

제4장

직업세계의 변화와 유망직업 탐색



_손유미

1. 시작하며 : 도전과 희망

우리가 살고 있는 21세기는 어떤 세상이며 어떻게 변할 것인가? 21세기에 대한 전망은 개인이 처해 있는 현실적 여건에 따라 사색과 성찰의 화두로, 사회경제적 정책을 위한 밑그림으로, 또한 사업과 취업을 위한 현실적 진로결정의 자료로 활용된다. 이 글은 직업선택 단계에 있는 대학생, 특히 여자 대학생에게 직업세계에 대한 지적 안목과 정보를 제공함으로써 자신의 진로선택과 결정을 돕기 위한 실제적인 목적에서 출발한다.

최근 청년실업 문제는 사회적으로 중요한 이슈가 되고 있지만 실업대책이 가시적인 효과를 거두고 있지는 못하고 있다. 이러한 상황에서 여자 대학생은 대졸 실업과 여성 실업이라는 이중적인 고통을 겪고 있는 것이 현실이다. 여학생의 대학진학률은 1985년 33%에 불과하던 것이 2007년도 81%로 증가하여 남학생과 비슷한 비중을 차지하고 있지만 여학생의 전체 취업률은 남학생에 비하여 낮은 편이다. 특히 정규직에 취업하는 비율이 남학생에 비하여 낮아서 취업의 질적 차이가 양적인 문제보다 심각함을 짐작할 수 있다. 이렇듯 채용 단계에서의 차이는 입직 후에도 지속적으로 나타난다. 2005년 통계청 자료에 의하면, 25~29살부터 남성(165만 3,000원)과 여성(150만 7,000원)의 차이

가 벌어지기 시작하여 30~34살 여성 임금은 남성의 83.6%에 그치는 것으로 조사되었다.

이처럼 여자 대학생이 낮은 취업률과 상대적으로 열악한 고용 상태로 진입하는 원인은 성차별이라는 사회구조적 요인은 물론 여학생 자신의 분명한 직업의식의 결여, 직업 준비작업의 미흡이라는 내부적인 요인에서도 찾을 수 있다. 여성들이 전통적으로 여성 취향적인 직업 또는 낮은 직위의 직업을 선택하는 것은 여성이라는 존재적 장애를 미리 자각하고 직업 활동에 대한 불리한 현실과 쉽게 타협한 결과로 해석할 수 있다. 여대생 취업에 대한 구조적 제약을 미리 간파하여 스스로 선택의 범위를 제한하는 사례를 자주 접할 수 있을 것이다. 요컨대 여대생이 현실적인 직업에 대한 감각이 떨어지는 이유는 여성 취업에 대한 제약을 모르거나 설령 알고 있어도 너무 이상적으로 판단하거나 미리 포기하는 경우 등이다.

직업은 개인의 생애에서 경제적인 의미는 물론 직업생활을 통한 자아실현이라는 의미에 이르기까지 다양하고도 중요한 의미를 가진 활동이다. 그래서 인간에게 직업을 가질 권리, 노동을 할 권리는 인간의 기본권이며 외부의 강제적인 힘에 의하여 배제되어서는 안 된다. 또한 직업선택은 결코 흥미나 선호 등과 같은 심리적인 요인으로만 이루어지는 것은 아니다. 직업선택을 둘러싼 구조적 요인에 대한 인식도 중요하다. 이러한 구조적 자각을 위해 바로 직업세계에 대한 풍부한 지식과 정보 그리고 진로결정 능력의 향상이 선행되어야 할 것이다. 요컨대 여성의 생애 진로 개발을 위해서는 성차별적 고용 관행에 대한 사회구조적 개선과 함께 여성 스스로의 주체적인 자각을 위한 다양한 진로지도 프로그램이 병행되어야 한다.

여성 취업에 대한 구조적 제약을 알면 알수록 우리는 절망 속으로 빠져들 수도 있다. 그러나 여성 취업 문제를 해결하기 위한 실천적 노력에 힘입어 남녀고용평등법, 여성채용목표제 등 제도적인 지원책이 시행되고 있고, 아직은 소수이지만 직업현장에서 뛰고 있는 선배들의 사례에서 우리는 도전과 희망의 언어를 발견해야 한다.

이러한 문제의식을 토대로 여대생의 진로 탐색을 위해 직업세계 변화와 유망직업에 대하여 살펴보고자 한다. 이를 위해서 첫째, 직업세계의 변화, 둘째, 유망직업의 기준과 종류, 셋째, 여성 유망직업, 넷째, 나에게 맞는 유망직업으로 나누어 살펴볼 것이다.

2. 직업세계의 변화

1) 직업의 변화상

(1) 직업구조의 변화

직업은 어떤 사람이 수행하는 일의 유형을 지칭하는 것으로 재화를 생산하거나 서비스를 제공하는 활동의 사회적, 기술적 구성으로 규정된다. 이럴 경우 직업을 ‘집합적 정체성(collective identity)’이 중요한 구성요소가 되어 ‘특정한 일에 대한 가치와 관점, 정체성을 공유하는 집단의 사회경제적 활동’으로 정의하기도 한다(홍두승, 1999; 유홍준, 2000).

우리나라의 직업구조가 어떻게 변화되어 왔는가? 현재 우리나라의 직업을 체계적으로 분류하고 있는 것은 ‘한국표준 직업분류’로, 직업사전도 바로 이 표준화된 작업에 근거하여 수집·가공된 직업정보를 수록하고 있다.

해방 이후 반세기 동안 진행되어 온 직업구조의 변화에서 발견할 수 있는 특징은 다섯 가지로 요약할 수 있다. 첫째, 농·임·수산업 등 1차 산업 인구의 감소와 도시 근로 인구의 증가, 둘째, 현대 산업조직의 발달에 따른 조직 생활자의 증가, 셋째, 전반적인 교육수준의 향상에 따른 노동의 질 변화, 넷째, 자본주의 발달에 따른 영세 자영업주의 감소, 다섯째, 여성의 경제활동 참여와 참여 직종의 다양화 등이다.¹⁾ 표 4.1의 직업 구성의 변화에서 한국 사회가 ‘농업사회’에서 산업사회를 거쳐 ‘서비스 사회’로 이행되어 가고 있음을 읽을 수 있다.

(2) 여성의 직업 변화와 여자 대학생의 취업

그렇다면 여성의 직업 구성은 어떻게 변해 왔는가? 결론적으로 여성 경제활동 인구는 증가해 왔으며 직종도 다양화되고 있다. 여성의 경제활동참가율은 1960년 32.0%에서 1999년 49.5%, 2007년 50.1%로 증가하였다. 이를 다시 연령대별로 보면 20~24세에서 가장 높았다가 30~34세에서 크게 낮아지고, 서서히 높아지다가 50대 들어서는 다시 낮

1) 여기서는 직업구조의 가장 거시적 특징이라고 판단되는 첫 번째 특징과 이 장의 주제와 부합된다고 판단되는 여성 관련 다섯 번째 특징만을 논의하고자 함. 따라서 보다 자세한 자료와 논의는 홍두승(1999)을 참조.

표 4.1 직업별 취업자 구성비(1955~2007년)					
직업군	1955	1975	1995	2005	2007
전문직	1.6	3.3	10.5	18.4	19.8
관리직	1.2	0.8	4.3	2.5	2.4
사무직	2.4	6.7	14.5	14.3	14.1
판매직	4.5	10.5	15.8	11.7	11.3
서비스직	2.1	6.5	11.8	13.0	12.4
생산직	8.7	23.0	27.0	32.7	33.0
농림어업직	79.5	49.2	16.1	7.5	6.9
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료 : 통계청(1955~2007)

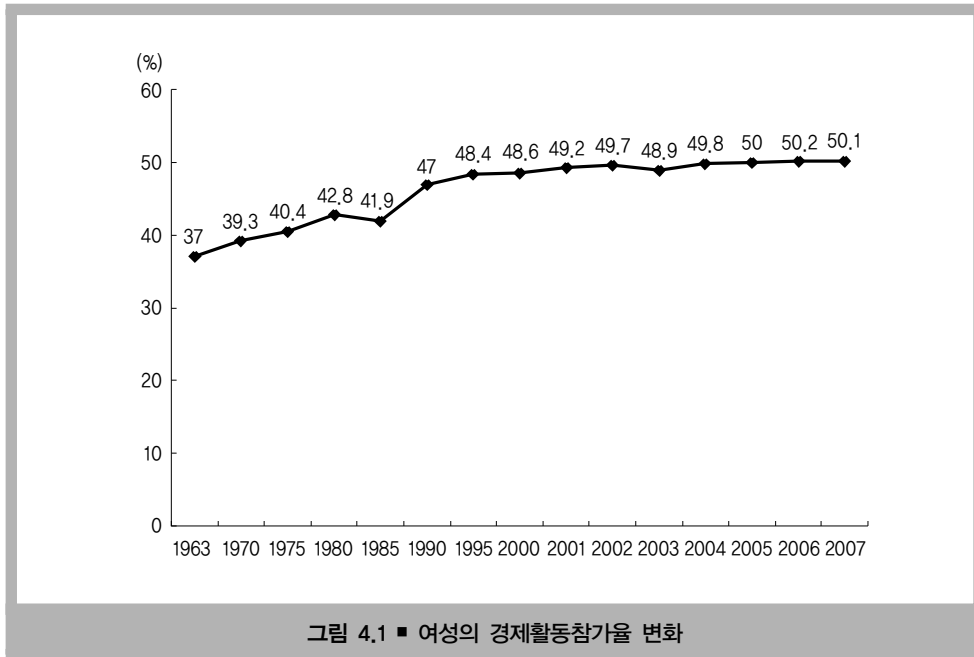
아지는 '쌍봉형'²⁾이 한 세대 동안 변화 없이 유지되고 있음을 알 수 있다(노동부, 「여성
과 취업」; 통계청, 『경제활동인구조사』).

경제활동에 참가하는 여성 인구가 천만 명에 이르고 있는 가운데, 서비스직, 생산직
이 가장 많고 그 다음 전문직, 사무직, 판매직 순이다. 전문직이 꾸준히 증가하고 있
는 반면, 여성 행정, 관리직의 종사자는 아직 소수에 불과하다는 점을 알 수 있다.

또한 주목할 만한 변화는 전통적으로 남성의 영역으로 간주되던 직업의 세계에 여성
의 진출이 증가하고 있으며, 동시에 여성의 영역으로 인식되던 영역에도 남성의 진출이
눈에 띄게 많아짐으로써 그 경계가 무너지고 있음을 알 수 있다. 예를 들면 교사와 약사
등과 같은 직업 영역은 1960년대와 비교하여 여성화가 두드러졌고, 유치원 교사, 간호
사, 영양사 같은 직업 영역에는 남성이 진출하는 사례가 늘어나고 있다.

여성의 직업 구조에 대한 시계열적 분석을 통해 우리는 미래의 직업세계를 열어 가는
데 희망의 언어를 발견할 수 있다. 하나는 여성의 경제활동참가율이 계속 증가하리라는

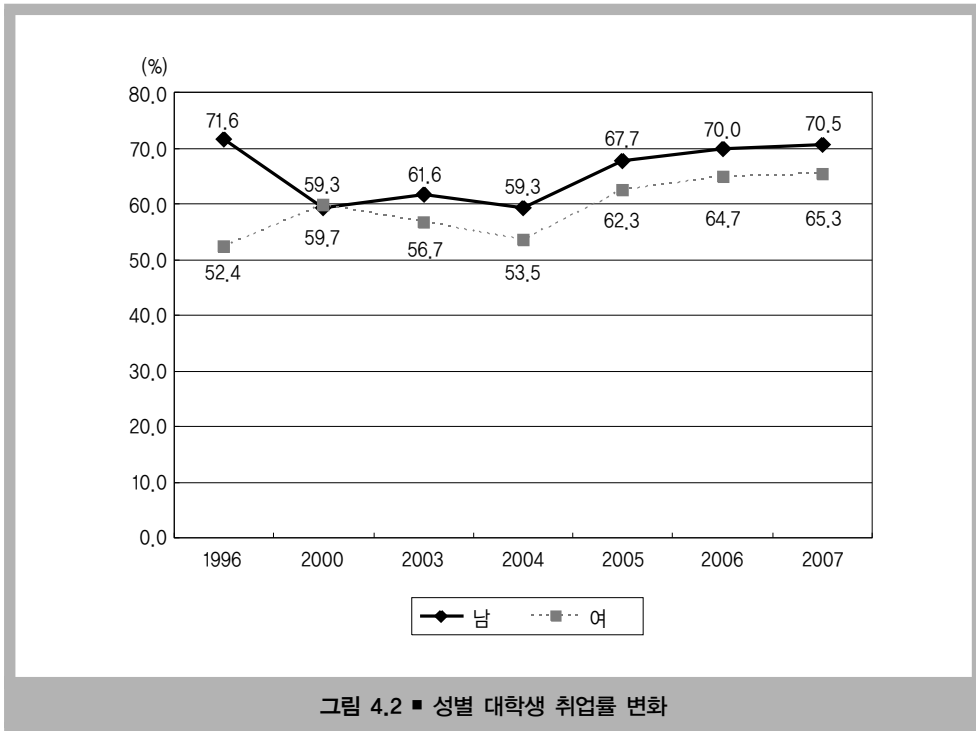
2) 여성의 경제활동참가율을 연령대별로 그래프화해 보면, 출산을 전후해서 참가율이 급격히 하강하였다가 다시 증가하여 그 선의 모습이 M자 모양을 하고 있는 것을 의미함. 최근에는 결혼 연령이 늦어지면서 출산유아로 인한 노동시장 퇴장 연령이 높아져 M자형의 변화가 생겨나고 있음. 대부분 OECD 선진 국가 들은 출산과 육아로 인한 경력단절 현상이 1980년대 사라짐(권혜자, 2007).



직업군	1955	1995	2005	2007
전문직	0.6	11.8	17.0	18.8
관리직	0.1	0.6	0.5	0.5
사무직	0.4	16.0	17.4	17.5
판매직	3.2	17.7	15.2	14.6
서비스직	2.4	17.8	21.7	20.9
생산직	3.1	14.2	20.2	20.2
농림어업직	90.2	21.5	8.0	7.5
계	100.0	100.0	100.0	100.0

자료 : 통계청(2000~2007), 홍두승(1999 재인용)

전망을 읽는 것이고, 하나는 적어도 여자라는 이유로 직업 선택권을 제한당하는 일이 적어지리라는 믿음이다. 물론 이러한 예들이 여성의 경제활동에 대한 구조적인 제약을



희석하여 여성 취업의 어려움을 개인의 문제로 환원시키는 증거로 채택되는 일은 경계 제해야 할 것이다. 여전히 여성의 경제활동이 그 양적 증가에 견줄 만한 질적인 성장을 담보하고 있는지, 여성의 직업 활동을 충분히 지원하는 제도적 여건이 충분한지에 대한 고민과 함께, 여성 스스로 직업생활에 대한 주체적이고 현실적인 의식을 형성해 나가는 준비를 해 갈 때 주어지는 21세기가 아니라 만들어 가는 창조적 한 세기가 될 것이다.

한편 여성 대학생의 취업률은 어떤 변화를 보이는가? 1998년까지 남녀 취업률은 10~20%의 격차를 보이다가 IMF 이후 여성과 남성 취업률의 격차는 미미하여 오히려 2000년 경우 역전 현상까지 보이고 있다. 그러나 여전히 여학생의 취업률은 남학생보다 낮고, 비정규직으로 취업하는 비율이 상대적으로 높은 편이다(교육통계연보, 2007).

2) 미래의 직업세계 전망

우리는 지금까지 해방 이후 반세기 동안 진행되어 온 직업구조의 변화 속에서 21세기

직업구조를 예측할 수 있다. 이로 미루어 앞으로의 변화는 지금까지 변화의 깊이와 폭에 비하여 비교할 수 없을 만큼 클 것이라는 점도 분명하다. 따라서 이러한 급속하고 복잡한 변화를 예견하면서 미래를 예측하는 일은 일견 모순되기도 하다. 그러나 전문가들은 나름의 방법과 근거들을 제시하면서 오는 100년을 그리고 있다. 그 다양한 견해들 속에서 21세기는 제조업 중심의 경제에서 탈피하여 지식기반경제사회가 될 것이며, 이는 정보통신기술(ICT)의 급속한 발전과 확산에 의해 가속화된다는 점이 주목할 만하다. 또한 이러한 변화들로 말미암아 직업의 생성과 소멸, 기업조직의 유연화, 고용 관행의 다양화 현상들이 나타날 것이다.

미래사회의 직업이나 직종은 현재나 과거의 직업구조와 달리 훨씬 빠른 기간 내에 변동, 생성, 통합, 분화, 소멸될 것이다. 동시에 직업의 종류 및 기능도 다양화, 전문화, 세분화되어 간다. 리처드 샘슨 에라노바 연구소장에 따르면 과거에는 한 사람이 1개 직종으로 살았지만 10~15년 후에는 한 사람이 평균 29~40개의 직종을 선택하며 살게 될 것이라고 한다. 오래지 않아 정치인이나 경찰 등은 사회복지사로 전환하게 될 것이며, 대기업은 거의 사라지고 프리랜서나 1인(또는 극소수) 기업이 대부분을 차지하여 노조도 자취를 감출 것이라고도 한다.

(1) 고학력자, 삶의 질과 관련된 직업의 증가

지식기반경제하에서 고용형태는 힘에서 지력으로 바뀌게 된다. 따라서 반복적 작업은 자동화되어 점차 사라지는 대신 새로운 지식 관련 일자리가 늘어나게 된다. 따라서 급성장이 기대되는 직업은 대부분 고등교육이나 중장기간의 훈련을 필요로 하고 있으며, 직업들 역시 고학력의 근로자를 필요로 하게 된다. 그 이유는 직업에서 요구하는 기술의 급속한 발전이 고학력을 요구하기도 하지만 근로자들의 직무도 점차 폭이 넓어지고 유연해짐에 따라 다양한 직업능력을 위한 평생학습이 필요하기 때문이다.

또한 지식기반경제로의 도입, 특히 부가가치 높은 경제사회로의 진출에 따라 삶의 질을 높이는 비중의 직업이 증가하고 있다. 이러한 사회적 현상은 직업세계에 많은 영향을 미치는데, 문화레저 산업, 게임 산업, 의료건강 산업 및 서비스 산업 그리고 환경 산업 등에서 많은 일자리가 생겨날 것으로 예상된다. 특히 여성 노동력의 증가와 인구 고령화에 따라 아동보육복지 서비스, 의료보건, 사회복지에 대한 수요가 증가하면서 개

인병원, 간호, 가정위탁시설, 개개인의 맞춤형서비스 등과 관련한 일자리가 새로 생기거나 증가하게 될 것으로 전망된다(박영숙, 2006).

(2) 글로벌 직업 경쟁

경제가 글로벌화됨에 따라 직업에 대해서도 글로벌 경쟁이 일어나게 된다. 특히 사무직 텔레마케팅, 데이터 입력, 기술지원, 회계 등은 인터넷이 연결됨에 따라 어디서든 수행 가능하게 되었다. 일부 기업에서는 이런 직무 분야에 대해 해외 인력을 활용한 아웃소싱을 시작하고 있다. 또한 과거에는 생산시설의 해외이전이 높았으나 미래에는 상당수의 기업이 인건비가 높은 연구직도 인건비가 상대적으로 낮은 중국이나 인도로 옮길 것을 고려하고 있다. 15년 후면 이런 현상이 절정에 달할 것이다. 아웃소싱되는 직업을 이해하는 것은 자신의 경력 경로를 설정하는 데 도움이 될 것이다.

(3) 고용형태의 변화 : X세대와 닷컴 세대의 자기고용주 추구

글로벌 사회와 ICT의 발달에 따라 글로벌 비즈니스의 새로운 기회를 찾아 자신을 마케팅하며 세상을 자유롭게 이동하는 노동력이 증가하게 될 것이다(Futurist, 2003). 이런 고용형태의 변화는 실리콘밸리와 벤처기업의 성공을 경험하거나 지켜본 세대가 사회의 주력으로 대두함에 따라, 직업보다 기업이 정신을 더 중시하여 자기고용 형태가 가속화 될 것으로 예측된다. X세대는 현재 30대이며, 닷컴 세대는 20대인데 그들은 부모 세대와 달리 학교에 보다 오래 머물고, 과거보다 늦게 직업세계에 들어가고 있다(Cetron & Davies, 2003). X세대는 기업가 정신이 강하여 글로벌 사회 전반적으로 새로운 사업을 시작하는 경향이 늘고 있다.

젊은 닷컴 세대는 훨씬 더 비즈니스 지향적이거나 이익에는 그다지 관심을 두지 않는다. 이들은 경영자가 되기보다는 자신의 사업을 운영하고자 희망하는 비율이 두 배 이상 많으며, 정부의 핵심 위치로 성장하기보다는 자신의 사업을 희망하는 비중이 5배나 높다. 소수의 사람들만이 조직에 근무하게 되고, 대다수의 사람들은 조직에서 일하거나 조직 밖에서 일하더라도 자기고용 형태로 바뀌게 된다. 일의 수행에 있어서 인터넷과 모바일 폰을 이용하여 재택근무를 하며 면대면 커뮤니케이션은 가상현실상에서 해결하게 될 것이다.

특히, 자기고용주(free-agent)의 증가는 전통적 고용형태를 벗어나 자신의 목표를 달성하고자 하는 욕구와 능력이 있는 사람들에 의해서 이루어질 것이다. 자기고용주들은 임시직, 계약직, 파트타임직, 프로젝트별 과업에 따른 고용이 증가할 것이다. 따라서 자기고용주는 유연하고 다양한 일을 할 수 있어야 한다. 이를 지원하기 위해 조직의 경영자는 이런 새로운 가치관을 가진 세대를 위하여 동기부여나 보상 등의 새로운 정책이나 업무 프로세스를 조정해야 하며, 정책입안자들은 소규모 비즈니스 인큐베이터와 지원은 청소년들에게 자기고용을 창출하기 위한 프로세스와 인프라의 구축이 필요하다(Sercombe et al., 2002).

(4) 새로운 직업의 탄생

20년 전에 자바 프로그래머, 웹디자이너 등은 들어 본 사람이 없을 것이다. 존재하지 않았기 때문이다. 과거 광고에서 타이피스트, 엘리베이터 오퍼레이터 등의 직업을 구하였으나, 현재는 웹마스터, Lan 오퍼레이터, 데스크톱 출판자 등의 직업을 구하듯이 현재 우리가 일하고 있는 절반 이상의 직업은 존재하지 않게 되며 상당수의 현존 직업들이 사라질 것이라고 전망하고 있다(Peterson, 2002; Sparling, 2006). 예를 들면, 텔레마케터나 여행대리점 등은 인터넷을 통한 정보 활용이 늘어남에 따라 사라지는 반면, 텔레의료 기술자, 발명 매니저, 우주항공 매니저, 해저호텔 엔지니어, 개인맞춤오락 관리자, 탐험 관리자, 인공지능 기술자, 정보 브로커, 정보센터 매니저, 원자재활용 기술자, 의료화상진료 기술자, 로봇 기술자, 우주 기술자, 해저건축가, 수자원품질 관리자, 계약혜택 분석가 등 수많은 직종이 새로 등장할 것으로 예측된다(박영숙, 2006).

3. 유망직업 탐색

1) 유망직업 선정 기준

유망직업에 대한 논의가 갖는 중요성은 불확실한 미래의 노동시장에 대비하여 자신의 진로를 탐색하고 개척하는 데 유용한 정보를 제공하는 데 있다. 이 정보를 근거로 각자 자신의 적성과 능력을 고려하여 직업을 선택하는 데 하나의 지침으로 활용할 수 있다.

막연히 알고 있는 직업에 대하여 보다 상세한 정보를 얻을 수 있고 전혀 알지 못했던 직업은 관심을 갖고 도전해 볼 수 있는 계기로 작용할 수 있다.

그렇다면 유망직업은 어떻게 선정되는 것일까? 국내외 정부기관이나 연구자들이 제시하는 유망직업 리스트를 살펴보면 공통적인 것도 있지만 일치되지 않는 것이 더 많음을 표 4.3에서 알 수 있다. 이러한 차이는 유망직업을 선정하는 기준이 다르기 때문에 생겨나는 것이다. 가장 일반적으로 유망직업을 선정하는 기준은 첫째, 직업의 성장률이다. 이 성장률은 그 직업에 종사하는 취업자 수의 증가 비율³⁾로, 성장률이 높을수록 그 직업에 대한 수요가 빠르게 증가하고 있음을 의미하며, 각 직업의 기준 연도와 예측 연도의 취업자 수의 증가분을 연평균 증가율로 나누어 계산한다. 두 번째 기준은 소득이 높은 직업이며, 세 번째 기준은 주어진 기간 내에 새로 채용된 일자리의 수가 많은 직업이다.⁴⁾ 그 밖에 대상에 따라, 교육훈련 수준에 따라, 적성 분야에 따라 유망직업을 선정하기도 한다. 요컨대 유망직업은 그 선정 기준에 따라 다양하며 그 다양한 기준들에 부합하는 정도가 높을수록 유망한 직업일 확률이 높다고 볼 수 있다. 특히 지식기반사회로 변화되면서 지식이라는 요소를 어떻게 활용하는가가 직업의 위상을 결정하는 중요한 요소로 대두되고 있는 것이 과거와 다른 특징이다.

2) 국내외 유망직업

그렇다면 이러한 기준에 의해 선정된 유망직업은 무엇인가? 여기서는 우리나라와 미국 사례를 중심으로 살펴보기로 하자.

(1) 우리나라⁵⁾

① 국제화와 관련된 유망직업(2006, 2007)

한미 FTA 타결 이후 직업 기상도도 크게 달라질 것으로 예견되고 있는 가운데, 인크루

3) 취업자 수의 증가율뿐만 아니라 취업자 수의 증가분으로 직업의 성장을 측정하고 이를 토대로 유망직업을 선정하기도 한다(Occupational Outlook Handbook, 2000).

4) 실제 세 번째 기준에 의해 선정된 유망직업의 목록은 직업 성장률이 높거나 소득이 높은 직종의 목록과 다르다. 주로 판매직이나 서비스직, 사무보조직들(Farr & Ludden, 1999; 최지희, 2000 재인용)로 이직률이 높은 직종에 속한다.

5) 이 부분은 진미석 외(2006)의 보고서를 참조하여 재구성하였다.

표 4.3 국제화와 관련된 유망직업

직업	내용
국제협상 전문가	한미 FTA를 비롯한 일본, EU와의 국제협상 관련 수요 증대
수입판매상, 무역전문가	FTA로 수출입 확대
해외영업가	적극적인 해외시장 공략에 필요
마케터	무한경쟁하에서 마케팅 강화
전문법률가	국제노동법, 저작권 등에 대한 수요
M&A 전문가	한미 FTA로 기업 인수·합병 확대
전문직 종사자	한미 간 전문기술 상호인정으로 미국 취업 가능
신약개발자	대기업의 신약개발 전문인력 수요 증가
환경전문가	선진국 기준의 환경규제 강화 예상
택배운송 서비스 종사자	수출입 증가에 따른 수요

트 부설 경력개발연구소가 한미 FTA 이후 떠오를 유망직업을 선정, 발표하였다. FTA 체결 이후 인력 이동과 산업구조 재편 등에 편승, 직업전선에도 어떤 식으로든지 단거 적, 그리고 중장기적 변화가 예상되고 있는 현실에서, 인크루트에서 제시한 유망직업은 표 4.3과 같다.

또한 취업 정보 전문가인 김준성 연세대 직업평론가는 『한미 FTA 후 직업의 미래』를 통해 양국 기업의 상호 진출이 늘어나면서 예상되는 인력 수요 등 변화를 예상해 향후 유망한 직업군을 제시했다. 1위는 성우, 2위는 컴퓨터 게임 기획가, 3위는 여객기 조종사, 4위는 싱어송라이터, 5위는 투자은행 준법감시인, 6위는 기업 인수·합병(M&A) 전문가, 7위는 스포츠 패션 머천다이저, 8위는 국제 축구 저널리스트, 9위는 인적자원 전문가 등이다. 성우의 경우는 미국 드라마와 영화 수입 증가에 맞춰 수요가 늘고 컴퓨터 게임 기획가는 우리 업체의 미국 시장 진출로, 여객기 조종사는 여행객 증가로, 싱어송라이터는 지적재산권 보호 강화에 따라 각각 유망한 직업이 될 것으로 예상했다.