업전망 지표 항목별 관련 데이터

구분	조사명	조사항목	조사기간	자료양식	직업단위	원자료 공개 여부
임금	산업·직업별 고용구조조사	<ul style="list-style-type: none"> 평균임금-일에 대한 보수는 평균 일이나 됩니까? 	2001~2005	월평균수입	KECO 세분류	○
	임금구조 기본통계조사	<ul style="list-style-type: none"> 급여액-조사년도 6월을 기준으로 정액급여 및 초과급여, 그리고 조사년도 익년도의 연간 특별급여액 	1988~2004	월평균 정액급여 월평균 초과급여 연간 특별급여액	KSOC 중분류 또는 소분류	×
	소규모 사업체 근로실태조사	<ul style="list-style-type: none"> 급여액-조사년도 10월을 기준으로 정액급여 및 초과급여, 그리고 조사년도 익년도의 연간 특별급여액 	1983~2004	월평균 정액급여 월평균 초과급여 연간 특별급여액	KSOC 중분류	×
	산업기술인력 수급동향 실태조사	<ul style="list-style-type: none"> 평균임금-조사년도 10월을 기준으로 연간급여액을 원위 단위로 조사 	2003~2004	연평균임금	KECO 세분류 41개 직종	×
	산업·직업별 고용구조조사	<ul style="list-style-type: none"> 종사자 수-직장에서 어떠한 일을 합니까? [직위(직급)/부서명/직업명/직무의 구체적인 내용] 	2001~2005	직업별 종사자 수	KECO 세분류	○
	노동력 수요동향조사	<ul style="list-style-type: none"> 현재 종사자 수-조사기준일 현재 사업장에 근로하고 있는 세부 직종별 근로자 수 	1983~2005	직업별 원 종사자 수(부족인원도 함께 제시)	KECO 세분류	×
종사자 수	소규모 사업체 근로실태조사	<ul style="list-style-type: none"> 현재 종사자 수-조사기준일 현재 사업장에 근로하고 있는 세부 직종별 근로자 수 	1983~2004	직업별 종사자 수	KSOC 중분류	×

구분	조사명	조사항목	조사기간	자료양식	직업단위	원자료 공개 여부
종사자 수	산업기술인력 수급동향 실태조사	<ul style="list-style-type: none"> 현재 종사자 수-조사기준일 현재 사업장에 근로하고 있는 세부 직종별 근로자 수 	2003~2004	직업별 현 종사자 수(부족인원도 함께 제시)	KECO 세분류 41개 직종	×
	경제활동인구조사	<ul style="list-style-type: none"> 취업자 수-무슨 일을 하셨습니까[일의 종류/직명(직위)] 	1963~2005	직업별 취업자 수	KSOC 대분류	○
	인구총조사	<ul style="list-style-type: none"> 취업자 수-일하는 곳의 부서와 직책(또는 직업명)은 무엇이며, 구체적으로 어떤 일을 하였습니다습니까[근무부서/직책(직업)]하고 있는 일의 종류] 	1960~2005 (5년 주기)	직업별 취업자 수	KSOC 소분류	△
고용안정성	경제활동인구 근로형태별 부가조사	<ul style="list-style-type: none"> 계약반복·갱신, 단기근로, 계속근로 가능 및 계속근로 가능성유, 근로기간 등 근로형태 관련 18개 문항 	2001~2006	비정규 근로유형별 취업자 수	KSOC 중분류	○
	산업·직업별 고용구조조사	<ul style="list-style-type: none"> 고용형태-현 직장에서의 고용형태는 어디에 해당합니까 	2001~2005	고용형태별 취업자 수	KECO 세분류	○
	우리나라 대표직업의 특성에 관한 조사	<ul style="list-style-type: none"> 평생직업-이 직업을 평생 직업으로 삼기에 적합합니까? 	2006	1=매우 적당하다~ 5=전혀 적당하지 않다	KECO 세분류 170개 직종	○
	유망직업조사 (한국고용정보원)	<ul style="list-style-type: none"> 외적 요인에 의한 고용불안 가능성-향후 5년간 ○○○ 직업에 있어서 인력감축, 구조조정으로 인한 해고나 일자리 박탈 등은 어느 정도 발생하리라 생각하십니까? 	2006	1=아주 많이 발생할 것이다~ 5=전혀 발생하지 않을 것이다	KECO 세분류	×

구분	조사명	조사항목	조사기간	자료양식	직업단위	원자료 공개 여부
근무조건	우리나라 대표직업의 특성에 관한 조사	<ul style="list-style-type: none"> • 작업환경-귀하가 일하는 작업장은 소음, 먼지, 위험한 기계로 얼마나 자주 노출됩니까? 	2006	1=항상 있다~ 5=전혀 없다	KECO 세분류 170개 직종	○
	산업·직업별 고용구조조사	<ul style="list-style-type: none"> • 주당 작업시간-현 직장에서 일주일에 평균 몇 시간 일하고 계십니까? 	2001~2005	주당 작업시간	KECO 세분류	○
	한국직업정보시스템 (KNOW)	<ul style="list-style-type: none"> • 업무환경-대인관계(8개 문항), 물리적 환경(25개 문항), 업무특성(15개 문항)으로 구성 	2003~2005	각 문항별 5점 Likert 척도	KECO 세분류 또는 세세분류 (597개 직종)	×
직무만족	우리나라 대표직업의 특성에 관한 조사	<ul style="list-style-type: none"> • 일의 만족도-모든 것을 고려할 때, 귀하는 현재 하시는 일에 어느 정도 만족하십니까? 	2006	1=매우 만족한다~ 5=매우 불만족한다	KECO 세분류 170개 직종	○
	한국인의 직업의식 및 직업윤리 조사 (취업자용 조사)	<ul style="list-style-type: none"> • 직무만족도-○○○님의 주된 일자리에 대해 전반적으로 얼마나 만족하고 계십니까? 	2006	1=매우 만족스럽다~ 5=매우 불만족스럽다	KSOC 소분류별 데이터	○
사회적 지위 (직업위세)	우리나라 대표직업의 특성에 관한 조사	<ul style="list-style-type: none"> • 직업별 사회적 지위-귀하가 속한 직업의 사회적 지위는 어떠하다고 생각하십니까? 	2006	1=매우 높다 ~5=매우 낮다	KECO 세분류 170개 직종	○
	한국인의 직업의식 및 직업윤리 조사	<ul style="list-style-type: none"> • 직업위신-귀하가 보시기에 우리 사회에서 다음 직업이 갖는 사회적 지위는 어느 정도라고 생각하십니까? 	2006	1=매우 낮다 ~5=매우 높다	37개 직종	○

구분	조사명	조사항목	조사기간	자료양식	직업단위	원자료 공개 여부
사회적 지위 (직업위계)	유망직업조사 (한국고용정보원)	<ul style="list-style-type: none"> • 사회적 명성 또는 평판 <ul style="list-style-type: none"> - 000 직업은 사회적으로 선호되는 직업이라고 생각하십니까? - 000 직업의 사회적 명성과 평판은 어느 정도라고 생각하십니까? - 사회경제가 발전하는데 있어 000 직업의 중요도(기여도)는 어느 정도라고 생각하십니까? 	2006	1=매우 그렇다~ 5=전혀 그렇지 않다	KECO 세분류	×
	우리나라 대표직업의 특성에 관한 조사	<ul style="list-style-type: none"> • 취업자 진망-향후 5년간 귀하게서 일 하시는 직업의 종사자 수는 얼마나 증가할 것으로 생각하십니까? 	2006	1=대폭 증가 ~5=대폭 감소	KECO 세분류 170개 직종	○
직업전문 기대	유망직업조사 (한국고용정보원)	<ul style="list-style-type: none"> • 일자리 전망-향후 5년간 000 직업의 일자리 수는 늘어날 것 같습니까? 줄어들 것 같습니까? 	2006	1=아주 많이 늘어날 것이다~5=아주 많이 줄어든 것이다	KECO 세분류	×

제4장

직업전망 지표 개발을 위한 전문가 의견조사

제1절 전문가 의견조사의 개요

1. 조사 목적 및 방법

KRIVET 직업전망 지표의 항목을 추출하여 확정하고, 각 항목 간 상대적 중요성을 확인하여 가중치를 산정하기 위하여, 직업·고용·취업 관련 연구자 및 실무자 등의 전문가를 대상으로 의견조사를 실시하였다.

전문가 의견조사는 동일한 전문가를 대상으로 2회에 걸쳐 실시되었다. 일종의 델파이 조사로 볼 수 있는데, 1차 조사는 연구진이 만든 직업전망 지표의 시안(試案)이 타당한지를 확인하여 직업전망 지표를 확정하기 위한 것이며, 2차 조사는 확정된 직업전망 지표를 구성하고 있는 요소 간의 상대적 중요성을 알아보기 위한 것이다. 1차 조사는 2006년 10월 11일부터 10월 17일까지 이루어졌고, 2차 의견조사는 10월 19일부터 10월 24일까지 수행되었다.

1차 조사는 연구진이 미리 다양한 국내외 자료를 바탕으로 KRIVET 직업전망 지표의 평가영역과 세부항목이 타당한지 5점 척도를 기준으로 질문하여 시안의 타당성을 검토받고자 하였다. 연구진은 1차 조사결과를 분석하여 시안을

수정하고 직업전망 지표의 확정안을 만들었다. 2차 조사에서는 확정된 직업전망 지표 항목들 간의 상대적 중요성을 파악하기 위하여 17점 척도를 기준으로 전문가들이 응답하도록 하였다. 17점 척도는 항목 간의 상대적 중요성을 측정하기 위한 유력한 기법인 AHP(Analytic Hierarchy Process) 기법에 따른 것이다. AHP는 복잡한 문제를 계층화하여 주요 요인과 세부 요인들로 나누고, 이러한 요인들에 대한 이원비교를 통해 상대적 중요도를 결정하는 기법이다.

전문가 의견조사의 대상자는 연구소와 대학교, 고용지원센터, 민간기업 등에서 근무하는 직업·고용·취업 관련 전문가들이다. 52명의 전문가에게 이메일로 전문가 의견조사 설문지를 보냈고, 답변도 이메일로 받았다. 이메일을 통해 설문지를 보낸 전문가에게는 연구진이 일일이 전화를 하여 본 조사의 의의와 목적, 그리고 응답방법을 설명하고 전문가 의견조사의 참여를 독려하며 조사방법을 안내하였다.

2. AHP 기법

이번 전문가 의견조사에 사용된 주요 조사기법은 AHP이다. AHP는 1970년대 초 사티(Saaty)에 의해 개발된 분석방법으로, 각 개별항목에 부여되는 가중치를 산정하기 위해 사용되는 방식이다. AHP는 복잡하고 비구조화된 상황을 하위 구성요소로 분해하고, 구성요소들을 위계적 순서에 따라 배열한 다음, 각 구성요소의 상대적 중요성에 따라 주관적 판단에 의하여 수치화된 가치를 할당하며, 가장 우선순위가 높고 원하는 결과를 얻기 위해 취해져야 할 요소를 결정하기 위하여 판단을 종합화시키는 것이다(박영미, 1994).

AHP는 문제해결을 위한 효과적인 인간사고는 다음과 같은 3가지 원리에 의해 이루어진다는 점에 착안하여 개발되었다(고재성, 2006). 첫째, 계층적 구조 설정(hierarchy)의 원리이다. 즉, 인간은 복잡한 현상을 그 구성요소별로 더 작은 부분으로 나누어 종국적으로 계층구조를 설정하여 사고하려는 특징을 가지고 있다는 것이다. 둘째, 상대적 중요도 설정(weighting)의 원리이다. 이 원리는 인간은 관측한 사물 사이의 관계를 인식하고, 유사한 사물들을 짝으로 묶어

특정 기준에 대비하여 비교하고, 짝을 이루는 구성인자 사이의 선호도를 판단할 수 있는 능력을 가지고 있다는 것이다. 셋째, 논리적 일관성(consistency)의 원리이다. 이는 인간은 사물이나 생각들을 논리적 일관성을 가지도록 설정하는 능력을 가지고 있다는 것이다.

이러한 인간사고의 3가지 원리에 기초해 개발된 AHP는 다음과 같은 특징을 가지고 있다(김철현·임용택, 2003). 첫째, 다기준 의사결정(multiple criteria decision making)의 한 방법으로, 다속성(multiple attributes)이나 다목표(multiple objectives)의 경우를 포함하기 때문에 가중치를 이용하여 다기준의 문제를 다루는 가장 보편적이고 용이한 방법이다. 둘째, 상대적인 의사결정 방식으로, 추상적인 의사결정보다 신뢰성이 있고 용이하며, 해당 속성들의 우선도(priority) 파악을 가능하게 해 준다. 셋째, 속성의 질적인 요소를 비교하는 데 언어를 사용할 수 있으며, 속성들의 수준을 비율로 나타내어 우선순위를 추론함으로써 양적인 요소와 결합시킬 수 있다. 이러한 특성 때문에 AHP는 다양한 의견을 반영한 의사결정이나 구성요소 간의 상호작용을 나타내고, 각 요소 간에 미치는 영향력 수준을 판단하는 기법으로 유용하다.

AHP의 절차를 단계별로 살펴보면, 첫째, 평가준거를 몇 개의 계층으로 조직하는 문제 구조화 단계, 둘째, 각 계층에 포함된 하위 목표 또는 평가준거들을 들쭉 짝을 지어 바로 상위 계층의 어떤 한 목표 또는 평가준거에 비추어 이원 비교를 시행하는 중요도 측정단계, 셋째, 각 계층별 가중치를 산정하고 가중치들 사이의 일관성을 검토한 후, 전체적으로 종합하여 최종적인 평가준거들 간의 가중치를 산정하는 종합화와 가중치 산정 단계로 구분된다(나제민·박영미, 1993; 박동열, 2000; 박영미, 1994; Saaty & Kearns, 1991).

AHP를 이용하여 평가준거들의 가중치를 산정하기 위해서는 먼저 평가준거들을 계층구조로 구조화시켜야 한다. 이 계층구조는 최상위 계층에는 궁극적인 최종 목표가 제시되고, 중간계층에는 최종목표에 영향을 미치는 평가준거들이 제시되며, 최하위 계층은 평가준거별로 영향을 미치는 세부 평가지표들로 구성되는데, 각 계층은 바로 위의 계층에 대하여 일종의 목표수단의 연쇄관계를 이루게 된다.

평가준거에 대한 구조화가 끝난 후에는 기준 간의 중요도를 측정하게 되는데, 이를 위해 한 계층에 포함되어 있는 모든 요소들을 들쭉 짝을 지어 상호 비교하는 이원비교(pairwise comparison)를 실시하게 된다. 만약 한 계층에 평가준거들의 수가 n 이라면 이원비교는 $n(n-1)/2$ 개의 쌍을 비교하게 된다.

일관성 검토 및 종합가중치 산정 단계에서는 계층별 가중치의 계산, 계층 내 가중치의 일관성 검토, 그리고 복합 가중치의 산정 등을 고려하게 된다. 평가준거들의 가중치를 계산하는 방법은 다양하지만, 주로 평가준거 가중치 계산의 여러 방법들 중 이론적 배경이 강한 고유벡터법을 적용하여 평가준거들의 가중치를 산정하게 된다(고재성, 2006; Saaty, 1980).

AHP를 적용한 연구들은 국내외 학위논문 및 학술논문에서 매우 빈번하게 활용되고 있다. 연구주제별로도 그룹 판단 및 합의, 일관성 측정, 척도 개발, 가중치 개발, 타기법과의 비교 및 결합 등 다양한 분야를 망라한다(조근태·조용곤·강현수, 2003).

3. 전문가 의견조사의 대상자

이번 전문가 의견조사에 참여한 전문가들의 소속은 공공분야와 민간분야, 대학교, 연구소, 고용지원센터 등 다양하다. 전체 52명의 직업·고용·취업 관련 전문가에게 이메일과 전화를 통하여 의견조사를 요청하였고, 1차 조사의 경우 이 가운데 90.4%(47명)가 참여하였다. 2차 조사에 참여한 전문가는 43명이었다. 1차 조사에 참여한 47명의 전문가들을 소속분야별로 살펴보면, 연구기관의 연구원들이 19명(40.4%)으로 가장 많았다. 이들은 한국직업능력개발원, 한국고용정보원, 한국노동연구원, 산업연구원 등의 연구기관에서 직업과 고용에 관하여 연구하는 사람들이다. 다음으로는 헤드헌팅, 인사관리(HR) 관련 컨설팅, 기업의 인사관리, 결혼정보회사의 커플 매칭 등의 일을 수행하고 있는 민간분야 전문가가 15명(31.9%)이다. 그밖에 고용지원센터에서 취업 관련 업무를 수행하는 직업상담원이나 전문가, 직업·고용·취업 등에 관해 연구하고 있는 대학교수들이 의견조사에 참여하였다. 결혼정보회사의 전문가들이 참가한 것

은 업무성격상 이들이 시장에서 괜찮은 일자리에 관하여 고민하는 사람들을 상대하는 최일선에 있다고 판단했기 때문이다.

<표 IV-1> AHP 기법을 활용한 주요 선행연구

저자	제목 및 출처	내용	조사인원
Chen(2006)	Applying the Analytical Hierarchy Process(AHP) Approach to Convention Site Selection in Journal of Travel Research, 45, 267-174	컨벤션 장소를 선정하기 위한 결정요인들의 가중치 결정	50
Hutchison, Adair, & Leheny(2005)	Communicating Investment Risk to Clients: Property Risk Scoring in Journal of Property Research, 22, 137-161	투자위험을 측정·보고하기 위한 방법 개발	36
고재성(2006)	「대학 진로서비스 평가준거 개발」. 서울대학교 대학원 박사학위 논문.	대학 진로서비스의 질을 평가하기 위한 준거 개발 및 가중치 산정	27
박동열(2006)	『실업계 고등학생의 직업 기초능력 향상을 위한 모듈 개발과 가중치 분석 - AHP법의 활용』. 한국직업능력개발원.	실업계 고등학생의 직업기초능력을 향상시키기 위한 모듈 도출과 가중치 분석	43
윤재근(1995)	「AHP기법에 의한 중소기업 MIS성공요인 평가에 관한 실증적연구」. 『경영경제』, 13, 135-146.	중소기업 경영정보시스템의 성공에 영향을 미치는 요인을 탐색	48
진성호(1999)	「신제품 개발에 있어서의 AHP 기법을 이용한 의사결정에 관한 연구: 인버터 제품을 중심으로」. 연세대학교 산업대학원 석사학위 논문.	제품 디자인 선정에 관한 효율적 의사결정 모형을 AHP 기법을 이용하여 구축	8
함춘석(2004)	「AHP 기법을 이용한 CRM 도입의 성공요인분석: 백화점 업종을 중심으로」. 연세대학교 정경대학원 석사학위 논문.	군내 백화점 CRM 도입의 핵심성공요인 분석	11

본 연구에 참여한 52명의 전문가들은 직업전망 지표를 확정하고 가중치 값을 내는데 있어 충분한 수의 사람들은 아니라고 볼 수도 있다. 그러나 본 연구에서 활용한 AHP 기법의 특성상 본 연구에 참여한 전문가가 크게 부족한 것만은 아니다. AHP 기법을 사용한 주요 선행연구들을 보면 10명 이하에서부터 50명까지 다양하게 전문가가 참여하였다(<표 IV-1> 참조).

1차 조사에 참여한 전문가들을 연령별로 보면, 30대(44.7%)가 가장 많았고, 다음으로 40대(38.3%), 50대 이상(10.6%), 30세 미만(6.4%)이었다. 학력별로는 박사(44.7%)와 석사(38.3%)가 대부분이었고, 학사는 8명(17.0%)의 순이었다. 관련 분야에서 연구나 실무를 수행한 총경력 평균은 11.88년이었다. 이를 경력년수별로 보면 10년 미만(48.9%)이 가장 많았고, 다음으로는 10년 이상에서 20년 미만(36.2%), 20년 이상(14.9%)의 순이었다.

<표 IV-2> 전문가 집단의 분포

구분	1차 조사		2차 조사		
	빈도(명)	비율(%)	빈도(명)	비율(%)	
분야별	대학교 교수	5	10.6	5	11.6
	연구기관의 연구원	19	40.4	17	39.5
	고용지원센터 상담원	8	17.0	8	18.6
	민간분야 전문가	15	31.9	13	30.2
연령별	30세 미만	3	6.4	3	7.0
	30-39세	21	44.7	19	44.2
	40-49세	18	38.3	17	39.5
	50세 이상	5	10.6	4	9.3
성별	남성	31	66.0	28	65.1
	여성	16	34.0	15	34.9
최종학력별	학사	8	17.0	7	16.3
	석사	18	38.3	16	37.2
	박사	21	44.7	20	46.5
경력년수별	10년 미만	23	48.9	22	51.2
	10-19년	17	36.2	15	34.9
	20년 이상	7	14.9	6	14.0
합계	47	100	43	100	

제2절 제1차 전문가 의견조사

1. KRIVET 직업전망 지표 시안의 구성

국내의 문헌에 관한 선행연구 검토를 통하여 직업전망 지표로 고려할 수 있는 대략적인 시안을 마련하였다. 전문가 의견조사의 시안으로 내놓은 직업전망 지표 시안은 보상, 고용전망, 고용안정, 발전 가능성, 근무여건, 전문직업성, 고용평등 등 7개의 평가영역으로 구성되어 있다. 그리고 각각의 평가영역별로 2개에서 6개까지의 세부항목이 있어 전체 세부항목은 23개이다.

전문가 의견조사는 크게 평가영역에 대한 질문과 세부항목에 대한 질문으로 나누어 진행되었다. 응답자에게는 먼저 7개 평가영역의 타당성을 질문하였다. 각 평가영역이 직업전망 지표의 평가영역으로 타당한지에 대해 5점 척도를 기준으로 응답하도록 하였다. 평가영역별로 의견란을 두어 추가될 필요가 있는 평가영역이나 명칭, 내용에 대한 의견이 있으면 기재하도록 요청하였다.

다음으로 23개의 개별 세부항목이 평가영역을 측정하기 위한 항목으로 타당한지 여부에 대하여도 5점 척도를 기준으로 응답하도록 하였다. 그리고 세부항목에 추가될 필요가 있는 영역이나 명칭에 대한 의견이 있으면 의견란에 기재하도록 하였다.

<표 IV-3> KRIVET 직업전망 지표의 시안항목

평가 영역	세부항목	설명
① 보상	1.1 급여	일을 통해 얻을 수 있는 직접적이고 정기적인 금전적 혜택
	1.2 복리후생	해당 직업에서 제공되는 휴가, 보험, 연금, 퇴직금 등 부가적인 혜택이나 비정기적으로 얻을 수 있는 부가 수입
② 고용전망	2.1 일자리 창출	향후 10년간 예상되는 해당 직업의 새로운 일자리 수
	2.2 일자리 성장	향후 10년간 예상되는 해당 직업의 일자리 증가 속도

	2.3 입직경쟁	향후 10년간 학원이나 학교를 통해 해당 직업에 공급될 것으로 예상되는 인력의 규모
③ 고용안정	3.1 정규고용	해당 직업이 정규직 형태로 고용되는 정도
	3.2 고용불안	해당 직업의 인력감축, 구조조정, 고용관행 등으로 인해 일자리를 박탈당할 가능성
	3.3 정년 가능성	해당 직업에서 정년이 보장될 가능성
④ 발전 가능성	4.1 자기개발 가능성	업무를 수행하면서 업무와 관련된 능력 및 기술이 향상될 가능성
	4.2 승진 가능성	해당 직업에서 일반적으로 보다 좋은 조건으로 승진이나 직업이동이 가능한 정도
⑤ 근무여건	5.1 근무시간	직업의 상대적인 근로 시간(하루 8시간 기준)
	5.2 근무시간 규칙성	근무시간이 규칙적인지 여부 (초과근무가 일상적으로 이루어지는지 여부)
	5.3 업무 부담	해당 직업에서 일반적으로 실적 달성과 같은 과도한 업무 부담이 주어지는지 여부
	5.4 물리적 환경	해당 직업의 안전성, 쾌적함 등의 근무환경
	5.5 정신적 스트레스	해당 직업을 통해 경험하게 되는 정신적인 부담이나 스트레스의 정도
	5.6 육체적 스트레스	해당 직업을 통해 경험하게 되는 육체적인 부담이나 과도한 노동의 정도
⑥ 전문직업성	6.1 업무자율성	일상적인 업무활동에서 허용되는 직무관련 독립성, 주도성, 자유의 크기
	6.2 업무권한	업무와 관련하여 해야 할 일을 결정하고 그 일을 할 수 있는 권리와 그 일을 타인에게 부여할 수 있는 권리
	6.3 사회적 평판	사회 구성원들이 해당 직업에 대해 일반적으로 가지고 있는 중요성, 가치, 존경에 대한 평가
	6.4 사회봉사	해당 직업을 통해 공공의 이익을 위해 봉사할 수 있는지 여부
	6.5 소명의식	업무에 대한 헌신과 수입이 감소하더라도 그 일을 계속 할 것이라는 의지
⑦ 고용평등	7.1 성별 격차	해당 직업에서 일반적으로 성별에 따른 임금이나 승진에서의 차별이 존재할 가능성
	7.2 고령자 친화성	일반적으로 해당 직업에서 고령자(50세 기준)의 근무를 기피하는 정도

2. 제1차 전문가 의견조사의 결과

47명의 각계 전문가들이 의견을 준 내용을 보면 전체적으로 연구진이 만든 시안에 대하여 반대보다는 찬성의견이 훨씬 많았다. 7개의 평가영역 모두에 대하여 5점 척도의 평균(3.000)보다 높게 의견을 주었는데, 보상(4.745)에 대하여 동의하는 비율이 가장 높았고, 다음으로 발전 가능성, 고용전망, 근무여건 등의 순이었다. 고용평등(3.532)에 대하여 동의하는 전문가들이 가장 적었지만 타당성을 부정할 정도의 수준은 아니었다.

<표 IV-4> 1차 조사 평가영역별 분석결과

평가영역	기술통계		
	N(명)	평균	표준편차
① 보상	47	4.745	.530
② 고용전망	47	4.361	.919
③ 고용안정	47	4.170	.842
④ 발전 가능성	47	4.383	.848
⑤ 근무여건	47	4.277	.926
⑥ 전문직업성	47	4.170	.963
⑦ 고용평등	47	3.532	1.039

전문가들의 의견을 종합할 때 7개 평가영역 자체는 유지할 수 있었지만, 평가영역에 대한 설명내용이나 영역명칭은 일부 수정할 필요가 있었다. 전문가들은 일부 설명내용이 모호한 표현이 있어 분명하지 않고, 일반인들이 이해하기 어려운 용어가 있으므로 수정할 것을 제안하였다. 연구진은 전문가들의 타당한 의견을 가급적 수용하였다.

전문가들이 1차 조사 세부항목에 대하여 의견을 준 내용을 살펴보면 다음과 같다. 전문가들은 1차 시안 23개에 대하여 전반적으로는 타당성을 인정하였다. 급여가 가장 타당성이 높았고, 다음으로 자기개발 가능성, 일자리창출, 복리후생, 일자리 성장 등의 순서로 타당성이 높은 것으로 조사되었다. 반면, 사회봉사, 소명의식, 고령자 친화성, 업무부담, 성별 격차, 근무시간 규칙성, 육체적 스트레스, 정년 가능성 등은 상대적으로 타당성이 낮았다. 그러나 이들 세부항목도 통계수치만으로 항목을 탈락시킬 만큼 그 타당성이 낮지는 않았다. 그러나 개별 항목의 설명내용에 대해서는 수정할 부분을 많이 지적해 주었고, 세부항

목을 통합하거나 더 세분해야 한다는 의견도 있었다. 그리고 전문가들은 일부 항목을 삭제하거나 추가시켜야 한다는 주관적인 의견도 제시하였다. 이 의견 가운데에는 연구진들이 보기에 타당한 지적도 많아 직업전망 지표의 시안을 수정하는 데 대폭 반영하였다.

<표 IV-5> 1차 조사 세부항목별 분석결과

평가영역	세부항목	기술통계		
		N(명)	평균	표준편차
① 보상	1.1 급여	47	4.787	.463
	1.2 복리후생	47	4.426	.744
② 고용전망	2.1 일자리 창출	47	4.447	.686
	2.2 일자리 성장	47	4.319	.862
	2.3 입직경쟁	47	4.043	.977
③ 고용안정	3.1 정규고용	47	4.255	.793
	3.2 고용불안	47	4.213	.832
	3.3 정년 가능성	47	3.957	1.021
④ 발전 가능성	4.1 자기개발 가능성	47	4.575	.651
	4.2 승진 가능성	47	4.085	.855
⑤ 근무여건	5.1 근무시간	47	4.043	.999
	5.2 근무시간 규칙성	47	3.851	.978
	5.3 업무부담	47	3.787	.954
	5.4 물리적 환경	47	4.00	.752
	5.5 정신적 스트레스	47	4.213	.750
	5.6 육체적 스트레스	46	3.870	.934
⑥ 전문직업성	6.1 업무자율성	47	4.319	.783
	6.2 업무권한	47	4.149	.834
	6.3 사회적 평판	47	4.277	.852
	6.4 사회봉사	47	3.532	.975
	6.5 소명의식	47	3.638	.965
⑦ 고용평등	7.1 성별 격차	47	3.809	1.056
	7.2 고령자 친화성	47	3.638	1.150

3. KRIVET 직업전망 지표 시안의 수정

전문가 의견조사에 참여한 응답자들은 직업·고용·취업 분야의 연구자 혹은

은 실무자인 관계로 연구진이 제시한 직업전망 지표에 관하여 많은 관심을 보였고 다양한 수정 의견을 제시하였다. 또한 연구진 회의 등을 통하여 전문가 의견을 가급적 수용하려고 노력하였다. 우선 7개의 평가영역 자체는 유지하는 것이 타당했지만 ‘전문직업성’의 경우 일반인이 이해하기 쉽도록 ‘직업전문성’으로 명칭을 수정하였다. 그리고 평가영역에 대한 설명은 미세하지만 여러 곳을 수정하였다. ‘혜택’, ‘정년’ 등의 경우 전문가들의 의견을 받아들여 다른 용어로 수정하여 의미를 보다 명확히 하였다.

<표 IV-6> 수정된 평가영역에 대한 설명

평가영역	평가영역 설명
① 보상	작업현장에서 수행한 일의 대가로 제공되는 금전적·비금전적인 보상
② 고용전망	향후 10년간 해당 직업에서 예상되는 고용창출에 대한 기대
③ 고용안정	외부 요인에 의해 일자리를 박탈당하지 않고 해당 직업에서 지속적으로 일을 수행할 수 있는 정도
④ 발전 가능성	직업에서 필요한 능력과 기술 향상의 기회와 승진 기회가 주어질 가능성
⑤ 근무여건	근무시간, 근무환경, 스트레스 등 해당 직업에서 일반적으로 주어지는 작업여건
⑥ 직업전문성	해당 직업이 다른 직업과 구별되는 전문성을 가지고 있는지 여부
⑦ 고용평등	해당 직업에서 성별 및 연령 등의 차별 없이 평등한 일자리 기회가 주어지는지 여부

23개 세부항목과 관련해서는 더 많은 수정을 하였다. 먼저, 세부항목으로 ‘직장이동 가능성’과 ‘전문지식’의 항목을 새롭게 추가시켰다. 발전 가능성의 평가영역과 관련하여 기존의 자기개발 가능성과 승진 가능성 항목 이외에 직장이동 가능성이 추가되어야 한다는 전문가 의견을 수용하였다. 직업전문성과 관련해서는 업무자율성, 업무권한, 사회적 평판, 사회봉사, 소명의식 등이 전문지식의 소지 여부와 직접적인 관련 여부가 확인되지 않는다는 지적을 수용하여 ‘전문지식’이라는 세부항목을 추가하였다. 여기에는 일반인들이 쉽게 이해할 수 있는 항목이 될 수 있다는 연구진의 판단이 있었다. 반면, 세부항목 간에 개념적으로 중복된다는 의견이 제시된 정년 가능성과 업무부담은 삭제하였다. 정년

가능성 항목은 고용불안과 개념적으로 중복되었고, 업무부담은 정신적 스트레스 및 육체적 스트레스 개념과 중복되었다. 그리고 다수의 설명 문장의 개념을 명확히 한다는 측면에서 세부항목을 재진술하였다.

<표 IV-7> 1차 조사결과에 따른 평가준거 수정사항 종합

해당 평가준거	전문가 의견	반영
① 보상	개념의 명확화	<ul style="list-style-type: none"> ● ‘혜택’을 보상으로 수정 ● ‘일의 대가로 직업에서 제공되는’을 ‘작업현장에서 수행한 일의 대가로 제공되는’으로 수정
③ 고용안정	정년 개념의 상대성 반영	<ul style="list-style-type: none"> ● ‘정년까지 고용이 보장될 가능성’을 ‘해당 직업에서 지속적으로 일을 수행할 수 있는 정도’로 수정
④ 발전 가능성	개념의 명확화 및 세부항목 추가	<ul style="list-style-type: none"> ● ‘직업에서 필요한 숙련향상의 기회’를 ‘직업에서 필요한 능력과 기술 향상의 기회’로 수정 ● ‘4.3 직장이동 가능성’ 추가
⑤ 근무여건	세부항목 변경 (업무부담 제외)에 따른 용어 재정의	<ul style="list-style-type: none"> ● ‘근무시간, 근무환경, 업무부담, 스트레스 등’을 ‘근무시간, 근무환경, 스트레스 등’으로 수정
⑥ 전문직업성	이해가능성을 높이기 위한 명칭 변경 및 세부항목 추가	<ul style="list-style-type: none"> ● ‘전문직업성’을 ‘직업전문성’으로 수정 ● ‘5.1 전문지식’ 추가
⑦ 고용평등	평등 및 차별이라는 개념의 명확화	<ul style="list-style-type: none"> ● ‘성별 및 연령에 관계없이’를 ‘성별 및 연령 등의 차별 없이’로 수정
1.1 급여	노동법에 제시된 명칭으로 변경	<ul style="list-style-type: none"> ● ‘1.1 급여’를 ‘1.1 임금’으로 수정
2.1 일자리 창출	개념의 명확화	<ul style="list-style-type: none"> ● ‘향후 10년간 예상되는 해당 직업의’를 ‘향후 10년간 해당 직업에서 예상되는’으로 수정
2.2 일자리 성장	개념의 명확화	<ul style="list-style-type: none"> ● ‘향후 10년간 예상되는 해당 직업의’를 ‘향후 10년간 해당 직업에서 예상되는’으로 수정
2.3 입직경쟁	이해가능성을 높이기 위한 명칭 변경 및 용어의 정확한 개념 반영	<ul style="list-style-type: none"> ● ‘2.3 입직경쟁’을 ‘2.3 취업경쟁’으로 수정 ● ‘향후 10년간 학원이나 학교를 통해 해당 직업에 공급되는 인력의 규모’를 ‘향후 10년간 해당 직업에서 새롭게 창출되는 일자리 수에 비해 취업

		하려는 인력이 많은 정도'로 수정
3.1 정규고용	개념의 명확화	● '해당 직업이'를 '해당 직업의 종사자들'로 수정
3.2 고용불안	평가영역에 부합하는 명칭으로 변경 및 용어 재정의	● '3.2 고용불안'을 '3.2 고용유지'로 수정 ● '일자리를 박탈당할 가능성'을 '일자리를 박탈당하지 않을 가능성'으로 수정
3.3 정년 가능성	'3.2 고용불안'과의 개념 중복	● '3.3 정년 가능성' 삭제
5.1 근무시간	개념의 명확화	● '직업의 상대적인 근로시간(하루 8시간 기준)'을 '해당 직업의 종사자가 노동력을 제공하는 시간'으로 수정
5.2 근무시간 규칙성	개념의 명확화	● '근무시간이 규칙적인지 여부(초과근무가 일상적으로 이루어지는지 여부)'를 '출퇴근, 근무시간, 초과근무 등이 규칙적인지 여부'로 수정
5.3 업무부담	'5.5 정신적 스트레스' 및 '5.6 육체적 스트레스'와의 개념 중복	● '5.3 업무부담' 삭제
5.4 물리적 환경	개념의 명확화	● '해당 직업의 안전함, 쾌적함 등의 근무환경'을 '해당 직업이 수행되는 작업환경의 안전도, 쾌적도의 수준'으로 수정
5.6 육체적 스트레스	개념의 명확화	● '노동의 정도'를 '노동의 강도'로 수정
6.2 업무권한	개념의 명확화	● '그 일을 할 수 있는 권리'를 '수행할 수 있는 권리'로 수정
6.4 사회봉사	개념의 명확화	● '공공의 이익을 위해 봉사할 수 있는지 여부'를 '공공의 이익을 위해 봉사할 수 있는 정도'로 수정
6.5 소명의식	개념의 명확화	● '업무에 대한 헌신과 수입이 감소하더라도 그 일을 계속 할 것이라는 의지'를 '업무로 인해 얻을 수 있는 보상에 관계없이 지속적으로 그 일을 수행할 것이라는 의지와 업무에 대한 헌신'으로 수정
7.1 성별 격차	평가영역에 부합하는 명칭으로 변경 및	● '7.1 성별 격차'를 '7.1 양성평등'으로 수정

	용어 재정의	<ul style="list-style-type: none"> ● ‘해당 직업에서 일반적으로 성별에 따른 임금이나 승진에서의 차별이 존재할 가능성’을 ‘해당 직업에서 성별에 따라 임금이나 승진에서 차별 받지 않는 정도’로 수정
7.2 고령자 친화성	명칭에 부합하도록 용어 재정의	<ul style="list-style-type: none"> ● ‘일반적으로 해당 직업에서 고령자(50세 기준)의 근무를 기피하는 정도’를 ‘해당 직업에서 50세 이상의(준)고령자의 근무를 기피하지 않는 정도’로 수정

제3절 제2차 전문가 의견조사

1. 수정된 KRIVET 직업전망 지표

1차 전문가 의견조사의 결과를 수용하여 KRIVET 직업전망 지표의 시안을 여러 가지 측면에서 수정하였다. 이렇게 하여 확정된 직업전망 지표는 시안과 마찬가지로 7개의 평가영역과 23개의 세부항목으로 구성되었다. 그러나 확정된 지표는 시안에서 사용된 명칭과 설명내용이 적지 않게 수정되었을 뿐만 아니라 2개의 세부항목이 새롭게 추가되었고, 시안의 2개 세부항목은 삭제되었다. <표 IV-8>은 이렇게 수정된 지표의 항목을 보여 주고 있다.

<표 IV-8> KRIVET 직업전망 지표의 세부항목과 설명 수정안

평가영역	세부항목	세부항목 설명
① 보상	1.1 임금	일을 통해 얻을 수 있는 직접적인 금전적 보상 (상여금 포함)
	1.2 복리후생	해당 직업에서 제공되는 휴가, 보험, 연금, 퇴직금 등 부가적인 혜택이나 비정기적으로 얻을 수 있는 부가 수입
② 고용전망	2.1 일자리 창출	향후 10년간 해당 직업에서 예상되는 새로운 일자리 수

	2.2 일자리 성장	향후 10년간 해당 직업에서 예상되는 일자리 증가 속도
	2.3 취업경쟁	향후 10년간 해당 직업에서 새롭게 창출되는 일자리 수에 비해 취업하려는 인력이 많은 정도
③ 고용안정	3.1 정규고용	해당 직업의 종사자들이 정규직 형태로 고용되는 정도
	3.2 고용유지	해당 직업의 인력감축, 구조조정, 고용관행 등으로 인해 일자리를 박탈당하지 않을 가능성
④ 발전 가능성	4.1 자기개발 가능성	업무를 수행하면서 업무와 관련된 개인의 능력 및 기술이 향상될 가능성
	4.2 승진 가능성	해당 직업에서 승진이 가능한 정도
	4.3 직장이동 가능성	해당 직업인이 원하는 경우 더 나은 직장으로의 이동이 용이한 정도
⑤ 근무여건	5.1 근무시간	해당 직업의 종사자가 노동력을 제공하는 시간
	5.2 근무시간 규칙성	출퇴근, 근무시간, 초과근무 등이 규칙적인지 여부
	5.3 물리적 환경	해당 직업이 수행되는 작업현장의 안전도, 쾌적도의 수준
	5.4 정신적 스트레스	해당 직업을 통해 경험하게 되는 정신적인 부담이나 스트레스의 정도
	5.5 육체적 스트레스	해당 직업을 통해 경험하게 되는 육체적인 부담이나 과도한 노동의 강도
⑥ 직업전문성	6.1 전문지식	해당 직업에서 업무를 수행하기 위하여 전문적인 지식이나 기술이 요구되는 정도
	6.2 업무자율성	일상적인 업무활동에서 허용되는 직무관련 독립성, 주도성, 자율성의 크기
	6.3 업무권한	업무와 관련하여 해야 할 일을 결정하고 수행할 수 있는 권리와 그 일을 타인에게 부여할 수 있는 권리
	6.4 사회적 평판	사회 구성원들이 해당 직업에 대해 일반적으로 가지고 있는 중요성, 가치, 존경에 대한 평가
	6.5 사회봉사	해당 직업을 통해 공공의 이익을 위해 봉사할 수 있는 정도
	6.6 소명의식	업무로 인해 얻을 수 있는 보상에 관계없이 지속적으로 그 일을 수행할 것이라는 의지와 업무에 대한 헌신
⑦ 고용평등	7.1 양성평등	해당 직업에서 성별에 따라 임금이나 승진에

		서 차별받지 않는 정도
	7.2 고령자 친화성	해당 직업에서 50세 이상의 (준)고령자의 근무를 기피하지 않는 정도

2차 전문가 의견조사의 목적은 직업전망 지표의 평가영역과 세부항목의 상대적 중요성을 확인하기 위한 것이다. 이를 위하여 먼저 조사대상 전문가들에게 확정된 KRIVET 직업전망 지표의 평가영역에 대한 상대적 중요도를 질문하였다. 7개 평가영역들을 일대일 대응의 형태로 한 문항씩 제시하여 전문가들이, 각 평가영역이 직업전망 지표의 구성요소로서 상대적으로 더 중요하다고 생각하는 정도를 제시하도록 하였다. 사용한 척도는 17점 척도로서 좌측 끝은 9점, 중앙은 1점, 우측 끝은 다시 9점을 위치시켜 좌우 동일한 척도를 구성하였다. 단, 17점 척도를 모두 설문지에 표시하면 설문 문항이 지나치게 복잡하게 될 우려가 있어 1, 3, 5, 7, 9로 홀수만 제시하고, 짝수는 중앙에 점(·)으로 표시만 해 두었다.

다음으로, 직업전망 지표의 세부항목에 대한 상대적 중요도를 묻기 위한 질문을 하였다. 7개 평가영역들에 대한 23개 세부항목들을 일대일 대응 형태로 한 문항씩 제시하여, 전문가들이 각 항목마다 직업전망 지표의 구성항목으로서 상대적으로 더 중요하다고 생각하는 정도를 표시할 수 있도록 하였다.

그리고 향후 직업전망 지표 개발사업을 수행하는 데 참고자료를 얻기 위하여 직업전망 지표의 조사주기, 직업전망 지표의 조사방식, 조사대상직업 수, 직업전망 지표의 평가자, 직업전망 지표의 발표방법 등을 전문가들에게 추가적으로 조사하였다.

<표 IV-9> 제2차 전문가 조사 설문 문항의 예시

문항 번호	평가영역 (A)	A가 중요 ← 동일 → B가 중요	평가영역 (B)
		9 · 7 · 5 · 3 · 1 · 3 · 5 · 7 · 9	
1	보상	9 · 7 · 5 · 3 · 1 · 3 · 5 · 7 · 9	고용전망
2	보상	9 · 7 · 5 · 3 · 1 · 3 · 5 · 7 · 9	고용안정

3	보상	9 · 7 · 5 · 3 · 1 · 3 · 5 · 7 · 9	발전 가능성
4	보상	9 · 7 · 5 · 3 · 1 · 3 · 5 · 7 · 9	근무여건
5	보상	9 · 7 · 5 · 3 · 1 · 3 · 5 · 7 · 9	직업전문성
6	보상	9 · 7 · 5 · 3 · 1 · 3 · 5 · 7 · 9	고용평등

2. 제2차 전문가 의견조사의 결과

제2차 전문가 의견조사에 참여한 43명의 전문가들은 7가지 평가영역 가운데 발전 가능성(.193)의 상대적인 중요성이 가장 높은 것으로 보았다. 다음으로는 고용안정(.187), 보상(.165), 직업전문성(.154), 고용전망(.149), 근무여건(.102), 고용평등(.052) 등의 순이었다. 전문가들은 진로를 선택하거나 취업을 할 때 직업에 대한 고려사항으로 일자리 전망이나 근무여건보다는 자기개발 가능성과 승진 가능성, 직장이동 가능성 등을 포괄하는 발전 가능성을 더 중시하였다. 고용안정과 보상보다도 발전 가능성을 더 중시한 것은 주목할 대목이다. 이 결과는 일관성 비율(CR=.00)이 .10 미만으로, 평가영역에 대한 전문가 의견결과가 통계적으로 유의한 것으로 나타났다.

<표 IV-10> KRIVET 직업전망 지표의 평가영역에 대한 집단별 가중치

평가영역	전체	연구자 집단	실무자 집단
① 보상	.165	.163	.165
② 고용전망	.149	.164	.133
③ 고용안정	.187	.192	.181
④ 발전 가능성	.193	.194	.190
⑤ 근무여건	.102	.102	.101
⑥ 직업전문성	.154	.141	.168
⑦ 고용평등	.052	.044	.061
합계	1.00	1.00	1.00
일관성 비율(CR)	.00	.01	.01

연구원과 대학교수 등의 연구자 집단은 고용지원센터나 기업체에서 일하는 실무자 집단과 미묘한 차이를 보여 주었다. 두 집단 모두 발전 가능성과 고용 전망을 가장 중요한 평가영역으로 보았지만, 3위 이후부터는 차이가 있다. 연구자 집단은 3위 이후로 고용전망, 보상, 직업전문성의 순으로 중요하게 보았지만, 실무자 집단은 직업전문성, 보상, 고용전망 순으로 보았다.

세부항목별로 전문가들이 응답한 내용은 다음과 같다. 먼저 ‘보상’ 영역에서는 2가지 세부항목 간 비교에서 임금(.716)이 복리후생(.284)보다 월등히 높았다. 충분히 예상할 수 있는 결과이지만 두 항목의 상대적인 수치는 향후 가장 치로 전환될 수 있기 때문에 중요한 발견이다.

‘고용전망’ 영역에서는 향후 10년간 해당 직업에서 예상되는 일자리 수를 의미하는 일자리 창출(.455) 항목이 일자리 증가속도를 의미하는 일자리 성장(.322)과 취업경쟁(.223) 항목보다 더 중요한 것으로 조사되었다. ‘고용안정’ 영역에서는 정규직 형태로 고용되는 정도를 의미하는 정규고용(.528) 항목이 고용유지(.472)에 비하여 상대적으로 더 중요한 것으로 나타났다.

평가영역 비교에서 가장 중요시된 ‘발전 가능성’ 영역에서는 업무를 수행하면서 업무와 관련된 개인의 능력 및 기술이 향상될 가능성을 의미하는 자기개발 가능성(.553)이 승진 가능성(.228)과 직장이동 가능성(.219)보다 더 중요한 것으로 조사되었다. 5가지 세부항목으로 구성된 ‘근무여건’ 영역에서는 정신적 스트레스(.347)가 가장 높았고, 다음으로 육체적 스트레스(.197), 근무시간(.159), 물리적 환경(.149), 근무시간 규칙성(.147) 등의 순으로 상대적 중요성이 조사되었다.

해당 직업이 다른 직업과 구별되는 전문성을 가지고 있는지의 여부를 판별하기 위한 ‘직업전문성’ 영역에서는 업무자율성(.251)이 가장 중요한 것으로 나타났다. 다음으로 전문지식(.240), 업무권한(.173), 사회적 평판(.148), 소명의식(.109), 사회봉사(.080) 등의 순으로 응답되었다. 해당 직업에서 성별 및 연령 등의 차별 없이 평등한 일자리 기회가 주어지는지를 보기 위한 ‘고용평등’ 영역에서는 양성평등(.592)이 고령자 친화성(.408)보다 더 중요한 것으로 조사되었다.

<표 IV-11> KRIVET 직업전망 지표의 세부항목에 대한 국지적 가중치

평가영역	세부항목	전체	연구자 집단	실무자 집단
① 보상	1.1 임금	.716	.696	.736
	1.2 복리후생	.284	.304	.264
	합계	1.00	1.00	1.00
	일관성 비율(CR)	.00	.00	.00
② 고용전망	2.1 일자리 창출	.455	.481	.428
	2.2 일자리 성장	.322	.315	.328
	2.3 취업경쟁	.223	.204	.244
	합계	1.00	1.00	1.00
	일관성 비율(CR)	.01	.01	.01
③ 고용안정	3.1 정규고용	.528	.570	.481
	3.2 고용유지	.472	.430	.519
	합계	1.00	1.00	1.00
	일관성 비율(CR)	.00	.00	.00
④ 발전 가능성	4.1 자기개발 가능성	.553	.574	.527
	4.2 승진 가능성	.228	.240	.214
	4.3 직장이동 가능성	.219	.186	.259
	합계	1.00	1.00	1.00
	일관성 비율(CR)	.01	.01	.01
⑤ 근무여건	5.1 근무시간	.159	.153	.165
	5.2 근무시간 규칙성	.147	.147	.148
	5.3 물리적 환경	.149	.145	.155
	5.4 정신적 스트레스	.347	.356	.337
	5.5 육체적 스트레스	.197	.200	.194
	합계	1.00	1.00	1.00
	일관성 비율(CR)	.00	.01	.00
⑥ 직업전문성	6.1 전문지식	.240	.237	.243
	6.2 업무자율성	.251	.271	.229
	6.3 업무권한	.173	.180	.164
	6.4 사회적 평판	.148	.131	.167
	6.5 사회봉사	.080	.077	.082
	6.6 소명의식	.109	.014	.115
	합계	1.00	1.00	1.00
	일관성 비율(CR)	.01	.01	.00
⑦ 고용평등	7.1 양성평등	.592	.588	.596
	7.2 고령자 친화성	.408	.412	.404
	합계	1.00	1.00	1.00
	일관성 비율(CR)	.00	.00	.00

이상의 조사결과를 종합하여 세부항목의 복합 가중치를 계산하면 다음 <표 IV-12>과 같다. 이 표에서 보면 세부항목으로 복합 가중치가 가장 높은 것은 임금(.118)이었고, 다음으로 자기개발 가능성(.106), 정규고용(.099), 고용유지(.088), 일자리 창출(.068), 일자리 성장(.048) 등의 순으로 높았다. 반면 사회봉사(.012), 근무시간 규칙성(.015)과 물리적 환경(.015), 근무시간(.016), 소명의식(.017) 등은 다른 세부항목에 비하여 상대적으로 중요성이 낮은 것으로 조사되었다.

<표 IV-12> KRIVET 직업전망 지표의 세부항목에 대한 복합 가중치

평가영역	세부항목	전체	연구자 집단	실무자 집단
① 보상	1.1 임금	.118	.113	.122
	1.2 복리후생	.047	.049	.044
② 고용전망	2.1 일자리 창출	.068	.079	.057
	2.2 일자리 성장	.048	.052	.044
	2.3 취업경쟁	.033	.033	.032
③ 고용안정	3.1 정규고용	.099	.110	.087
	3.2 고용유지	.088	.083	.094
④ 발전 가능성	4.1 자기개발 가능성	.106	.111	.100
	4.2 승진 가능성	.044	.047	.041
	4.3 직장이동 가능성	.042	.036	.049
⑤ 근무여건	5.1 근무시간	.016	.016	.017
	5.2 근무시간 규칙성	.015	.015	.015
	5.3 물리적 환경	.015	.015	.016
	5.4 정신적 스트레스	.035	.036	.034
	5.5 육체적 스트레스	.020	.020	.020
⑥ 직업전문성	6.1 전문지식	.037	.033	.041
	6.2 업무자율성	.038	.038	.039
	6.3 업무권한	.027	.025	.028
	6.4 사회적 평판	.023	.018	.028
	6.5 사회봉사	.012	.011	.014
	6.6 소명의식	.017	.015	.019
⑦ 고용평등	7.1 양성평등	.031	.026	.036
	7.2 고령자 친화성	.021	.018	.025
합계		1.00	1.00	1.00

대학과 연구소에 근무하는 연구자 집단과 고용지원센터와 민간 기업체에 근무

무하는 실무자 집단 사이에는 직업전망 지표의 세부항목이 갖는 상대적 중요성에 대하여 일부 이견(異見)이 있었다. 연구자 집단이 실무자 집단에 비하여 상대적으로 우선순위를 둔 세부항목은 정규고용, 일자리 성장, 승진 가능성, 업무자율성, 정신적 스트레스 등이다. 이 항목들은 연구자 집단에서의 순위가 실무자 집단의 순위보다 더 높았다. 반면, 실무자 집단은 고용유지, 직장이동 가능성, 전문지식, 양성평등 등의 항목순위를 연구자 집단에 비하여 높게 보았다.

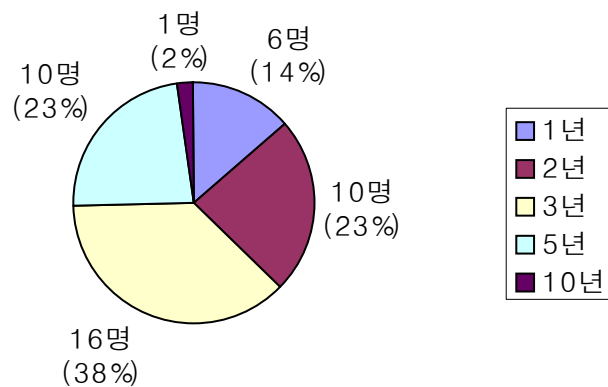
<표 IV-13> KRIVET 직업전망 지표에 대한 집단별 가중치 우선순위

순위	전체	연구자 집단	실무자 집단
1	.118 임금	.113 임금	.122 임금
2	.106 자기개발 가능성	.111 자기개발 가능성	.100 자기개발 가능성
3	.099 정규고용	.110 정규고용	.094 고용유지
4	.088 고용유지	.083 고용유지	.087 정규고용
5	.068 일자리 창출	.079 일자리 창출	.057 일자리 창출
6	.048 일자리 성장	.052 일자리 성장	.049 직장이동 가능성
7	.047 복리후생	.049 복리후생	.044 복리후생
8	.044 승진 가능성	.047 승진 가능성	.044 일자리 성장
9	.042 직장이동 가능성	.038 업무자율성	.041 승진 가능성
10	.038 업무자율성	.036 직장이동 가능성	.041 전문지식
11	.037 전문지식	.036 정신적 스트레스	.039 업무자율성
12	.035 정신적 스트레스	.033 취업경쟁	.036 양성평등
13	.033 취업경쟁	.033 전문지식	.034 정신적 스트레스
14	.031 양성평등	.026 양성평등	.032 취업경쟁
15	.027 업무권한	.025 업무권한	.028 업무권한
16	.023 사회적 평판	.020 육체적 스트레스	.028 사회적 평판
17	.021 고령자 친화성	.018 사회적 평판	.025 고령자 친화성
18	.020 육체적 스트레스	.018 고령자 친화성	.020 육체적 스트레스
19	.017 소명의식	.016 근무시간	.019 소명의식
20	.016 근무시간	.015 근무시간 규칙성	.017 근무시간
21	.015 근무시간 규칙성	.015 물리적 환경	.016 물리적 환경
22	.015 물리적 환경	.015 소명의식	.015 근무시간 규칙성
23	.012 사회봉사	.011 사회봉사	.014 사회봉사
합계	1.00	1.00	1.00

다음으로, 전문가들에게 직업전망 지표를 개발할 경우 어떤 주기로 조사하여 발표하는 것이 적당한지를 질문하였다. 이 질문에 대하여 3년(39%)이 적당

하다고 보는 전문가들이 가장 많았고, 2년(23%)과 5년(23%)이라고 응답한 사람들도 적지 않았다. 그러나 1년(14%)이라는 응답한 사람은 비교적 소수였다. 전문가들이 생각하는 적당한 조사 및 발표의 주기는 평균 3.12년이었다.

[그림 IV-1] 직업전망 지표의 조사·발표 주기에 대한 의견



직업전망 지표 개발을 위한 현직자 조사방식에 대해서는 ‘주요 산업영역별로 조사를 실시하되 조사주기를 짧게 하여 장기적으로 모든 직업을 대상으로 조사’하는 방식(55.8%)을 가장 선호하였다. ‘모든 직업을 대상으로 주기적으로 조사’하는 방식(32.6%)을 선호한 전문가도 적지 않았다. 그러나 ‘일반인에게 관심이 큰 직업을 선별하여 그 직업만을 주기적으로 조사’하는 방식(9.3%)을 선호한 전문가는 상대적으로 적었다. 기타 의견으로 각 영역을 대표하는 직업을 선정하여 주기적으로 조사하자는 의견도 있었다.

<표 IV-14> 직업전망 지표 개발을 위한 현직자 대상 조사방식에 대한 의견

의견	빈도(명)	비율(%)
모든 직업을 대상으로 주기적으로 조사	14	32.6
주요 산업영역별로 조사를 실시하되 조사주기를 짧게 하여 장기적으로 모든 직업을 대상으로 조사	24	55.8
일반인에게 관심이 큰 직업을 선별하여 그 직업만을 주기적으로 조사	4	9.3
기타의견	1	2.3
합계	43	100

직업전망 지표의 대상직업 수에 대해서는 하나의 의견으로 수렴되지 않았다. ‘종사자 수와 임금 데이터가 확보된 300여 개 직업’으로 하자는 의견과 ‘신생직업을 포함한 500여 개 직업’으로 하자는 의견에 대하여 똑같이 19명(44.2%)의 전문가가 찬성하였다. ‘국민들이 관심 있는 100여 개 직업’으로 하자는 의견(4.7%)은 소수였고, 기타 의견으로 3명의 전문가들은 신생직업을 부분적으로 포함한 200~300여 개 직업을 직업전망 지표의 대상직업으로 삼자는 의견을 제시하였다.

<표 IV-15> 직업전망 지표의 대상직업 수에 대한 의견

의견	빈도(명)	비율(%)
국민들이 관심 있는 100여개 직업	2	4.7
종사자 수와 임금 데이터가 확보된 300여개 직업	19	44.2
신생직업을 포함한 500여개 직업	19	44.2
기타의견	3	7.0
합계	43	100

다음으로 누가 개별 직업의 직업전망 지표를 평가해야 하는지를 전문가에게 질문하였다. 이 질문에 대해서도 전문가들의 의견이 하나로 수렴되지는 않았다. 직업전망 지표의 평가자는 해당 직업의 현직자(34.9%)이어야 한다는 의견이 가장 많았지만, 직업·취업·고용 관련 연구자 혹은 실무자(23.3%)이어야 한다는 의견이나 직업 관련 협회, 단체, 혹은 대학교수 등의 해당 직업 관련 전문가(20.9%)이어야 한다는 의견도 무시할 수 없었다. 기타 의견을 제시한 사람은 9명(20.9%)이었는데, 이들의 주장은 한결같이 앞의 3가지 평가자들 모두가

참여하거나 3가지 평가자들이 적절한 비율로 참여해야 한다고 주장하였다. 뚜렷하게 우열하게 판단할 수 없는 상황에서 기타 의견을 제시한 9명의 생각이 크게 볼 때 하나의 의견으로 수렴하고 있다는 것은 의미심장한 일이라고 판단된다.

<표 IV-16> 개별 직업의 직업전망 지표 평가자에 대한 의견

의견	빈도(명)	비율(%)
해당 직업의 현직자	15	34.9
해당 직업 관련 전문가 (협회, 단체, 대학교수 등)	9	20.9
직업·취업·고용 관련 연구자 혹은 실무자	10	23.3
기타의견	9	20.9
합계	43	100

마지막으로 이번에 개발된 직업전망 지표의 평가준거를 활용하여 우리나라 주요 직업을 평가한 결과를 어떠한 방식으로 제시하는 것이 적절한지를 알아보았다. 전문가들은 전체 순위를 제시하는 것보다는 분야별(예: 직업군별) 상위 몇 개의 직업을 선정하여 발표하는 방식(44.2%)을 가장 많이 선호하였다. 가중치를 활용하여 개별 직업의 총점을 구하고 그 순위를 알리는 방식에 대해서는 20.9%만 동의하였고, 상위 20개 직업을 선정하되 개별 직업의 순위는 제공하지 않는 방식에 대해서도 동의하는 사람들의 비율(14.0%)이 높지 않았다. 기타 의견을 제시한 사람은 9명(20.9%)으로 적지 않았는데, 이들의 의견을 모으면 4가지였다. 기타 의견으로 제시된 것은 ① 가중치를 활용하여 개별 직업의 총점을 구한 뒤 상위 20개 직업을 선정하여 발표해야 한다. ② 분야별 상위 20개 직업을 선정하여 발표하되 개별 직업의 순위는 알리지 않는다. ③ 상위와 하위 20개 직업을 발표하되 개별 직업의 순위는 알리지 않는다. ④ 현재의 대표 직업에 대한 총점을 발표한다는 주장으로 정리된다.

<표 IV-17> 직업전망 지표 평가결과의 발표방식에 대한 의견

의견	빈도(명)	비율(%)
가중치를 활용하여 개별 직업의 총점을 구한 뒤 순위를 발표	9	20.9
상위 20개 직업을 선정하여 발표하되 개별 직업의 순위는 알리지 않음	6	14.0
분야별(예: 직업군별) 상위 몇 개 직업을 선정하여 발표	19	44.2
기타의견	9	20.9
합계	43	100

이와 같이 직업전망 지표의 발표방식에 대하여 전문가들은 다양한 의견을 제시하는데, 대체로 신중한 접근을 요구한 것으로 이해할 수 있다. 지표 발표가 선정적 이벤트로 흐르지 않고 국민들의 진로선택이나 취업선택의 참고자료가 되기 위해서는 가중치를 활용하여 전체 직업을 순위를 매기고 서열화 시키는 작업을 피해 달라는 것으로 보인다. 다수 전문가들의 의견은 직업전망 지표가 전체 자료를 분야별로 나누어서 자료를 공개하여 직업의 서열화를 야기하는 사태는 피하면서 국민들이 직업선택을 할 때 기초자료가 되어야 한다는 것으로 이해된다.

제5장

직업전망 지표 개발을 위한 전문가 네트워크 운영방안

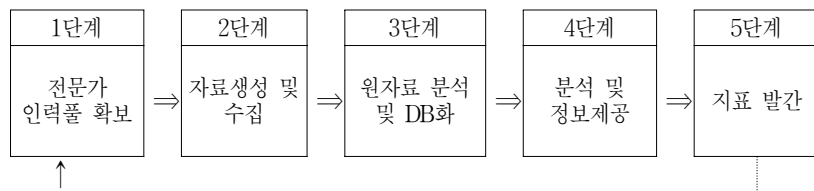
제1절 전문가 네트워크의 의의

직업전망 지표는 우리나라 주요 직업의 실태와 전망을 보여 줄 수 있는 양적·질적 속성을 선별하고, 이를 정기적으로 조사하여 종합적으로 지표화한 것으로서, 청소년들과 구직자들이 진로방향을 설정하거나 직업을 선택할 때 참고하거나 취업과 직업을 포함한 진로상담 전문가와 진로상담 교사가 구직 희망자나 진로 관련 내담자, 그리고 학생들에게 현재와 미래의 직업 현황과 전망을 설명하기 위한 자료로 사용될 수 있다. 또한 국가적으로 직업교육훈련 및 노동시장 정책을 발굴하고 추진하는 데 있어 기초자료로 활용될 수 있다.

이를 위해서는 직업전망 지표를 생성하기 위한 조사가 안정적으로 실시될 수 있는 기반이 마련되어야 하며, 무엇보다 직업현장에 대한 지속적인 접근과 관찰이 수반되어야 한다. 이것은 직업전망 지표 대상직업의 실태와 전망을 적절하게 설명할 수 있는 전문가 확보 및 참여에 달려 있다고 볼 수 있다. 직업전망 지표의 생성, 분석, 보급 등 일련의 과정은 일반적으로 다음 [그림 V-1]과 같은 단계로 주기적으로 이루어지게 된다고 볼 때, 1단계의 전문가 인력풀 확보는 중요한 과제이다. 따라서 전문가 네트워크를 구축하여 활용하는 것이 전문가를 일회적으로 확보·선정하여 조사하는 것보다 직업전망 지표 생성을 보

다 안정적으로 실시할 수 있는 방안이 될 수 있다. 다시 말해, 직업전망 지표는 조사대상의 연속성을 지닌 패널조사의 형식을 반드시 유지할 필요는 없으나, 주요 직업의 실태와 전망에 대한 신뢰로운 정보를 제공할 수 있는 재직자 또는 직업 관련 전문가 등을 대상으로 조사가 이루어져야 하므로 해당 전문가를 확보하고 네트워크를 형성하여 지표 생성에 참여하도록 유도할 필요가 있다.

[그림 V-1] 직업전망 지표의 생성과정



전문가 네트워크는 구체적으로 다음과 같은 장점을 지니고 있다고 볼 수 있다. 첫째, 전문가 정보의 집중성이 높아질 수 있다. 특히, 전문가 네트워크가 온라인 공간에 구축, 운영된다면 주요 직업의 전문가 또는 현직자 정보를 추가하거나 신속하게 업데이트할 수 있으며, 다양한 직업분야의 전문가 정보를 종합적으로 축적함으로써 전문가 인력풀을 효율적으로 관리하고 장기적으로 보존할 수 있다.

둘째, 전문가 정보의 신속한 전달과 접근이 가능하다. 직업전망 지표는 지속적인 연구사업으로서 신뢰로운 전문가를 안정적으로 확보하는 것이 중요하다. 전문가 네트워크의 구축은 직업전망 지표의 생성 초기 단계에 요구되는 조사대상 확보 및 선정의 시간을 단축시킴으로써 직업전망 지표 생성의 수월성을 높일 수 있을 것이다.

셋째, 직능원과 전문가 간 파트너십 구축을 통하여 직업전망 지표 생성과 보급의 중요성에 대한 인식을 공유할 수 있으며, 활용도 제고를 위한 노력을 함께 해 나갈 수 있다. 또한 전문가 정보의 생산자와 수요자의 상호작용이 제고될 수 있다. 즉, 전문가 네트워크 형성을 통하여 직업전망 지표 조사연구 이외

에 직능원 내 다른 연구에서도 전문가 네트워크를 적극적으로 활용함으로써 직능원 직업 관련 연구를 수행할 때 수월성을 높일 수 있다는 점에서 의의가 있다.

제2절 전문가 네트워크의 구축 및 운영

전문가 네트워크는 전문가 확보와 선정 등 인력풀 구축과 구축된 인력풀의 과업(기능)과 활용 등 운영이라는 2가지 측면에서 다음 [그림 V-2]와 같이 구축 및 운영 방안을 제시하고자 한다.

[그림 V-2] 전문가 네트워크 구축 및 운영 방안

<p>전문가 네트워크의 인력 확보</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 직능원 온라인 전문가 정보 시스템 구축을 통한 인력 확보 - 직업전망 지표 개발을 위한 전문가 위원 위촉 - 매년 직업전망 지표 조사시 특정 직업 관련 전문가 추가 확보 - 주요 직업의 협회(또는 학회) 등 기관(단체)를 통한 인력 확보
<p>전문가 네트워크의 구성 및 운영</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 주요 직업별 전문가위원회 조직 및 포럼(전문토론회) 개최 - 주요 직업 관련 기관(단체)와의 협의회 구성·운영 - 주요 직업 핵심 전문가 위원 구성·운영 - 직업전망 지표 생성, 발간에 관한 지속적 참여 안내 - 온라인 조사시스템 구축 및 오프라인 조사 병행

1. 전문가 네트워크의 인력 확보

가. 전문가 정보 시스템 구축

직업전망 지표 조사에 참여할 전문가들은 주요 직업들의 현직자, 직업 관련 전문가들을 포함한다. 이들 인력을 전문가로 확보하기 위하여 전문가 네트워크 구축 방법으로서 직능원에서 수행하는 연구사업에 직·간접적으로 참여하는 전문가 정보가 자동적으로 종합될 수 있도록 행정적·제도적 시스템(온라인)을 기반으로 전문가 정보 시스템을 구축할 필요가 있다. 이 전문가 정보 시스템에는 직능원의 기존 전문가 인력풀이 포함될 뿐만 아니라 향후 직업교육훈련 분야 및 기타 현직자 등이 직능원 회의에 참여할 경우 전공분야, 종사직업, 주소 및 연락처 등이 상시 자동적으로 전문가 네트워크에 포함되고, 최신 정보가 계속적으로 업데이트되며, 공유될 수 있는 종합적인 시스템이 마련될 필요가 있다.

나. 전문가 위원 위촉

직업전망 지표는 주요 직업의 실태와 전망을 보여 줄 수 있는 양적·질적 속성을 선별하고, 이를 정기적으로 조사하여 종합적으로 지표화한 것으로, 지표 생성과 분석 및 활용 등 각 단계 마다 필요한 자문을 얻고 조사연구의 수월성을 제고하기 위해서는 전문가 위원을 위촉할 필요가 있다. 또한 이들 전문가 위원들은 직업전망 지표 사업의 취지와 목적을 이해하고 다른 전문가 인력을 추천할 수 있도록 할 수 있다.

다. 특정 직업 관련 전문가 인력풀 추가 확보

직업전망 지표는 한국표준직업분류(또는 한국고용직업분류)의 세분류나 중분류 수준의 주요 직업의 실태와 전망이 파악되어야 하나 직능원의 전문가 인

력풀만으로는 교육훈련기관 전문가에 편중될 우려가 있다. 따라서 주요 직업의 현직자 또는 관련 전문가가 고르게 확보되기 위해서는 매년 직업전망 지표 조사를 위하여 전문가가 부족한 직업에 대해서는 전문가 인력풀을 추가적으로 확보할 필요가 있으며, 이를 위한 별도의 예산을 마련하여야 한다.

라. 협회(또는 학회) 등 기관(단체)을 통한 인력 확보

주요 직업의 필요한 전문가 인력풀을 확보하기 위한 전략으로서 직업별 협회(또는 학회) 등 기관(단체)을 통하여 전문가 인력을 확보할 수 있다. 특히, 직업전망 지표의 영역 및 세부항목 중에는 직업에 따라 민감한 반응을 보이는 항목이 있을 수 있으며, 이러한 직업의 종사자들은 직업전망 지표 생성을 위한 조사에 참여하지 않거나 협회(기관)의 방침에 따라 조사 참여 여부를 결정하는 경우가 많다. 따라서 직업 관련 협회(기관)를 통하여 전문가 인력을 확보하는 동시에 직업전망 지표의 취지와 목적을 이해시키며, 조사시 협회(기관)의 지원을 받도록 하는 전략이 요구된다.

2. 전문가 네트워크의 구성 및 운영

전문가 네트워크 활동은 단지 직업전망 지표 조사에 참여할 뿐만 아니라 직능원의 다른 연구 수행 시 자문, 공동작업을 위한 활동에 참여할 수 있다. 이러한 참여를 높이기 위해서는 전문가 네트워크를 적절하게 구성하고 연계체제를 갖추어 직능원 연구진과 상호 밀접한 관계를 유지하며 접촉하고 협동이 이루어질 수 있도록 운영되어야 한다. 구체적인 운영방안은 다음과 같다.

가. 전문가 위원회 조직 및 포럼(전문토론회) 개최

전문가 네트워크가 효과적으로 운영되기 위해서는 네트워크 구조와 표준적 대화과정을 개발할 필요가 있다. 이른바 커뮤니케이션 방식, 협력적 방식, 적극

적 참여방식 등이 모색되어야 하며, 그 일환으로 전문가 네트워크의 구조를 몇 개의 직업군 그룹으로 구성된 전문가 위원회와 한 직업군 그룹에 여러 개의 직업 전문가로 구성된 전문가 소위원회 등으로 조직하는 방안을 고려해 볼 수 있다. 그리고 전문가 위원회 또는 소위원회 수준에서 전문가들 간의 지속적인 공동활동과 커뮤니케이션이 가능하도록 1년에 1회의 포럼(전문토론회)을 개최하도록 한다. 이 포럼(전문토론회)은 직업전망 지표의 목적과 관련 연구분석 결과 및 주제에 관한 공동작업과 설명회로 개최하는 방안도 고려해 볼 수 있다. 이들 전문가 위원회 및 소위원회의 위원들의 일차적인 역할은 직업전망지표의 기초데이터 수집을 위한 설문조사에 참여하여 해당 직업의 실태와 전망에 대한 전문적인 의견을 제시하는 데 있다. 또한 이들 위원들은 연구진에게 전문가 인력을 추천하여 해당 직업의 다른 위원을 위촉할 수 있도록 지원하는 기능을 할 수 있을 것으로 기대된다.

나. 주요 직업 관련 기관(단체)과의 협의회 구성·운영

직능원과 주요 직업 관련 기관(단체)과의 연계체제로서 직업전망 지표 생성을 위한 협의회(가칭 000직업단체후원단)을 구성하고, 연 2~3회의 협의회를 개최하여 직업전망 지표 생성을 위한 전문가 확보 및 선정(추천), 조사 시 재직자의 참여 독려(안내) 등에 대한 지원을 받을 수 있는 창구로 활용할 필요가 있다. 주요 직업 관련 기관(단체)과의 협의회에서는 일차적으로 해당 직업 현직자 및 관련 전문가를 추천하고, 직업전망지표 조사 수행 시 기관(단체) 소속 전문가 위원들에게 참여를 안내하는 역할을 할 뿐만 아니라 직업전망지표 조사 결과를 분석하거나 분석 결과를 바탕으로 한 정책 개발 시 자문 역할을 할 수 있을 것이다. 또한 직업전망지표의 홍보와 활용을 위한 협조 방안을 강구하는데 있어서도 자문과 창구의 역할을 할 수 있을 것으로 기대된다.

다. 주요 직업 핵심 전문가 위원 구성·운영

주요 직업의 전문가 인력풀 가운데 핵심 전문가 위원을 구성하여 직업전망 지표 생성, 분석 및 발간에 이르기까지 심도 있는 자문을 받을 필요가 있다. 이것은 전문가 네트워크에 속한 전문가들이 지속적으로 공동활동을 할 수 있는 과업을 찾아내어 전문가의 참여를 제고하기 위한 목적이다. 또한 이들 핵심 전문가 위원은 각 전문가 위원회 및 소위원회 위원들의 활동과 직업전망지표 조사에 참여를 독려하는 역할과 함께 일자리를 구하는 잠재적 수요자의 입장에서 직업전망 지표 결과를 분석하는데 있어 자문의 기능을 할 수 있을 것으로 기대된다.

라. 직업전망 지표 생성, 발간에 관한 참여 안내

직업전망 지표 생성을 위하여 확보된 전문가의 참여도를 제고하기 위해서는 조사시기뿐만 아니라 상시적으로 전문가들에게 직업전망 지표의 과정에 대한 설명과 참여 안내가 이루어져야 한다. 또한 직능원의 연구사업에 대한 이해와 참여도도 높일 필요가 있다. 이러한 방안으로서 뉴스레터를 직업전망 지표에 관한 조사연구에 대한 초기인식 제고, 직업전망 지표 결과 홍보, 추후 계속적으로 발간되는 직업전망 지표에 관한 모니터링 등의 목적으로 연 1회 제공하고, 발간된 직업전망 지표를 제공하며, 그 밖에 직능원에서 생성된 연구자료를 제공할 필요가 있다.

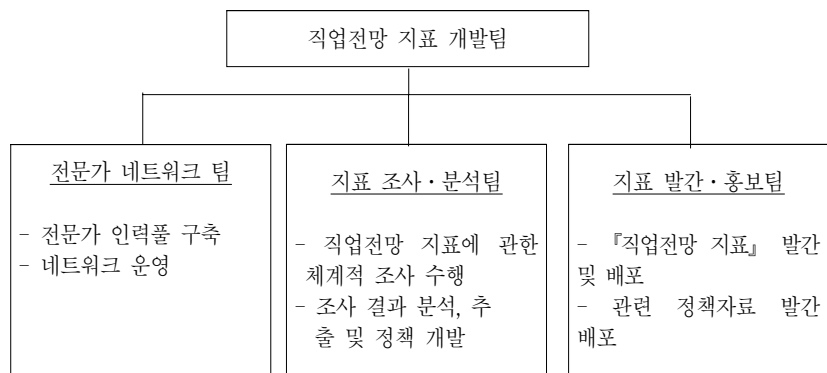
마. 온라인 조사 시스템 구축 및 오프라인 조사 병행

전문가 네트워크의 참여를 높이는 방안으로서 온라인 조사 시스템을 구축하고 오프라인 조사를 병행하도록 한다. 이 온라인 조사시스템은 전문가 정보 시스템에 함께 구축하는 것을 고려할 수 있다. 또한 전문가 네트워크의 의사소통 공간으로서 온라인 질의 및 응답 기능을 함께 제공할 필요가 있으며, 전문가들 사이의 공감대 형성을 위하여 직업전망 지표 관련 정보 또는 전문가 네트워크 운영에 관한 정보나 지원체계가 구축될 수 있도록 마련할 필요가 있다.

3. 직능원 내 지원체제

전문가 네트워크를 구축하고 운영하기 위해서는 직능원 내 조직(인력)과 예산 지원이 뒷받침되어야 한다. 운영조직은 다음 [그림 V-3]과 같이 직업전망 지표를 연구하는 전담부서의 조직으로 구성하는 방안과 별도의 지원부서 조직으로 직능원 내 기존 부서 중에서 적절한 부서의 추가적인 기능으로 구성하는 방안을 고려해 볼 수 있다.

[그림 V-3] 직업전망 지표 개발팀 조직(안)



또한, 물적 인프라 면에서 전문가 정보 시스템 운영, 지표조사를 위한 설문 프로그램 상의 오류에 대한 보수, 직업전망 지표 조사연구 사업을 위한 전용공간 마련, 지원인력으로서 전화조사원 관리가 필요하다. 특히, 전문가 네트워크의 운영 활성화를 위하여 전문가 위원 위촉, 위원회 포럼 개최 등 운영 전반에 따르는 예산 지원이 뒷받침되어야 한다.

제6장

결론: 직업전망 지표 연구의 향후 과제

이상의 논의를 중심으로 직업전망 지표 연구를 지속적으로 수행하기 위한 과제를 쟁점 중심으로 정리해 보려고 한다. 직업전망 지표 연구와 관련한 쟁점을 정리하면, ① 직업전망 지표의 평가주체, ② 직업전망 지표의 조사대상 직종, ③ 직업전망 지표의 조사주기, ④ 직업전망 지표 개발을 위한 설문지 구성, ⑤ 직업전망 지표의 발표방식, ⑥ 직업 관련 전문가 네트워크 운영전략 등이다.

가. 직업전망 지표의 평가주체

누가 직업전망 지표를 평가하는 주체가 되어야 하는가의 문제를 보자. 직업 관련 특성에 관한 설문 문항을 대답해 줄 수 있는 주체는 크게 다음의 3개 집단이다.

- 해당 직업의 현직자
- 해당 직업 관련 전문가로서 여기에는 직업 관련 협회, 단체의 관련 전문가 혹은 해당 직업 관련 대학교수나 연구원 등이 포함된다.
- 직업·고용·취업 관련 전문가

직업특성이나 현황을 증언해 줄 주체로서 3개 집단 모두는 각기 장점이 있

다. 해당 직업의 현직자는 본인들이 직업세계에서 몸소 겪는 일을 증언하는 일로서 누구보다도 생생하게 직업의 특성이나 현황을 설명해 줄 수 있다. 협회 관계자나 대학교수 등 해당 직업 관련 전문가들은 해당 직업에 대한 지식과 정보를 가지고 있으면서 좀 더 넓은 시각에서 개별 직업의 문제를 볼 수 있는 위치에 있다. 세 번째 직업·고용·취업 관련 전문가는 해당 직업에 관한 정보나 지식은 깊지 않지만 다양한 직업을 비교할 수 있는 위치에 있다.

3개 집단의 이러한 장점을 고려할 때 세 집단을 적절하게 묶어서 직업 평가 주체로 삼는 것이 타당하다고 생각한다. 전문가 의견조사 결과에서도 평가주체에 대한 의견이 다양하게 제출된 점에 주목할 필요가 있다. 단, 평가대상이 되는 개별 직업에 대한 평가자가 50명 이상이 되도록 설계하여 통계적 유의성을 고려해야 한다.

나. 직업전망 지표의 조사대상 직종

다음은 직업전망 지표의 조사대상 직종의 설정이다. 이와 관련해서는 다음과 같이 크게 4가지 입장이 있을 수 있다.

- 국민들이 선호하거나 관심이 있는 100여 개 직업
- 종사자 수와 임금 데이터가 확보된 300여 개 직업
- 신생직업을 포함한 500여 개 직업
- 신생직업을 포함한 200~300개 직업

유리한 방안은 두 번째와 세 번째의 안이다. 이 2가지는 전문가 대상 의견조사에서 우열을 가리지 못할 정도로 상호 장단점이 있다. 신생직업을 포함하여 500여 개 직업에 대한 직업전망 지표를 만드는 일은 국민들에게 새롭게 생성된 직업을 포함한 다양한 직업에 관한 정보를 제시한다는 점에서 이점이 있다. 그러나 이러한 작업에는 한계가 있다. 이번 연구에서 제시한 KRIVET 직업전망 지표의 항목에는 10년 후 종사자의 수의 예상치와 증가비율, 임금 등이 포함되

어 있다. 신생직업의 경우 이러한 기본 수치를 구할 수 없기 때문에 다른 직업과 같은 선상에서 지표를 생산하거나 비교하기 어려운 측면이 있다. 다음으로 300여 개 직업을 중심으로 직업전망 지표를 생산하는 방식을 생각해 보자. 이 방식은 임금이나 종사자 수 예측치와 같은 기초정보가 확보된 것이 장점이다. 그러나 이 방식은 산업 발전에 새롭게 생성되는 직업에 대한 정보를 생산하지 못하는 한계가 있다.

이러한 측면을 종합적으로 볼 때, 2007년의 직업전망 지표 연구는 일단 종사자 수와 임금 데이터가 확보된 300여 개 직업을 대상으로 시작되어야 한다. 그리고 2008년 이후부터는 신생직업을 포함하여 전체 대상직업을 400여 개, 2009년은 500여 개로 확대해야 한다. 데이터의 질을 확보하고 지표의 신뢰성을 높이기 위해서는 매년 대상 직업을 급속히 확대시키는 것보다는 점진적으로 확대시켜야 한다.

다. 직업전망 지표의 조사주기

직업전망 지표의 조사와 발표주기는 1년에 한 차례로 한다. 단, 매년 신생직업을 중심으로 다루는 직업의 범위를 확대하여 나간다. 동일한 직업만을 대상으로 매년 동일한 조사를 하는 것은 투입되는 노력에 비하여 성과가 적을 수 있다. 이러한 의미에서 전문가 의견조사에서는 3년 주기로 발표하는 것이 적당하다는 의견이 나온 것으로 이해된다. 그러나 매년 새로운 직업을 추가하여 직업전망 지표사업 자체를 확대해 나간다면 매년 조사하는 것의 의의가 있다. 그리고 매년 특색이 있는 문항을 추가로 개발하여 매년 긴장감을 가지면서 연구가 진행되도록 한다.

라. 직업전망 지표 개발을 위한 설문지 구성

2007년 이후 직업전망 지표 개발을 위한 설문조사지는 기본적인 개인배경을 묻는 항목 이외에 본 연구결과에 따라 7개 영역 23개 세부항목이 설문 문항이

되도록 한다. 임금, 10년 후 종사자 수 예측치 등은 이용 가능한 데이터가 있지만 설문조사를 통하여 현직자와 전문가로부터 검증받도록 한다.

설문지는 크게 현직자용(A형)과 관련 전문가용(B형)으로 이원화시킨다. 직업전망 지표와 관련한 기본적인 세부 문항은 A형과 B형 두 설문지에 공통으로 둔다. 전문가용 설문지는 최대한 단순화시킨다. 한 명의 전문가가 관련된 여러 개의 직업에 관하여 설문지를 작성해야하는 상황을 염두에 두어야 하기 때문이다. 반면, 본인이 속한 직업에 관한 하나의 설문지만을 작성하면 되는 현직자용 설문지는 직업전망 지표의 항목 이외에 직업의 현황과 특성을 파악하기 위한 다양한 설문 문항을 추가한다. 추가 문항은 『미래의 직업세계』 인프라 구축, 진로정보센터 운영 등 직능원의 관련 연구사업과 연계하여 개발한다.

마. 직업전망 지표의 발표방식

다음으로 직업전망 지표의 발표방식에 대하여 살펴보자. 전문가 의견조사의 결과에서 볼 수 있듯이 직업전망 지표의 발표방식에 대하여 매우 신중한 태도가 요구된다. 본 연구를 통하여 직업전망 지표를 구성하는 항목 간의 가중치가 계산되었기 때문에 정책적 필요에 따라서는 조사대상이 되는 전체 직업을 가중치에 따라 서열을 매기는 것이 가능하다. 그러나 공신력 있는 국가 기관에서 전체 직업을 서열화시켜 이를 발표하는 것에는 문제가 있을 수 있다. 따라서 전체 직업을 서열화하여 발표하는 것보다는 7개 평가영역별로 상위 직업을 선별하여 발표하는 것이 타당하다. 전문가 의견조사 결과대로 직업군별로 상위 몇 개의 직업을 선정하여 발표하는 것도 가능하다.

개인별로 선호하는 직업에 대한 생각이 상이할 수 있다. 어떤 사람은 임금과 일자리 수의 증가를 직업평가의 중요한 기준으로 볼 수 있으며, 어떤 사람은 발전 가능성과 직업전문성을 중요한 기준으로 볼 수 있다. 이러한 개인별 가치의 차이를 고려할 때, 가중치에 따라서 전체 직업을 서열화 시키는 것보다는 직업별로 평가 영역별 점수를 공개하는 것이 타당하다고 본다. 커리어넷(careernet.re.kr)이나 직능원 홈페이지(krivet.re.kr)를 통하여 직업전망 지표를

검색할 수 있는 전산 시스템을 개발할 수 있다. 전산 시스템에서는 7개 평가항목별 가중치를 이용자가 자신의 가치관에 따라서 다양하게 가중치를 적용하여 직업전망 지표의 자료를 직접 가공하여 볼 수 있도록 한다.

종합적인 가중치 값은 유망직업의 선정 등 정책적 목적에 활용할 수 있다. 그럼에도 불구하고 종합적 가중치 값을 전체적으로 발표하지 않는다면, 본 연구의 실질적 효과가 무엇인지 의문이 될 수도 있다. AHP 기법을 활용한 연구는 반드시 가중치 값을 수량적으로 사용하는데 의미가 있는 것은 아니다. 주요 항목 간의 우선순위를 밝힌 것도 향후 관련 정책수립이나 연구에 큰 도움이 될 것으로 기대된다.

바. 직업 관련 전문가 네트워크 운영전략

직업전망 지표 연구의 성패는 직업관련 현직자와 전문가를 어떻게 구성하느냐에 달려있다. 직능원의 인적 자원을 총동원하여 전문가 네트워크를 구성하는 방안을 고려해야 한다. 개별 연구원들이 각종 연구사업을 수행하면서 맺어진 인적 네트워크를 동원하여 함께 공유할 수 있는 시스템을 개발해야 한다. 이를 위해서는 먼저 개별 연구자들이 자발적으로 인적 네트워크를 공개하여 공유할 수 있도록 유인책을 마련해야 한다.

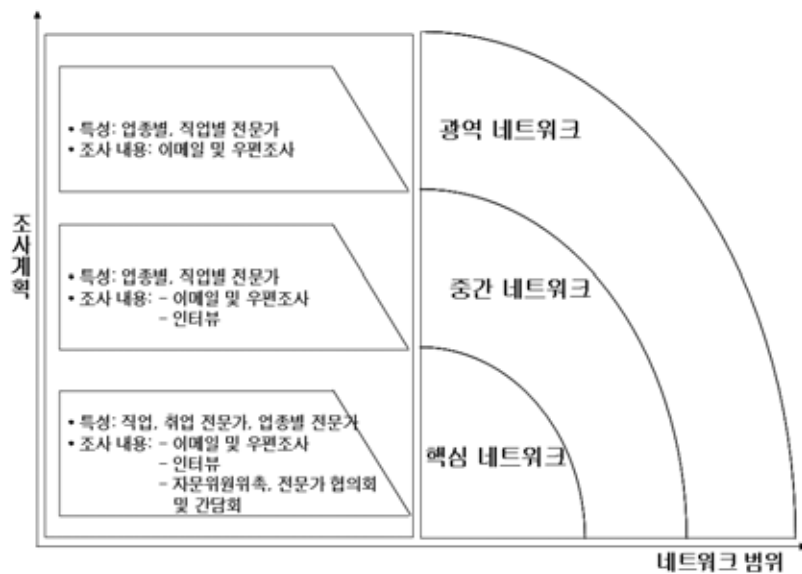
다음으로, 직능원의 그룹웨어를 일신하여 공동연구자와 자문위원으로 참여하거나 전문가협회, 간담회, 심포지엄 등에 발표자와 토론자로 참여한 외부 인력에 대한 인적사항을 공유하고 DB로 쌓이도록 시스템화한다. 인건비나 회의비 지출 시 기본적인 개인이력과 연락처, 전공분야 등의 인적사항이 포함된 정보를 업무직이 반드시 입력하도록 제도화한다. 그룹웨어를 통하여 직능원의 전문가 풀의 정보가 공유되면 기관 전체 차원에서 기관평가의 외부 전문가 목록 작성이나 행사 섭외 등과 관련하여 외부인 정보가 필요할 때 손쉽게 이용될 수 있다. 그룹웨어의 전문가 풀은 직업전망 지표 연구의 전문가 네트워크 사업의 기초자료가 된다.

직업전망 지표개발을 위한 전문가 네트워크는 다음의 그림과 같이 핵심 네

트트워크, 중간 네트워크, 광역 네트워크 등 크게 3가지로 나누어 관리되어야 한다. 핵심 네트워크는 소수정예로 구성되지만, 연구진은 이메일과 인터뷰, 전문가협의회와 간담회 등을 통하여 이들을 지속적으로 접촉한다. 반면, 광역 네트워크에 속한 전문가들은 이메일이나 우편조사를 통하여 직업전망 지표의 개발에 참여한다.

2007년 이후 연구 사업에서는 현직자 및 전문가들에게 실질적인 도움이 될 수 있는 방안을 다각적으로 검토하여 실행해야 한다. 수당의 현실화, 기관의 보고서 및 소식지 발송, 자문위원 위촉, 외부 전문가를 초청하는 HR 포럼 개최 등을 통하여 관계 전문가에게 본 사업에 대한 관심을 유도한다.

[그림 VI-1] 전문가 네트워크 구성도



SUMMARY

Basic Research for Development of the KRIVET Job
Prospect Index

Sang-Geun Han, Chun-Soo Park, Yun-Kyoung Jeong
Dong-Son Choi, Ki Hun Kim

1. Introduction

Recently, the demand for information on changes in the job market is on the increase, and in particular, information on promising jobs in the future is in high demand. In response to this situation, various media and relevant institutions have rushed to publish information on a variety of promising jobs. Unfortunately, this has mostly led to more confusion among job-seekers when they are selecting their career path. The reason for this confusion is that different criteria are used in different surveys, when selecting promising jobs.

In this context, this research seeks to develop a job prospect index, which will serve as preparatory work for a reliable annual prospect index on major jobs. The idea of a job prospect index is to survey both qualitative and quantitative elements of Korea's job market, so as to provide reference data that will guide job-seekers. In other words, the index is a comprehensive indicator put together by selecting qualitative and quantitative elements that

can show the current status and future prospect of Korea's major jobs, and doing research on them on a regular basis in order to offer a reference guide to youngsters selecting a career path and job hunters looking for their first job or changing their current job.

The main tasks of the research on the job prospect index after next year will be to form a network that could make a prospect for certain jobs or explain each job's characteristics. This network will consist of 1) researchers on employment and hiring, 2) experts at job centers and private employment agencies, 3) staff in charge of HR and training at companies, 4) incumbents working in the field, 5) relevant parties from associations representing each industry and each job, and finally, 6) relevant professors and researchers. Through this network of experts, opinions on the job prospect should be surveyed. Furthermore, opinions on a variety of issues related to job research should be collected continuously. This paper intends to suggest a detailed method and strategy in establishing this network among experts.

2. Research related to the job prospect index

This paper arranges research currently being conducted with regards to the job prospect index. The purpose of this is to collect data related to the job prospect. Specific data gathered from each research work are as follows: the purpose of research, the target of research, sample design, methods and contents of investigation, job unit and industry unit, and implications.

It was confirmed that the data on salary by job, volume of employees, job stability (the percentage of workers employed full-time), and work conditions has the possibility of being utilized in the job prospect index. This data came from the results of research currently being conducted at the

national level on a regular basis. In addition, data on occupational prestige, job satisfaction, and expectations for the job prospect can be utilized as well, albeit to a lesser degree.

However, there are some limits to the method and target as well as the investigated items of the research. Whether the results of the research should be made public or not requires serious consideration as well. On top of that, there are limitations on using the results of previous research other than "Work Information Center - Occupational Employment Statistics (WIC-OES)" as they just provided data on jobs at the fourth level of category (the most detailed one) or they used different units or types in categorizing jobs.

Consequently, a separate study is required in order to develop a detailed job prospect, and attention should be given to the limitations of the previous investigation method and the contents of the results.

3. Expert opinion survey for development of the job prospect index

In order to extract and confirm items to be included in the job prospect index, and to calculate the appropriate weight after checking out the relative importance between items, an opinion survey was conducted targeting experts, including researchers and on-field officials related to job, employment, and hiring. The expert opinion survey was carried out twice, targeting the same group of experts. It was a Delphi method of research. The first round was to finalize the job prospect index by checking the validity of the draft version devised by the research team. The second round was intended to find out the relative importance of the elements that formed the finalized job prospect index. The first survey was carried out during October 11 and 17 of and the second October 19 and 24 in 2006.

For the first round of research, the research team prepared a questionnaire to be answered on a scale of one to five, based on a variety of domestic and foreign studies. The purpose was to have experts confirm the validity of the draft version by checking the validity of the evaluation criteria and detailed items of the job prospect index. The research team analyzed the results of the first round of the opinion survey, and then made some modifications to the draft version and finalized the job prospect index. During the second round, the experts were asked to respond using a scale of one to 17 in order to identify the relative importance between items included in the finalized version of the job prospect index. The 17-point scheme follows the analytic hierarchy process (AHP) method that is very effective in measuring the relative importance between items. The AHP method puts complex problems in several tiers and separates them into major and detailed elements in order to determine the relative importance through pairwise comparison.

A review of previous domestic and foreign studies led to the draft version that could be considered as the job prospect index. The draft version of the job prospect index, drawn up from the draft of the expert opinion survey, consists of seven evaluation areas such as rewards, employment forecast, job stability, growth, working conditions, professionalism, and employment equality. There are two to six detailed items per evaluation area, resulting in 23 detailed items in total. When taking into consideration the opinions of the experts, the seven evaluation areas could be maintained in the final version. But when it came to the detailed items, some descriptions and titles of the items needed to be changed. Through this process, the job prospect index was finalized to include seven evaluation areas and 23 detailed items as follows.

- A) Rewards: earnings and benefits
- B) Employment forecast: job creation, job growth, and job competition
- C) Job stability: full-time employment and job retention
- D) Growth: self-development, promotion, and possibility of job change
- E) Working conditions: working hours, physical environment, stress
- F) Professionalism: expert knowledge, autonomy, authority, social reputation, community service, and spirit of calling
- G) Employment equality: gender equality, elder-friendliness

The purpose of the second round of the expert opinion survey was to confirm the relative importance of evaluation areas and detailed items of the job prospect index. To this end, the experts selected were asked in advance about the relative importance of each evaluation area of the finalized job prospect index.

A total of 43 experts who participated in the second round of the expert opinion survey assessed that the relative importance of growth (.193) is the highest among the seven evaluation areas, followed by job stability (.187), rewards (.165), professionalism (.154), employment forecast (.149), working conditions (.102), and employment equality (.052).

Meanwhile, regarding the relative importance of the detailed items, earnings (.118) was rated the highest in terms of composite weight, followed by self-development (.106), full-time employment (.099), job retention (.088), job creation (.068), and job growth (.048). In contrast, the relative importance of community service (.012), regularity of working hours (.015), physical environments (.015), length of working hours (.016), and spirit of calling (.017) were assessed to be lower compared to other detailed items.

4. Plan to operate the expert network for development of the job prospect

index

In order to research and publish the job prospect index on a regular basis, there should first be a foundation on which research can be built. Furthermore, a continuous observation of the job field should be provided as well. All of this depends on securing experts who can explain the current status and future prospect of the jobs targeted in the job prospect index and making them active members of the network. Therefore, securing a pool of experts is an important task. For this reason, establishing a network of experts that can be utilized repeatedly can be a better way to perform research than securing and selecting experts on a case by case basis, in order to create the job prospect index in a more stable manner.

Experts to be included in the job prospect index research encompass incumbents currently working in major job areas and experts on employment. In order to secure these people as members of the pool of experts, an information system on experts should be established. This should take the form of an administrative and institutional system (online) that can automatically gather information on experts engaged directly or indirectly in research led by the Korea Research Institute for Vocational Education and Training (KRIVET). One way to encourage participation would be to construct the expert network properly and equip it with a linkage system that facilitates close contact and cooperation with the KRIVET researchers. For efficient operation of the network of experts, the network structure as well as the standardized dialogue procedure must be developed.

<부록 1> 제1차 전문가 의견조사 설문지

직업전망 지표 개발을 위한 설문지

안녕하십니까?

한국직업능력개발원에서는 국민들에게 주요 직업의 질과 미래 전망에 대한 보다 객관적이고 신뢰할 수 있는 자료를 제공하고자 직업전망 지표 개발 연구를 수행하고 있습니다.

직업전망 지표는 우리나라 주요 직업의 실태와 전망을 보여줄 수 있는 양적·질적 속성을 선별하고 이를 정기적으로 조사하여 종합적으로 지표화한 것입니다. 이를 통해 청소년들과 구직자들은 진로 방향을 설정하거나 직업을 선택할 때 참고할 수 있으며, 취업과 직업을 포함한 진로상담 전문가와 진로상담 교사는 구직 희망자나 진로관련 내담자, 그리고 학생들에게 현재와 미래의 직업 현황과 전망을 설명하기 위한 자료로 사용할 수 있을 것입니다.

보다 객관적이고 신뢰할 수 있는 지표 개발을 위해서는 무엇보다도 이 분야에서 다년간의 경험과 풍부한 지식을 가진 전문가의 고견이 매우 중요합니다. 따라서 이 질문지를 통하여 전문가이신 귀하의 고견을 폭넓고 정확하게 반영하기 위하여 2차에 걸쳐 의견을 수렴할 예정입니다. 1차 질문지는 평가영역 설정 및 각 세부항목들의 타당성을 검토하기 위한 것이며, 2차 질문지는 확정된 평가준거들의 각 영역별 가중치를 산정하기 위한 것입니다.

귀하의 의견은 전적으로 연구의 자료로만 활용될 것입니다. 다시 한 번 전문가 여러분의 적극적인 협조를 간곡히 부탁드립니다. 감사합니다.

2006. 10.

한국직업능력개발원장 이 원 덕

연구진 한상근·박천수·최동선
정윤경·김기현·김선영

조사 내용에 대한 안내

○ 본 질문지는 직업전망 지표를 개발하기 위한 평가영역 및 세부항목에 대해 타당성을 평가하여 직업전망 지표에 반영되어야 할 적절한 평가준거를 결정하기 위한 것입니다. 아래 내용들을 참고하시고 답변해 주시기 바랍니다.

평가 영역	세부항목	설명
① 보상	1.1 급여	일을 통해 얻을 수 있는 직접적이고 정기적인 금전적 혜택
	1.2 복리후생	해당 직업에서 제공되는 휴가, 보험, 연금, 퇴직금 등 부가적인 혜택이나 비정기적으로 얻을 수 있는 부가 수입
② 고용 전망	2.1 일자리 창출	향후 10년간 예상되는 해당 직업의 새로운 일자리 수
	2.2 일자리 성장	향후 10년간 예상되는 해당 직업의 일자리 증가 속도
	2.3 입직경쟁	향후 10년간 학원이나 학교를 통해 해당 직업에 공급될 것으로 예상되는 인력의 규모
③ 고용 안정	3.1 정규고용	해당 직업이 정규직 형태로 고용되는 정도
	3.2 고용불안	해당 직업의 인력감축, 구조조정, 고용관행 등으로 인해 일자리를 박탈당할 가능성
	3.3 정년 가능성	해당 직업에서 정년이 보장될 가능성
④ 발전 가능성	4.1 자기개발 가능성	업무를 수행하면서 업무와 관련된 능력 및 기술이 향상될 가능성
	4.2 승진 가능성	해당 직업에서 일반적으로 보다 좋은 조건으로 승진이나 직업이동이 가능한 정도
⑤ 근무 여건	5.1 근무시간	직업의 상대적인 근로 시간(하루 8시간 기준)
	5.2 근무시간 규칙성	근무시간이 규칙적인지 여부(초과근무가 일상적으로 이루어지는지 여부)
	5.3 업무 부담	해당 직업에서 일반적으로 실적 달성과 같은 과도한 업무 부담이 주어지는지 여부
	5.4 물리적 환경	해당 직업의 안전성, 쾌적함 등의 근무환경
	5.5 정신적 스트레스	해당 직업을 통해 경험하게 되는 정신적인 부담이나 스트레스의 정도
	5.6 육체적 스트레스	해당 직업을 통해 경험하게 되는 육체적인 부담이나 과도한 노동의 정도
⑥ 전문 직업성	6.1 업무자율성	일상적인 업무활동에서 허용되는 직무관련 독립성, 주도성, 자유의 크기
	6.2 업무권한	업무와 관련하여 해야 할 일을 결정하고 그 일을 할 수 있는 권리와 그 일을 타인에게 부여할 수 있는 권리
	6.3 사회적 평판	사회 구성원들이 해당 직업에 대해 일반적으로 가지고 있는 중요성, 가치, 존경에 대한 평가
	6.4 사회봉사	해당 직업을 통해 공공의 이익을 위해 봉사할 수 있는지 여부
	6.5 소명의식	업무에 대한 헌신과 수입이 감소하더라도 그 일을 계속 할 것이라는 의지
⑦ 고용 평등	7.1 성별 격차	해당 직업에서 일반적으로 성별에 따른 임금이나 승진에서의 차별이 존재할 가능성
	7.2 고령자 친화성	일반적으로 해당 직업에서 고령자(50세 기준)의 근무를 기피하는 정도

1. [평가영역] 에 대한 의견

평가준거 초안에서 평가영역은 모두 7개 영역으로 설정되었습니다. 각 평가영역이 직업전망 지표의 평가영역으로 타당한지에 대해 해당되는 번호에 V표를 해주시고, 의견란에는 평가영역에 추가될 필요가 있는 영역이나 명칭, 내용에 대한 의견이 있으시면 기재해 주시기 바랍니다.

평가영역 및 내용

전 타 당 하 지 않	허 다 당 하 지 않	별 타 당 하 지 않	로 보 통	약 간 타 당 함	매 우 타 당 함
----------------------------	----------------------------	----------------------------	-------------	-----------------------	-----------------------

① 보상 : 일의 대가로 직업에서 제공되는 금전적·비금전적인 혜택 의 견 :	1	2	3	4	5
② 고용전망 : 향후 10년간 해당 직업에서 예상되는 고용창출에 대한 기대 의 견 :	1	2	3	4	5
③ 고용안정 : 외부 요인에 의해 일자리를 박탈당하지 않고 정년까지 고용이 보장될 가능성 의 견 :	1	2	3	4	5
④ 발전 가능성 : 직업에서 필요한 숙련향상의 기회와 승진 기회가 주어질 가능성 의 견 :	1	2	3	4	5
⑤ 근무여건 : 근무시간, 근무환경, 업무부담, 스트레스 등 해당 직업에서 일상적으로 주어지는 작업여건 의 견 :	1	2	3	4	5
⑥ 전문직업성 : 해당 직업이 다른 직업과 구별되는 전문성을 가지고 있는지 여부 의 견 :	1	2	3	4	5
⑦ 고용평등 : 해당 직업에서 성별 및 연령에 관계없이 평등한 일자리 기회가 주어지는지 여부 의 견 :	1	2	3	4	5

[평가영역]에 대한 전반적인 의견이나 추가할 사항이 있으시면 자유롭게 기술해 주십시오.
 의 견 :

2. [세부항목] 에 대한 의견

평가준거 초안에서 각 평가영역에 관한 세부항목은 모두 23개 영역으로 설정되었습니다. 각 세부항목이 평가영역을 측정하기 위한 항목으로 타당한지에 대해 해당되는 번호에 √표를 해주시고, 의견란에는 세부항목에 추가될 필요가 있는 영역이나 명칭에 대한 의견이 있으시면 기재해 주시기 바랍니다.

세부항목 및 내용

전 타 당 하 지 않 음	허 다 당 하 지 않 음	별 타 당 하 지 않 음	로 보 통	약 간 타 당 함	매 우 타 당 함
---------------------------------	---------------------------------	---------------------------------	-------------	-----------------------	-----------------------

① 보상	1.1 급여 : 일을 통해 얻을 수 있는 직접적이고 정기적인 금전적 혜택	1	2	3	4	5
	1.2 복리후생 : 해당 직업에서 제공되는 휴가, 보험, 연금, 퇴직금 등 부가적인 혜택이나 비정기적으로 얻을 수 있는 부가 수입	1	2	3	4	5
의견 :						
② 고용 전망	2.1 일자리 창출 : 향후 10년간 예상되는 해당 직업의 새로운 일자리 수	1	2	3	4	5
	2.2 일자리 성장 : 향후 10년간 예상되는 해당 직업의 일자리 증가 속도	1	2	3	4	5
	2.3 입직경쟁 : 향후 10년간 학원이나 학교를 통해 해당 직업에 공급되는 인력의 규모	1	2	3	4	5
의견 :						
③ 고용 안정	3.1 정규고용 : 해당 직업이 정규직 형태로 고용되는 정도	1	2	3	4	5
	3.2 고용불안 : 해당 직업의 인력감축, 구조조정, 고용관행 등으로 일자리를 박탈당할 가능성	1	2	3	4	5
	3.3 정년 가능성 : 해당 직업에서 정년이 보장될 가능성	1	2	3	4	5
의견 :						
④ 발전 가능성	4.1 자기개발 가능성 : 업무를 수행하면서 업무와 관련된 능력 및 기술이 향상될 가능성	1	2	3	4	5
	4.2 승진 가능성 : 해당 직업에서 승진이 가능한 정도	1	2	3	4	5
의견 :						

평가영역 및 내용

전 타당하지 않	허 타당하지 않	별 타당하지 않	로 보 통	약 간 타당함	매 우 타당함
----------------	----------------	----------------	-------------	---------------	---------------

⑤ 근무 여건	5.1 근무시간 : 직업의 상대적인 근로시간(하루 8시간 기준)	1	2	3	4	5
	5.2 근무시간 규칙성 : 근무시간이 규칙적인지 여부(초과근무가 일상적으로 이루어지는지 여부)	1	2	3	4	5
	5.3 업무부담 : 해당 직업에서 일반적으로 과도한 업무 부담이 주어지는지 여부	1	2	3	4	5
	5.4 물리적 환경 : 해당 직업의 안전함, 쾌적함 등의 근무환경	1	2	3	4	5
	5.5 정신적 스트레스 : 해당 직업을 통해 경험하게 되는 정신적인 부담이나 스트레스의 정도	1	2	3	4	5
	5.6 육체적 스트레스 : 해당 직업을 통해 경험하게 되는 육체적인 부담이나 과도한 노동의 정도	1	2	3	4	5
의 견 :						
⑥ 전문 직업성	6.1 업무자율성 : 일상적인 업무활동에서 허용되는 직무관련 독립성, 주도성, 자율성의 크기	1	2	3	4	5
	6.2 업무권한 : 업무와 관련하여 해야 할 일을 결정하고 그 일을 할 수 있는 권리와 그 일을 타인에게 부여할 수 있는 권리	1	2	3	4	5
	6.3 사회적 평판 : 사회 구성원들이 해당 직업에 대해 일반적으로 가지고 있는 중요성, 가치, 존경에 대한 평가	1	2	3	4	5
	6.4 사회봉사 : 해당 직업을 통해 공공의 이익을 위해 봉사할 수 있는지 여부	1	2	3	4	5
	6.5 소명의식 : 업무에 대한 헌신과 수입이 감소하더라도 그 일을 계속 할 것이라는 의지	1	2	3	4	5
의 견 :						
⑦ 고용 평등	7.1 성별 격차 : 해당 직업에서 일반적으로 성별에 따른 임금이나 승진에서의 차별이 존재할 가능성	1	2	3	4	5
	7.2 고령자 친화성 : 일반적으로 해당 직업에서 고령자(50세 기준)의 근무를 기피하는 정도	1	2	3	4	5
의 견 :						

[세부항목]에 대한 전반적인 의견이나 추가할 사항이 있으시면 자유롭게 기술해 주십시오. 의견 :
--

다음은 자료의 분석을 위해 필요한 인적사항들입니다. 해당되는 곳에 V표를 해주시거나 직접 기재해 주십시오. 본 내용은 연구 목적 이외에는 절대 사용되지 않을 것이오니 안심하고 응답해 주시기 바랍니다.					
성명		연령		성별	①남성 ②여성
최종학력	①고졸이하 ②학사 ③석사 ④박사				
근무처명					
경력년수	* 해당 분야에서의 총 경력년수 _____년				

<부록 2> 제2차 전문가 의견조사 설문지

직업전망 지표 개발을 위한 2차 전문가 의견조사

안녕하십니까?

여러 가지 바쁘신 와중에도 불구하고 1차 전문가 의견조사에 성실히 응답해 주셔서 다시 한 번 진심으로 깊이 감사드립니다.

1차 전문가 의견조사를 통해 얻어진 내용들을 토대로 전문가 여러분들의 의견을 최대한 반영하여 직업전망 지표의 평가영역과 세부항목을 재구성하였습니다.

본 2차 전문가 의견조사의 목적은 확정된 평가준거들의 상대적 중요도를 확인하기 위한 것입니다. 상대적 중요도를 확인함으로써 어느 평가영역의 어떤 세부항목들이 직업전망을 예측하는데 있어 보다 중요한 것인지를 알 수 있을 것입니다.

전문가 여러분의 의견은 전적으로 연구의 자료로만 활용될 것임을 약속드립니다. 1차 전문가 의견조사에서의 크나큰 협조에 다시 한 번 감사드리며, 본 2차 전문가 의견조사에서도 마지막으로 한 번 더 고견을 부탁드립니다.

감사합니다.

2006. 10.

한국직업능력개발원장 이 원 덕

연구진 한상근·박천수·최동선
정윤경·김기현·김선영

조사 내용에 대한 안내

○ 1차 전문가 의견조사의 결과를 토대로 직업전망 지표의 평가영역 및 세부항목을 재구성하였으며, 확정된 평가준거는 7개 평가 영역(Ⅰ-Ⅶ)과 23개 세부항목(1.1-7.2)으로 구성되었습니다.

평가영역	세부항목
① 보상	1.1 임금 1.2 복리후생
② 고용전망	2.1 일자리 창출 2.2 일자리 성장 2.3 취업경쟁
③ 고용안정	3.1 정규고용 3.2 고용유지
④ 발전 가능성	4.1 자기개발 가능성 4.2 승진 가능성 4.3 직장이동 가능성
⑤ 근무여건	5.1 근무시간 5.2 근무시간 규칙성 5.3 물리적 환경 5.4 정신적 스트레스 5.5 육체적 스트레스
⑥ 직업전문성	6.1 전문지식 6.2 업무자율성 6.3 업무권한 6.4 사회적 평판 6.5 사회봉사 6.6 소명의식
⑦ 고용평등	7.1 양성평등 7.2 고령자 친화성

응답 요령

○ 평가준거들이 평가영역 및 세부항목에 따라 일대일 대응의 형태로 한 문항씩 제시됩니다. 평가영역 중에서 [A 영역]이 [B 영역] 보다 '강하게 중요하다'고 생각하시면 아래 예시와 같이 [A 영역] 쪽의 5에 √ 표를 해주시면 됩니다.

평가영역	A가 중요	← 동일	→	B가 중요	평가영역
	9 · 7 · 5 · 3 · 1	3 · 5 · 7 · 9			
A	9 · 7 · √ · 3 · 1	3 · 5 · 7 · 9			B

척도	중요도 정도
1	두 개의 요소가 동일하게 중요함(equal)
3	한 요소가 다른 요소보다 약간 중요함(weak)
5	한 요소가 다른 요소보다 강하게 중요함(strong)
7	한 요소가 다른 요소보다 매우 강하게 중요함(very strong)
9	한 요소가 다른 요소에 비해 비교할 수 없을 정도로 절대적으로 중요함(absolute)

※ 짝수 척도(2, 4, 6, 8)는 근접한 홀수들의 중간임

1. [평가영역] 에 대한 상대적 중요도

아래 문항들은 직업전망 지표의 평가영역에 대한 상대적 중요도를 묻기 위한 것입니다. 7개 평가영역들이 일대일 대응의 형태로 한 문항씩 제시되어 있으며, 아래 평가영역에 대한 설명을 참고하시어 각 항목이 직업전망 지표의 구성항목으로서 상대적으로 더 중요하다고 생각하시는 번호에 √ 표를 해주시면 됩니다.

[평가영역에 대한 설명]

평가영역	평가영역 설명
① 보상	작업현장에서 수행한 일의 대가로 제공되는 금전적·비금전적인 보상
② 고용전망	향후 10년간 해당 직업에서 예상되는 고용창출에 대한 기대
③ 고용안정	외부 요인에 의해 일자리를 박탈당하지 않고 해당 직업에서 지속적으로 일을 수행할 수 있는 정도
④ 발전 가능성	직업에서 필요한 능력과 기술 향상의 기회와 승진 기회가 주어질 가능성
⑤ 근무여건	근무시간, 근무환경, 스트레스 등 해당 직업에서 일반적으로 주어지는 작업여건
⑥ 직업전문성	해당 직업이 다른 직업과 구별되는 전문성을 가지고 있는지 여부
⑦ 고용평등	해당 직업에서 성별 및 연령 등의 차별 없이 평등한 일자리 기회가 주어지는지 여부

문항 번호	평가영역 (A)	A가 중요	← 동일	→	B가 중요	평가영역 (B)
		9 · 7 · 5 · 3 · 1 · 3 · 5 · 7 · 9			9 · 7 · 5 · 3 · 1 · 3 · 5 · 7 · 9	
1	보상	9 · 7 · 5 · 3 · 1 · 3 · 5 · 7 · 9			9 · 7 · 5 · 3 · 1 · 3 · 5 · 7 · 9	고용전망
2	보상	9 · 7 · 5 · 3 · 1 · 3 · 5 · 7 · 9			9 · 7 · 5 · 3 · 1 · 3 · 5 · 7 · 9	고용안정
3	보상	9 · 7 · 5 · 3 · 1 · 3 · 5 · 7 · 9			9 · 7 · 5 · 3 · 1 · 3 · 5 · 7 · 9	발전 가능성
4	보상	9 · 7 · 5 · 3 · 1 · 3 · 5 · 7 · 9			9 · 7 · 5 · 3 · 1 · 3 · 5 · 7 · 9	근무여건
5	보상	9 · 7 · 5 · 3 · 1 · 3 · 5 · 7 · 9			9 · 7 · 5 · 3 · 1 · 3 · 5 · 7 · 9	직업전문성
6	보상	9 · 7 · 5 · 3 · 1 · 3 · 5 · 7 · 9			9 · 7 · 5 · 3 · 1 · 3 · 5 · 7 · 9	고용평등
7	고용전망	9 · 7 · 5 · 3 · 1 · 3 · 5 · 7 · 9			9 · 7 · 5 · 3 · 1 · 3 · 5 · 7 · 9	고용안정
8	고용전망	9 · 7 · 5 · 3 · 1 · 3 · 5 · 7 · 9			9 · 7 · 5 · 3 · 1 · 3 · 5 · 7 · 9	발전 가능성
9	고용전망	9 · 7 · 5 · 3 · 1 · 3 · 5 · 7 · 9			9 · 7 · 5 · 3 · 1 · 3 · 5 · 7 · 9	근무여건
10	고용전망	9 · 7 · 5 · 3 · 1 · 3 · 5 · 7 · 9			9 · 7 · 5 · 3 · 1 · 3 · 5 · 7 · 9	직업전문성
11	고용전망	9 · 7 · 5 · 3 · 1 · 3 · 5 · 7 · 9			9 · 7 · 5 · 3 · 1 · 3 · 5 · 7 · 9	고용평등
12	고용안정	9 · 7 · 5 · 3 · 1 · 3 · 5 · 7 · 9			9 · 7 · 5 · 3 · 1 · 3 · 5 · 7 · 9	발전 가능성
13	고용안정	9 · 7 · 5 · 3 · 1 · 3 · 5 · 7 · 9			9 · 7 · 5 · 3 · 1 · 3 · 5 · 7 · 9	근무여건
14	고용안정	9 · 7 · 5 · 3 · 1 · 3 · 5 · 7 · 9			9 · 7 · 5 · 3 · 1 · 3 · 5 · 7 · 9	직업전문성

15	고용안정	9 · 7 · 5 · 3 · 1 · 3 · 5 · 7 · 9	고용평등
16	발전 가능성	9 · 7 · 5 · 3 · 1 · 3 · 5 · 7 · 9	근무여건
17	발전 가능성	9 · 7 · 5 · 3 · 1 · 3 · 5 · 7 · 9	직업전문성
18	발전 가능성	9 · 7 · 5 · 3 · 1 · 3 · 5 · 7 · 9	고용평등
19	근무여건	9 · 7 · 5 · 3 · 1 · 3 · 5 · 7 · 9	직업전문성
20	근무여건	9 · 7 · 5 · 3 · 1 · 3 · 5 · 7 · 9	고용평등
21	직업전문성	9 · 7 · 5 · 3 · 1 · 3 · 5 · 7 · 9	고용평등

2. [세부항목] 에 대한 상대적 중요도

아래 문항들은 직업전망 지표의 세부항목에 대한 상대적 중요도를 묻기 위한 것입니다. 7개 평가영역들에 대한 23개 세부항목들이 일대일 대응의 형태로 한 문항씩 제시되어 있으며, 아래 세부항목에 대한 설명을 참고하시어 각 항목이 직업전망 지표의 구성항목으로서 상대적으로 더 중요하다고 생각하시는 번호에 √ 표를 해주시면 됩니다.

[보상] 영역의 세부항목들 간의 상대적 중요도

평가영역	세부항목	세부항목 설명
① 보상	1.1 임금	일을 통해 얻을 수 있는 직접적인 금전적 보상 (상여금 포함)
	1.2 복리후생	해당 직업에서 제공되는 휴가, 보험, 연금, 퇴직금 등 부가적인 혜택이나 비정기적으로 얻을 수 있는 부가 수입

문항 번호	세부항목 (A)	A가 중요	← 동일	→	B가 중요	세부항목 (B)
		9 · 7 · 5 · 3 · 1 · 3 · 5 · 7 · 9			9 · 7 · 5 · 3 · 1 · 3 · 5 · 7 · 9	
1	임금	9 · 7 · 5 · 3 · 1 · 3 · 5 · 7 · 9			9 · 7 · 5 · 3 · 1 · 3 · 5 · 7 · 9	복리후생

[고용전망] 영역의 세부항목들 간의 상대적 중요도

평가영역	세부항목	세부항목 설명
② 고용전망	2.1 일자리 창출	향후 10년간 해당 직업에서 예상되는 새로운 일자리 수
	2.2 일자리 성장	향후 10년간 해당 직업에서 예상되는 일자리 증가 속도
	2.3 취업경쟁	향후 10년간 해당 직업에서 새롭게 창출되는 일자리 수에 비해 취업하려는 인력이 많은 정도

문항 번호	세부항목 (A)	A가 중요	← 동일	→	B가 중요	세부항목 (B)
		9 · 7 · 5 · 3 · 1 · 3 · 5 · 7 · 9			9 · 7 · 5 · 3 · 1 · 3 · 5 · 7 · 9	
2	일자리 창출	9 · 7 · 5 · 3 · 1 · 3 · 5 · 7 · 9			9 · 7 · 5 · 3 · 1 · 3 · 5 · 7 · 9	일자리 성장

3	일자리 창출	9 · 7 · 5 · 3 · 1 · 3 · 5 · 7 · 9	취업경쟁
4	일자리 성장	9 · 7 · 5 · 3 · 1 · 3 · 5 · 7 · 9	취업경쟁

□ [고용안정] 영역의 세부항목들 간의 상대적 중요도

평가영역	세부항목	세부항목 설명
③ 고용안정	3.1 정규고용	해당 직업의 종사자들이 정규직 형태로 고용되는 정도
	3.2 고용유지	해당 직업의 인력감축, 구조조정, 고용관행 등으로 인해 일 자리를 박탈당하지 않을 가능성

문항 번호	세부항목 (A)	A가 중요	← 동일 →	B가 중요	세부항목 (B)
		9 · 7 · 5 · 3 · 1 · 3 · 5 · 7 · 9			
5	정규고용	9 · 7 · 5 · 3 · 1 · 3 · 5 · 7 · 9			고용유지

□ [발전 가능성] 영역의 세부항목들 간의 상대적 중요도

평가영역	세부항목	세부항목 설명
④ 발전 가능성	4.1 자기개발 가능성	업무를 수행하면서 업무와 관련된 개인의 능력 및 기술이 향상될 가능성
	4.2 승진 가능성	해당 직업에서 승진이 가능한 정도
	4.3 직장이동 가능성	해당 직업인이 원하는 경우 더 나은 직장으로의 이동이 용이한 정도

문항 번호	세부항목 (A)	A가 중요	← 동일 →	B가 중요	세부항목 (B)
		9 · 7 · 5 · 3 · 1 · 3 · 5 · 7 · 9			
6	자기개발 가능성	9 · 7 · 5 · 3 · 1 · 3 · 5 · 7 · 9			승진 가능성
7	자기개발 가능성	9 · 7 · 5 · 3 · 1 · 3 · 5 · 7 · 9			직장이동 가능성
8	승진 가능성	9 · 7 · 5 · 3 · 1 · 3 · 5 · 7 · 9			직장이동 가능성

□ [근무여건] 영역의 세부항목들 간의 상대적 중요도

평가영역	세부항목	세부항목 설명
⑤ 근무 여건	5.1 근무시간	해당 직업의 종사자가 노동력을 제공하는 시간
	5.2 근무시간 규칙성	출퇴근, 근무시간, 초과근무 등이 규칙적인지 여부
	5.3 물리적 환경	해당 직업이 수행되는 작업현장의 안전도, 쾌적도의 수준
	5.4 정신적 스트레스	해당 직업을 통해 경험하게 되는 정신적인 부담이나 스트레스의 정도
	5.5 육체적 스트레스	해당 직업을 통해 경험하게 되는 육체적인 부담이나 과도한 노동의 강도

문항 번호	세부항목 (A)	← 동일 →			B가 중요	세부항목 (B)
		A가 중요				
		9 · 7 · 5 · 3 · 1 · 3 · 5 · 7 · 9				
9	근무시간	9 · 7 · 5 · 3 · 1 · 3 · 5 · 7 · 9			근무시간 규칙성	
10	근무시간	9 · 7 · 5 · 3 · 1 · 3 · 5 · 7 · 9			물리적 환경	
11	근무시간	9 · 7 · 5 · 3 · 1 · 3 · 5 · 7 · 9			정신적 스트레스	
12	근무시간	9 · 7 · 5 · 3 · 1 · 3 · 5 · 7 · 9			육체적 스트레스	
13	근무시간 규칙성	9 · 7 · 5 · 3 · 1 · 3 · 5 · 7 · 9			물리적 환경	
14	근무시간 규칙성	9 · 7 · 5 · 3 · 1 · 3 · 5 · 7 · 9			정신적 스트레스	
15	근무시간 규칙성	9 · 7 · 5 · 3 · 1 · 3 · 5 · 7 · 9			육체적 스트레스	
16	물리적 환경	9 · 7 · 5 · 3 · 1 · 3 · 5 · 7 · 9			정신적 스트레스	
17	물리적 환경	9 · 7 · 5 · 3 · 1 · 3 · 5 · 7 · 9			육체적 스트레스	
18	정신적 스트레스	9 · 7 · 5 · 3 · 1 · 3 · 5 · 7 · 9			육체적 스트레스	

□ [직업전문성] 영역의 세부항목들 간의 상대적 중요도

평가영역	세부항목	세부항목 설명
⑥ 직업전문성	6.1 전문지식	해당 직업에서 업무를 수행하기 위하여 전문적인 지식이나 기술이 요구되는 정도
	6.2 업무자율성	일상적인 업무활동에서 허용되는 직무관련 독립성, 주도성, 자율성의 크기
	6.3 업무권한	업무와 관련하여 해야 할 일을 결정하고 수행할 수 있는 권리와 그 일을 타인에게 부여할 수 있는 권리
	6.4 사회적 평판	사회 구성원들이 해당 직업에 대해 일반적으로 가지고 있는 중요성, 가치, 존경에 대한 평가
	6.5 사회봉사	해당 직업을 통해 공공의 이익을 위해 봉사할 수 있는 정도
	6.6 소명의식	업무로 인해 얻을 수 있는 보상에 관계없이 지속적으로 그 일을 수행할 것이라는 의지와 업무에 대한 헌신

문항 번호	세부항목 (A)	← 동일 →			B가 중요	세부항목 (B)
		A가 중요				
		9 · 7 · 5 · 3 · 1 · 3 · 5 · 7 · 9				
19	전문지식	9 · 7 · 5 · 3 · 1 · 3 · 5 · 7 · 9			업무자율성	
20	전문지식	9 · 7 · 5 · 3 · 1 · 3 · 5 · 7 · 9			업무권한	

21	전문지식	9 · 7 · 5 · 3 · 1 · 3 · 5 · 7 · 9	사회적 평판
22	전문지식	9 · 7 · 5 · 3 · 1 · 3 · 5 · 7 · 9	사회봉사
23	전문지식	9 · 7 · 5 · 3 · 1 · 3 · 5 · 7 · 9	소명의식
24	업무자율성	9 · 7 · 5 · 3 · 1 · 3 · 5 · 7 · 9	업무권한
25	업무자율성	9 · 7 · 5 · 3 · 1 · 3 · 5 · 7 · 9	사회적 평판
26	업무자율성	9 · 7 · 5 · 3 · 1 · 3 · 5 · 7 · 9	사회봉사
27	업무자율성	9 · 7 · 5 · 3 · 1 · 3 · 5 · 7 · 9	소명의식
28	업무권한	9 · 7 · 5 · 3 · 1 · 3 · 5 · 7 · 9	사회적 평판
29	업무권한	9 · 7 · 5 · 3 · 1 · 3 · 5 · 7 · 9	사회봉사
30	업무권한	9 · 7 · 5 · 3 · 1 · 3 · 5 · 7 · 9	소명의식
31	사회적 평판	9 · 7 · 5 · 3 · 1 · 3 · 5 · 7 · 9	사회봉사
32	사회적 평판	9 · 7 · 5 · 3 · 1 · 3 · 5 · 7 · 9	소명의식
33	사회봉사	9 · 7 · 5 · 3 · 1 · 3 · 5 · 7 · 9	소명의식

□ [고용평등] 영역의 세부항목들 간의 상대적 중요도

평가영역	세부항목	세부항목 설명
7] 고용평등	7.1 양성평등	해당 직업에서 성별에 따라 임금이나 승진에서 차별받지 않는 정도
	7.2 고령자 친화성	해당 직업에서 50세 이상의 (준)고령자의 근무를 기피하지 않는 정도

문항 번호	세부항목 (A)	A가 중요	← 동일 →	B가 중요	세부항목 (B)
		9 · 7 · 5 · 3 · 1 · 3 · 5 · 7 · 9		9 · 7 · 5 · 3 · 1 · 3 · 5 · 7 · 9	
34	양성평등	9 · 7 · 5 · 3 · 1 · 3 · 5 · 7 · 9		9 · 7 · 5 · 3 · 1 · 3 · 5 · 7 · 9	고령자 친화성

다음은 직업전망 지표 개발을 위한 추가적인 질문입니다. 해당되는 곳에 √ 표를 해주거나 직접 기재해 주십시오.

1. 직업전망 지표를 몇 년마다 조사하여 발표하는 것이 적절하다고 생각하십니까?
() 년
2. 직업전망 지표 평가준거를 활용한 해당 직업 현직자 대상 조사는 어떠한 방식으로 진행하는 것이 적절하다고 생각하십니까?
 - ① 주기적으로 모든 직업을 대상으로 조사를 실시한다.
 - ② 주요 산업영역별로 조사를 실시하되 조사주기를 짧게 하여 장기적으로는 모든 직업에 대한 결과를 확인할 수 있도록 한다.
 - ③ 일반인에게 관심이 큰 직업을 선별하여 그 직업만을 주기적으로 조사한다.
 - ④ 기타의견 :

3. 직업전망 지표에서 다루는 직업은 몇 개가 적절하다고 생각하십니까?
- ① 국민들이 관심 있는 100여개 직업
 - ② 종사자 수와 임금 데이터가 확보된 300여개 직업
 - ③ 신생직업을 포함한 500여개 직업
 - ④ 기타의견 :
4. 향후 사업에서 개별 직업에 대하여 직업전망 지표 항목을 평가해줄 사람은 누가 가장 적절하다고 생각하십니까?
- ① 해당 직업의 현직자
 - ② 해당 직업 관련 전문가 (협회, 단체, 대학교수 등)
 - ③ 직업·취업·고용 관련 연구자 혹은 실무자
 - ④ 기타의견 :
5. 올해 개발된 직업전망 지표 평가준거를 활용하여 우리나라 주요 직업을 평가한 결과를 어떠한 방식으로 제시하는 것이 적절하다고 생각하십니까?
- ① 가중치를 활용하여 개별 직업의 총점을 구하고 그 순위를 알린다.
 - ② 상위 20개 직업을 선정하되 개별 직업의 순위는 제공하지 않는다.
 - ③ 분야별(예: 직업군별) 상위 몇 개의 직업을 선정하여 발표한다.
 - ④ 기타의견 :

- 전문가 의견조사에 끝까지 참여해주셔서 감사드립니다. -

<부록 3> [보론] 독일의 ‘숙련수요 조기인식(Früherkennung der Qualifikationserfordernissen)’ 전략⁸⁾

1. 배경

독일에서는 사회·경제적 환경의 급격한 변화에 따른 직업교육훈련제도의 개혁과제의 일환으로 1990년대 말부터 새로운 전략이 추진되어 실행되고 있다. 연방교육연구부(Bundesministerium für Bildung und Forschung)의 발의로서 제기된 그 전략은 ‘숙련수요를 조기에 인식하는 것(Früherkennung der Qualifikationserfordernissen)’을 핵심적인 내용으로 하고 있는데, 독일의 직업교육훈련 및 노동시장 정책의 효과를 제고하기 위한 중요한 국가적 과제로 인식되고 있다.

이러한 전략이 추진된 배경으로서 독일이 직면하고 있는 주요한 사회·경제적인 상황과 그와 관련된 노동시장의 문제점을 들 수 있다.

우선, 독일의 심각한 사회적 해결과제로 제기되는 높은 실업문제를 지적할 수 있다. 1990년대 이후 지속되고 있는 저성장과 1990년 독일 통일을 계기로 독일의 실업률은 1990년대 들어와 10%를 넘게 되었다. 특히, 이러한 실업의 위기는 그동안 직업교육훈련을 통해 안정적인 채용이 보장되던 청년층에게 까지 확대되고 있어 사회적 불안감을 강화하고 있다.

한편, 전반적인 실업난 와중에서도 새로운 산업분야에서는 인력난 문제가 심각하게 제기되고 있다. 즉, 전후 독일경제의 고성장을 담당해 왔던 전통적인 공업 등의 분야에서 일자리가 대폭 줄어들어 대신, IT, 매스미디어 등 이른바 신산업 분야에서는 새로운 직업능력을 보유한 인력 확보가 갈수록 어려워지고 있다. 이러한 상황은 새로운 산업분야의 성장 및 기업의 혁신을 가로막아 이른바 기술국가인 독일의 경제사정을 더욱 더 어렵게 만들 것으로 전망된다.

독일 노동시장에서 나타나는 이와 같은 미취업과 인력난의 문제는 일시적인

8) 본 보론은 해외 전문가 네트워크의 사례를 이해하기 위하여 본 연구사업의 일환으로 관련 전문가에게 위탁하여 연구한 결과물이다.

현상이 아니라 산업구조의 다변화, 기술혁신의 가속화, 기업조직 및 사회적 환경의 급속한 변화 등 이른바 불확실하고 불안정한 상황의 지속과 함께 강화될 수 있는 구조적인 문제일 수 있다. 독일사회는 이러한 문제에 대한 해법 중 하나로서 독일이 자랑하는 직업교육훈련제도에 대한 비판적인 성찰을 통하여 찾아보려고 했다.

2. 직업교육훈련의 현대화와 숙련수요에 대한 조기인식

최근의 직업교육훈련제도에 대한 독일사회 내에서 진행된 비판의 핵심은, 직업교육훈련이 변화하는 산업현장의 현실과 추세에 부합하지 못하고 있다는 것이다. 특히, 그동안 산업체 현실에 기반하여 체계적으로 기술인력을 양성해 온 이중직업교육훈련체계(duale Berufsausbildungssystem)의 경우 그 운영체계의 장점에도 불구하고 효과적으로 산업현장의 요구를 반영하지 못하고 있다고 지적되었다.

연방교육연구부는 이와 같은 평가들에 기반하여 노조와 사용자 단체 대표, 그리고 직업교육훈련기관들과의 논의를 거쳐 1999년 직업교육훈련의 개혁과제를 보고했다.⁹⁾ 보고서는 이중직업훈련의 일자리의 요구에 기반하여 더 많은 유연성(Flexibilität), 차별성(Differenzierung), 현장친화성(Praxisnähe)의 필요성과 함께, 현대적 교습 및 훈련 개념들의 마련, 새로운 산업분야(IT, 디지털미디어 등)의 직업훈련직종 개발 등, 이른바 직업교육훈련의 현대화(Modernisierung der Berufsausbildung)의 필요성을 제시했다.

이와 같은 현대화의 과제 중에서 특별히 강조된 부분이 바로 이른바 숙련수요¹⁰⁾의 조기인식이다. 즉, 성장하는 고용분야에서 나타나는 새로운 자격요건들을 신속하게 파악하는 것이야말로 직업교육훈련을 현대화하는 중요한 계기가

9) Bundesministerium für Bildung und Forschung(이하 BMBF), 1999, p.11-12.

10) 여기서 말하는 숙련이란, 협소한 의미의 '자격증'을 의미하는 것이 아니라, 직업활동을 수행하는 데 요구되는 적성, 능력, 지식 등의 직업능력요인을 총괄하는 개념으로서, 주로 직업교육훈련을 통하여 형성된다. 이와 관련하여 숙련수요라는 개념 역시 단순한 인력에 대한 수요를 의미하는 것이 아니라 특정한 직업 또는 직무 수행에 필요한 '직업능력에 대한 요구 및 필요'를 의미하는 것이다.

된다는 점이다. 다시 말해, 산업구조변화 등에 따라 노동세계의 변화가 급격하게 진행되고 있는 이른바 구조변화의 상황 속에서, 고용시스템에서 새로운 자격요건들의 발전추세와 요구들이 가능한 신속하게 직업교육훈련에 포착되어야 하며, 이러한 과정은 직업훈련규정을 새롭게 제정(Neuordnung)하고 직업훈련을 현대화하는 작업에 적극적으로 반영되어야 한다는 것이다.

이상과 같은 직업교육훈련의 현대화에 대한 필요성은 노조와 사용자 단체의 대표를 비롯한 주요 이해 당사자들의 참여하에 구체적인 실행방향에 대한 논의로 이어졌다. 그 요지는 다음과 같다. 즉, 직업교육의 새로운 훈련계획안의 기초는 노사의 적극적인 참여하에 연방직업교육연구소에 의해서, 그리고 학습계획안의 갱신에는 각 주정부의 전문가들에 의해서 각각 주도되며, 이 두 계획안의 구체적인 내용과 시기적 실행계획은 관련 전문가들의 지속적인 회의를 통해 마련하기로 결정되었다.¹¹⁾ 특히, 숙련수요의 조기인식을 위한 계획과 관련하여, 노사는 숙련된 전문가들의 경험을 정기적으로 교환하는 등 사업체 현장에서 나타나는 자격요건의 지속적인 관찰을 위한 산업현장의 책임을 확인했다.

노사의 적극적인 참여의 약속에 기반하여 연방정부는 조기인식을 위한 체계적인 학문적 연구방향을 모색하기로 합의했고, 실제적인 연구 수행을 위하여 직업교육훈련정책을 종합적으로 연구, 평가하는 연방기관인 연방직업교육훈련연구소(Bundesinstitut für Berufsbildung)의 주도적 역할을 결정했다.¹²⁾

3. 숙련수요의 조기인식, 그 실행방향

연방교육연구부는 이른바 숙련수요의 조기인식을 위한 발의의 기본적인 방향을 1999년도 직업교육훈련보고서에 제시했다. 보고서 내용을 토대로 숙련수요의 조기인식을 위한 실행 방향을 살펴보자.

우선 숙련수요를 조기에 인식하기 위해서는 방법론적으로 미시적인 차원의

11) www.bibb.de/de/4963.htm.

12) BMBF, 1999, p.12.

조사 및 관찰이 중요하다. 물론, 숙련수요를 초래하는 배경이 되는 장기적인 구조발전에 대한 거시적인 차원의 관측이 전제되어야 하지만, 조기인식을 위한 실제적인 연구의 초점은 미시적인 관찰에 있다고 볼 수 있다. 즉, 변화하는 산업현장에서 분야별로 구체적인 자격요건들의 추세와 변화의 흐름을 효과적으로 파악함과 동시에 새로운 작업과정에 따른 새로운 자격요건을 관찰을 통해 추출해 내는 인식활동이야말로 조기인식을 위한 핵심적인 과제라고 할 수 있다.

그런데 이러한 미시적 관찰과 조사를 통한 활동은 산업이나 직업별 특성을 고려하고 서로 다른 질적 정보들의 확보에 기반해야 하므로 매우 복잡하고 특별한 과정이 수반된다. 따라서 이러한 미시적 차원에서 숙련수요에 대한 효과적인 인식을 위해서 몇 가지 전제조건들과 실행방향이 모색되었다.¹³⁾

첫째, 조기인식을 위한 특정한 방법론적인 접근 및 절차가 마련되고 검증되어야 한다. 이와 관련하여 직업교육훈련정책연구를 담당하는 연방직업교육훈련연구소에서 1999년부터 몇 가지 주요한 방법론적인 조사들에 대한 검증작업을 본격적으로 착수한다.

둘째, 보다 풍부한 학제적인 연구를 통해 세부적인 관련 조사방법 및 분석도구들이 검증되어야 한다. 이러한 검증 및 조사작업들을 연방교육연구부에 의해 위탁된 많은 관련 조사, 연구기관들이 직접 수행하게 된다.

셋째, 숙련수요에 대한 구체적이고 실제적인 정보를 획득할 수 있기 위해서는 산업체 현장에 대한 지속적인 접근 및 관찰이 필요하다. 여기에서 경제단체들의 풍부한 조직 네트워크가 적극적으로 활용될 수 있다.

이와 같이 숙련수요의 조기인식을 위한 조사 원칙과 방향이 결정됨에 따라, 연방교육연구부는 연방직업교육훈련연구소의 주도하에서 참여기관들의 선정, 효과적인 조사 및 연구가 가능한 연구환경의 마련에 착수했다.

4. 참여 기관

13) *ibid.* p.12.

연방교육연구부의 발의에 의해 시작된 숙련수요의 조기인식을 위한 전략에는 현재 총 12개의 조직들이 연구과제 수행자로서 참여하고 있다. 여기에는 노조와 사용자, 정부를 비롯하여 직업교육훈련, 노동시장, 기술, 사회 등의 분야에서 조사, 분석, 연구를 수행하는 대표적인 공공 및 민간 기관들이 포함되어 있다. 참여 조직들은 상호 수평적인 관계에 기반하여 관련 프로젝트를 개별적으로 혹은 공동으로 수행하며 토론회 등을 통해 연구결과를 발표, 평가하고 정보를 교환한다. 구체적인 참여 기관들을 살펴보면 다음과 같다.

가. 연방직업교육훈련연구소

‘연방직업교육훈련연구소(BIBB)’는 직업교육법(Berufsbildungsgesetz, BBiG)을 근거로 하여 1970년에 설립된 직업교육훈련정책 연구기관으로서, 연방정부의 재정으로 운영되고 있으며 연방교육연구부의 법적 감독 하에 있다. 직업교육훈련에 대한 조사, 분석, 연구와 관련하여 독일 내에서 가장 큰 규모의 인프라를 보유하고 있는 BIBB는, 동 전략의 수행과 관련하여 참여기관들의 수평적인 관계에도 불구하고 사실상 연구 프로젝트들을 주도하는 등 중요한 역할을 수행하고 있다. 현재, BIBB는 숙련수요의 조기인식과 관련된 주요 프로젝트를 상설적으로 담당하는 전담부서¹⁴⁾가 구성되어 있으며, 여기에서 크게 기업 내에서의 자격개발을 위한 연구와 직업교육훈련에서의 자격개발을 위한 연구가 수행된다. 전자에는 기업조사, 채용광고 분석, 광고주 조사, 직업교육훈련 상담가들 조사, 종업원 조사 등이, 후자로는 향상훈련공급기관 조사, 향상훈련혁신상(WIP) 수여,¹⁵⁾ 향상훈련공급자 분석 등이 포함된다. 참여 기관들이 수행하는 숙련수요에 대한 조기인식의 제반 연구결과들은 BIBB의 직업교육훈련의

14) BIBB의 연구 2국 2부(Arbeitsbereich 2.2)에서 현재 숙련수요의 조기인식을 위한 주요 프로젝트 및 관련 통계업무를 수행하고 있다.

15) 혁신상은 직업훈련학교 기업에서혁신적인 개념으로 향상훈련을 실시하는 국내외 교육훈련서비스 기관 및 기업에게 매년 수여된다. 혁신상이 향상훈련공급기관조사 등과 함께 숙련수요의 조기인식 전략에 포함된 것은, 숙련수요가 발생하는 기업단위의 향상훈련에서 역동적인 직업활동분야의 혁신적인 훈련사례를 포착함으로써 향상훈련세계에서 나타나는 상징적인 자격변화의 모습을 발전가능한 자격의 개발로 전환할 수 있기 때문이다(Bott, 2001: 38-39).

혁신 및 촉진을 위한 조치에 반영된다.

나. 노조와 사용자

독일사회에서 노조와 사용자는 이른바 ‘사회적 동반자(Sozialpartner)’라고 호칭되는데, 특별한 국가의 개입이 없이도 협의와 대화를 통하여 상호의 이해를 조정하고 주요한 사회적 문제에 적극적으로 참여한다. 직업교육 및 훈련과 관련된 영역에서도 노사는 작업장의 숙련노동력의 형성 및 유지, 견습생 일자리 확보, 직업교육훈련기관의 운영 등에 공동으로 참여하고 관련된 정책의 개발 및 집행에서 주요한 이해 당사자가 되어 상호의 입장을 제시한다. 이러한 협력관계는 숙련수요의 조기인식 전략에 대한 참여까지 이어지고 있는데, 특히 기술변화 및 기업 간 경쟁의 심화, 고실업 및 직장불안 등 경제, 사회적 환경 변화에 따른 불안정이 노사의 적극적인 참여배경이 된다. 즉, 동 전략에 참여함으로써 사용자는 전문인력의 안정적이고 신속한 확보를, 노조는 근로자들의 고용 및 소득 안정의 보장에 도움이 될 것으로 판단하고 있다. 이러한 이해는 노조와 사용자의 수행 프로젝트에 적극적으로 반영되고 있다.

우선, 노동조합에서는 독일 최대의 노조중앙조직인 ‘독일노동조합총연맹(DGB)’¹⁶⁾이 동 전략에 참여하고 있다. DGB는 현재 “공식에서 실습으로(Von der Formel zur Praxis)”라는 슬로건 하에 직장 내 직업훈련 및 경력 상담을 추진하는 독자적인 전략(LEA)을 추진하고 있는데, 그 전략의 일환으로 상담수요의 조기인식 및 관련 전문인력 확충을 위한 프로젝트를 숙련수요의 조기인식을 위한 과제로 관련 연구기관들과 함께 수행하고 있다.¹⁷⁾

사용자측의 참여조직으로는 ‘직업교육훈련을 위한 경제단체후원단(KWB)’¹⁸⁾

16) DGB에는 현재건설/농업/환산업노, 광/화학/에너지산업노, 교원노, 금노, 료/요식업노, 경노,철도노조, 통합서비스노 등의 산노단과 700만여 명의 조합원이 소속되어 있다. <http://www.dgbd> 참조.

17) DGB는 숙련수요의 조기인식이 노동자의 고용 가능성을 높이는 데 기여한다고 인정하면서도, 그것이 단순 정보 제공에 그쳐서는 안 되고 직업훈련조치들과 적극적으로 결합되어야 한다고 주장한다. 특히 갈수록 불안정해지는 노동시장 상황에서 노동자의 고용안정과 경력개발을 위한 전문 상담인력의 확보를 시급한 과제로 제기한다 (Sehrbrock, 2005). 이러한 차원에서 DGB는 조기인식 프로젝트를 상담인력 확충을 위한 자체적인 전략과 결합하여 수행하고 있다

18) KWB에는 현재 독일경총(BDA), 독일상공회의소(DIHK), 독일소매업협회(HED), 독일수공업중앙협

을 들 수 있다. KWB는 사용자의 입장에서 각종 직업훈련 정책 및 조치를 개발하고 관련 정보를 제공하는 이익단체로서, 동 전략과 관련하여 사용자 단체의 네트워크를 적극적으로 활용하여 기업의 숙련수요를 파악하고 기업 내 훈련의 성과를 높이려고 하고 있다.

다. 기타 참여기관

연방직업교육연구소, 노조, 사용자 조직이 숙련수요의 조기인식과 관련된 1차적인 이해 당사자라고 한다면, 그의 참여기관들은 동 전략 수행을 위한 학문적, 기술적인 노하우와 현장경험 등을 프로젝트에 제공하는 역할을 수행하는데, 각각 사회조사, 기술 및 조직연구, 직업훈련촉진연구 등을 담당하는 기관들이다.

‘노동경제와 조직을 위한 프라운호퍼연구소(FraunhoferIAO)’는 혁신적인 조직 및 정보통신기술을 촉진하기 위한 각종 연구 활동을 수행하는 기관이다. 숙련수요의 조기인식 전략과 관련하여 노조 및 기타 연구기관들과 함께 기업현장의 숙련수요를 조사하고 분석하는 각종 프로젝트를 수행하고 있다. 뉘른베르크에 소재하는 ‘기업 내 교육훈련을 위한 연구소(f bb)’는 기업 내 기초/향상훈련의 현대화를 위한 연구기관이다. 노사를 비롯한 직업훈련관련 주요 기관들과 파트너십을 맺고, 외부훈련관리, 취약계층의 훈련촉진, 훈련구조개혁, 신매체를 이용한 학습 등을 통해 기업훈련의 혁신을 위한 연구를 수행하는데, 동 전략과 관련하여 취약계층을 위한 자격개발 등에 참여하고 있다. DGB부설의 직업훈련기관인 ‘직업훈련센터(bfw)’는 DGB와 별도로 조기인식 프로젝트의 파트너로 참여하고 있으며, DGB가 주도하는 상담수요의 조기인식과 관련된 프로젝트 등을 공동으로 수행한다. 국제적인 시장조사기관인 TNS의 자매기업인 ‘TNSinfratest’는 시장과 미디어 등을 중심으로 하는 사회 및 정책 조사 및 연구를 수행하는 기관으로서, 숙련수요의 조기인식과 관련하여 사무, 판매, 시설,

회(ZDH), 독일공업협회(BDI), 독일도매및무역협회(BGA), 독일전문직협의회(BFB), 독일농업자연맹(DBV) 등 독일의 대부분 산업에 걸쳐 주요 경제단체들이 소속되어 있다. www.kwb-berufsbildung.d 참조.

물류 등의 분야의 기업에 대한 자격변화를 양적으로 조사하고 평가하는 과업을 수행한다. 작센안할트 주의 할레(Halle)지역에 소재하는 ‘구조정책과 경제촉진을 위한 연구소(isw)’는 통일독일 이후 독일경제의 구조개혁을 위한 경제, 정치, 교육 등의 분야의 각종 과제를 연구하는 비영리연구기관으로서, 숙련수요의 조기인식과 관련한 프로젝트로서 추세자격의 발견을 위한 과제 등을 수행한다. 쾰른대학교 부설의 ‘수공업자들을 위한 직업교육연구소(FBH)’는 수공업 분야의 자격, 학문적 실습, 정책상담, 직업연구 등을 수행하는 학교 연구소로서, 프로젝트에 참여하는 사용자단체인 KWB와 함께 기업의 작업장 분석 및 자격 현황을 조사, 연구하고 있다. 마지막으로 연방정부와 베를린시의 공동 재정으로 운영되는 ‘베를린사회과학연구소(WZB)’는 유럽에서 가장 큰 사회과학연구기관으로서, 노동시장, 사회적 불평등, 국가, 민주주의, 혁신, 문화 등의 사회과학적 주제를 연구한다. WZB는 위의 참여단체들과는 달리 기술적이고 미시적인 조사, 분석보다는 숙련수요의 조기인식이 의미하는 학문적 의의 및 성과를 연구하고 유럽을 비롯한 국제적인 논의 및 경험을 소개한다.

5. 연구 네트워크

가. FreQueNz의 의의와 특성

숙련수요는 폭 넓고 다양한 산업 및 직업 활동 분야에서 서로 다른 양상으로 발생하기 때문에 정확하고 신속하게 파악하기가 어렵다. 따라서 서로 다른 양적, 질적 조사 및 분석 방법들이 활발하게 비교, 결합, 평가되어야 하고, 특히 관련 조사, 연구 결과들이 관련 수요자들에 의해 적극적으로 활용, 검증, 평가되어야 한다. 이러한 필요성은 이른바 ‘인식하는 것(erkennen)’과 ‘형성하는 것(gestalten)’ 간의 밀접한 상호작용(ein interaktiver Diskurs)(Bullinger et al., 2001: 6)의 원리에 기반해서 이해될 수 있다. 즉, 숙련수요에 대한 ‘신속한 인식’의 결과는 직업교육훈련 등의 ‘혁신적 형성’을 위한 조치에 적극적으로 반영되어 활용되고 검증되어야 한다.

따라서 조기인식을 위한 효과적인 연구를 위해서는 다양한 조사, 분석들이 폭 넓고 체계적으로 수행되고 적극적으로 반영될 수 있는 일련의 통합적이고 협력적인 커뮤니케이션이 조직될 필요가 있다. FreQueNz¹⁹⁾는 바로 이러한 목적을 충족하기 위하여 구축된 연구 네트워크이다. FreQueNz는 인터넷공간에서 이루어지는 정보통신 연구 플랫폼으로서, 협력의 촉진, 연구 활동의 투명성 제고, 노동현실 연구 정책적 형성 간의 피드백을 목적으로 하며(Schmidt, 2005), 구체적으로 다음과 같은 효과를 기대한다.

첫째, 정보의 집중성이 높아질 수 있다. 숙련수요의 인식과 관련된 각종 노하우, 방법, 연구 결과 등의 정보들이 이 온라인 공간으로 모아져서 효율적으로 관리되고 장기적으로 보존된다.

둘째, 정보의 신속한 전달과 접근이 가능하다. 연구자들의 다양한 산출물들이 신속하게 업로드되고 관심 있는 수요자들²⁰⁾은 쉽게 정보에 접근하여 활용할 수 있다.

셋째, 정보 생산자 및 수요자의 상호작용이 제고될 수 있다. 전자정보망을 통하여 연구자들은 연구 방법, 성과 등을 교환할 수 있고, 수요자들 역시 연구 결과를 적극적으로 활용하고 질의할 수 있다. 이를 통해 연구의 질이 제고됨은 물론 수요자의 만족도 역시 높아지게 된다.

나. FreQueNz의 주요 기능과 수록 정보

1) 연구활동에 대한 신속한 파악 : 뉴스레터

FreQueNz를 통해 제공되는 조사, 연구 관련 정보들은 자격과 관련된 중요한

19) FreQueNz는 Forschungsnetz zur Früherkennung von Qualifikationserfordernissen(숙련수요의 조기인식을 위한 연구 네트워크)의 줄임말이며, 독일어로 '빈번함'이라는 의미로서, 빈번하고 활발한 의사소통에 기반한 조기인식전략의 특성을 상징한다. 이 네트워크의 홈페이지 주소는 www.frequenz.net 이다.

20) 네트워크를 통해 정보를 활용할 수 있는 주요 수요자들로는 노조와 사용자 단체, 기업, 정책입안자, 근로자, 개인, 연구소 및 학교, 직업교육훈련기관, 취업알선기관, 작업관리전문가, 각종 사회단체 등이다. 연구과제에 참여하는 기관들이 FreQueNz에서 이른바 '인식(erkennen)' 기능을 담당한다면, 이들 수요자들은 대부분 '형성(gestalten)'과 관련된 주체들이다

변화에 대한 조기인식, 경쟁국가들의 발전상황 파악, 자격 변화에 대한 모니터링, 실행요구의 조기 감지, 현실적인 실행을 위한 권고 및 개발 등과 관련된 내용들로서 대부분 프로젝트 참여기관들의 연구과제를 통해 생산되거나 개별적인 참여기관들의 연구 성과 및 제안 등이다. 이러한 정보들은 신속하고 폭넓게 공유되어야 정보활용의 효과가 크다. FreQueNz의 온라인 뉴스레터(FreQueNz Newsletter)는 바로 이와 같은 역할을 수행하고 있다. 즉, 숙련수요의 조기인식과 관련된 각종 프로젝트들의 결과가 공식적으로 발표되기 이전에 그 핵심적인 내용이 요약되어 뉴스레터에 수록되고 있으며, 조기인식과 관련된 주요한 정책 제언 및 문제 제기, 관련 국내의 토론회 등의 자료가 신속하게 제공된다.

총 15페이지 내외 분량의 뉴스레터는 조기인식과 관련된 프로젝트들이 시작된 2000년부터 반기로 발행되다가 2004년부터는 연 1회 제공되고 있다.²¹⁾

<표 1> 뉴스레터에 수록된 내용 : 2000~2006년까지 발행목차

발행 연도	주요 내용
2000년 상반기	숙련수요의 조기인식을 위한 연구 및 정보네트워크/ 연방직업교육연구소의 활동(BIBB)/ 자유시간추세가 자격과 고용에 미치는 영향/ 숙련수요의 조기인식을 위한 정보통신플랫폼/ 자격발전의 노동친화적 지속적 관찰(ADeBar)/ OECD국가의 숙련수요
2001년 상반기	급격한 변화중인 산업분야의 고용과 자격(isw, Halle)/ 저숙련 근로자들을 위한 숙련수요의 조기인식(bfz)/ 숙련수요의 조기인식을 위한 독일 프랑스간 대화(WZB)/ 기술관련 사무직의 발전(FhIAO)/ 숙련수요의 조기인식을 위한 경제계의 네트워크(KWB,FhB)
2001년 하반기	<<포럼>> 숙련수요의 조기인식 및 미래지향적인 조치(FhIAO), 다양한 분야에서 현장 중심적 차원의 숙련수요 파악(KWB, FBH), 보건 및 웰빙분야의 자격개발(BIBB), 물류분야의 새로운 자격(FhIAO), IT분야의 전문인력부족(WZB), <종합토론>조기인식을 통한 전문인력부족의 해결
2002년 상반기	새로운 작업모델에서의 공개관리(FhIAO)/ 온라인강습 분야에서의 새로운 자격(isw)/ 형성지향적 직업교육(biat)/ 연료전지기술을 통한 작업실습에서 새로운 숙련수요 창출(FhIAO)/ 향상훈련혁신상 제정(BIBB)/ 자격연구와 인구변화(FhIAO)/ 동독지역의 인구발전과 견습생수요(isw)/ 고령층과 사회의 미래(BIBB)/ 자격의 조기인식 향상훈련의 전망을 위한 테

21) 뉴스레터의 발행은 상시적 참여기관들 중 하나인 프라운호퍼연구소(FhILO)에서 책임지고 있으며, 편집인은 동 기관의 소장이자 슈트트가르트 대학교의 노동과학 및 기술관리학 전공 교수인 한스 웨르크 불링어 교수(Prof. Dr. Ing. Hans Jörg Bullinge)이다.

	마(bfz)
2002년 하반기	관광산업의 새로운 숙련수요(isw)/ 웹분야의 새로운 직업(BIBB)/ 자격개발을 위한 지역모니터링시스템(LAW)/ 재훈련이 필요한 성인들의 직업훈련(HK Forschung)/ 향상훈련의 추세 혁신적이고 유연한 요소로서 추가훈련의 필요성(IW Köln)/ <포럼> 유럽의 숙련수요의 조기인식(FhIAO)
2003년 상반기	IT분야의 숙련수요(BIBB)/ 새로운 IT 및 멀티미디어 기업들의 인력확보를 위한 새로운 방향(isw)/ 사무직분야에서 숙련수요의 작업장 조사(HK Forschung, FhIAO, Infratest)/ 새로운 비즈니스분야의 숙련수요의 조기인식(KWB,FBH)/ 기업내 향상훈련의 혁신(isw)/ 숙련수요의 체계적인 파악(WZB)
2003년 하반기	숙련수요의 조기인식 유럽의 공동활동을 위한 전망(Cedefop)/ <포럼> 유럽에서 숙련수요의 조기인식(FhIAO)/ 독일연방교육연구부의 유럽의 조기인식네트워크에 대한 지원(BMBF)/ 독일은 전문인력부족에 대해 초점을 맞추고 있나?(IAB)/ 나노기술분야의 선도적 자격들(isw)/ <포럼> 저숙련자들을 위한 전망(bfz)
2004년	어떤 자격요건들이 대인서비스분야에서 결정적으로 필요한가?(TNS Infratest)/ 자동화기계분야에서 자격발전(KWB,FBH)/ 혁신적인 자격개발을 위한 개념(BIBB)/ 향상훈련의 품질 향상 - 현황 및 전망을 위한 경험적 결과(HK Forschung) 보안서비스분야의 선도적 자격들(isw) 평생학습을 위한 근로자상담(DGB)/ 보건분야 직업들의 새로운 숙련수요(BIBB)/ 단순작업의 발전 및 기업내 인사업무(f bb)/ 고기술분야의 자격개발(isw)/ 스칸디나비아국가들의 숙련수요의 조기인식(WZB)
2005년	조기인식의 결과에 대한 고려 및 활용(BMBB,FraunhoferIAO)/ 조기인식을 위한 조직상담원들의 전문적 감정(BIBB)/ 훈련교사의 미래지향적 자격개발 지원(DGB)/ 재생가능에너지분야의 자격(TNS Infratest, FhIAO)/ 기업차원에서 숙련수요의 현황 및 과제(f bb)/ 양성 및 향상훈련을 위한 제언 숙련수요의 조기인식을 위한 성과잠재력(KWB, FBH)/ 나노기술분야에서 미래 자격의 조기개발을 위한 프로젝트(isw)/ 조기인식연구 결과의 활용 FreQueNetz의 경험에 기반한 고려사항과 제언(HK)
2006년	향상훈련 테스트가 독일향상훈련시장에 미치는 영향/ 건축부문의 추세자격들(isw)/ 자동화기계분야 이질적인 분야들에서 자격화(BIBB)/ 약학분야에서 자격개발 (TNSInfratest,Uni Karlsruhe,FraunhoferIAO)/ EU에서 숙련수요에 대한 반응(IUB)/ 스포츠분야에서 기업의 숙련수요(BIBB)/ 변화하는 생산직 노동 - 전자산업의 사례(f bb)/ 독일과 프랑스간의 지역 숙련수요와 노동이동(KWB,FBH)

자료: <http://www.frequenz.net>에 수록된 각 년도 뉴스레터에서 채록, 정리

2) 구체적인 연구성과에 대한 조회 : 전문출판물

온라인 뉴스레터가 숙련수요의 조기인식과 관련된 핵심적인 정보들을 신속

하게 파악할 수 있는 창구라면, 좀 더 구체적이고 전문적이고 구체적인 정보에 접근하기 위하여 수요자들은 FreQueNz에서 관련 분야의 다양한 책자 및 연구 성과들에 대한 정보를 폭넓게 조회할 수 있다. 조기인식을 위한 많은 프로젝트 들 및 이와 직접 및 간접적으로 관련된 연구결과들이 주제별, 참여 기관별, 산업 및 직종별²²⁾ 등으로 조회될 수 있으며, 경우에 따라 인터넷으로 구입도 가능하다.²³⁾

3) 의사소통 공간 : 온라인 질의 및 응답

FreQueNz에는 이러한 숙련수요의 조기인식에 대한 연구내용 정보 이외에도 상호 의사소통할 수 있는 공간이 마련되어 있다. FreQueNz 참여 조직들 및 그들의 수행 프로젝트들에 대한 구체적인 정보가 제공되고 있으며, 각 조직들에서 네트워크 및 프로젝트 관련 책임자들의 전자주소가 소개되고 있다. 이러한 경로를 통하여 수요자들은 프로젝트나 관련 정보에 대한 궁금증을 질의할 수 있다.

4) 기타 정보

연구자들과 수요자들은 FreQueNz를 통하여 분야별, 주제별로 전문 토론회 의 일정을 파악하고 관련 자료를 조회할 수 있으며, 각종 신문, 잡지 등에 수록된 숙련수요에 대한 기사나 정보를 신속하게 접할 수 있다. 그 외 프로젝트 수행기관들을 비롯한 각종 직업훈련연구기관, 관련 정부기관 및 공공기관, 직업 훈련 관련 주요 포털서비스 및 자료은행, 국제직업교육연구기관 등으로의 홈페이지

22) 현재 FreQueNz에는 건설, 전자상거래, 소매, 재생에너지, 시설관리, 금융서비스/은행/보험, 보건/여가, IT, 사무판매, 자동차공업, 생명과학, 물류, 금속/전자, 멀티미디어/텔레커뮤니케이션, 나노기술, 관광 등 총 16개의 산업 및 직업영역에 걸쳐 일반보고서, 국제비교, 저숙련, 향상훈련모니터 등의 분류에 따라 관련 자료들이 제공되고 있다.

23) 대표적으로 현재, 숙련수요의 조기인식과 관련된 주요 연구결과들을 수록한 저널인 「자격의 인식과 직업의 형(Qualifikationen erkennen Berufe gestalten)」이 12권째 출간되어 소개되는 등 관련 연구성과들에 대한 정보가 지속적으로 FreQuenZ를 통해 제공되고 있다.

이지 접속이 가능하다.

6. 연구과제

가. 연구과제 개괄

숙련수요의 조기인식 전략에 참여하는 기관들은 직업세계의 구조, 양성 및 향상 훈련시장, 노동시장, 직업활동 및 적성개발, 경쟁국가들의 경험, 정책적 조정 및 형성 등의 연구영역들에 걸쳐 조기인식과 관련된 각종 연구과제를 수행한다. 연구과제들은 FreQueNz를 통하여 논의되고 실행되는데, 각 기관들의 연구 역량과 자원 등에 기반하여 독창적인 방법에 의존하는 경우가 많다. 이제까지 참여기관들의 의해 공식적으로 수행되었거나 수행 중인 주요 연구과제들은 다음과 같다.²⁴⁾

상시 참여기관들의 수행과제들로는 ‘노동시장에서 숙련수요에 대한 대표적 분석(BIBB)’, ‘향상훈련시장의 추세와 새로운 향상훈련공급(BIBB)’, ‘기업내 직무전문가 및 상담가들의 전문지식의 개발(BIBB)’, ‘대인서비스분야의 자격개발(BIBB)’, ‘대화를 통한 자격화 및 상담 촉진(DGB,bfw,FraunhoferIAO)’, ‘취약계층을 위한 숙련수요의 조기인식(f bb)’, ‘작업현장에서 자격발전의 지속적인 관찰(FraunhoferIAO, TNSInfratest, HK Forschung)’, ‘추세자격의 감지(isw)’, ‘경제단체의 네트워크를 이용한 기업 내 숙련수요 파악(KWB,FBH)’, ‘OECD 국가들에서 숙련수요(WZB)’ 등을 들 수 있다. 이러한 과제들은 대부분 질적 조사방법에 기반하고 있으며, 참여기관에서 자체적으로 채택하고 있는 조사 및 분석 방법들을 일정기간에 걸쳐 검증하는 파일럿 조사 단계를 거쳐서 각 산업분야에 적용되고 있다.

그 외에도 비상시 참여기관들이 수행한 과제들로서 정보통신기술의 영향을 받는 분야에서의 고용분야와 숙련수요에 대한 조기인식(ITB), 장기실업의

24) www.frequenz.net.

위험에 대한 조기인식(IAB) 등의 결과가 보고되고 있다.

나. 주요 연구결과

참여기관의 연구 프로젝트들 중에서 주목할 만한 몇 가지 과제들에 대하여 자세히 살펴보자.

1) 일자리 광고 분석을 통한 숙련수요의 파악

일반적으로 광고에서 나타나는 일자리 정보에는 매우 폭넓은 산업 및 직업 분야에 걸쳐 채용을 희망하는 기업들의 다양한 요구가 반영되어 있다. 이러한 채용광고의 일자리 정보는 그 특성상 숙련수요의 파악과 관련하여 다음과 같은 장점이 있다.²⁵⁾ 첫째, 학문적 조사 등에서는 쉽게 파악할 수 없는 기업의 구체적인 현실적인 과업, 활동요건, 자격요구사항 등이 기재되어 있고, 둘째, 이른바 새로운 고용부문 및 직업활동영역 등이 파악될 수 있으며 셋째, 조사비용이 상대적으로 적고 무제한적으로 이러한 정보에 접근할 수 있다. 이런 측면에서 일자리광고에 대한 조사는 숙련수요의 현황 및 구체적인 요구 자격의 내용을 파악할 수 있는 기초자료로서 매우 효과적이다.

연방직업교육훈련연구소(BIBB)는 1997년부터 지속적으로 각종 매체에서 기업의 인력모집 광고에 대한 정보를 수집, 조사하고 있는데, 현재, BIBB의 온라인 자격정보시스템(Quo)²⁶⁾에는 1997, 1999, 그리고 2001년의 일자리광고자료가 분석되어 공표되고 있다. 조사의 대상이 되는 매체는 신문이 중심이 되, 온라인 매체도 필요할 경우 포함된다. 신문의 경우 발행부수와 지역별 균형을 고려하여 선정되는데, 예를 들어 1999년의 경우 발행부수가 5만부 이상인 5개의 전

25) www.bibb.de.

26) BIBB에서 운영하고 있는 Quo는 숙련수요의 개발을 위한 각종 데이터와 질적 자료들이 수록되어 있는 온라인 정보시스템으로서, 현재 BIBB에 의해 수행되는 조기인식과 관련된 각종 조사 및 프로그램(채용광고조사, 광고주조사, 향상훈련혁신상 등)의 자료 및 기타 주요 훈련기관들의 일자리 조사자료 등이 수록되어 있다.

국신문 및 26개의 지역신문으로 부터 1만 4,438개의 채용광고가 수집되었으며 이러한 채용광고에서 총 2만 3,444개의 일자리가 파악되었다. 2001년에는 활자 매체인 신문뿐만이 아니라 온라인 매체를 통해 IT 분야의 채용정보가 추가되었다. 직업훈련 일자리, 실습생 일자리, 향상훈련 일자리, 교수, 변호사, 의사 등의 전문직, 야간근무직, 부업, 연금수행자, 학생 등의 채용정보는 수집대상에서 제외되었다. 이렇게 수집된 일자리의 직업은 표준화 및 활용도 제고를 위하여 적절한 훈련직업 및 기타 직업관련 양적 데이터와 연계될 수 있는 4자리 직업 코드가 부여되었다. 그리고 정리된 정보들은 양적인 분석을 통해 통계치로 발표되는데, 여기에는 직업영역별로 교육수준, 직업훈련정도, 외국어, IT 지식, 팀 작업능력, 협동심, 의사소통능력, 자조학습력, 유연성, 창의성, 상호작용 및 형성능력, 인지능력, 문제해결능력 등의 자격요건이 정리된다.²⁷⁾

한편, 채용광고상에 나타나는 정보는 기업이 희망하는 자격요인을 보여 주고 있지만 그 자체로는 완전하고 충분한 자격프로파일이라고 할 수 없다. 왜냐하면, 광고에는 산업 및 직업별로 매우 이질적인 형태의 자격정보들이 수록되어 있고 실제로 작업수행에 필요한 직업특수적인 많은 정보들이 누락될 수 있기 때문이다. 특히, 새로운 직업들이 많이 생겨나는 IT, 금융서비스, 보건 및 복지 등의 분야에서는 이러한 구체적인 자격요건과 관련된 질적 정보들이 부족하다. 따라서 BIBB는 이러한 분야들을 대상으로 수집된 총 일자리 광고 중 10%를 추출하여 해당분야의 자격의 총체적인 내용을 파악하기 위한 질적분석(Volltextanalyse)하고, 필요한 경우 광고주인 기업가들에게 서면질의를 통한 추가조사를 수행한다. 광고주에 대한 추가조사에는 광고된 일자리와 관련하여 작업수행에 필요한 세부적인 자격요건들, 채용희망 일자리의 충원 여부 및 지원자들의 부족한 자격요건 등이 질문들이 포함된다. 이러한 추가조사를 통해 광고에서 포착되지 않는 구체적인 관련 자격요건들이 파악되며, 요구되는 자격요건과 지원자들의 자격수준간의 불일치 정도 및 요인 등이 확인된다. 예컨대, IT 분야의 채용광고주들에 대한 추가조사 결과를 보면, 광고된 IT 관련 일자리들 중 23%가 반 년이 지나도록 충원되지 못하고 있는 것으로 파악되었는데, 그

27) www.bibb.de.

이유(복수응답)로서 광고주들은 지원자들의 전문적인 직업지식의 부족(65%)과 불충분한 사회적, 개인적 적성 때문으로 지적했다(Bott et al., 2001: 38).

고용주들의 이러한 응답자료들은 숙련수요와 자격공급간의 불일치의 현황과 원인을 파악하고 직업훈련 등의 실행조치에 반영할 수 있는 중요한 자료가 된다. 그뿐만 아니라 BIBB의 일자리 광고 자료 및 광고주 추가조사를 통한 분석 결과들은 자체적으로 특정분야에 대한 보다 심층적인 조사를 위한 기초자료로 활용되거나 새로운 산업분야 등의 직업교육훈련을 위한 실행자료로서 활용되기도 한다.

2) 혁신기업을 대상으로 한 추세자격의 파악

구조조정과 경제축진을 위한 연구소(isw)에 의해서 수행된 이 프로젝트는 해당 분야별로 미래에 발전할 가능성이 높은 자격들을 조기에 파악하는 것을 목적으로 한다. 여기서 말하는 발전 가능성이 높은 자격들이란, 해당 산업 및 직업활동분야에서 나타나는 기술 및 조직 등의 변화가 깊이 반영되어 그 분야의 자격 발전의 추세를 이끌어가는 자격이 된다는 의미에서 ‘추세자격(Trendqualifikation)’이라고 호칭된다. 원칙적으로 이러한 특성의 자격은 본격적으로 확산되기 이전에 초기 단계에서 미리 인식되고 서술될 수 있다.

이와 같은 추세자격은 혁신적인 기술적, 기업조직적 변화 속에서, 그리고 기업의 미시적 차원에서 발생한다. 따라서 추세자격을 파악하기 위한 조사는 우선적으로 혁신적인 기업들을 통해서 수행될 때 효과적이다. 여기서 혁신적인 기업이란, 동일분야의 타 기업들보다 발전과정에서 우월한 지위를 확보하고 있기 때문에 새로운 숙련수요를 창출할 수 있고, 따라서 특정한 분야에서 선도적인 위치를 차지하는 기업들(Trendsetter)이다.

이와 같은 혁신기업들에서 새롭게 나타나는 숙련수요를 파악하기 위해서는 해당 기업의 복잡한 기업적 상황을 반영하는 논리적이고 감성적이며 직관적인 형태의 인식과정이 요청된다. 이러한 조사상 필요성을 고려하여 isw는 추세자격을 파악하기 위하여 분야 및 기업의 구체적인 특성과 환경을 고려하는, 이른

바 ‘분야탐색(Branchenscouting)’ 방식을 자체적으로 개발하여 조사과정에 적용했다. isw가 수행한 추세자격의 발견과정은 다음과 같이 요약될 수 있다. 우선, 조사를 수행하기 이전에 문헌 등을 통해 추세자격이 예상되는 분야를 둘러싼 사회적 배경(새로운 기술, 조직형태, 정치적 결정, 법, 경제적 수요 등)과 추세를 이해한다. 그 다음으로 그 분야의 혁신기업에 대한 조사를 통해 기업시스템, 작업시스템, 그리고 작업활동시스템을 탐색하는데, 최종적으로 구체적인 각각의 작업활동시스템으로 부터 추세를 선도하는 자격들이 발견된다(Absicht, 2005).

실제로 정보통신분야에서 수행된 시범적 실행과정을 참고로 살펴보자. 우선, 정보통신산업의 경우 전문인력의 수요가 다른 분야에 비해 신속하게 기업에 충족되어야 하며, 직무명세서상에 나타나는 직무들 간의 차별화 정도가 매우 크다. 이러한 특성을 고려하여 조사는 사전에 관련 IT 부문에 대한 사회적 배경 및 추세를 파악하고, 작업관리자, 노조와 사용자 대표, 그리고 할레(Halle) 지역에서 성장추세에 있는 8개의 IT 기업들이 참여하는 모델을 추진하였다. 기업조사과정에서 우선, ‘분야탐색방법’에 기반하여 수와 자격요건에 따라 기업의 종업원 수요를 일자리를 기준으로 정확하게 파악하였다. 여기서 참여기업의 현장작업자들과의 세부적인 대화 및 조사를 거쳐, 기업에서 필요로 하는 일련의 자격프로필(소프트웨어개발자/프로그래머, EDV시스템 및 소프트웨어제조를 위한 보조작업자, 텍스트디자이너/온라인편집자, 부문소프트웨어 및 시스템개발을 위한 정보거래인, 인터넷 및 디지털 미디어제품을 위한 일러스트레이터, 멀티미디어오퍼레이터 등)들이 추출되었고, 각각 그 작업내용 및 자격요건 등이 자격명세서에 기록되었다. 그리고 이러한 자격요건(작업능력, 적성, 태도 등)들에 조응하거나 조응할 가능성이 있는 실업자들을 고용안정센터에 의해 위임받은 사설직업소개기관 및 기업의 자체적 관심에 기반하여 선발하였다. 그렇게 선택된 지원자들은 개인적, 작업적인 차원에서 실제로 일자리에 부합되는지가 검토된 후, 일부는 채용되었고 일부는 고용안정센터 등에서 재정적으로 지원하는 관련분야의 자격취득프로그램에 참여하게 되었다. 이렇게 수행된 시범사업은 그 과정에서 지역신문과 방송을 통한 광고를 통하여 지원자들이 몰

러드는 등 지역 내에서 큰 호응과 관심을 불러일으켰다(Absicht et al., 2001: 22-23).

한편, isw는 그 동안 파일럿 프로젝트를 거쳐서 1999년 9월부터 2006년 중반까지 상대적으로 발전의 추세가 빠른 IT 및 멀티미디어, 여가, 상업, 금융, 보건, 관광, 보안서비스, 생명과학, 나노과학 등의 분야에서 새로운 숙련수요의 조기 인식과 파악을 위하여 조사방식을 적용하고 검증하는 단계를 거쳤으며, 현재 건축, 농업 등의 분야에서 동 프로젝트가 수행 중에 있다.

다. 경제단체의 네트워크를 이용한 숙련수요의 파악

독일의 체계는 변화하는 경제환경에 직면하여 기업(특히 중소기업)의 전문인력 부족 문제를 해결할 목적으로 자체적인 조직네트워크를 적극적으로 활용하고 있다. 그 대표적인 사례가 바로 직업교육훈련을 위한 경제단체후원단(KWB)이 협력기관인 수공업자들을 위한 직업교육연구소(FBH)와 함께 숙련수요의 조기인식을 위한 연구과제로 수행하고 있는 ‘경제단체 네트워크를 이용한 숙련수요의 조기인식’이다. 이 프로젝트의 목적은 KWB에 소속되는 광범위한 기업들과 관련 전문가 네트워크를 활용하여 기업현장의 숙련수요를 파악하고 기업체 훈련을 위한 혁신적인 조치를 마련하는 데에 있다. 구체적인 조사과정 및 내용을 살펴보면 다음과 같다(Diedrich Fuchs et al., 2001).

동 프로젝트는 크게 2가지 단계로 구분되어 있다. 첫째는 중소기업을 중심으로 한 기업에 대한 조사를 통해 전반적으로 개별 기업의 자격요구사항을 점검하고 새로운 자격의 필요성을 확인하는 과정이며, 두 번째 단계는 관련 전문가들에 대한 질의 및 토론을 통해 서로 다른 경제분야에서 분야특수적인 자격의 수요를 파악하고 이에 상응하는 훈련과 관련된 제안조치를 마련하는 것이다.

첫 번째 단계로서 우선, 1999년 74개의 공업, 상업, 수공업, 농업분야의 회의소(Kammer)에 소속된 총 800여 기업들에서 질의가 수행되었다.²⁸⁾ 여기에서

28) 상공업 분야의 2/3, 수공업 분야의 1/4에 해당하는 기업들이 질의대상에 포함되었으며, 종업원 500

숙련수요를 위한 4,300여 개의 기업의 진술자료가 확보되었는데, 그 중 전문 및 전문이상의 자격들과 관련된 자료가 절반 정도를 차지했다. 조사결과, 공업, 상업, 수공업 분야의 기업들은 그들의 숙련수요를 향상훈련 및 학교훈련을 통해 충족하고 있었으며, 추가적인 자격들에 대한 필요성을 공감하는 것으로 파악되었다. 이러한 조사의 경험은 전문가들에 의해서 포괄적으로 평가되었고, 지역별 분야별 숙련수요를 구체적으로 확인하기 위한 추가조사의 필요성이 제시되었다.²⁹⁾

두 번째 단계의 특징은 분야별로 자격의 발전추세를 지속적으로 관찰하고 분석할 수 있는 전문가 네트워크가 적극적으로 활용되었다는 점이다. 우선, KWB산하의 각 산업별 단체에 소속된 전문가들과 관련 분야의 학자들이 각 분야별로 자격의 추세를 파악할 수 있는 분야 특수적 모니터링을 수행하였다. 이를 위하여 인터넷, 전문서적, 전문잡지 등 이용가능한 양적, 질적 자료들이 동원되었고 모니터링을 위한 핵심개념이 마련되었다. 각 분야별 모니터링의 결과들에 기반하여 분야별 전문가들은 모니터 결과를 평가, 수정, 보충할 수 있는 질문지를 구성하였다. 질문지들은 직업교육훈련위원회, 연방과 주 차원 산업별 단체의 직업교육훈련책임자들, 직업전문학교교사들, 기업컨설턴트들로 구성되는 보다 넓은 전문가 네트워크를 대상으로 조사되었다. 그리고 추가적인 분야별 조사를 위하여 산업별 회의소에 소속된 양성훈련마이스터들, 양성훈련상담가들, 기업컨설턴트들, 기술상담자들이 지역별로 참여했다. 이런 과정을 거쳐 마련된 조사결과들은 다시 분야별 학문적 전문가들에 의하여 평가되었다.

특히, 조사된 결과들은 훈련전문가들의 참여 하에서 워크숍을 통하여 양성 및 향상 훈련과 관련된 조치를 마련하는 데에 집중되었다. 그 과정을 구체적으로 살펴보면 다음과 같다. 두 번째 프로젝트단계에서 총 4개 분야(건축, 인쇄 및 미디어, 전자, 자동차) 및 10개의 산업체단체에 대한 작업공정이 조사, 분석

명 이하의 중소기업들이 전체의 95%에 달했다(Diedrich Fuchs et al., 200: 29).

29) 1단계 조사 이후, 조사에 대한 관심 제고를 위한 조치 마련, 질문지의 개선 및 기업구조에 대한 강조, 상담가와 기업에 대한 정보자료의 보충, 상담가들의 준비성 제고, 조사 결과에 대한 투명성 확보, 조사 결과들의 정리와 분석을 위한 전문가 집의 수행의 필요 등이 추후 조사를 위한 필요사항으로 지적되었다(ibid.: 32).

되는데, 모니터링과 전문가 워크숍을 통해 총 544개의 분야별로 의미있는 과업 항목들이 자격개발과 관련된 중요한 과제로 창출되었다. 전문가들은 서면질의를 통해 각각의 과업항목들에 대해서 자격개발을 위한 중요도에 기반하여 5점 척도로 평가했다. 또한 각각의 과업항목들에는 ‘양성훈련직업들의 현실화 필요’, ‘규정에 기반한 향상훈련 필요’, ‘양성훈련 동안 추가자격 필요’, ‘훈련기관에 의한 비규정 향상훈련 필요’, ‘기타 비공식향상훈련 필요’ 등 5가지 형태로 자격개발 및 직업훈련의 필요성이 점검되었다. 이러한 과정을 거쳐서 최종적으로 각각의 과업항목들에 대해서 훈련 및 자격개발의 필요성과 그 방향이 확인되었다.³⁰⁾

한편, 이 프로젝트의 일환으로 KWB와 FBH는 자동차, 제빵, 건설, 사무, 화학, 체육, 건축기술 및 관리, 제과, 보험업 등의 9개 산업 및 직업활동분야에 걸쳐 기업 내 자격요건의 변화가 요구되는 직업조사의 결과를 발표했다. 그 결과 총 22개의 직업 및 자격분야에 대하여 새로운 자격요건이 필요한 것으로 지적되었는데, 구체적으로 자동차판매원, 자동차기술공, 제빵원, 제빵기술자, 식품전문판매원, 건물건축, 지하공사, 건물철거, 판매사무원, 사무통신판매원, 사무전문직, 화학전문가, 화학실험원, 십장, 도살원, 도살기술자, 체육제품전문판매원 등에 대하여 각각 새로운 자격 제정, 자격내용 수정, 현존하는 자격의 현실화가 필요하다는 권고가 제안되었다(FBH/KWB, 2005).

<참고> 숙련수요의 조기인식을 위한 경제단체의 전문가 네트워크

직업훈련을 위한 경제단체후원단(KWB)이 담당하는 각종 조기인식 프로젝트들의 수행 과정에는 매우 많은 전문가들이 참여한다. 이 전문가들은 크

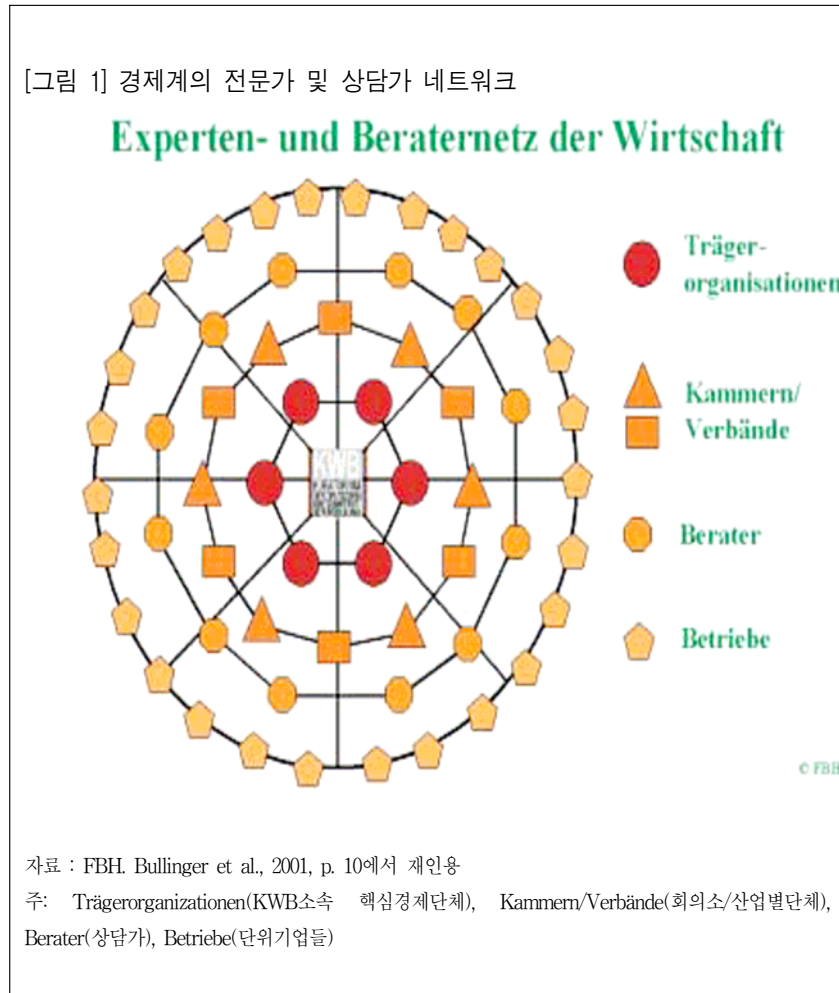
30) 예를 들어 건설업의 경우, 조사 및 분석 결과 총 10개의 과업항목들이 자격개발과 관련하여 의미있는 것으로 정리되었다. 그 중에서 ‘건설공정에 대한 합리화’가 가장 높은 4.45의 평점을 받아 건설업분야에서 가장 시급한 과제로 분석되었으며, 이와 관련하여 양성훈련 동안의 추가자격, 훈련기관의 비규정 향상훈련, 기타 비공식향상훈련이 각각 필요한 것으로 지적되었다(ibid.: 32).

계 ① KWB의 가입된 경제단체들에 소속된 전문가들과 2② 기타 전문가들로 구분된다.

전자의 경우, 상업, 공업, 농업 등 각 분야별 회의소(Kammer)의 부설 직업교육훈련기관 등에 소속된 양성훈련상담가, 양성훈련마이스터, 향상훈련상담가, 기술상담가, 기술전환상담가 등의 전문가들과, 산업별 기업가단체들(Verbände)에 소속된 기업전문가들이 여기에 포함된다. 이러한 전문가들은 주, 지역단위까지 구성되어 있으며, 프로젝트를 위하여 상시적으로 분야별 네트워크로 조직되어 있다. 회의소와 산업별 경제단체에 속한 이러한 전문가들의 수는 수천명에 달하고 있는데, 분야별로 기업들을 방문하여 작업과정 등을 조사하고 숙련수요를 파악하는데, 그 과정에서 관찰, 조사, 질의 등의 방법을 수행하며, 조사된 결과를 평가, 정리한다. 분야별로 직업교육훈련 및 기업 현장에서 구체적으로 형성된 이들의 분야특수적인 노하우는, 기업의 작업적, 기술적, 경영적 등의 구체적인 상황을 지속적으로 조사하고 숙련수요 및 추세를 파악하는데 매우 효과적으로 인정된다. 회의소와 산업단체들에 소속된 이 전문가들은 조직관계상 상호 밀접한 우호적 관계를 유지하고 있기 때문에 큰 추가적인 비용 없이도 많은 기업들에 대한 조사를 수행할 수 있다(Dietrich Fuhs et al., 2001a: 1; 2001b: 28-32).

한편, 기타 전문가들은 이른바 KWB와 조직적인 차원에서 직접적인 협력 관계가 없는 기관이나 조직의 전문가들이다. 이들은 KWB와 직접적인 이해 관계는 없지만 필요할 경우 일정한 기간 네트워크로 묶인다. 여기에 속하는 전문가들은 그 범위와 자격이 매우 다양한데, 직업교육훈련위원회의 회원, 연방과 주 차원 산업단체의 직업교육훈련책임자들, 직업전문학교교사들, 기업컨설턴트들, 기타 개별적인 상담가들 등이 포함된다. 이들은 분야별로 숙련수요에 대한 조사에 응답하거나 조사결과에 대한 평가 및 훈련조치 등의 마련 등에 참여한다(Dietrich Fuhs et al., 2001b: 30).

[그림 1] 경제계의 전문가 및 상담가 네트워크



7. 요약 및 평가

독일사회는 이른바 이중직업교육훈련시스템을 비롯한 독자적인 직업교육훈련제도에 기반하여 전후 높은 경제성장과 사회적 안정을 달성해 온 대표적인 국가이다. 하지만 1990년대를 지나면서 경제, 사회적 변화와 함께 발생한 고실업, 신산업분야의 전문인력 부족 등 노동시장의 심각한 구조적 문제에 직면하

게 되었고, 여기에서 직업교육훈련제도에 대해 비판적 평가가 이루어졌다. 그러한 평가는 새로운 환경변화에 대응하지 못한 직업교육훈련체계에 대한 반성이었고, 특히 산업체의 새로운 자격요구를 반영하지 못하는 직업훈련 및 자격 개발 방식에 대한 문제제기로 나타났다.

이러한 문제를 해결하기 위한 방안으로서, 이른바 직업교육훈련의 현대화 과정이 제시되었으며, 그 주요 방안 중 하나로서 새로운 숙련수요를 조기에 파악하여 직업교육훈련과 같은 실행조치에 적극적으로 반영하는 숙련수요의 조기인식 전략이 추진되었다.

독일의 이러한 조기인식 전략은 다음과 같은 특징들을 보여주고 있다.

첫째, 이른바 ‘형성’을 위해 ‘인식’을 강조한다. 전통적으로 작업현장과의 밀접한 결합이 장점이었던 독일직업교육훈련이 직업세계에 대한 미래지향적인 인식의 부족이라는 비판에 따라 숙련수요의 조기인식 전략을 통하여 이른바 산업현장에 대한 인식활동을 새롭게 강화하는 방향으로 다시 혁신되고 있다.

둘째, 사회적 협력구조에 기반하여 ‘인식’과 ‘형성’을 통합한다. ‘인식’의 주체인 전문 연구자들과 ‘형성’의 주체인 산업체 및 직업훈련기관 등 관련 수요자들이 통합된 네트워크를 통해 지속적으로 소통함으로써 조직화를 통한 효과를 높이고 있다. 특히, 전통적인 사회적 파트너인 노조와 사용자가 동 전략에 중요한 주체로 적극 참여함으로써 산업현장에 대한 지속적이고 안정적인 관찰과 조사, 그리고 효과적인 직업훈련조치를 모색하는 데 큰 역할을 하고 있다.

현재, 숙련수요의 조기인식을 위한 전략이 발의되어 추진된 지 7년이 지나고 있으나 아직도 많은 실험적인 조사 및 연구들이 각 분야에서 진행되고 있다. 이러한 상황에서 그 성과와 성공 여부를 선불리 판단할 수는 없겠으나 이 전략이 숙련수요의 발생지인 산업현장에 대한 접근, 인식과 형성 주체들 간의 협력과 소통에 기반하여 조직되는, 이른바 사회적 차원의 전략이라는 점에서 장기적으로 그 성과가 주목되고 있다.

8. 참고문헌

- Bundesministerium für Bildung und Forschung, 1999, Berufsbildungsbericht 1999
- FBH/KWB, 2005, "Qualifikationen im Wandel - Empfehlungen für Aus- und Weiterbildung", FBH/KWB Abschlussbericht
- Hans Jörg Bullinger, Susanne Liane Schmidt, 2001, "Überblick über das FreQueNz Projekt", BMMF Initiative "Früherkennung von Qualifikationserfordernissen - Ergebnisse aus der Laufenden Prokektarbeit"
- Helen Diedrich Fuhs, Friedrich Hubert Esser, Nobert Bromberger, 2001, "Die Netzwerke der Wirtschaft zur Früherkennung der Qualifikationsentwicklung nutzen", BMMF Initiative "Früherkennung von Qualifikationserfordernissen - Ergebnisse aus der Laufenden Prokektarbeit"
- Helen Diedrich Fuhs, Friedrich Hubert Esser, Karl Wilbers, Nobert Bromberger, 2001, "Dauerbeobachtungssystem der betrieblichen Qualifikationsentwicklung: Abschlussbericht", KWB/FBH, Das Projekt K 339300
- Ingrid Sehrbrock, 2005, "Nutzung und Perspektiven der Früherkennung von Qualifikationserfordernissen Empfehlungen für die Berufsbildungspolitik", Fachtagung "Qualifikationen im Wandel", Bundesministerium für Bildung und Forschung
- Lothar Absicht, 2005, "Trendqualifikationen als Basis zur Früherkennung von Qulifikationserfordernissen Methodische vorgehensweise", isw Institut gGmbH
- Lothar Absicht, horst Bärwald, 2001, "Trendqualifikationen aktueller Stand und neue Ergebnisse", BMMF Initiative "Früherkennung von Qualifikationserfordernissen - Ergebnisse aus der Laufenden Prokektarbeit"

- Peter Bott, Wilfred Brüggemann, Anja Hall, Babara Meifort, Hans Jochim Schade, 2001, "Die Studien des Bundesinstituts für Berufsbildung(BIBB) zur Früherkennung von Qualifikationserfordernissen", BMMF Initiative "Früherkennung von Qualifikationserfordernissen - Ergebnisse aus der Laufenden Projektarbeit"
- Susanne Liane Schmidt, 2005, "Früherkennung von Qualifikationsentwicklungen - ein proprietäres Forschungsfeld in Europa?" Fraunhofer Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation, Stuttgart, Vortragsband Iib

조사항목 및 작성요령

일반 현황

- 모든 사실의 기준시점은 2004년 9월 1일임
- 업종은 「한국표준산업분류표」, 직종은 「한국표준직업분류표」 및 「WIC-OES 직업분류표」에 따라 구분
- 조사서 작성자 : 당해 기업의 임원

인력 현황

- 현인원의 기준 : 현재 근무하고 있는 인력 (내·외국인을 불문)
- 비정규직 기준 : ①고용과 사용(지휘·종속) 관계가 동일하지 않거나, ②기간을 정하는 고용관계를 맺거나, ③법정 근로시간인 주 40시간의 전일제 노동을 하지 않거나, ④근로의 제공자가 근로기준법 등 법적 보호대상이 되지 않는 경우의 근로자
 ※ 비정규직 예시 : 파견근로자, 용역근로자, 일시대체근로자, 일용직근로자, 시간제(파트타임)근로자, 계약직근로자, 재택(가내)근로자, 외국인근로자, 병역대체복무요원 등
- 부족인원의 기준 : 현재 시점에서 회사가 외부 수요(주문)에 부응하기 위해 충원이 필요한 인원(정규직, 비정규직 포함)
- 1년 이내 인력수요 전망 : 2004.9.1 ~ 2005.8.31 기간 중 신규 채용하거나 감축할 인원 수를 해당란에 기재
- 직종 구분

사 무 관 리 직	인사, 기획, 경리 등 직접적으로 생산활동을 수행하지 않는 자 (경영자, 임원 포함)
전 문 가	높은 전문지식과 경험을 기초로 연구·개발 및 개선 업무를 수행하는 전문가 (대졸 이상 학력으로 전공과 일치하는 업무 종사 또는 이와 동등한 전문 지식·경험 보유자)
기술적 및 준 전문가	기술적 지식과 경험을 기초로 전문가의 지휘 하에서 기술적 업무에 종사하는 자 (전문대학 졸업 이상 학력으로 전공과 일치하는 업무 종사 또는 이와 동등한 기술 보유자)
기능 직	관련 지식과 기술을 응용하여 기계가공/조작/정비/설치 등 제품생산과정에 종사하는 자 (공고졸 수준으로 전공과 일치하는 업무종사자 또는 이와 동등한 기능 보유자)
단 순 노 무 직	기타 생산직 종사자
서 비 스 종 사 자	생산과 관련 없는 조리, 비서업무 등에 종사하여 생산활동을 지원하는 자
관 매 관 리 직	생산활동에 참여하지 않고, 상품의 판매·광고 등 영업활동에 종사하는 자

인력부족, 교육훈련, 외국인 근로자, 주5일 근무제, 장기근속자 국민주택 특별분양, 정부의 인력정책 활용 및 효과

- 조사서 문항별 보기의 해당 번호 및 관련 숫자를 응답란에 기재

한국표준산업분류표

제조업(15~37)	
15 음·식료품 제조업	
151 고기, 과일, 채소 및 유지 가공업 152 낙농제품 및 아이스크림 제조업 153 곡물 가공품, 전분 및 사료 제조업 154 기타 식품 제조업 155 음료 제조업	
17 섬유제품 제조업 ; 봉제의복 제외	
171 제사 및 방직업 172 직물 직조업 173 편조업 174 섬유 염색 및 가공업 179 기타 섬유제품 제조업	
18 봉제의복 및 모피제품 제조업	
181 봉제의복 제조업 182 모피가공 및 모피제품 제조업	
19 가죽, 가방 및 신발 제조업	
191 가죽 제조업 192 가방, 핸드백 및 기타 가죽제품 제조업 193 신발 제조업	
20 목재 및 나무제품 제조업 ; 가구제외	
201 제재 및 목재 가공업 202 나무, 코르크 및 조물제품 제조업	
21 펄프, 종이 및 종이제품 제조업	
211 펄프, 종이 및 판지 제조업 212 골판지, 종이용기 및 기타 종이제품 제조업	
22 출판, 인쇄 및 기록매체 복제업	
221 출판업 222 인쇄 및 인쇄관련 산업 223 기록매체 복제업	
23 코르크, 석유정제품 및 핵연료 제조업	
231 코르크 및 관련제품 제조업 232 석유정제품 제조업 233 핵연료 가공업	
24 화합물 및 화학제품 제조업	
241 기초 화합물 제조업 242 의약품 제조업 243 기타 화학제품 제조업 244 화학섬유 제조업	
25 고무 및 플라스틱제품 제조업	
251 고무제품 제조업 252 플라스틱제품 제조업	
26 비금속광물제품 제조업	
261 유리 및 유리제품 제조업 262 도자기 및 기타 요업제품 제조업 263 시멘트, 석회, 플라스터 및 그 제품 제조업 269 기타 비금속 광물제품 제조업	
27 제1차 금속산업	
271 제1차 철강산업 272 제1차 비철금속산업 273 금속 주조업	
28 조립금속제품 제조업 ; 기계 및 가구 제외	
281 구조용 금속제품, 탱크 및 증기발생기 제조업 289 기타 조립금속제품 제조 및 금속처리업	
29 기타 기계 및 장비 제조업	
291 일반목적용 기계 제조업 292 가공공작기계 제조업 293 기타 특수목적용 기계 제조업 294 무기 및 총포탄 제조업 295 기타 가정용 기구 제조업	
30 컴퓨터 및 사무용 기기 제조업	
300 컴퓨터 및 사무용 기기 제조업	
31 기타 전기기계 및 전기변환장치 제조업	
311 전동기, 발전기 및 전기변환장치 제조업 312 전기공급 및 전기제어장치 제조업 313 절연선 및 케이블 제조업 314 축전지 및 일차전지 제조업 315 전구 및 조명장치 제조업 319 기타 전기장비 제조업	
32 전자부품, 영상, 음향 및 통신장비 제조업	
321 반도체 및 기타 전자부품 제조업 322 통신기기 및 방송장비 제조업 323 방송수신기 및 기타 영상, 음향기기 제조업	
33 의류, 정밀, 광학기기 및 시계 제조업	
331 의류용 기기 제조업 332 측정, 시험, 항해 및 기타 정밀기기 제조업; 광학기기 제외 333 안경, 사진기 및 기타 광학기기 제조업 334 시계 및 시계부품 제조업	
34 자동차 및 트레일러 제조업	
341 자동차용 엔진 및 자동차 제조업 342 자동차 차체 및 트레일러 제조업 343 자동차부품 제조업	
35 기타 운송장비 제조업	
351 선박 및 보트 건조업 352 철도장비 제조업 353 항공기, 우주선 및 부품 제조업 359 그외 기타 운송장비 제조업	
36 가구 및 기타 제품 제조업	
361 가구 제조업 369 기타 제품 제조업	
37 재생용 가공원료 생산업	
371 재생용 금속가공원료 생산업 372 재생용 비금속가공원료 생산업	
사업 서비스업(72, 74, 75)	
72 정보처리 및 기타 컴퓨터 운영 관련업	
721 컴퓨터시스템 설계 및 자문업 722 소프트웨어 자문, 개발 및 공급업 723 자료처리 및 컴퓨터시설 관리업 724 데이터베이스 및 온라인 정보제공업 729 기타 컴퓨터 운영 관련업	
74 전문, 과학 및 기술 서비스업	
741 법무, 회계, 세무관련 서비스업 742 시장조사 및 사업경영상담업 743 건축, 엔지니어링 및 기타 기술서비스업 744 과학 및 기술서비스업 745 광고업 746 전문디자인업 749 사진촬영 및 기타 전문, 과학 기술서비스업	
75 사업지원 서비스업	
751 정부행정 및 공공경제 사회정책 사무업 759 기타 사업지원서비스업	

1. 인력 현황

문1. 직종별 인력현황(2004.9.1 현재)

*부족인원: 2004.9.1 현재 시점에서 충원이 필요한 인원(정규직, 비정규직 포함, 없으면 '0'으로 기입)
 *1인이 다수의 직무를 맡고 있는 경우, 당해 인력의 가장 핵심적인 기능으로 분류

구 분	현 인 원(명)			부 족 인 원 (명)	1년 이내 인력수요전망(명)	
	정규직 (A)	비정규직 (B)	합 계 (A+B)		증 원	감 원
1. 사무·관리직						
2. 전문가						
3. 기술직 및 준전문가						
4. 기능직						
5. 단순노무직						
6. 서비스종사자						
7. 판매관리직						
8. 계						

* 기능직의 부족인원은 2쪽 문6의 <합계>와 일치하도록 기입

문2. 연령별 인력현황(2004.9.1 현재)

*문1. '직종별 인력현황' 현인원의 '합계'와 문2. 연령별 인력현황의 '합계'가 일치하도록 기입

구 분	10대	20대	30대	40대	50대	60대 이상	합 계
현인원 (명)	남						
	여						
	합계						

문3. (문1)에서 귀사가 비정규직 인력을 활용하고 있다고 응답하셨다면, 그 가장 대표적인 유형은?

- 1) 파견 근로자
- 2) 용역 근로자
- 3) 일시 대체 근로자
- 4) 일용직 근로자
- 5) 시간제(파트타임) 근로자
- 6) 계약직 근로자
- 7) 재택/가내 근로자
- 8) 병역대체복무요원(산업기능요원 등)
- 9) 외국인 근로자
- 10) 기 타 ()

문4. (문1)에서 귀사가 비정규직 인력을 활용하고 있다고 응답하셨다면, 그 가장 대표적인 이유는?

- 1) 필요인력 확보 곤란
- 2) 인건비 절감
- 3) 인력 조정 용이
- 4) 불규칙한 단기적 주문(생산)에 대응
- 5) 기 타 ()

2. 인력부족 현황 및 대책

문5. (문1)에서 부족인원이 있다고 응답하셨으면, 직종별로 부족인력 확보에 어려움이 있는 대표적인 사유는?

직 종	응답 란	보 기
전문가		1) 인력에 대한 정보부족 2) 국내에 해당 인력이 없어서 3) 중소기업 근무기피 의식 4) 임금조건이 맞지 않아서 5) 작업환경 열악 6) 회사 소재지의 지역 여건 7) 기 타
기술직 및 준전문가		
기능직		
단순노무직		

문6. (문1)에서 기능직에 부족인원이 있다고 응답하셨다면, 아래 열거한 기능직 직무별 부족인원 수는? * 문1. '직종별 인력현황'의 기능직 부족인원수와 문6의 '합계'가 일치하도록 기입

	기능 직무명	부족인원	코드
전기 전자 관련직	전공 (전기공사원 : 내선전공, 외선전공, 산업전공)		11
	전기, 전자기기 설치 및 수리원 (컴퓨터·사무기기 설치 및 수리, 가전제품 수리, 기타 전기·전자장비 설치 및 수리원)		12
	전기설비 및 발전장치 조작용		13
	전기·전자부품 및 제품 제조장치 조작용		14
	전기·전자부품 및 제품 조립 및 검사원		15
정보통신 관련직	방송, 통신장비 설치·관리 및 수리원(방송장비/통신설비/통신케이블 설치 및 수리원)		21
기계 관련직	기계장비 설치 및 정비원 (공작기계·엘리베이터·에스컬레이터·냉동·냉장·공조기·보일러·건설 및 광업기계·기타 기계장비 설치 및 정비원)		31
	운송장비 정비원(철도기관차 및 전동차, 항공기/선박/기타 운송장비 정비원)		32
	자동차 정비원		33
	금형, 공구제조 및 공작기계 조작용		34
	냉난방 관련 설비 조작용		35
	로봇조작 및 전기, 전자장비제조 관련 조작용		36
	운송차량 및 기계 관련 조립원 (자동차·운송장비·기계 조립 및 검사원)		37
재료 관련직	관금 관련직 (관금원, 제관원, 샷시원)		41
	단조원		42
	주조원		43
	용접원		44
	도장원 및 도금원 (제조 관련 도장기 조작용, 도금·금속분부 및 관련 조작용)		45
	금속제조 관련 조작용 (금속제조관련 제어장치, 금속가공관련 조작 및 검사원)		46
	비금속제조관련 조작용 (유리, 점토, 시멘트, 석제품, 기타 비금속제품 가공제조)		47
화학 관련직	화합물, 플라스틱 및 고무 제조 관련 조작용(석유/가스/화학물/화학제품/플라스틱/고무제품 제조 관련 조작용, 화합물/플라스틱 및 고무제조 관련 검사원)		51
섬유 의복 관련직	섬유제조 관련 조작용 (방직·방사기 조작용)		61
	섬유가공 관련 조작용 (직조기·편집기, 표백·염색·마무리 관련 조작용, 섬유 관련 등급원 및 검사원)		62
	직물, 모피, 가죽, 의복 가공 관련직 (재봉기/재단기 조작용, 한복사, 양장/양복사, 의복수선원, 옷본제작원, 제화원, 의복제품 검사원, 기타 섬유가공 및 가죽제품 관련 제조원)		63
식품가 공 관련직	식품가공 관련직 (제빵·제과원, 떡, 육·어류 가공 및 낙농제품제조, 제분·도정, 라면·과자·국수 등 곡식제품, 과일·채소·설탕가공, 음료·기타 식품제조 관련 조작용, 식품가공 검사원 및 기타 식품 관련직)		71
인쇄/복 제 가구/공 예 관련직	인쇄 및 사진현상 관련 조작용 (인쇄기조작용, 사진인화 및 현상관련 조작용)		81
	목재·펄프·종이 가공 및 제작 관련 조작·검사원		82
	가구·간판제작·공예원 및 기타 제조 관련직 (가구조립·검사, 가구제조·수리, 공예원, 귀금속·보석 세공원, 간판제작원)		83
운전 및 운송 관련직			91
기타 기능 관련직 ()			100
합 계			-

문7. 귀사의 경우 최근 1년 동안(2003.9.1 ~ 2004.8.31) 이직자 수는 직종별로 몇 명이었습니까?

직종	① 사무·관리직	② 전문가	③ 기술직 및 준전문가	④ 기능직	⑤ 단순노무직	⑥ 서비스종사자	⑦ 판매관리직	합계
이직자 수(명)								

문8. (문7)에서 이직자가 있다고 응답하셨다면, 그들이 이직하게 된 결정적 요인은 어디에 있습니까?

- 1) 대기업의 스카우트
- 2) 유사 중소기업(제조업체)의 스카우트
- 3) 서비스업 선호
- 4) 당사의 경영상 이유로 인원 감축
- 5) 개인사정 등 기타()

문9. 귀사의 경우 '여성인력 활용'에 따른 가장 큰 어려운 점은?

- 1) 고용조건 등 관리가 어려움
- 2) 생산성이 낮음
- 3) 별도의 시설(복지) 필요에 따른 부담
- 4) 작업조건이 맞지 않음
- 5) 잔업 등 조업에 한계가 있음
- 6) 기타()
- 7) 어려움 없음

문10. 귀사의 경우 향후 인력부족 현상을 타개하기 위해 가장 중점을 두고 있는 대책은?

- 1) 생산공장의 해외 이전
- 2) 생산설비의 자동화 추진
- 3) 사업전환(업종전환) 모색
- 4) 외국인인력 활용 확대
- 5) 여성인력 활용 확대
- 6) 병역대체복무요원(산업기능요원 등) 활용
- 7) 기타()

3. 교육훈련 현황

문11. 귀사의 경우 신규인력 채용 시 가장 중요하게 고려하는 요인은?

- 1) 실무경험
- 2) 학력
- 3) 관련 분야 자격증
- 4) 관련 분야 교육·훈련 이수
- 5) 인성
- 6) 기타()

문12. 귀사의 경우 신규 채용인력의 전공이 회사 직무와 어느 정도 일치(활용)되고 있습니까?

- 1) 매우 적합하게 일치(활용)
- 2) 기대 수준에 비해 적합하게 활용
- 3) 보통
- 4) 기대 수준에 비해 부적합
- 5) 매우 부적합

문13. 귀사의 경우 신규채용 인력에 대한 교육·훈련의 주요 형태는?

- 1) 현장사내교육(OJT)
- 2) 외부전문가 초빙
- 3) 대학·연구소 등 교육전문기관에 위탁
- 4) 거래처 등에 파견
- 5) 직업훈련기관에 위탁
- 6) 선진 외국기업에 위탁
- 7) 실시하지 않음 (→ 문15로)

문14. (문13)에서 1)~6)이라고 응답하셨다면 신규채용 인력에 대한 교육·훈련 시 고려하는 가장 큰 요인은?

- 1) 교육·훈련 시간
- 2) 교육·훈련 비용
- 3) 교육·훈련기관의 지명도
- 4) 정부 재정 지원과의 연관성
- 5) 회사와의 지리적 근접성
- 6) 기타()

문15. 귀사가 2003년도에 직원 전체의 교육·훈련(사내 및 사외)을 위해 지출한 비용은?

총 _____ 백만원 (* 없으면 '0'으로 기입해 주십시오)

4. 외국인 근로자 현황

문16. 귀사는 현재(2004.9.1) 외국인 근로자를 고용하고 있습니까?

- 1) 고용하고 있음
- 2) 고용하고 있지 않음 (→ 문21로)

문17. (문16)에서 '외국인 근로자를 고용하고 있다'고 응답하셨다면, 그 가장 큰 이유는?

- 1) 국내인력의 채용이 어려워서
- 2) 임금이 싸서
- 3) 노무관리가 쉬워서
- 4) 잔업을 시키기가 쉬워서
- 5) 단기간 활용이 편해서
- 6) 이직률이 낮아서

※ 참고 : 주5일 근무제 법정시행 시기

구 분	시행시기	구 분	시행시기
1,000명 이상 사업장	2004.7.1	50~99명 사업장	2007.7.1
300~999명 사업장	2005.7.1	20~49명 사업장	2008.7.1
100~299명 사업장	2006.7.1	20명 미만 사업장	2011년 이내에서 별도로 정함

문23. 귀사가 '주5일 근무제'를 법정시행 시기 이전에 도입하실 계획이라면 그 주된 이유는?

- 1) 거래기업(납품 대기업 등) 시행에 맞추기 위해
- 2) 관공서, 은행 등의 휴무
- 3) 종업원의 이탈 방지
- 4) 주5일 근무 실시에 따른 생산성 향상 도모
- 5) 기 타 ()
- 6) 법정시행 시기 이전에 도입할 계획 없음

문24. 귀사의 경우 '주5일 근무제'를 도입한다면, 귀사 차원의 주요 대응책은?

- 1) 휴가일수 삭감
- 2) 임금 삭감
- 3) 정규직 인력 증원
- 4) 일용직 등 비정규직 인력 증원
- 5) 시간외 근무 등으로 생산성 향상
- 6) 기 타()

6. 장기근속자 국민주택 특별분양 관련 현황

정부는 「중소기업인력지원특별법」 제30조(주택의 우선분양)에 근거하여 중소기업에서 10년 이상 근무한 근로자를 대상으로 2004년부터 국민주택 특별분양을 실시할 계획입니다. 다음 중 귀사의 해당 사항을 기재하여 주시기 바랍니다.

문25. 귀사의 종업원 중 중소기업에서 10년 이상 장기 근속(귀사 이외의 중소기업 근속 연수 포함)한 근로자는 몇 명입니까? (* 없으면 '0'으로 기입해 주십시오)
 _____명

문26. (문25)에서 10년 이상 장기 근속한 근로자 중 무주택자는 몇 명입니까? _____명

문27. (문26)에서 무주택자 중 국민주택 특별공급을 희망하는 근로자는 몇 명입니까?

분양희망 근로자수	+	임대희망 근로자수	=	무주택자 중 국민주택 특별공급
_____명		_____명		희망 근로자수 _____명

본 조사표에 조사된 모든내용은 통계목적 이외에는 절대 사용할 수 없으며, 그 비밀이 보호되도록 통계법(제 13조, 제 14조)에 규정되어 있습니다.

※아래란은 기입하지 마십시오

ID



**2005년 정보통신부문
인력동향 실태조사
(1. 정보통신산업부문)**

1. 일반사항

사업체명			
주사업내용	① 기간통신서비스 ④ 방송서비스 ⑦ 방송기기	② 별정통신서비스 ⑤ 통신기기 ⑧ 부품	③ 부가통신서비스 ⑥ 정보기기 ⑨ S/W 및 컴퓨터관련서비스
작성자인름	작성지부서	작성지직위	
전화번호	팩스번호	E-mail	

2. 사업체 고용현황

구 분	총 종사자수	채용인력 ¹⁾		퇴직인력 ²⁾
		신입	경력	
2005년 9월말 현재	명	명	명	명
05년10월~06년9월예상	명	명	명	명

1) 04년 10월 ~ 05년 9월까지의 채용인력 2) 04년10월 ~ 05년 9월까지의 05년 9월까지의 채용인력

3. 직종별 인력현황(연구·기술직+사무직+생산직=총종사자수)

구 분	연구기술직	사무직	생산직
2005년 9월말 현재	명	명	명
05년10월~06년9월예상	명	명	명

4. 연구기술직의 직무별 현황

구 분	SI 개발·설계	SW 개발·설계	디지털 콘텐츠	시스템 운영·관리	통신방송 서비스	HW 개발·설계	HW 유지관련	IT관련 교육	IT기술 영업	합계
2005년 9월30일 현재	명	명	명	명	명	명	명	명	명	명
04년 10월 ~ 05년 9월 신규채용인력	명	명	명	명	명	명	명	명	명	명
05년10월~06년9월예상채용	명	명	명	명	명	명	명	명	명	명

5. 정보보호 관련인력현황

정보보호 관련 인력	명	예시) 시스템 및 네트워크 관리자, DB운영 및 OS운영자, 정보보호 컨설턴트, 정보시스템 감사사 등
------------	---	--

※정보보호 인력이 있을시 별도 첨부된 정보보호 조사표도 작성하여 주시기 바랍니다.

조사기관- 한국정보통신산업협회(KAIT)

(137-070) 서울 서초구 서초동 1678-2 동아빌라트 2타운 2층

조사문의 : 정보통신산업협회 조사연구실 (TEL:02-3486-9841, E-mail : yang75@kait.or.kr)

조사결과(실사연구원 작성)	①조사완료	②응답거부	③휴·폐업	④결번
----------------	-------	-------	-------	-----

KECO	직업명	OES 조사(2005년) ³¹⁾				우리나라 대표직업 조사(2005년)											
		월평균 임금	종사자수		비정규직 비율	주당 근로시간	평생직업 적절성		작업환경		일의민족도		사회적기대		직업전문기대		
			2005년	증가율			평균	Z-Score	평균	Z-Score	평균	Z-Score	평균	Z-Score	평균	Z-Score	평균
0211	인사 및 노사 관련 전문가	268.8	3,943	-0.04	0.0	46.20	3.80	0.29	1.00	-1.05	3.64	-0.08	3.56	0.53	4.08	0.67	
0212	경영지도·진단전문가	342.0	9,573	0.29	19.8	47.69	3.72	0.22	1.00	-1.05	3.76	0.06	3.76	0.80	4.00	0.58	
0213	회계사	394.4	10,568	-0.19	9.8	44.74	3.92	0.40	1.00	-1.05	3.52	-0.22	3.60	0.59	4.36	0.96	
0214	세무사	351.4	5,171	-0.23	0.0	43.36	3.68	0.18	1.00	-1.05	3.28	-0.51	3.72	0.74	4.16	0.75	
0215	광고 및 홍보전문가	318.1	10,289	0.07	6.8	53.06	3.16	-0.29	1.04	-1.02	3.72	0.02	3.28	0.17	3.48	0.03	
0216	마케팅 및 어플조사 전문가	258.0	3,590	0.08	10.0	41.64	2.96	-0.47	1.00	-1.05	3.56	-0.18	3.08	-0.09	3.72	0.29	
0217	행사기획자	236.6	10,243	1.14	14.7	54.25	3.36	-0.11	1.00	-1.05	3.84	0.16	3.24	0.11	3.84	0.41	
0219	기타 경영회계관련 전문가	329.3	9,309	1.05	5.7	44.35	3.76	0.26	1.44	-0.72	3.72	0.02	3.43	0.36	3.73	0.30	
0221	마케팅사무원	283.2	256,729	-0.14	4.5	48.51											
0222	인사노무사무원	290.9	86,794	-0.22	2.7	47.59											
0223	구매 및 자재사무원	233.6	157,334	0.10	3.1	49.40	3.16	-0.29	1.28	-0.84	3.60	-0.13	3.40	0.32	3.52	0.07	
0224	생산관리 및 품질관리원	254.5	314,594	-0.19	5.8	52.90											
0225	문송 및 선적 사무원	220.7	120,400	0.20	8.6	48.92											
0226	무역사무원	216.2	49,933	-0.15	4.2	47.01											
0227	행정사무원	254.9	232,601	-0.39	1.2	41.99	3.80	0.29	1.08	-0.99	3.64	-0.08	3.16	0.01	3.48	0.03	
0228	총무사무원	231.4	340,199	0.18	7.3	47.86											
0231	회계사무원	239.5	121,216	-0.09	1.2	46.27											
0232	관리사무원	125.6	453,327	0.03	8.9	47.31											
0241	인내·접수·전화교환원	126.0	148,265	0.22	25.9	50.15											
0242	고객상담원	143.1	76,010	-0.13	32.3	45.86	3.96	0.44	2.92	0.39	4.04	0.40	3.44	0.38	3.64	0.20	
0243	살문조사원	86.3	18,520	0.74	80.2	39.47											
0251	비서	220.3	22,124	0.01	8.9	45.49	2.92	-0.51	1.00	-1.05	3.76	0.06	2.88	-0.36	3.52	0.07	
0252	사무보조원	96.0	127,833	0.21	52.6	44.09											
0311	투자 및 신용분석가	446.9	7,340	0.18	0.0	47.19	3.16	-0.29	1.00	-1.05	4.04	0.40	3.80	0.85	3.80	0.37	
0312	금융자산운용가	432.1	9,898	0.19	3.4	44.80	3.44	-0.03	1.00	-1.05	3.96	0.30	3.60	0.59	3.68	0.24	
0313	증권 및 투자중개인	360.8	24,363	0.29	3.1	43.46	3.28	-0.18	2.19	-0.16	3.97	0.31	3.53	0.50	3.59	0.15	
0314	보험계리인	428.3	1,015	-0.58	0.0	45.20	3.84	0.33	1.00	-1.05	3.80	0.11	3.40	0.32	4.12	0.71	

KECO	직업명	OES 조사(2005년) ³¹⁾				우리나라 대표직업 조사(2005년)											
		월평균 임금	종사자수		비정규직 비율	주당 근로시간	평생직업 적절성		작업환경		일의민족도		사회적기대		직업전망기대		
			2005년	증가율			평균	Z-Score	평균	Z-Score	평균	Z-Score	평균	Z-Score	평균	Z-Score	평균
0465	학습지 방문교사	144.4	78,643	-0.18	60.8	43.39											
0511	판·검사	401.3	4,269	0.10	0.0	51.16	4.00	0.48	1.55	-0.64	4.14	0.51	4.32	1.53	4.14	0.72	
0512	변호사	665.4	8,724	-0.20	14.0	43.75	3.68	0.19	1.50	-0.67	3.59	-0.14	3.73	0.75	4.55	1.16	
0513	변리사	291.7	1,702	0.23	0.0	46.52	4.08	0.55	1.16	-0.93	4.00	0.35	3.76	0.80	4.48	1.09	
0514	법무사	350.5	6,089	-0.21	0.0	44.05	3.68	0.18	1.16	-0.93	3.44	-0.32	3.48	0.43	3.48	0.03	
0520	법률사무관련 사무직	230.3	61,081	0.26	5.4	44.35											
0531	경찰관	263.1	124,882	-0.07	0.0	51.44	3.77	0.27	3.43	0.78	3.63	-0.09	2.80	-0.46	4.11	0.70	
0532	소방관	263.1	29,432	-0.13	1.1	66.35	3.65	0.15	4.00	1.20	3.50	-0.25	2.74	-0.55	4.03	0.61	
0533	교도관 및 소년보호관	295.0	14,163	0.35	2.6	47.56	3.20	-0.25	3.08	0.51	3.32	-0.46	2.80	-0.46	4.16	0.75	
0611	의사	501.8	54,281	0.00	15.0	53.66	3.76	0.26	2.00	-0.30	2.84	-1.04	3.64	0.64	4.64	1.26	
0612	한의사	428.8	14,539	0.14	43.5	51.41	4.12	0.59	1.76	-0.48	3.52	-0.22	3.56	0.53	4.52	1.13	
0613	치과의사	394.3	12,679	0.07	22.7	48.40	3.68	0.18	3.16	0.57	3.52	-0.22	3.64	0.64	4.28	0.88	
0620	수의사	265.1	5,949	-0.11	31.0	55.49	3.84	0.33	3.36	0.72	3.76	0.06	3.28	0.17	3.68	0.24	
0630	약사 및 한약사	315.8	36,715	0.05	4.3	60.50	4.20	0.66	2.52	0.09	3.76	0.06	3.60	0.59	3.32	-0.14	
0640	간호사	183.2	139,367	0.11	3.2	45.72	3.40	-0.07	2.68	0.21	3.60	-0.13	3.16	0.01	3.24	-0.22	
0651	물리치료사	155.9	17,940	-0.11	7.5	49.48	3.68	0.18	2.60	0.15	4.12	0.49	3.04	-0.15	3.88	0.45	
0652	임상심리사	249.7	815		0.0	29.95	3.88	0.37	1.44	-0.72	3.76	0.06	3.44	0.38	3.44	-0.01	
0659	기타 의료 관련 치료사	120.9	4,438	0.00	0.0	44.77	4.08	0.55	1.84	-0.42	4.12	0.49	3.36	0.27	4.12	0.71	
0661	임상병리사	181.8	17,487	0.01	6.1	47.00	3.48	0.00	3.56	0.87	3.64	-0.08	3.12	-0.04	2.64	-0.85	
0662	방사선사	220.2	13,938	0.22	2.8	47.25	2.82	-0.60	3.36	0.72	3.46	-0.29	2.68	-0.62	3.75	0.32	
0663	치과위생사	142.1	21,828	0.12	4.2	47.41	3.64	0.15	2.88	0.36	3.80	0.11	3.16	0.01	3.88	0.45	
0664	치과기공사	239.3	12,773	-0.01	6.8	53.81	3.32	-0.14	3.56	0.87	3.32	-0.46	2.88	-0.36	3.44	-0.01	
0671	안경사	222.0	17,397	0.22	24.5	65.64	3.76	0.26	2.12	-0.21	3.32	-0.46	2.88	-0.36	3.32	-0.14	
0672	안마사	112.2	1,703	0.38	0.0	50.46											
0673	위생사	150.0	339	-0.75	0.0	40.00											
0674	영양사	151.4	19,964	-0.02	13.1	45.77	4.12	0.59	4.40	1.50	3.28	-0.51	2.68	-0.62	3.68	0.24	
0675	의무기록사	140.7	3,281	0.22	25.0	46.79	3.76	0.26	3.40	0.75	3.60	-0.13	3.16	0.01	3.04	-0.43	

KECO	직업명	OES 조사(2005년) ³¹⁾					우리나라 대표직업 조사(2005년)									
		월평균 임금	종사자수		비정규직 비율	주당 근로시간	평생직업 적절성		작업환경		의의민족도		사회적기대		직업전망기대	
			2005년	증가율			평균	Z-Score	평균	Z-Score	평균	Z-Score	평균	Z-Score	평균	Z-Score
0676	구급요원(응급구조사)	228.3	4,363	2.16	12.0	58.63	3.80	0.29	3.80	1.05	4.00	0.35	3.04	-0.15	3.96	0.54
0677	간호조무사	108.8	104,522	0.14	10.7	49.63										
0678	간병인	86.3	27,501	0.26	85.1	55.82										
0679	기타 의료 관련 서비스직	133.3	13,179	2.13	33.5	50.09										
0711	사회복지사	166.5	38,083	0.19	4.4	47.12	3.88	0.37	1.76	-0.48	3.76	0.06	2.72	-0.57	4.32	0.92
0712	상담전문가	175.2	8,347	1.67	16.7	37.18	4.68	1.10	1.28	-0.84	4.28	0.69	2.84	-0.41	4.60	1.21
0713	직업상담사 및 취업알선원	200.1	31,964	1.25	16.7	49.11	3.36	-0.11	2.32	-0.06	3.44	-0.32	2.60	-0.72	3.72	0.29
0714	사회단체활동가	118.3	4,998	-0.08	21.4	44.24										
0721	보육교사 및 모육사	89.9	176,184	0.30	46.7	53.17	3.48	0.00	2.44	0.03	3.88	0.21	2.56	-0.78	3.88	0.45
0722	생활지도원 및 생활지도보조원	102.6	21,833	32.00	46.0	45.08										
0731	성직자	147.8	64,771	0.00	9.0	55.84	4.38	0.82	2.19	-0.15	4.24	0.64	3.78	0.83	3.62	0.18
0732	민속중요문화재	88.0	33,932	-0.01	0.0	45.92										
0739	기타 종교 관련 종사자	85.6	23,903	-0.20	32.6	45.94										
0811	작가	221.2	15,323	-0.10	41.7	45.79	3.72	0.22	1.28	-0.84	4.48	0.93	2.92	-0.30	4.08	0.67
0812	번역가	186.0	13,561	0.19	57.2	41.17	4.24	0.70	1.04	-1.02	3.76	0.06	2.80	-0.46	3.64	0.20
0813	통역가	250.9	8,164	0.62	35.2	40.29	3.50	0.02	1.41	-0.74	4.00	0.35	3.50	0.45	4.09	0.68
0814	출판물기획전문가	271.3	7,720	-0.10	5.8	51.24										
0815	출판 및 자료편집 사무원	165.6	15,775	0.26	16.2	45.07	3.76	0.26	1.52	-0.66	4.08	0.45	3.24	0.11	3.12	-0.35
0821	학예사	266.5	2,867	0.26	29.4	46.23	3.83	0.32	3.11	0.54	3.92	0.26	3.23	0.10	3.81	0.38
0822	사서 및 기록물 관리사	222.2	11,622	0.12	24.6	42.48	4.16	0.62	2.88	0.36	3.72	0.02	2.88	-0.36	3.88	0.45
0830	기자	259.6	17,759	-0.19	6.4	53.00	3.40	-0.07	1.80	-0.45	4.12	0.49	3.56	0.53	3.24	-0.22
0841	화가 및 조각가	142.9	11,446	0.11	69.5	40.71	2.92	-0.51	2.32	-0.06	3.40	-0.37	2.52	-0.83	2.72	-0.77
0842	지휘, 작곡 및 연주자	171.0	7,372	-0.46	56.5	24.54	3.66	0.17	1.68	-0.54	4.14	0.52	3.38	0.30	3.10	-0.37
0843	가수	208.1	5,680	-0.24	63.7	31.63	2.40	-0.98	3.24	0.63	3.44	-0.32	2.60	-0.72	3.72	0.29
0844	무용가 및 안무가				0.0		3.04	-0.40	2.36	-0.03	3.92	0.26	3.16	0.01	2.52	-0.98
0845	사진가 및 사진기자	237.9	4,105	-0.80	52.8	49.49	3.44	-0.03	2.80	0.30	4.60	1.07	2.96	-0.25	3.88	0.45
0846	국악 및 전통예술인	237.2	4,120	0.42	54.6	38.51	3.68	0.18	2.44	0.03	3.84	0.16	2.92	-0.30	3.32	-0.14

KECO	직업명	OES 조사(2005년) ³¹⁾				우리나라 대표직업 조사(2005년)											
		월평균 임금	종사자수		비정규직 비율	주당 근로시간	평생직업 적절성		작업환경		일의민족도		사회적기대		직업전망기대		
			2005년	증가율			평균	Z-Score	평균	Z-Score	평균	Z-Score	평균	Z-Score	평균	Z-Score	평균
1833	성유 관련 등급원 및 검사원	116.2	9,754	0.07	0.0	48.18											
1834	제화원	141.0	10,891	-0.43	19.3	52.82											
1835	신발제조 및 관련 기계 조작원	114.0	5,405	1.31	32.1	52.52											
1839	기타 모피 및 가죽관련 종사원	154.4	3,980	-0.09	19.8	49.42											
1841	재봉기조작원	113.2	199,869	-0.03	41.6	57.43											
1842	재단기조작원	165.2	31,250	-0.09	26.0	58.44											
1843	한복사	102.5	16,840	-0.19	52.3	53.47	3.97	0.44	3.17	0.58	3.52	-0.23	3.10	-0.06	2.62	2.62	-0.87
1844	양장·양복사	121.6	16,117	0.23	0.0	61.23	3.28	-0.18	3.24	0.63	3.41	-0.35	2.69	-0.61	3.34	3.34	-0.11
1845	의복수선원	93.3	60,433	-0.02	27.0	57.46											
1846	패턴사(옷본제작원)	241.0	3,548	0.09	0.0	50.57											
1847	의복제품 검사원	98.0	16,264	0.55	45.5	53.69											
1849	기타 섬유기공 제조원	125.8	14,272	-0.37	24.0	52.42											
1911	전자공학기술자	328.4	43,283	-0.23	2.3	50.90	3.08	-0.36	2.36	-0.03	3.44	-0.32	3.04	-0.15	3.04	3.04	-0.43
1912	전기공학기술자	307.0	47,283	0.01	2.6	49.68	4.00	0.48	2.56	0.12	3.80	0.11	3.16	0.01	3.08	3.08	-0.39
1921	내선전공	177.9	101,810	0.02	41.9	53.47									2.88	2.88	-0.60
1922	외선전공	219.7	25,496	0.56	24.3	54.11									2.88	2.88	-0.60
1931	컴퓨터·사무기기 설치 및 수리원	168.4	40,877	-0.01	14.8	56.65											
1932	가전제품수리원	157.9	55,671	0.04	25.5	55.92	3.00	-0.44	2.80	0.30	3.56	-0.18	3.00	-0.20	2.84	2.84	-0.64
1939	기타 전기·전자장비 설치 및 수리원	181.0	18,987	-0.37	14.7	51.80	3.32	-0.14	3.44	0.78	3.80	0.11	3.08	-0.09	3.24	3.24	-0.22
1940	발전장치 조작원	376.6	12,018	0.34	1.7	42.59											
1950	전기설비 조작원	224.5	78,227	-0.08	10.8	52.51											
1961	전기제품 제조장치 조작원	132.1	17,768	0.24	25.8	53.35											
1962	전자제품 제조장치 조작원	154.2	19,593	-0.05	10.3	51.47	2.85	-0.58	3.15	0.57	3.58	-0.16	2.35	-1.06	3.73	3.73	0.30
1970	전기·전자부품 및 제품 조립 및 검사원	131.7	222,091	-0.07	22.3	52.03											
2011	컴퓨터공학기술자	306.3	5,618	-0.27	0.0	48.58	2.48	-0.91	1.64	-0.57	3.64	-0.08	2.92	-0.30	3.28	3.28	-0.18

KECO	직업명	OES 조사(2005년) ³¹⁾										우리나라 대표직업 조사(2005년)									
		월평균 임금	종사자수		비정규직 비율	주당 근로시간	평생직업 적절성		작업환경		일의민족도		사회적기대		직업전망기대						
			2005년	증가율			평균	Z-Score	평균	Z-Score	평균	Z-Score	평균	Z-Score	평균	Z-Score	평균	Z-Score			
2012	통신공학기술자	337.3	21,455	-0.36	1.6	45.90	3.09	-0.36	2.02	-0.28	3.66	-0.06	3.17	0.02	3.36	-0.09					
2021	컴퓨터시스템설계 분석가	310.5	3,504	-0.51	9.7	46.32		-0.62	1.76	-0.48	3.28	-0.51	2.92	-0.30	3.44	-0.01					
2022	시스템소프트웨어 개발자	288.2	42,338	0.18	7.8	49.79	2.80	-0.60	1.52	-0.66	3.54	-0.20	2.94	-0.28	3.52	0.07					
2023	응용소프트웨어 개발자	253.3	67,599	-0.20	4.9	50.28	2.82	-0.60	1.88	-0.39	3.48	-0.27	2.88	-0.36	3.36	-0.09					
2024	데이터베이스 관리자	283.1	5,655	0.38	0.0	50.64	2.44	-0.95	2.00	-0.30	3.36	-0.42	2.92	-0.30	3.52	0.07					
2025	네트워크시스템 분석가 및 개발자	305.4	3,112	-0.59	0.0	52.04	2.84	-0.58	2.00	-0.30	3.36	-0.42	2.92	-0.30	3.52	0.07					
2026	컴퓨터보안 전문가	245.5	1,812	-0.53	0.0	50.11	3.50	0.02	1.86	-0.40	3.55	-0.19	3.05	-0.14	3.91	0.49					
2027	웹개발자	224.7	23,822	0.05	9.9	48.80	2.84	-0.58	1.48	-0.69	3.68	-0.03	3.04	-0.15	3.76	0.33					
2028	시스템 운영 관리자	236.4	83,480	-0.22	7.1	46.60	3.20	-0.25	2.28	-0.09	3.76	0.06	3.20	0.06	3.28	-0.18					
2029	IT컨설턴트	383.2	2,620	-0.55	0.0	42.75	2.50	-0.89	1.64	-0.57	3.73	0.02	3.23	0.10	3.77	0.34					
2031	방송장비(H/W 설치 및 수리원)	192.6	5,027	-0.46	8.1	52.18															
2032	통신설비 설치 및 수리원	220.7	37,180	0.46	8.2	47.37															
2033	통신장비기사	278.6	13,455	4.48	3.9	53.78	3.45	-0.02	2.27	-0.09	4.00	0.35	3.00	-0.20	3.36	-0.09					
2034	통신케이블 설치 및 수리원	202.9	42,886	-0.11	22.0	50.38															
2110	식품공학기술자	232.0	12,225	1.24	0.0	47.47	3.48	0.00	2.72	0.24	3.92	0.26	3.36	0.27	3.36	-0.09					
2121	제빵·제과원	204.0	34,336	0.12	19.9	69.33	3.50	0.02	3.17	0.58	3.50	-0.25	3.00	-0.20	3.17	-0.30					
2122	떡제조원	160.3	70,900	0.18	43.4	62.16															
2123	육·아류 가공 및 낙농제품제조 관련 조직원	111.6	36,526	0.27	38.9	50.82															
2124	체본 및 도장 관련 조직원	122.9	59,449	0.45	26.7	56.05															
2125	곡식제품제조원	129.3	22,151	0.25	19.9	54.24															
2126	패션·패소 및 성형기공 관련 조직원	114.3	21,436	0.04	27.3	63.20															
2127	음료제조 관련 조직원	145.5	3,903	-0.42	21.6	49.97															
2128	식품가공기사원	167.2	11,953	0.68	22.9	49.85															
2129	기타 식품기공 관련직	118.2	97,325	0.31	57.6	57.59															
2211	환경공학기술자	258.3	13,032	-0.20	2.2	45.11	4.16	0.62	2.56	0.12	4.24	0.64	3.60	0.59	3.52	0.07					

KECO	직업명	OES 조사(2005년) ³¹⁾				우리나라 대표직업 조사(2005년)											
		월평균 임금	증사자수		비정규직 비율	주당 근로시간	평생직업 적절성		직업환경		일의민족도		사회적기대		직업전망기대		
			2005년	증가율			평균	Z-Score	평균	Z-Score	평균	Z-Score	평균	Z-Score	평균	Z-Score	평균
2324	육묘, 화훼작물재배자	138.6	29,835	-0.40	23.4	52.54											
2325	가축사육자	163.3	80,827	0.22	52.3	48.41	3.60	0.11	2.84	0.33	3.68	-0.03	3.20	0.06	2.84	-0.64	
2326	동물조련사	295.4	1,716	-0.29	25.7	54.57	3.91	0.39	3.82	1.07	3.91	0.24	2.73	-0.56	3.00	-0.47	
2327	조경사	144.9	20,779	0.12	63.0	43.68											
2328	조리·영양 및 보육원	136.5	5,404	-0.10	88.3	44.81											
2329	기타 임업 관련 숙련직				0.0												
2331	양식원	235.9	7,200	-0.11	0.0	51.72											
2332	연근해어부 및 해녀	127.7	38,886	-0.18	83.2	43.39											
2333	원양어부	212.6	444	0.91	68.6	74.26											
2340	농림어업 관련 단순노동자	54.3	74,772	-0.06	95.0	36.04											
2410	군인						3.68	0.18	2.56	0.12	3.80	0.11	3.24	0.11			

31) 산업·직업별 고용구조조사(OES: Occupational Employment Survey).

참고문헌

- 고재성(2006). 「대학 진로서비스 평가준거 개발」. 서울대학교 대학원 박사학위논문.
- 국립국어원. www.korean.go.kr.
- 김농주(1995). '미래 유망직종- 컴퓨터·정보통신·유통업'. 경향신문. 1995. 10. 7.
- 김병숙 외(1997). 『한국인의 직업의식 조사』. 한국직업능력개발원.
- 김상욱·유홍준(2002). 「직무만족과 이직의사의 행태학적 결정요인: 전국 패널자료를 사용한 GLM 및 GEE 추정」. 『한국사회학』, 36(1), 51-81.
- 김철현·임용택(2003). 「금융기관 경영평가모형의 가중치 계산에 관한 연구」. 『산업경제연구』, 16(3), 43-63.
- 나제민·박영미(1993). 「계층적 분석절차와 기획예측」. 『한국행정학보』, 27(1), 155-170.
- 박동열(2000). 「분석적 계층화 과정법에 의한 전문대학의 교육 효과성 평가지표 개발」. 서울대학교 대학원 박사학위논문.
- 박동열(2006). 『실업계 고등학생의 직업기초능력 향상을 위한 모듈개발과 가중치 분석 - AHP법의 활용』. 한국직업능력개발원.
- 박영미(1994). 「계층분석절차에 의한 행정정보시스템 내부통제요소의 중요도 평가에 관한 연구」. 서울대학교 대학원 박사학위논문.
- 박천수(1999). '인터뷰-지금 잘 나가는 일보다 성장 가능한 직업 선택을'. 조선일보. 2000. 1. 1.
- 방하남·이상호(2005). 「'좋은 일자리'(Good job)의 개념구성 및 결정요인의 분석」. 『한국사회학』, 40(1), 93-126.
- 어수봉·강순희 외(2000). 『신산업분야 훈련직종 및 프로그램 개발을 위한 훈련수요조사』. 한국산업인력공단.
- 유영동·주재훈(1995). 정보시스템 개론.
- 윤재곤(1995). 「AHP기법에 의한 중소기업 MIS성공요인 평가에 관한 실증적

- 연구」. 『경영경제』, 13, 135-146.
- 이민희(2000). '21세기 트렌드를 선도할 유망직업'. www.incruit.com/guide.
- 장창원(2000). '21세기 직업세계의 변화!'. 직업능력개발훈련과정. 노동부, 한국노동교육원.
- 장창원·이상준(1999). 『지식·정보산업화에 따른 직종변화』. 한국직업능력개발원.
- 정대연(2004). 『환경사회학』. 아카넷.
- 조근태·조용곤·강현수(2003). 『앞서가는 리더들의 계층분석적 의사결정』. 동현출판사.
- 조홍민(2000). '21세기에 뜨는 직업을 잡아라'. 뉴스메이커. 2000. 1. 6.
- 진성호(1999). 「신제품 개발에 있어서의 AHP 기법을 이용한 의사결정에 관한 연구: 인버터 제품을 중심으로」. 연세대학교 산업대학원 석사학위논문.
- 최옥금(2005). 「근로빈곤층의 '괜찮은 일자리(Decent Job)' 이동에 관한 연구: 임금일자리를 중심으로」. 『노동정책연구』, 45(1), 1-42.
- 최지희(2000). 『유망직업에 관한 기초 연구』. 한국직업능력개발원.
- 함준석(2004). 「AHP 기법을 이용한 CRM 도입의 성공요인분석: 백화점 업종을 중심으로」. 연세대학교 정경대학원 석사학위논문.
- Acemoglu, D. (2001). Good Jobs versus Bad Jobs. *Journal of Labor Economics*, 19(1), 1-21.
- Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F., & Ritter, J. (2002). *Measuring Decent Work with Statistical Indicators*. ILO.
- Anselme, M., & Weisz, R. (1985). Good Jobs and Bad: A Differentiated Structuring of the Labor Market. *Acta Sociologica*, 28(1), 35-53.
- BIBB, Perspektiven der Berufsbildungsforschung [이용갑 역, 직업교육 연구의 전망, 한국산업인력공단, 2002.]
- Blau, P., & Duncan, O. D. (1967). *The American Occupational Structure*.

- New York: John Wiley and Sons.
- Brussels (2003). *Improving quality in work: a review of recent progress*. Commission of the European Communities.
- Chen, C. (2006). Applying the Analytical Hierarchy Process(AHP) Approach to Convention Site Selection. *Journal of Travel Research*, 45, 267-174.
- Clark, A. C. (1998). Measures of Job Satisfaction. What Makes a Good Job? Evidence from OECD Countries. *Labor Market and Social Policy-Occasional Papers*, No. 34, OECD.
- Compact Oxford English Dictionary. www.askoxford.com
- Dharam Ghai. (2003). Decent Work: Concepts and Indicators. *International Labor Review*, 142.
- Ganzeboom, B. G., De Graaf, H., & Treiman, D. (1989). A Standard International Socioeconomic Index of Occupations. Revised Version of a Paper Presented at the Annual Meetings of the American Sociological Association, San Francisco.
- Goode, W. J. (1960). Encroachment, Charlatanism, and the Emerging Profession. *American Sociological Review*, 25(6), 903.
- Greenwood, E. (1957). Attributes of a Profession. *Social work*, 2(3), 45-55.
- Hall, R. (1968). Professionalization and Bureaucratization. *American Sociological Review*, 92-104.
- Hutchison, N. E., Adair, A. S., & Leheny, I. (2005). Communicating Investment Risk to Clients: Property Risk Scoring. *Journal of Property Research*, 22, 137-161.
- Jencks, C, Perman, L. & Rainwater, L. (1988). What is a Good Job? A New Measure of Labor-Market Success. *American Journal of Sociology*, 93(6), 1322-1357.
- OECD. (1998). *Measures of Job Satisfaction: What Makes a Good Job?*

Evidence from OECD Countries.

- Ritter, J. A., & Anker, R. (2002). Good jobs, bad jobs: Workers' evaluations in five countries. *International Labor Review*, 141(4).
- Saaty, T. L. (1980). *The analytic hierarchy process*. New York: McGraw-Hill.
- Saaty, T. L., & Kearns, K. P. (1991). *Analytic planning: The organization of system*. Pittsburgh, PA: RWS Publications.
- Snizek, W. (1972). Hall's Professional Scale: A Empirical Reassessment. *American Sociological Review*, 37, 109-157.
- Tolbert, P. S., & Moen, P. (1998). Men's and Women's Definition of "Good" Jobs. *Work and Occupations*, 25(2), 168-194.
- U. S. Department of Labor. (1991). *Dictionary of Occupational Titles*, Washington, D. C.: Government Printing Office
- U. S. Department of Labor, Employment and Training Administration. (1991). *The Revised Handbook for Analyzing Jobs*. Washington, D. C.: Government Printing Office.
- U. S. Department of Labor. (1998). *O*NET Dictionary of Occupational Titles*. Indianapolis: JIST.