

2002 연구보고서 230-15

지식경제의 여성인력 수요와 직종개발

연구책임자 : 김 영 옥 (본원 연구위원)

공동연구자 : 양 인 숙 (본원 연구위원)

김 한 준 (중앙고용정보원)

발 간 사

지식경제의 도래가 여성인력에게 우호적으로 작용할 것이라는 일반적 기대에도 불구하고, 여성인력의 활용수준이 양성규모에 현저히 미치지 못하고 있습니다. 본 연구는 지식경제에서 여성인력의 수요를 활성화시킬 수 있는 방안이 무엇일까라는 의문에서 출발하고 있으며, 그 답을 지식경제의 여성인력 수요의 분석과 직업을 전망하는 작업에서 찾고 있습니다.

본고의 목적은 지식경제의 여성인력 수요를 활성화하기 위해 객관적이며 실효성 높은 직업전망 자료들을 생산하려는 것이며, 이를 위해 세가지 연구작업을 수행하였습니다. 하나는 거시통계자료를 통해 '90년대 이후 여성인력의 수요가 어떻게 변화하였는지를 파악하고, 향후 2010년까지 산업-직종별 여성인력 수요를 예측하였습니다. 이와 같은 수량적인 직업전망을 보완하기 위해, 여성수요가 상대적으로 높은 지식기반서비스업의 500여개 사업체를 대상으로 여성인력의 활용실태와 향후 수요를 조사하였습니다. 마지막으로 직업과 산업을 세분류 수준으로 좁혀, 여성 유망직업을 개발하였습니다.

본고의 분석 결과, 지식경제의 이행에 따라 전문기술직 수요가 현시되고 있고 향후 그 속도를 더해갈 것으로 전망되었습니다. 그러나 인력수요의 당사자인 기업들은 관리직, 영업직 등 일부 업무에 대해서는 남성인력의 채용을 여전히 선호하였고 이러한 기업들의 인력수요 행태는 단기에 변화하기 어려울 것으로 예상됩니다. 따라서 여성인력의 전문직 진출을 강화할 수 있는 구체적 전략의 모색을 서둘러야 할 것으로 보입니다.

모쪼록 이 보고서가 인력의 수요자인 기업들이 유능한 여성인력을 잘 활용할 수 있는 여러 조치들을 개발하고 또 노동시장의 조정비용을 줄일 수 있는 정부의 정확한 개입지점을 찾아내는데 도움이 되기를 바랍니다. 지난 1년간 이 연구를 성실히 수행하신 연구진의 노고를 치하하고, 또한 연구의 진행과정에서 자문해 주신 원내외 전문가들께 감사드립니다.

2002년 12월

한국여성개발원
원장 장 하 진

목 차

I. 서론	1
1. 연구의 목적 및 필요성	4
2. 연구내용과 연구방법	7
3. 연구의 기대효과와 한계	10
II. 선행연구의 검토	13
1. 지식경제의 인력수요	16
2. 지식경제의 여성 인력수요	22
가. 여성 수요의 양적 측면	22
나. 여성 수요의 질적 측면	24
3. 유망직종에 대한 국내외 연구	27
가. 유망직종의 기준	28
나. 유망직종에 대한 국외 연구	32
다. 유망직종에 대한 국내 연구	35
라. 여성 유망직종에 대한 연구	40
4. 소결	47
III. 여성인력의 수요 전망	49
1. 여성인력 수요 예측 방법론	52
가. 연구방법론 검토	52
나. 여성인력 수요전망의 방법	55
다. 연구에 이용될 자료	60
2. 예측을 위한 산업별 여성 취업자수 추이의 검토	61
가. 산업별 취업자 수 추이	61
나. 산업별 여성취업자 비중의 추이	66
다. 산업구조와 취업계수	67

3. 산업별 여성 취업자 수 전망	69
가. 산업구조와 취업계수의 전망치	69
나. 산업별 취업자수 전망	71
다. 산업별 여성취업자수 전망	73
4. 직종별 여성취업자수 추이와 전망	77
가. 산업별 직종구조의 추이	79
나. 산업-직종 행렬의 전망	91
5. 여성인력 수요 전망의 시사점	94
IV. 지식서비스업의 여성인력 수요 실태 분석	95
1. 조사개요	98
가. 조사배경과 목적	98
나. 조사범위 및 대상	100
다. 조사도구 및 방법	103
2. 조사결과의 분석	104
가. 사업체 근로자 현황	105
나. 직원 채용시 경력 및 성별 제한 여부	106
다. 여성인력의 활용 실태	111
라. 여성기술·전문인력의 활용 실태	115
마. 직종별 여성인력 수요 전망	117
3. 소결	120
V. 지식경제의 여성 유망직종 개발	123
1. 여성 유망직종 선정 기준	126
2. 여성 유망직종 선정 절차	128
3. 여성 유망직종 24選	138

VI. 결론 및 정책적 시사점	169
1. 결론	171
2. 정책적 시사점	172
참고문헌	179
부 록	183
부록 1: 지식기반 서비스업과 해당 직종(1차 직종 pool)	185
부록 2: 여성 유망직종 24선	192
부록 3: 기업체 설문지	258

표 목 차

<표 I-1> 본 연구에서 사용된 연구방법과 분석자료	10
<표 II-1> 직업 성장률로 본 미국의 유망직종 30 (1998-2008)	29
<표 II-2> 미국의 연간 고용창출력이 큰 직업	31
<표 II-3> 미국의 직업대분류별 고용전망: 2000~2010년	32
<표 II-4> 미국의 21세기 유망직종 50선	33
<표 II-5> 일본 직업구조의 변화(1975-2005)	34
<표 II-6> 일본의 유형별 직업변화 전망	34
<표 II-7> 『한국 직업전망서』의 향후 5년간 고용증가가 예상되는 직업	36
<표 II-8> 신지식인을 위한 유망직업 20	37
<표 II-9> 화이트칼라 취업 유망직종	38
<표 II-10> 강순희외(2000)가 선정한 성장 20대 직업	40
<표 II-11> 여성 비율이 70% 이상인 유망직종	41
<표 II-12> 여성 유망직종(한국여성개발원)	42
<표 II-13> 여성 취업 유망분야(나영선외, 1998)	43
<표 II-14> 노동부가 제시한 여성 유망직종 70선	44
<표 II-15> 여성유망 직종(이정표외, 1999)	46
<표 III-1> 산업구조의 변화	61
<표 III-2> '90년대 산업별 취업자수 추이	62
<표 III-3> 산업별 취업자수 추이	63
<표 III-4> 제조업 취업자 수의 추이	64
<표 III-5> 서비스업 취업자 수의 추이	65
<표 III-6> 생산량 규모로 본 산업구조의 추이	68
<표 III-7> 취업계수의 추이	68
<표 III-8> 국내 총생산의 전망	70
<표 III-9> 산업별 취업계수 전망치	71
<표 III-10> 제조업의 산업별 취업자수 전망치	72

<표 III-11> 서비스업의 산업별 취업자수 전망치	73
<표 III-12> 제조업의 여성인력 비중의 추정	74
<표 III-13> 서비스업의 여성인력 비중의 추정	74
<표 III-14> 산업별 여성인력 비중의 전망	75
<표 III-15> 제조업 산업별 여성인력 수요 전망	76
<표 III-16> 서비스업 산업별 여성인력 수요전망	77
<표 III-17> 여성취업자의 비중 추이	78
<표 III-18> 여성취업자의 직종별 분포 추이	79
<표 III-19> 음식료품·담배제조업 여성의 직종분포 추이	80
<표 III-20> 섬유 및 의류제조업 여성의 직종분포 추이	80
<표 III-21> 목제품·종이 및 인쇄출판업 여성의 직종분포 추이	81
<표 III-22> 화합물제조업 여성의 직종분포 추이	82
<표 III-23> 비금속산업 여성의 직종분포 추이	82
<표 III-24> 1차 금속산업 여성의 직종분포 추이	82
<표 III-25> 조립금속산업 여성의 직종분포 추이	83
<표 III-26> 가정용기구제조업 여성의 직종분포 추이	83
<표 III-27> 영상통신제조업 여성의 직종분포 추이	84
<표 III-28> 운송기구제조업 여성의 직종분포 추이	84
<표 III-29> 가구기타제조업 여성의 직종분포 추이	84
<표 III-30> 전기·가스·수도업 여성의 직종분포 추이	85
<표 III-31> 건설업 여성의 직종분포 추이	85
<표 III-32> 도소매업 여성의 직종분포 추이	86
<표 III-33> 음식숙박업 여성의 직종분포 추이	86
<표 III-34> 운수창고업 여성의 직종분포 추이	87
<표 III-35> 통신업 여성의 직종분포 추이	88
<표 III-36> 금융 및 보험산업의 여성의 직종분포 추이	88
<표 III-37> 부동산임대산업 여성의 직종분포 추이	88
<표 III-38> 사업서비스산업 여성의 직종분포 추이	89
<표 III-39> 공공행정/국방산업 여성인력의 직종분포 추이	89
<표 III-40> 교육연구서비스업 여성인력의 직종분포 추이	89
<표 III-41> 의료보건사회복지산업 여성인력의 직종분포 추이	90

<표 III-42> 여성인력의 비중 추이	92
<표 III-43> 2010년 여성취업자의 산업-직종별 분포 전망(%)	93
<표 IV-1> 산업별 기술수준별 취업자수 전망	98
<표 IV-2> 직종별 고용 구성비 추이	99
<표 IV-3> 지식기반서비스산업의 관리·전문·기술직 인력부족률	102
<표 IV-4> 사업체규모별 부족인원 및 부족률 추이	102
<표 IV-5> 설문지 구성	103
<표 IV-6> 표본 사업체의 업종 및 규모 현황	104
<표 IV-7> 직종별 남녀 고용형태 분포 현황	106
<표 IV-8> 직종별 채용 여부	107
<표 IV-9> 직종별 경력요구 여부	108
<표 IV-10> 직종별 성별 제한 여부	110
<표 IV-11> 동종 산업내 여성 진출이 저조한 분야	114
<표 IV-12> 여성기술인력 활용시 만족도	116
<표 IV-13> 여성기술·전문인력을 활용하지 않는 이유	116
<표 IV-14> 향후 5년간 인력수요의 증가 전망 직종	117
<표 IV-15> 인력채용 예상 직종의 성별 선호여부	119
<표 V-1> 산업 및 직종 pool을 만들기 위한 기준	128
<표 V-2> OES의 직종세분류중 선정기준에 부합한 직종(1차 직종 pool) ...	130
<표 V-3> 2차 직종(47개) 선정 현황	130
<표 V-4> 3차 직종(25개) 선정 현황	132
<표 V-5> 최종 선정된 여성유망직종	134

그림 목 차

<그림 II-1> OECD회원국의 산업별 고용추이(1985년=100)	17
<그림 II-2> 여성종사자가 많은 직업의 고용전망	45
<그림 IV-1> 지식기반서비스업의 여성취업자 연평균 증가율 전망(%)	99
<그림 IV-2> 지난 1년간 직원 채용 여부	107
<그림 IV-3> 최근 3년간 여성인력 채용 증감	111
<그림 IV-4> 여성인력에 대한 전반적 평가	112
<그림 IV-5> 여성기술·전문인력 활용 여부	115
<그림 V-1> 여성유망직종 선정 절차	137

I

서론

1. 연구의 목적 및 필요성	4
2. 연구내용과 연구방법	7
3. 연구의 기대효과와 한계	10

- 지식경제의 도래가 여성인력에게 우호적으로 작용할 것이라는 일반적 기대에도 불구하고, 여성인력의 활용수준이 양성규모에 현저히 미치지 못하고 있다. 본고는 이로부터 지식경제에서 여성인력의 수요를 활성화시킬 수 있는 방안이 무엇일까라는 의문에서 출발하고 있으며, 그 답을 지식경제의 여성인력 수요와 직업을 전망하는 작업에서 찾고 있다.
- 본고의 목적은 지식경제의 여성인력 수요를 활성화하기 위해 객관적이며 실효성 높은 직업전망 자료들을 생산하려는 것이며, 이를 위해 세가지 연구작업을 수행한다. 하나는 거시통계자료를 통해 '90년대 이후 여성인력의 수요가 어떻게 변화하여 왔는지를 파악하고, 향후 2010년까지 산업-직종별 여성인력 수요를 예측한다. 이와 같은 수량적인 직업전망을 보완하기 위해, 여성수요가 상대적으로 높은 지식기반서비스업의 사업체를 대상으로 여성인력의 활용실태와 향후 수요를 조사하여 그 결과를 분석한다. 마지막으로 직업과 산업을 세분류 수준으로 좁혀, 여성 유망직업을 제시한다.
- 본고가 천착하고 있는 연구작업 즉 향후 직업세계의 변화 전망 및 유망 직종의 발굴은 취업준비생과 이직 희망자에게 유용한 신호역할을 하고, 교육기관과 직업훈련기관의 교육과정 개발과 기업의 전략적 투자계획 수립을 위한 정보가 될 것으로 기대한다. 그 결과 여성의 고용구조를 고도화하고, 여성인력에 대한 수요를 활성화하는데 기여할 수 있을 것이다.

1. 연구의 목적 및 필요성

산업화이후 기업의 여성인력에 대한 수요는 몇차례 변화하여 왔다. 즉 1960년대 경제개발의 시작과 더불어 제조업 생산직으로서 여성에 대한 대규모 수요가 있었고, 1980년대 후반 호경기에서 제조업의 인력난을 타개하기 위한 유휴 기혼여성인력에 대한 수요가 있었다. 그런데 1990년대 후반 지식정보 사회로의 진입은 이제까지와는 다른 모습을 나타내고 있다. 기술혁신이 지속적이고 빠르게 진행되고 이에 따라 생산시장과 노동시장이 급속하게 변화하고 있으므로 이러한 시장변화에 부응할 수 있는 고학력, 고숙련 인력에 대한 수요가 증가한다. 즉 우리나라가 현 발전단계에서 선진국으로 안정적으로 진입하기 위해서는 산업구조의 고도화가 요구되고, 이를 뒷받침하기 위한 고숙련 인력의 안정적 공급이 관건으로 부각되고 있다.

이러한 시점에 여성이 고급인력의 안정적 공급원으로 성장하고 있음은 다행스런 일이다. 1990년 대학졸업정원제 도입 이후 고학력 인적자원의 급속한 증가가 나타나고 있는데 특히 여성의 경우 증가세가 현저하다. 1990년도 4년제 대학 졸업생중 여학생의 비중이 36.9%이었으나 2001년도에 46.9%로, 10%p가 증가함으로써 여학생이 대학 졸업생의 절반에 육박한다. 또한 이공계 전공자중 여성비중이 18.4%에서 32.4%로 증가하는 등 전공영역도 과거에 비해 다변화되고 있다. 특히 공대 졸업생중 여학생 비중이 1.3%에서 18.7%로 증가한 것은 괄목할만하다.¹⁾

그러나 실제로 산업현장에서 활약하고 있는 여성은 많지 않다. 2001년 이학과 공학계 여대생의 취업률이 각각 43.2%, 48.7%로서 이공대를 졸업한 여학생 두 명중 1명만 취업하고 있음을 알 수 있다. 또한 전체 R&D 인력중 여성비율은 2001년 현재 11.1%에 그치고, 특히 민간연구소의 여성연구원 비율이 5.7%로서 기업부문에서의 활용이 저조하게 나타난다.²⁾

1) 교육부, 『교육통계연보』 각연도.

2) 과학기술부(2002), 『2001년 과학기술연구활동조사보고서』.

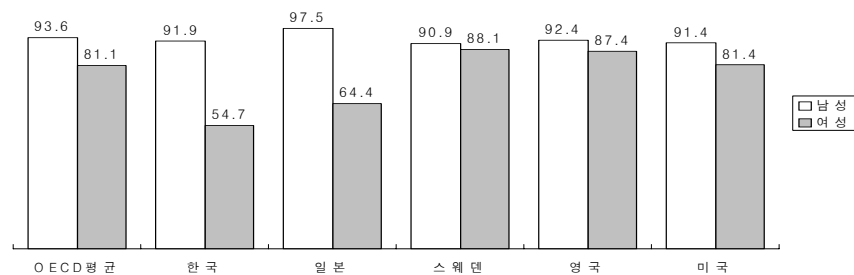
이것은 오랜 기간에 걸쳐 양성된 여성기술인력이 死藏되거나 제대로 활용되지 않음으로써 국가자원이 유실·낭비되고 있는 것을 의미한다. 여성인력의 과소활용은 교육투자에 대한 회수가 매몰된다는 개인차원을 넘어, 국가와 기업의 경쟁력을 저해하는 요인으로까지 작용하고 있다.³⁾

지식경제에서 인력수요 방향은 여성에게 우호적일 것이라는 기대가 형성되어 있는데, 이것이 아주 근거없는 것은 아니다. 일부 경험연구가 이를 실증하고 있다. 예컨대 김영옥(2001)은 정보통신기술의 발전이 고학력 여성에게 새로운 경력기회를 제공할 수 있는 가능성이 있음을 확인하였다. 그렇지만 이러한 잠재력이 크게 현실화되지 못했음을 밝히고 있다.

다른 한편 기술변화 추이가 양적 및 질적인 측면에서 여성인력에 대한 수요를 개선시킬 것이라는 전망 자체에 의문이 제기되기도 한다. 대다수의 기업들은 대학이 기업에 필요한 인재를 제대로 육성하지 못한다고 느끼고 대졸 신입사원들의 업무 능력에 대한 불만을 갖는 것으로 나타났다(강성원외, 2001). 기업이 대졸사원을 다시 교육시키는 비용을 절감하기 위해 현장에 곧바로 투입할 수 있는 경력사원 채용을 선호하면서 신규 취업자, 특히 기업특수 숙련의 습득에 불리한 여성의 취업난이 오히려 심각해질 수 있다. 또한 기술주기의 단축에 따라 기업의 교육훈련 투자가 감소하고 반면 개인의 능력개발이 요구되

3) 이러한 분석의 대표적인 예는 국가별로 여성경제활동참가율을 비교하는 것이다. 예컨대 스웨덴, 미국, 캐나다의 여성 경제활동참가율이 1998년 현재 각각 81%, 73%, 71%이고, 대졸 여성의 경제활동참가율은 80% 이상이다. 그러나 우리나라 대졸여성의 인력 활용도는 54.7%로 OECD 30개국 중에서 최하위이다. 따라서 여성의 경제활동참가율이 70%에 도달하는 시점이 선진국 대열에 합류하는 시점일 것이라는 관측이 심심찮게 등장하는 것을 볼 수 있다.

<표 3-1> OECD 국가별 1998년 여성경제활동참가율 (단위: %) (OECD, 2001)



자료: OECD(2001.6), Employment Outlook.

고 있는데 이것은 시·공간의 제약으로 직업훈련에 대한 접근이 제약될 수 있는 여성에게 불리하게 작용할 것으로 보인다.

이와 같이 정보통신기술의 확산 및 경영환경의 변화로 업무내용과 일하는 방식이 크게 변화하고 있는 지금, 정부의 직접적인 여성취업촉진정책은 정책 범위나 효과 면에서 한계에 부딪힐 것으로 전망된다. 그러나 지식경제에서 그동안 冬眠상태인 여성인력을 활성화시켜야 할 필요성은 그 어느 때보다 크다. 우리 사회에서 현재 여성인력의 활용이 국가와 기업을 위해 필요하다는 데에는 어느 정도 합의가 형성되었다고 할 수 있다. 그러나 이렇다할 성과로 이어지지 않고 있는데, 이것은 여성인력의 활용이 기업과 연구소에 구체적으로 어떤 이득을 가져다 줄 지에 대한 확신이 부족하기 때문으로 보인다.

이와 같은 상황에서 정부의 개입지점은 직접적인 규제보다는 인력의 수요자인 기업들이 유능한 여성인력을 활용하도록 도와주면서 또 노동시장의 조정(adjustment) 비용을 줄일 수 있는 조치를 마련하는 것으로 보인다. 예컨대 직업관련 정보네트워크를 구축하고 여성유망직종을 개발하는 것은 그러한 방안의 하나라 하겠다.

지식집약화 추세를 따라 향후 우리의 산업구조는 더욱 고도화될 것으로 전망된다. 이런 변화에 대응하여 여성의 고용률을 증가시키기 위해서는 여성의 취업구조를 더욱 고도화시킬 필요가 있다. 즉 지식기반 산업과 직종으로 더 많은 여성이 진입하고 또 보유되어야 할 것이다. 본고는 지식경제에서 여성인력의 수요를 활성화시킬 수 있는 방안이 무엇일까라는 의문에서 출발하고 있으며, 그 답을 지식경제의 여성인력 수요와 직업을 전망하는 작업에서 찾고 있다.

본고의 목적은 지식경제의 여성인력 수요를 활성화하기 위해 객관적이며 실효성 높은 직업전망 자료들을 생산하려는 것이며, 연구내용은 크게 세가지로 나뉜다. 먼저 거시통계자료를 통해 '90년대 이후 여성인력의 수요가 어떻게 변화하여 왔으며, 향후 2010년까지 산업-직종별 여성인력 수요를 예측한다. 이와 같은 수량적인 직업전망을 보완하기 위해, 여성수요가 상대적으로 높은 지식기반서비스업의 사업체를 대상으로 여성인력의 활용실태와 향후 수요를 조사하여 그 결과를 분석한다. 본고의 세 번째 작업은 직업과 산업을 세분류 수준

으로 좁혀, 여성 유망직업을 제시하려는 것이다. 기존에 제시된 유망직종은 대체로 명확한 기준이 없이 개발됨으로써 그 활용에 한계가 있었다. 본고는 중앙고용정보원의 OES 등을 기본자료로 하고, 투명하고 과학적인 기준을 적용하여 지식경제의 여성유망직종 24개를 개발하였다.

본고가 천착하고 있는 연구작업 즉 향후 직업세계의 변화 전망 및 취업기회가 많고 또 기업 내에서 핵심인력으로 경력을 쌓아 갈 수 있는 유망 직종의 발굴은 취업준비생과 이직 희망자에게 유용한 신호를 보내고, 교육기관과 직업훈련기관의 교육과정 개발과 기업의 전략적 투자계획 수립을 위한 정보자료가 될 것으로 기대한다. 그 결과 여성의 고용구조를 고도화하고, 여성인력에 대한 수요를 활성화하는데 기여할 수 있을 것이다.

2. 연구내용과 연구방법

전술한 바와 같이 본고의 목적은 지식경제의 여성인력 수요를 활성화하기 위해 객관적이며 실효성 높은 직업전망 자료들을 생산하려는 것이다. 직업전망(Occupational Forecasting)이란 직업세계의 변화를 과학적인 방법으로 예측하는 것으로써 직업정보와 관련된 임금, 산업별·직업별 고용, 산업성장성, 교육·훈련 및 기술 등의 전망을 통하여 신생, 소멸, 감소, 증가하는 직업들에 대한 정보들을 생성, 가공, 제공하는 활동으로 정의할 수 있다. 요컨대 직업전망은 직업에 관한 생산성 및 고용 등을 전망하고 이러한 전망자료를 산업정책과 기업의 전략적 경영활동계획 및 개인의 진로탐색과 진로의사결정에 활용가능하게 하는데 의의가 있다. 하지만 아직까지 직업사회의 변화를 완벽하게 예측하는 것은 기술혁신, 자연재해, 경기변동 등의 불확실성으로 인해 불가능하며, 여성의 경우 이러한 불확실성은 더 심할 것으로 예상된다.

직업전망을 광의로 해석할 경우, 경제활동인구 전망에서부터 경제구조 전망, 산업구조 전망, 고용구조 전망, 기술의 발달 예측, 사회의 변화 예측 등 그 범위가 매우 광범위하다. 여기서는 직업전망을 협의로 규정하여, 미래 직업사회

에 직접적인 영향을 주는 인력수급의 전망과 유망직업의 전망으로 한정하고자 한다.

서론에 이어 제2장에서는 그간 이루어진 선행연구의 결과들을 검토한다. 지식경제의 인력수요, 특히 여성인력 수요의 양적 및 질적인 측면을 살펴본 후, 유망직종에 대한 국내외 연구결과들을 정리한다.

제3장에서는 여성인력의 수요 추이와 향후 수요를 전망한다. 우선 여성인력 수요의 환경요인으로 작용하는 산업환경의 변화와 그 영향들을 점검하였다. 나아가 여성의 취업구조와 직종구조의 추이를 분석함으로써 산업계 수요의 변화추이를 파악하고자 하며, 지식경제로의 진입이후의 변화에 집중하기 위해 1990년대 이후 추이를 분석한다. 이어서 인력수요의 방법론을 검토하여 적합성과 편의성에 기초한 모형을 설정, 산업별 직종별 여성 산업기술 인력수요를 전망하였다. 인력수요 전망을 위하여 11개 제조업, 12개 서비스업, 9개의 직종이 이용되었다. 이와 같은 전망결과가 지식경제의 여성인력정책을 수립하는데 주는 시사점이 무엇인지를 논하고자 하며, 이 결과를 토대로 향후 수요가 창출될 것으로 예상되는 부문으로 여성 인력을 양성할 수 있는 정책을 제시할 수 있을 것으로 기대된다.

제4장에서는 향후 여성의 진출이 크게 확대되리라 전망되는 지식기반서비스업에서의 여성인력의 고용 현황을 파악하고 향후 여성인력의 수요를 전망하기 위해 실시된 실태조사 결과를 분석한다. 이것은 기업 내부 노동시장에서의 여성인력 활용에 대한 미시적 변화를 보여주는 자료가 될 것으로 기대한다. 조사대상은 일차로 지식기반서비스업으로 분류된 산업 중에서 전문·기술직의 인력부족률과 R&D 비중을 기준으로 정보처리 및 기타 컴퓨터운용관련업, 기타 사업관련서비스업, 연구 및 개발업으로 한정하였다. 이들 3개 업종에서 고용보험 DB에 등록된 상용 근로자 10인 이상의 사업체 15,200여개 중 기업규모(종업원수)를 기준으로 층화추출방법에 의하여 500개 사업체가 추출되었다. 조사내용은 사업체 근로자 현황, 기업내 직원 채용 방식, 여성인력의 활용 실태, 여성기술·전문인력의 활용실태, 그리고 직종별 여성인력 수요전망 등 총 10문항으로 구성되었다. 조사는 2002년 8월 12일에서 9월 7일에 걸쳐 팩스와

이메일을 통해 실시되었으며, 불확실한 응답에 대한 전화 확인조사가 이루어졌다.

제5장에서는 지식경제에서 여성들에게 유망한 직종을 선정하고, 선정된 직종에서 수행하는 일, 요구하는 능력, 임금, 준비해야 될 사항들에 대한 체계적 정보를 제공하여 향후 노동시장에 진입하기를 희망하거나 이직을 희망하는 여성과 기업의 경영전략 수립 시 실질적으로 도움을 줄 수 있는 직업정보를 제공하고자 하였다. 기존 연구들은 대부분 연구자의 직관과 주관적 판단에 의존하여 직종을 선정하여 왔는데, 여기에는 활용 가능한 통계가 없었다는 것이 가장 큰 이유로 보인다. 유망직종이라 할 때 가장 중요한 기준은 임금과 향후 전망이라고 할 수 있는데 지금까지 파악된 자료가 없었기 때문이다. 다행스럽게도 2001년도부터 산업·직업별 고용구조조사(OES)가 직종세분류 수준에서 이루어지고 있으며 한국직업정보시스템(KNOW) 구축을 위한 재직자 조사가 진행이 되고 있다. OES와 KNOW 조사를 통해 직종세분류 수준에서 여성들이 종사하고 있는 비율이 어느 정도인지, 해당 직업에 종사하는 사람들의 임금수준과 학력수준은 어떠한지, 향후 일자리의 증감에 대한 전망은 어떠한지 등에 대한 경험적 자료를 확인할 수 있었고 이는 본 연구에서 여성유망직종을 선정하기 위한 기준이 되었다. 선정기준은 평균적으로 전문대학교 이상의 학력을 요구하며, 여성들이 해당 직종에 차지하는 비율이 20% 이상이며, 임금이 비교적 높고, 향후에 일자리도 증가할 것이라고 예측할 수 있으며 또한 해당 직종에 진입하기 위한 장벽이 그리 높지 않은 직종이라고 할 수 있다. 그 결과, OES를 위한 직업분류 중 세분류 수준에 속하는 24개의 직종이 선정되었고 직업 세세분류 수준에서는 총 33개의 직업이 선정되었다.

마지막으로 제6장에서는 이러한 연구결과를 토대로 여성인력 수급 상의 불일치를 완화하고, 지식경제의 여성인력정책을 수립하는데 필요한 시사점을 도출하고자 한다. 각 장의 주요 주제, 사용한 연구방법 및 분석자료를 요약하면 <표 I-1>과 같다.

<표 I -1> 본 연구에서 사용된 연구방법과 분석자료

		연구방법 및 분석자료
II 장	<ul style="list-style-type: none"> • 선행연구의 검토 1. 지식경제의 인력수요 2. 지식경제의 여성 인력수요 3. 유망직종에 대한 국내외 연구 	<ul style="list-style-type: none"> • 문헌연구
III 장	<ul style="list-style-type: none"> • 여성인력의 수요 전망 1. 여성인력 수요 예측 방법론 2. 예측을 위한 산업별 여성 취업자수 추이의 검토 3. 산업별 여성 취업자 수 전망 4. 직종별 여성취업자수 추이와 전망 5. 여성인력 수요 전망의 시사점 	<ul style="list-style-type: none"> • 문헌연구 • 거시통계자료의 분석: 통계청의 『경제활동인구연보』 원자료(1990~2001년)
IV 장	<ul style="list-style-type: none"> • 지식서비스업의 여성인력 수요 실태 분석 1. 조사개요 2. 조사결과와 분석 <ul style="list-style-type: none"> 가. 사업체 근로자 현황 나. 직원 채용시 경력 및 성별 제한 여부 다. 여성인력의 전반적인 활용 실태 라. 여성 기술·전문인력의 활용 실태 마. 직종별 여성인력 수요의 전망 	<ul style="list-style-type: none"> • 사업체 규모별로 층화추출된 500개 지식기반서비스업체에 대한 실태조사 실시
V 장	<ul style="list-style-type: none"> • 지식경제의 여성유망직종의 개발 1. 여성 유망직종 선정 기준 2. 여성 유망직종 선정 절차 3. 여성 유망직종 24選 	<ul style="list-style-type: none"> • 중앙고용정보원의 산업·직업별 고용구조조사(OES)와 한국직업정보시스템(KNOW) 구축자료를 이용하여 직종세분류 수준에서 여성유망직종 개발

3. 연구의 기대효과와 한계

직업세계의 향후 변화를 전망하고, 취업기회가 많고 또 기업 내에서 핵심인력으로 경력을 쌓아 갈 수 있는 유망 직종의 발굴은 여성인력에 대한 수요를 활성화하는데 도움을 줄 것이다. 이를 토대로 정부는 친시장적 여성노동정책을 구사할 수 있을 것이며, 기업은 전략적 투자계획 및 구조조정의 계획 등에 이용함으로써 기업성과의 제고로까지 연결시킬 수 있을 것으로 보인다. 또한

여성 개인의 진로의사결정을 위한 유의미한 정보가 될 것이고, 교육기관과 직업훈련기관의 진로지도 및 교육과정의 개발을 위한 자료로 활용될 것으로 기대한다.

그러나 본 연구는 이러한 성과 외에 몇 가지 한계를 갖고 있다. 인력수급문제를 다루는 연구는 흔히 '범위의 불일치'라는 문제에 부딪힌다. 전체적인 인력 수요와 공급의 양적인 면을 측정하기가 상대적으로 용이하지만, 질적인 구분에 들어가서 어떤 기술, 어떤 전공(학과)에 있어 수급을 예측한다는 것은 상호간에 정확한 범위의 일치가 일어나지 않기 때문에 그 범위를 어떻게 정하느냐에 따라 연구난이도가 변동하는 문제점이 있다. 즉 인력의 수급을 분석하고 연구하는데 있어 가장 큰 문제점은 인력의 공급은 교육기관을 중심으로 전공별로 파악이 되는 반면, 기업을 중심으로 하는 수요는 산업별, 또는 기술이나 직능의 종류에 따라 구별된다는 점이다. 이 문제는 전문기술인력에 대한 분석을 시도할 때 증폭되는데, 그 이유는 전문기술인력이 될 수 있는 전공을 수료한 예비인력이 실제로 취업을 하게 될 때 자신이 습득한 전공관련 지식과는 별개의 심지어는 기술과는 무관한 일을 하는 경우와, 기술인력으로 일을 하다가도 언제든지 그 외의 업무를 맡게 되거나 사무직이나 판매직으로 일하게 되는 경우가 빈번하게 일어나기 때문이다. 이러한 이유로 본고에서는 거시적 분석과 미시적 실태조사를 통해 여성인력의 수요를 전망하는데 중점을 두었다. 그러므로 과학적인 추정모형을 통한 여성인력 수급의 추정은 추후 과제로 남아 있다. 이를 위해서는 정교한 자료의 구축, 인력수급의 모형 및 방법론의 개발 등이 관건이라 하겠다.

여성인력의 수요를 전망함에 있어서도 일정한 한계에 부딪히게 된다. 정보시대의 인력수요 양상의 변화는 지금부터 시작되어 앞으로 가속화될 가능성이 많으므로 지금까지의 추세적 변화와 미래의 변화는 다른 양상으로 전개될 가능성이 높다. 또한 정보화시대 인력수요의 변화는 매우 미세한 차원에서 전개되기 때문에, 직종에 대한 두자리수 분류보다 세부적인 분류에서 직업구조의 변화가 활발할 가능성이 높다. 또한 개인별 격차가 확대되는 경향이 있는데 이런 변화가 간과될 가능성이 높다. 본고는 여성유망직종의 개발에서는 산업 및

직종의 세분류 수준까지 확장하고 있으나, 여성인력 수요에 대한 거시적인 전망을 하는 데에는 데이터의 제약으로 인해 산업 및 직종의 세분류 수준까지 확장하는데 어려움이 있었다.

또한 직업분류의 잦은 변경도 분석의 어려움을 더했다. 우리나라가 지식경제로 이행함에 따라 직종분류의 변화는 어쩔 수 없는 문제이기는 하지만 이로 인한 시계열상의 불일치를 피하기 위해서는 분석기간을 제한할 수밖에 없었다.

Ⅱ



선행연구의 검토

1. 지식경제의 인력수요	16
2. 지식경제의 여성 인력수요	22
3. 유망직종에 대한 국내외 연구	27
4. 소결	47

- 지식경제의 기술변화는 숙련 편향적인 성격을 띠어, 고학력·고숙련·다기능 인력への 수요가 증가할 것으로 기대된다. 이처럼 고숙련 인력의 원활한 수급문제가 새로운 관건으로 등장하면서 1990년대 말 이후 인력, 특히 전문기술인력의 수급 문제를 다룬 연구가 많이 수행되었다.
- 지식경제의 여성인력 수요에 대한 논쟁은 기술확산이 여성인력의 수요에 어떤 영향을 미칠 것인가로 모아진다. 이에 대해서는 논란이 지속되고 있으나 최근의 기술변화가 고학력·고숙련 여성에게 유리하게 작용할 것이라는 데에는 별 이견이 없다.
- 직업전망연구의 주 대상은 인력수급과 유망직업에 관한 전망이라고 할 수 있는데 우리나라에서는 1990년대 후반 이후 기술주기의 단축과 IMF 외환 위기로 인한 직업세계의 불확실성 증가 등의 이유로, 직업전망 연구가 활발해지고 있다.
- 이 중에서 특히 유망 직업에 관한 전망을 살펴보면, 대부분의 연구들은 고성장, 고임금, 총수요가 많은 직업을 유망직업으로 규정한다. 미국 등 선진국과 우리나라 모두, 산업의 정보화, 서비스화 그리고 소프트웨어화 진전됨에 따라 컴퓨터 관련 분야, 서비스 관련 분야의 직업이 유망할 것으로 전망된다.
- 여성유망직업의 개발은 최근 빠르게 이루어지고 있는 기술변화에 대응하여 신산업을 중심으로 유망 직종을 다양하게 개발함으로써 여성들이 활발하게 진출해 나갈 수 있는 통로를 열어 준다는 의미를 갖는다. 1990년대 후반 이후 이루어진 연구들은 공통적으로 정보통신 관련분야, 문화관광 관련분야, 사회복지 관련분야, 의료·보건 관련분야의 직종이 여성에게 유망한 것으로 전망하고 있다. 그러나 직종선정과정에서 명료한 기준이 결여되거나, 객관적이고 과학적인 자료에 바탕을 두기보다는 기존의 자료들과 전문가들의 주관적 판단을 반영하여 선정하는 경우가 많았다.

1. 지식경제의 인력수요

지식은 기존의 노동, 자본, 원재료 등 전통적인 생산요소를 효과적으로 재결합하고 새로운 방식을 적용함으로써 새로운 가치와 생산성을 유도한다. 전 세계적으로 경제성장에서 지식이나 기술의 진보가 기여하는 비중이 점점 커지고 있다. 지식경제를 다양하게 정의할 수 있으나, 본고에서는 산업구조와 고용구조의 변화에 따른 인력수요를 분석하려는 연구목적에 맞춰 지식기반 산업의 비중이 커지고 지식집약적 일자리가 증가하는 경제로 간단하게 규정한다.

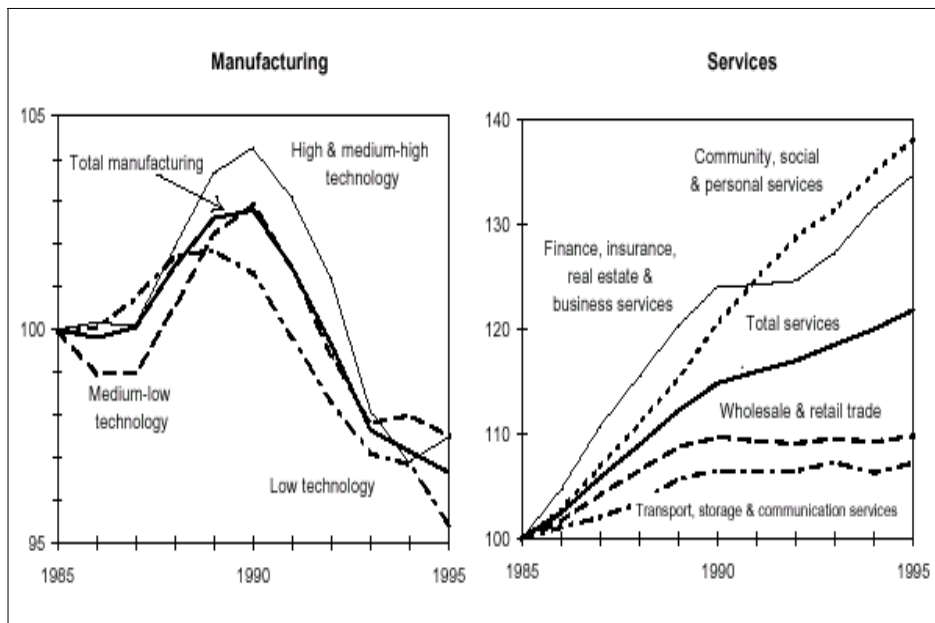
기술변화가 노동시장에 미치는 영향에 대한 전통적인 관심은 기술적 실업에 관한 것이었다. 즉 기술이 기존의 노동을 대체함으로써 대규모의 실업이 발생할 것인가, 그렇지 않으면 오히려 새로운 수요를 창출함으로써 고용이 증가할 것이냐가 오랫동안 논쟁주제였다. 일반적으로 기술혁신을 크게 공정혁신과 제품혁신으로 나눈다면, 공정혁신의 경우 비용절감을 가져오고, 제품혁신의 경우에는 새로운 수요를 창출한다고 볼 수 있다. 제품혁신의 경우에 기업수준에서의 고용효과는 분명하다. 제품혁신은 그 제품에 대한 수요의 증가를 가져오고, 이는 노동을 포함한 제품을 생산하는데 필요한 생산요소에 대한 수요를 늘려 고용의 증가를 가져오게 될 것이기 때문이다. 반면, 공정혁신의 경우 기술변화의 노동절약적 성격 때문에 생산량이 현재와 같이 유지된다면 고용은 줄어들게 된다(고상원, 1997; 이병희, 1998).

요컨대 기술혁신의 순고용효과가 어떠한지가 관건인데 미국의 경우 '90~'97년까지 정보화 투자로 인해 대체된 인력은 약 530만 명 정도로 추정되나, 경기호황의 지속으로 같은 기간 동안 고용이 약 1,920만 명 정도 늘어났음을 고려하면, 약 1,290만 명 정도의 신규 고용이 창출된 것으로 판단된다. '90년대 미국의 장기호황이 정보화의 진전에 기인했다고 한다면, 정보화가 일부 고용을 대체하는 효과가 있음에도 불구하고 전반적으로는 고용 증가에 기여한 것으로 볼 수 있을 것이다. 순고용효과는 차치하고 IT산업 자체만을 놓고 볼 때, IT산업은 가장 급속하게 성장하는 부문으로 신규고용을 창출하고 있다는 데에는

별 이견이 없다. 우리나라에서도 전병유(2000)는 노동부의 고용보험데이터를 갖고, IT 산업 및 IT 직종에서의 1999~2000년 간의 변화를 추정한 후 우리나라에서도 IT의 확산이 고용창출에 많은 기여를 하였음을 확인하였다.

지식기반경제로의 이행은 산업구조의 변화를 야기하고 이에 따라 노동수요와 고용구조 또한 변화하게 된다. 산업별 고용이 변화하는 추이는 OECD회원국의 경험에서 잘 나타난다. OECD회원국에서 제조업부문 고용은 1990년을 기점으로 감소세로 전환하고 이후 가파른 감소율을 나타낸다. 반면 서비스부문의 고용은 1985-95년간 지속적으로 증가하는 경향을 보였다. 그리고 서비스부문에서는 금융·보험, 기업서비스와 같은 지식기반서비스업과 사회·개인서비스업의 고용증가가 두드러져서, 이들 부문의 고용은 10년 동안에 약 30% 이상 증가하였다.

<그림 II-1> OECD회원국의 산업별 고용추이(1985년=100)



자료 : OECD(1999), *The Knowledge-Based Economy: A Set of Facts and Figure*.

이러한 고용구조의 변화는 지식경제의 기술변화가 고숙련 인력에 대한 수요가 높아지는 숙련 편향적(Skill-Biased Technological Change) 성격을 띠기 때문이다. 지식의 창출속도가 빨라지면서 주기가 짧아지기 때문에 한번 습득한 것으로 끝나는 것이 아니라 새로운 지식을 계속 창출하고 활용함으로써 부가가치를 창출할 수 있어야 한다. 또한 기술의 융합화, 조직의 네트워크화가 진전됨에 따라 작업의 범위가 넓어지고 다양한 작업들을 수행해야 한다. 따라서 고학력, 고숙련, 다기능인력에의 수요가 증가할 것으로 기대된다.

1996년부터 2006년까지 미국의 전망을 따르면, 교육훈련 정도에 따라 고용증가율이 상이하게 나타나고 있는데 빠른 성장을 보이는 10개 직종중 8개가 대학이상의 교육이나 장기훈련을 요구하고 있는 것으로 나타난다. 반면 고졸 후의 직업훈련을 요하는 직종들은 평균치를 하회하는 고용증가율을 보일 것으로 전망되었다. 또한 OECD회원국에서 노동수요가 급증하고 있는 직종은 주로 고등교육을 받거나 고숙련 기능 분야의 노동이다. 그 결과 OECD회원국에서 중등교육을 받은 사람들의 평균 실업률은 10.5%인 반면, 대학 교육을 받은 사람들은 이보다 훨씬 낮은 평균 3.8%의 실업률을 나타내었다. 뿐만 아니라 이들 국가에서의 고용증가 직종은 주로 화이트칼라와 고숙련 기능직종이며, 고용 창출이 이들 직종을 중심으로 이루어졌다(OECD, 1998a).

최근 미국에서 소득불평등이 심화되는데 이는 고숙련 인력의 임금이 더 빠른 속도로 증가하는, 즉 노동수요에서의 변화 때문이라는 조사결과가 제시된 바 있다(Katz & Murphy, 1997). 이외에도 Katz and Krueger(1997)는 컴퓨터 보급이 확대됨에 따라 미국경제에서 1970~1995년 사이에 숙련노동에 대한 수요를 30~50% 증가시켰음을 보여주고 있다. Attewell and Rule(1994)도 정보통신기술이 숙련노동자에 대한 수요를 높이는 증거와 낮추는 증거가 동시에 존재하지만, 전반적으로 숙련을 높이는 방향으로 작용하였다고 분석한다.

지식경제의 인력수요가 숙련편향적인 특성을 나타내고, 따라서 고숙련 인력의 원활한 수급문제가 새로운 관건으로 등장하면서 1990년대 말 이후 인력, 특히 전문기술인력의 수급 문제를 다룬 연구가 많이 수행되었다. 예컨대 산업연구원(2001)은 산업기술인력의 수급전망을 수행한 후, 종사자수가 10인 이상인

사업체를 대상으로 산업기술인력 수급에 대한 실태조사를 실시하여 초임 등 일반현황, 산업기술인력 보유현황과 문제점을 분석하였다. 아울러 공급측면에서 산업기술인력을 공고졸업자, 이공계통의 전문재학, 대학졸업 이상의 학력자로 기술관련 업무를 맡고 있는 인력으로 정의한 후, 인력의 일반적 특성, 전공, 담당기술 분포, 담당업무, 전공과 업무의 관련도, 업무만족도, 이직의도 등에 대한 조사도 실시하였다. 결론에서는 연구결과를 토대로 고급기술인력의 수급 효율화, 생산직과 단순기능직의 수급 효율화, 관련학과의 정원조정, 기술교육의 현장화 추구, 재교육훈련시스템의 설치, 교육평가시스템의 정비, 중소기업의 인력지원제도 강화 등 인력 수급 효율화 방안을 제시하였다.

우리나라 기업들의 기술인력 수요 및 공급, 양성 현황을 파악하기 위해 매일 경제신문사와 한국산업기술재단이 공동으로 2002년도에 실시한 『이공계 기술인력 대상 기업조사』는 몇가지 의미있는 연구결과를 제시한다. 전국의 제조업체를 대상으로 유의할당추출법을 사용하여 모두 304개 기업을 조사하였는데, 이번 조사에서는 특히 기술인력을 현장기술자, 연구개발인력, 연구기술관리 및 기획인력으로 나누어 조사했다는 점에서 주목할 만하다.

이들 조사대상업체들이 기술인력을 채용하는 방식으로서는 별도로 뽑는 날짜를 정하지 않고 필요할 때마다 사람을 채용하는 방식(수시 채용)이 85.2%로 가장 많이 나타났다. 채용 방법으로는 63.5%가 공개채용을 선호하고 있으며 그 다음으로 교수 추천(11.2%), 개별접촉을 통한 직접유치(10.9%), 연고자 소개 (7.6%), 병역특례 요원(3.9%), 인턴사원제(2.0%), 고용안정센터(1.0%) 순이었다. 현재 우리 기업들이 가장 필요로 하는 인력은 현장 기술자들이지만 기업 규모에 따라 원하는 인력 분야가 달랐다. 중소기업은 당장 현장에 투입할 수 있는 기술자를 선호하는데 반해 대기업은 연구개발인력을 원하는 비중이 높았다. 구체적으로 대기업(1000명 이상)은 ‘전공자/석사/1년 미만 경력자’(12.8%), ‘전공자/국내박사/1-3년 미만 경력자’(12.8%), ‘전공자/해외박사/3-5년 미만 경력자’(7.7%) 등에서 상대적으로 높은 선호도를 나타냈다. 특히 석사학위 소지자에 대한 수요는 43.6%로 대졸자 수요 20.5%보다 두 배 이상 높았다. 반면 중소기업에선 대졸자 수요가 33%로 높게 나타났다. 전문대 출신에 대한 수요

도 16.5%로 비교적 높았다.

이 조사는 여성기술인력에 대한 수요에 대해서도 질문하였다. 그 결과, 여성인력을 한번 써보면 유능하다는 사실을 깨닫게 되면서도 직접 채용하는데는 주저주저 하는 것을 우리 기업들의 여성기술인력 고용의 문제점으로 지적하고 있다. 특히 이런 현상은 중소기업에서 두드러졌다. 이번 조사에서 여성 기술인력을 채용했던 기업의 비율은 52.6%로 나타났다. 종업원수 1000명 이상의 대기업에서 여성채용기업비율이 76.9%로 가장 높았다. 업종별로는 의약품 환경(95%), 음식료 담배(77.3%), 가전 컴퓨터 통신기기(67.7%), 전기/전자 소재 및 부품(62.2%) 등에서 여성 활용비율이 높았다. 여성인력을 채용하지 않는 기업들에게 그 이유를 물은 결과 ‘업무 성격에 적합하지 않기 때문’(71.5%)이라는 응답이 압도적으로 많았다. 그 다음으로 ‘이직율이 높기 때문’(11.1%), ‘남성에 비해 업무능력이 떨어지기 때문’(9%), ‘출산이나 육아 등으로 업무집중도가 낮기 때문’(5.6%) 등 여성인력에 대해 온갖 편견을 갖고 있는 것으로 나타났다. 그러나 여성인력을 활용해본 기업들은 88.1%의 높은 만족도를 보였다.

장창원(2000) 역시 사업체 조사를 통해 향후 유망하다고 판단되는 직업분야를 밝히고, 채용경로 등 기업체의 기술인력 수요행태를 밝히고 있다.

또한 권남훈외(2001)는 정보통신인력을 중심으로 핵심인력 규모 및 부족규모, 인력난 대처방안, 인력에게 필요한 자질 등을 중심으로 기업의 핵심인력 수요실태를 조사하였다. 여기서 가장 요구되는 인력은 대졸 후 1-2년 경력을 가진 근로자로 나타났다. 숙련형성에서는 정규교육이 직업훈련보다 더 기여함으로써 숙련형성에서의 시장실패 가능성이 우려되므로 숙련향상메카니즘을 확보할 필요성이 강조되었다. 이 연구는 정보통신 핵심인력에 대한 직무조사를 통해, 정보통신기술의 확산이 노동수요의 변화를 가져올 뿐 아니라, 숙련형성, 직업훈련 정책, 기업내 업무의 재조직화에도 커다란 영향을 끼치고 있음을 확인하고 있다. 직무조사는 노동연구원이 2000년에 선정한 정보통신 관련 성장직업(향후 5년간 1000명 이상 증가하는 직업가운데 고용증가율이 상위인 직업)과 미국, 캐나다의 성장직업을 참고하여 15-20개 직업별 종사자를 대상으로 실시되었다. 각 직업별 4-10명에 대한 조사를 실시하였으므로 총 100-150명 선에 대한 조사

가 이루어졌는데, 조사결과를 토대로 직무기술서가 작성되었다. 직무기술서에는 직무의 통칭등 개요, 작업자 요건, 경험적 요건 및 직업이동, 임금 및 성별 구성 등 직업의 특성, 업무내용 등 직업특수적 요건 등이 담겨있다.

특정 기술인력으로 제한하기보다는 인력 전반을 다룬 연구로서, 강순희외(2000)는 농림어업, 광업을 제외한 전산업의 상용 10인 이상 사업장의 상용근로자를 대상으로 층화계통추출방법에 의해 추출된 2,192개 표본사업체에 대한 조사결과를 바탕으로 직업 세분류별 인력수급 실태 및 수요전망을 제시하였다. 우리나라 노동시장은 일부 직업, 산업을 제외하고는 직업별 노동시장이 발달하지 않은 상태이며 대부분의 기업에서도 직업별 인력관리를 하고 있는 실정이다. 그래서 사업체가 보유하고 있는 인력자료도 표준직업분류체계와 대부분 일치하지 않는다. 이처럼 직업분류에 대한 인식이 제대로 형성되어 있지 않은 상태에서 응답오류를 최대한 피하고자 이 연구는 『'99 노동력수요동향조사』에 의존하고 있다. 즉 이 조사의 직업 세분류별 고용구성을 전국 대표적인 분포로 받아들여 응답사업체 일부를 표본으로 추출하여, '99년 4월 1일 기준으로 조사된 직업 세분류별 현원을 제시하고 이를 기준으로 변동상황 및 수요전망을 질문함으로써 직업분류 인식의 어려움을 최소화하고 있다. 이 방법을 통해 상용근로자 5인 이상 고용 14,000개 표본사업체의 상용근로자를 대상으로 우리나라에서 처음으로 직업 세분류별 현재인원과 부족인원을 조사하여 노동력 수급상황을 제시하였다.

한편 직업 세분류 기준 367개 직종 가운데 향후 5년 동안 근로자수가 1,000명 이상 증가한 직업 가운데 고용증가율이 상위 20대인 직업을 성장직종으로 규정하였는데, 이들은 대체로 전문가, 준전문가, 기능원에 속하는 직업들로 나타났다. 성장직업의 교육훈련 요건은 다양하게 분포하는데, 대체로 고졸이상의 교육훈련을 필요로 하거나 해당직업을 수행하기 위하여 장기적인 지식, 기술의 습득을 필요로 하였다. 아울러 직업 세분류별 5년 후 수요전망과 교육훈련 요건을 제시하고 있다. 즉 5년 후 증가인원과 증가율을 제시함과 동시에 증가율의 5등급 순위를 제시한다.⁴⁾

4) 이는 미국 노동통계국(BLS)의 방식을 원용한 것이다. BLS는 인력수요의 변화에 대응

한 교육훈련 수요의 기초자료로 “직업전망 및 훈련자료”를 제시하고 있는데 이 OPTD는 고용규모, 10년후 고용전망, 인력수요(job openings), 소득, 교육훈련 요건, 자영 및 시간제 근로의 비중, 실업률 등에 대한 정보를 직업별로 제시하여 구직자, 학생 및 훈련생, 교육훈련기관의 직업진로 및 취업선택을 지원하고 있다. 가장 최근자료로는 1998년에 500개 이상 직업에 대한 인력수요 및 훈련데이터를 제시하고 있으며, 직업별 또는 교육훈련 범주별로 검색할 수 있도록 구축하였다(<http://stats.bls.gov/emphome.htm>). OPTD에서 해당 직업을 완전히 숙달하는데 소요되는 교육훈련 요건으로 제시되는 범주는 ①변호사, 의사 등의 전문자격증 ②박사학위 ③석사학위 ④학사학위와 함께 직업경력 ⑤학사학위 ⑥준학사학위 ⑦고졸 및 이에 준하는 직업훈련 ⑧관련직업에서의 직업경력 ⑨장기간의 현장훈련 ⑩중간수준의 현장훈련 ⑪단기간의 현장훈련 등이다.

우리나라의 경우 직무가 필요로 하는 요건(job requirements)에 기초하여 직업세분류별로 교육훈련 요건을 제시하고 있는 자료로는 “99 한국직업사전”이 있다. 직업사전에서 제시하고 있는 다양한 직업특성 가운데 상대적으로 객관적이며 직접 관찰가능하고 일관성이 있는 변수로 일반교육수준(GED)과 습숙기간(SVP)이 있다. 일반교육수준(GED)은 해당직무를 수행하는데 필요한 일반적인 지식의 정도, 교육기간을 기초로 6개 등급으로 분류하는데, 통상 정규교육과정과 독학 및 경험으로부터 습득되며 해당직무를 수행하는데 필요한 직무지식을 뜻하지 않는다. 습숙기간(SVP)은 해당직무가 요구하는 일반교육수준을 이수한 근로자가 해당직무를 만족스럽게 수행하는데 필요한 기술을 배우고, 정보를 얻고, 솜씨를 개발하는데 요구하는 기간이다. 습숙기간을 평가하는데 있어서 4년제 대학은 2년의 습숙기간을, 실업계 고등학교와 전문대학은 1년의 습숙기간을, 인문사회계열을 제외한 대학원 과정은 그 교육기간 만큼 습숙기간을 고려하고 직업훈련, 도제, 사내 직무교육 및 타직무의 경험등도 그 기간만큼 습숙기간을 고려한다.

2. 지식경제의 여성 인력수요

가. 여성 수요의 양적 측면

지식경제의 기술집약화 추이가 여성인력 수요에 미치는 영향은 무엇인가. 여기서는 최근 기술혁신의 핵심인 정보통신기술(IT)을 중심으로 살펴보고자 한다. IT의 확산이 여성고용에 유리한 영향을 미칠 것으로 보는 입장은 먼저 IT 제품의 특성에 주목한다. IT 제품간에는 차별성이 크지 않기 때문에, 특화된 서비스 제공에 대한 필요성이 높아져 생산공정(mainstream)보다는 최종 고객에게 직접서비스를 제공하는 판매, 유통, 광고 등의 생산후 공정(downstream)과 다양하고 새로운 상품을 끊임없이 개발해 내야 하는 시장조사, 디자인, 연구개발 등의 생산전 공정(upstream)에서의 부가가치 창출이 상대적으로 커질 수밖에 없다. 이와 같이 산업의 소프트화(제조업내 서비스부문의 확대)가 진전되는 한편 소비성향이나 소비자만족도 등에 대한 기업의 관심이 높아지면서 이 부문에서 여성의 역할이 중요하게 된다는 것이다(조운애, 2000).

또한 정보네트워크의 고도화에 따라 정보에의 접근이 용이해지고 이는 여성의 경제활동 참여를 촉진한다. 산업사회에서 정보는 지연, 학연 등으로 구성된 인적네트워크를 통하여 흘러 다녔기 때문에 인적네트워크가 취약했던 여성들에게 기회는 공평하지 않았으나, 인터넷의 확산 등은 상대적으로 정보로부터 소외되어 온 여성의 전문영역을 확대시킬 것이다. 또한 여성이 사회생활을 하는데 가장 걸림돌이 되는 대인관계를 통한 업무가 인터넷 등의 네트워크를 통하여 이루어지는 것도 우호적인 여건을 조성할 것으로 기대된다. 예컨대 전자상거래는 상대방에 대한 성별 인식을 필요로 하지 않고 제품과 서비스의 질만이 거래를 결정하는 요인이 될 것이다. 정보화에 뒤따르는 기업조직 및 근무형태의 변화도 인력에 대한 수요측면에서의 성별 차이를 축소시켜 여성의 경제활동에 긍정적으로 작용할 것으로 기대된다.

그러나 IT와 여성고용에 대한 실증분석 결과는 정보기술의 종류와 단계, 국가의 발달단계, 사회문화적 여건 등에 따라 상당히 다양하게 나타난다. 미터

(Mitter, 1997)는 정보기술의 발전이 여성의 작업에 어떤 영향을 미치는지에 대한 분석결과를 제시한 바 있다. 1980년대 아르헨티나와 브라질의 섬유산업과 인도의 제조업 부문에서 여성고용이 감소한 것은 디지털 자동화와 로봇기술이 노동집약작업을 대체했기 때문이다. 또한 이전의 제어시스템은 압축공기나 수력을 수단으로 하여 기계에 신호를 보냈기 때문에 자동화도구의 역할만을 수행하였다. 그러나 컴퓨터에 기반한 기술은 자동화 뿐 아니라 서로 떨어진 장소에서도 구성성분을 표준생산하게 하는 유연성까지 허용함으로써 국가내 또는 국가간 생산을 분권화할 가능성을 높인다. 값싸고 숙련노동을 제공하는 국가에서 여성의 고용기회는 증대할 것이다.

와인버그(Weinberg, 1998)는 컴퓨터 사용의 증가가 미국에서 1970년대 중반 이후의 여성인력 수요증가를 설명하는 요인이 되는지를 실증분석 하였다. 와인버그는 컴퓨터 사용이 여성고용에 미치는 효과는 두가지 경로를 갖는다고 하였다. 하나는 컴퓨터 일자리에 여성비중이 높은 경우, 컴퓨터 일자리의 증가는 컴퓨터 일자리중 여성의 비중을 통제할 때, 여성고용을 증가시킬 것이다. 이것을 컴퓨터의 기계적 효과(the mechanical effect of computers)라고 부른다. 또한 컴퓨터 사용의 증가는 컴퓨터를 직접적으로 사용하지 않던 작업의 특성도 변화시키는데 이것을 ‘컴퓨터 사용의 환경효과’(the environmental effect of computers)라고 부른다. 와인버그는 미국의 1984, 1993년 CPS 자료를 사용하여 산업, 성, 학력별로 컴퓨터를 사용하는 근로자 비중을 추정하고, 또 CPS 연간 인구자료를 사용하여 인력수요에서의 변화를 추정하였다. 또한 성더미 변수를 갖는 소득함수를 추정하였고 그 계수값을 사용하여 여성의 상대임금을 추정하였다. 여성고용 증가분의 분해와 산업간 회귀함수의 추정 결과, 컴퓨터 사용의 증가가 1970년대 미국의 여성인력 수요증가의 절반정도를 설명하는 것을 보였다.

한편 ILO(2001)가 2001년 1월 발표한 “2001년 세계고용보고서”는 OECD회원국에서만 고용사정이 호전되었을 뿐 전세계적으로 볼 때는 IT가 실업자 수를 증가시키고 있다고 하면서, IT혁명이 여성 고용을 증가시킬 잠재력을 갖고 있으나 현재까지는 고실업·저소득·비숙련 노동 등을 심화시키는 등 부작용

이 적지 않다고 평가하였다.

나. 여성 수요의 질적 측면

최근 기술혁신은 고숙련 노동에 대한 수요를 증대시킨다는 점에서 비중립적(non-neutral)이며, 또한 기술혁신은 저숙련 노동자에 비해 고숙련 노동자의 생산성을 증대시킴으로써 숙련노동자의 상대적 임금을 더욱 증대시킨다. 즉 고숙련지향적 기술변화(skill-biased technological change)는 높은 상대임금에도 불구하고 더 많은 숙련노동자를 수요하게 되는 것이다. 숙련노동자가 정보기술에 보다 잘 적응할 수 있기 때문에 일반적으로 정보기술과 숙련은 보완적인 관계에 있다고 받아들여진다.

호웰과 울프(Howell & Wolff, 1992)는 정보기술화의 진전에 따라 인지적 숙련노동(cognitive skilled labor)에 대한 수요가 전반적으로 증대하는 방향으로 장기적인 숙련 향상 경향을 확인하였다. 한편 미국의 1996년부터 2006년까지의 고용증가율 및 전망을 보면, 근로자의 교육훈련 정도에 따라 그 수요가 상이하게 나타나는데 특히 빠른 성장을 보이는 10개 직종중 8개가 대학이상의 교육이나 장기훈련을 요구한다. 반면 고졸 후의 직업훈련을 요하는 직종들은 평균치를 하회하는 고용증가율을 보일 것으로 전망되었다(Silvestri, 1999).

브레스난 외(Bresnahan et al., 1999)는 IT의 확산이 숙련편향적 기술변화를 가져오고 이로 인해 최근 숙련노동에 대한 상대적 수요가 급증하였음을 보였다. 미국 300개 업체에 대한 기업자료를 사용하여 단기요소수요와 생산함수를 추정한 결과, IT 활용은 새 직장 조직(라인인력에 대한 보다 넓은 직무책임, 좀더 분권화된 의사결정, 자율관리팀)과 보완적이며 또한 IT와 이 새 조직은 모두 근로자 숙련과 보완적이다. IT가 보다 저렴해지고 강력해짐에 따라 생산이 좀 더 IT 집약적 과정으로 전환하는데 IT와 조직변화와의 관계는 노동수요에서의 변화와 직결된다. IT 집약적 생산이 숙련집약적으로 되는 데에는 두가지 경로가 있다. 하나는 제한적 대체(Limited Substitution)이다. 컴퓨터화는 특정업무(장부정리, 계산 등 주로 보조작업)를 단순화함으로써 인간노동을 기계로 대체한다. 이러한 직접적 대체의 예는 전화교환기가 교환원을 대체하고

그리고 자동현금처리기계(ATM)가 은행출납원을 대체한 경우이다. 그러나 관리자나 전문가가 수행하는 복잡하고 인지수준이 높은 작업은 컴퓨터로 자동화하기 어렵고 그 결과, ‘제한적 대체’가 발생하고 직무조직, 인센티브제, 의사결정권의 배당, 바람직한 숙련기술 등이 변화하게 된다.

다른 하나는 인지적 숙련에 대한 수요증가(Increased Demand for Cognitive Skills)이다. 일상작업의 컴퓨터화는 자료의 축적을 낳고 또한 고객과의 상호작용을 체계적으로 기록·보유해야 하는 경우, 거래가 성사될수록 기록관리와 분석이 정밀해진다. 이와 같은 자료와 정보의 홍수는 인간지능의 저수량에 압력을 가하고, 자료의 축적은 보다 분석적이고 추상적인 의사결정력을 요구한다. 작업에 규칙을 부여하여 재조직하는 것은 인간 판단을 대체하는 것이 아니라 보완하는 것이기 때문에 숙련노동자의 수요를 늘리게 된다. 컴퓨터화된 기업에서는 직무조직이 변화하고 고숙련·고학력 인력에 대한 수요가 증가하여 그런 인력을 채용하거나 기존 근로자에 고도의 훈련투자를 하게 된다. 요컨대 정보기술은 작업의 조직화 및 기술수요에 직간접적으로 영향을 미치며 이 과정에서 고숙련 노동자에 대한 수요를 증대시킨다.

그 밖에 거트체크(Gottschalk, 1997)는 미국의 CPS와 같은 대규모 표본에 기초하여 개별 근로자의 임금함수를 추정하였다. 주요 변수는 예측가능변수(학력, 경험 등 숙련의 대용변수)와 비관측 요소(임금함수의 잔차)인데, 잔차의 분포가 넓으면 비관측 기술의 가격이 증가한 것으로 해석할 수 있다. 추정 결과는 고학력·고경력 인력에의 상대수요가 증가하고, 학력과 경험에 의해 포착되지 않는 기술(즉 잔차)을 소지한 인력에 대한 상대수요도 증가한다는 것이다. 한편 산업별 분석을 함으로써 좀 더 수요측면에서 접근한 연구결과에서는 IT 집약적 산업이 다른 산업보다 일찍이(Wolff, 1996) 그리고 더 강한 강도로(Katz, Lawrence & Krueger, 1998) 숙련편향적 수요를 나타냈는데, 컴퓨터 집약성의 정도를 어떻게 측정하든 이 결과는 상당히 견고하다고 하였다.

이와 같은 IT의 숙련편향적 노동수요를 여성인력에 대해서 그대로 적용한다면, 정보화는 고숙련 여성인력을 선호하는 고용구조로 바꾸는 한편 여성인력의 이분화 현상을 심화시킬 것으로 보인다. 즉 IT는 인지적 숙련에 대한 수

요가 높으므로, 이런 점에서 고학력 여성의 취업전망이 밝다고 할 수 있다. 특히 우리나라와 같이 고학력여성에 대한 수요가 매우 제한된 경제에서 IT의 확산은 이들의 취업을 활성화시키는 계기가 될 수 있을 것이다.

실제로 김영옥(2001)은 정보통신진흥협회의 『정보통신산업통계연보』, 노동부 고용보험자료의 분석결과를 토대로 IT 인력중 여성 비율이 상대적으로 더 높은 것을 보임으로써 향후 정보화의 확산이 여성고용의 증가를 낳을 것으로 진단하였다. 또한 IT분야 여성인력의 인적자본과 직종분포가 비 IT분야에 비해 우수하였고 타부문보다 임금수준이 높아 숙련화가설이 여성인력에서 입증되는 것을 보였다. 임금함수의 추정 결과에서도 성에 기인한 임금차별이 컴퓨터 전문직과 준전문직에서 존재하지 않거나 상대적으로 덜한 것으로 나타난다. 이와 같이 정보통신분야가 성별 임금격차가 적은 IT전문직 풀(pool)을 넓혀, 고학력 여성에게 새로운 경력기회를 제공하는 ‘좋은(decent) 일자리’가 될 수 있지만, IT 전문직에 종사하는 여성이 전체 IT인력의 10%에도 미치지 못하고 있기 때문에 아직까지 그러한 잠재력이 크게 현실화되지 못했다고 결론내렸다.

3. 유망직종에 대한 국내외 연구

선진국에서는 1980년대 후반 이후, 그리고 우리나라에서는 1990년대 후반 이후 직업전망연구가 활발해졌는데, 이에 는 몇가지 배경요인이 존재한다. 첫째, 미래에 대한 불확실성이 증가함에 따라 이에 대한 예측은 그만큼 다양하고 풍부한 정보를 필요로 하기 때문에 신뢰성 있는 직업정보 체계를 구축할 필요성이 높아졌다. 21세기 직업시장의 특징을 한 마디로 요약하면, 불확실성이라고 할 수 있다. 21세기 직업세계에 대한 여러 가지 예측과 전망이 존재하는데 이들 전망 결과를 전체적으로 종합해 보면 21세기는 빠른 기술 변화와 이에 동반하는 사회구조의 변화로 인해 그 결과를 예측하기 힘든 불확실성의 시대로 볼 수 있다. 즉 끊임없는 신기술의 개발과, 그로 인한 직업의 생성과 소멸, 그리고 구조조정과 인력 감축으로 인해 직업의 미래가 불투명할 것이라는 예

측이다.

둘째는 노동시장과 직업에 관한 정보를 필요로 하는 층이 넓어졌다는 것이다. 과거 직업관련 정보의 주요 수요자는 노동시장의 신규 진입자였다. 그러나 기술주기가 짧아지고, 기술발전이 가속적으로 이루어지면서 생산력 또한 증대하면서 개인은 이제 과거에 지니고 있던 직업능력만으로는 끊임없이 변화하는 직업의 세계에 적응하기 힘들게 되고, 따라서 개개인의 지속적인 직업능력개발에 대한 필요가 증대된다. 또한 제품주기의 단축, 기업환경의 변화로 인해 노동시장의 기 진입자들은 항상 실업을 예측하고 이에 대비할 필요성이 현실화되고 있다.

이처럼 지식경제의 도래와 함께 개개인이 미래에 대한 정확한 정보를 습득하고 이에 기초하여 교육훈련에의 투자, 미래의 직업 선택, 그리고 진로 변경(career change)에 대한 결정을 내리는 것이 이제 필수적 요소가 되어 가고 있다. 선진국에서는 일찍부터 산업변화에 따른 직종 변화의 추이를 지속적으로 분석·제시함으로써 인력개발의 기본 계획 수립 및 방향을 제시하고 있다. 선진국의 직업전망 사례들은 수십년간 축적된 통계자료의 분석과 전문가 집단의 질적 조언, 그리고 지속적인 연구들로 그 타당성을 입증해오고 있으며, 중장기 예측의 결과들에 대한 실현성을 직접 점검해오며 예측방법들을 수정·보완하여 왔다(석진욱, 1999).

우리나라에서는 전술한 지식경제의 도래로 인한 이유 이외에 특히 IMF 경제위기 이후 취업 전망이 불투명하고, 이·전직이 활발해지면서 직업전망과 유망직업에 대한 연구가 활발해지고 있다. 여기에서는 유망직종의 선정기준에 대해 살펴보고, 그동안 국내외적으로 전망되어 왔던 유망 직업의 내용을 정리하였다.

가. 유망직종의 기준

유망 직종이나 자격이 무엇인가에 대한 정의는 다양할 수 있으나, 일반적으로 고성장, 고임금, 총수요가 많은 직업을 유망직업으로 규정한다.

1) 성장률이 높은 직업

가장 일반적인 기준은 각 직업의 성장률에 따라 유망직업을 선정하는 것이다. 직업의 성장률은 그 직업의 성장 속도로서 성장률이 높을수록 그 직종에 대한 수요가 빠르게 증가하고 있음을 의미한다. 이것은 각 직업의 기준 년도와 예측 년도간의 취업자 수 증가를 그 기간 했수로 나눈 것이다. 한편 취업자 수 증가율 뿐 아니라 취업자 수 증가 분으로 직업의 성장을 측정하는 경우도 있다.

<표 II-1>은 미국 노동통계청(Bureau of Labor Statistics, BLS)의 2000년도 직업전망서(Occupational Outlook Handbook)에 발표된 30개의 고성장 직업들을 순서대로 나열한 것이다. 성장률이 가장 높은 직업은 컴퓨터 엔지니어와 컴퓨터 보조 전문가로 100% 이상의 성장률을 보이고 있다. 성장률 10위 이내의 직종 중 4개가 컴퓨터관련 직종이고 또 4개는 보건 및 의료분야의 직종임을 알 수 있다. 근로자의 입장에서 보면, 직업의 성장 속도 못지 않게 중요한 것이 직업 내 총 취업자 수의 증가이다. 직업 내 취업자수 증가가 클수록 새로운 인력 수요가 많이 발생하는 것을 의미하기 때문이다.

<표 II-1> 직업 성장률로 본 미국의 유망직종 30 (1998-2008)

순위	직 종	취업자수		증감		교육 및 훈련요건
		1998	2008	수	%	
1	컴퓨터 엔지니어	299	622	323	108	학사
2	컴퓨터 보조 전문가	429	669	439	102	전문학사
3	시스템 분석가	617	1,194	577	94	학사
4	데이터베이스 관리자	87	155	67	77	학사
5	데스크탑 출판전문가	26	44	19	73	장기 직업훈련
6	법률보조원	136	220	84	62	전문학사
7	가정보건보조자	746	1,179	433	58	단기 직업훈련
8	의료보조원	252	398	146	58	중기 직업훈련
9	사회/대인 서비스 보조자	268	410	414	53	중기 직업훈련
10	내과 보조자	66	98	32	48	학사
11	데이터처리장비 수선공	79	117	37	47	중등학위+직훈
12	생활 조연자	190	278	88	46	학사
13	전기 반도체 Processor	63	92	29	45	중기 직업훈련
14	의료기록 및 건강정보 기술자	92	133	41	44	전문학사
15	물리치료 보조원	82	118	36	44	전문학사
16	공학/정보/컴퓨터시스템관리자	326	468	142	43	학사학위+경력
17	호흡 치료사	86	123	37	43	전문학사
18	치과 보조원	229	325	97	42	중기 직업훈련
19	외과 기술자	54	77	23	42	중등학위+직훈
20	안전/편의/금융서비스 대행	303	427	124	41	학사
21	취위생사	143	201	58	41	전문학사
22	직업장애 치료보조원	19	26	7	40	전문학사
23	심장혈관 공학자 및 기술자	21	29	8	39	전문학사
24	교도원	383	532	148	39	장기 직업훈련
25	언어청각 병리학자	105	145	40	38	석사
26	사회사업가	604	822	218	36	학사
27	수급 및 경리원	311	420	110	35	단기 직업훈련
28	앰블런스 운전자 및 탑승자	319	26	7	35	단기 직업훈련
29	생물과학자	81	109	28	35	박사
30	직업치료사	73	98	25	34	학사

자료: BLS. *Occupational Outlook Handbook 2000*. USA.

2) 고소득 직업

많은 사람들이 직업을 선택할 때 중요시하는 기준 중의 하나가 소득이다. 이때의 소득은 해당 직업의 모든 근로자의 평균 임금을 반영해야 한다. 왜냐하면

같은 직종 내에서도 여러 해 동안 경력을 쌓은 사람에 비해 막 일을 시작한 사람의 처음 봉급은 훨씬 낮을 것이기 때문이다. 직업에 따라서 어떠한 직업은 처음 시작할 때의 급여나 소득은 매우 낮지만 경력이 쌓일수록 임금이 성장하는 속도가 다른 직업보다 빠른 직업도 있다.

3) 총수요(Number of Opening)가 많은 직업

유망직업을 선정하는 데 있어서 또 하나의 중요한 기준은 주어진 기간 내각 직종 내에서 새로 채용된 일자리의 수(그 직종의 고용 창출능력 또는 총수요로 지칭하기도 함)이다. 이 기준은 각 직종의 취업자 수 증가와 관계가 높으나, 취업자 수 증가에 의한 고성장 직종이라는 기준이 직업집단의 취업자 수 증가만을 보는 반면, 고용 창출능력에 따른 직종 평가에서는 취업자 수 증가분 외에 그 직업 내 주어진 기간 동안 이직한 사람들로 인해 발생한 일자리까지를 포함하여 그 직종의 고용 창출로 산정한다는 점이다. 따라서 고용 창출이 큰 직종의 경우 우선 취업자 수의 증가도 많아야 하지만 주어진 기간 동안 그 직업을 이탈하는 이직자들의 수가 많아야 하는 것이다.

고용 창출능력이 큰 직종은 대규모의 직업군일 가능성도 크다. 왜냐하면 성장 속도가 같고 주어진 기간 동안 그 직업을 이탈하는 이직자의 비율이 같은 경우라도, 취업자 수가 많은 직종일수록 총체적 고용 창출이 높을 것이기 때문이다. 결국 각 직종의 고용 창출능력을 예측하려면 각 직종의 성장률과 함께 각 직종의 주어진 기간 동안의 이직률을 측정할 수 있어야 한다.

그러나 현재 우리나라의 경우, 각 직종별 이직률에 대한 데이터 구축이 되어 있지 않은 상황이므로 향후 직종별 이직률에 대한 데이터를 구축하여야 직종별 고용 창출능력을 계산해낼 수 있다. 연간 고용 창출력이 가장 많은 직업은 일반적으로 새로운 근로자의 진입이 용이하며, 다른 직업으로 이동이 비교적 쉬운 직종들이다. 또한 근로자가 노동시장에 재진입하기가 쉽고 수입을 보충하기 위한 부업인 경우가 많다.

<표 II-2>에서 보는 바와 같이 고용 창출능력 내지 총 수요가 가장 높은 직종은 1위가 소매 영업사원, 2위가 현금출납원(cashier), 3위는 수위·청소

부·가정부 등으로 나타나 있다. 이렇게 총수요가 높은 직종들은 앞에서 살펴본 성장률이 높거나 소득이 높은 직종의 목록과는 매우 다른 양상을 보이고 있다. 주로 판매직이나 서비스직, 그리고 사무보조 직종들로서, 교육 수준이 비교적 높지 않은 반면 이직율이 높은 경향을 보인다고 한다(Farr & Ludden, 1999).

이와 같은 고성장, 고소득, 직업 창출능력 등의 기준은 대상 집단에 관계없는 일반적인 조건들이고, 연령층, 시간제/자영등 고용형태, 성별 등 대상 집단(target population)에 따라 유망직종의 기준은 달라질 것이다.

<표 II-2> 미국의 연간 고용창출력이 큰 직업

순위	직업	연간 고용창출(명)
1	소매 영업사원	1,236,273
2	현금출납원	1,109,571
3	수위, 청소부, 가정부	818,941
4	영업전문가, 영업 지원근로자	765,025
5	음식계산원, fountain 근로자	727,389
6	웨이터와 웨이트리스	714,482
7	일반사무원	661,333
8	보조원, 노동자	586,697
9	음식준비 근로자	573,079
10	비서	433,901
11	교사보조원, 교육보조원	353,119
12	주식사무원	346,772
13	트럭운전사	346,612
14	리셉셔니스트, 안내직원	336,852
15	육아근로자	328,078
16	부기, 회계, 감사사무원	327,125
17	마케팅, 영업직원 감독자	305,545
18	간호보조원, 간호병	304,868
19	일반관리자, 최고경영자	288,825
20	수위	283,077
21	대인서비스 근로자	279,051
22	포장전문가	271,086
23	수세공	267,301
24	페스트푸드 요리사	237,301
25	화물, 저장품, 물류운반자	232,034

자료: Farr & Ludden(1999).

나. 유망직종에 대한 국외 연구

주요 선진국 산업의 고용구조는 농업의 격감과 '70년대 이후 제조업 취업자의 감소에 따른 서비스업의 고용증대를 특징으로 한다. 지난 10여년간 유럽의 경우, 자문, 소프트웨어서비스, 훈련 및 신규 기타 서비스활동 등의 시장서비스 분야가 가장 큰 성장을 하였으며, 일본은 부동산업, 서비스업, 금융·보험업이 크게 성장하였다. 미국은 경영, 보건 및 교육서비스, 소매산업 등에서의 직업 창출이 새롭게 이루어진 것으로 나타났다(이정표외, 1999).

미국 노동통계국(BLS, 2001)의 직종별 고용전망에 따르면, 2010년에 일자리와 취업자는 각각 2억 2천만개, 16억 78백만명에 달할 것이며, 10년 사이에 미국의 총고용은 15.2% 증가할 것이라고 한다. 또한, 향후 10년간 고용증가율이 가장 높을 것으로 예상되는 직종으로는 전문가 및 관련직을 꼽았고, 서비스직, 교통·화물 운송직 등의 순으로 발표했다. 판매관련직, 경영·재무관련직과 설치·유지·수리직은 총고용 증가율(15.2%)에는 미치지 못하지만, 이들 직종 또한 10%이상 높은 고용 증가가 이루어 질 것이라고 발표했다(<표 II-3> 참조).

<표 II-3> 미국의 직업대분류별 고용전망: 2000~2010년

단위: 천명, %

직업 대분류	2000년		2010년		증감율
	고용	비중	고용	비중	
총계 전체직업	145,594	100.0	167,754	100.0	15.2
경영·재무관련직	15,519	10.7	17,635	10.5	13.6
전문가 및 관련직	26,758	18.4	33,709	20.1	26.0
서비스직	26,075	17.9	31,163	18.6	19.5
판매 관련직	15,513	10.7	17,365	10.4	11.9
사무·관리지원직	23,882	16.4	26,053	15.5	9.1
농림어업직	1,429	1.0	1,490	0.9	3.6
건설 및 광업직	7,451	5.1	8,439	5.0	13.3
설치·유지·수리직	5,820	4.0	6,482	3.9	11.4
생산직	13,060	9.0	13,811	8.2	5.7
교통 및 화물운송직	10,088	6.9	11,618	6.9	15.2

자료: Bureau of Labor Statistics(2001).

미국에서 이루어진 유망직종에 관한 구체적인 선정결과는 전술한 직업성장과 일자리 증가를 기준으로 각각 선정한 유망직종의 사례(<표 II-1>과 <표 II-2>)를 참조할 수 있다. Farr & Ludden(1999)도 미국의 21세기 유망직업 50개를 선정하였는데, 여기서도 컴퓨터 관련직, 사회복지·교육·보건서비스 직종, 기업지원서비스 직종 등이 증가할 것으로 전망되었다(<표 II-4> 참조). 컴퓨터 관련직의 수요증대는 컴퓨터 기술의 빠른 발전과 인터넷과 인트라넷을 포함한 응용분야의 다양한 발전을 반영한다. 의료보조원, 가정 의료보조원, 물리치료 보조원 등과 같은 보건관련직의 빠른 성장은 고령인구의 증가, 더 나은 의료서비스를 받고자하는 고소득자의 증가, 새로운 의료기술의 발전에 따른 의료수요의 증대에 따른 것이다. 기업지원서비스직종의 증가는 최근 산업구조의 소프트화추이와 더불어 과거 제조업체의 작은 부서에서 담당하던 홍보, 컨설팅, 연구개발 등의 업무가 전문화되고 외주화되는 추이와 관련된다.

<표 II-4> 미국의 21세기 유망직종 50선

시스템 분석가, 컴퓨터 엔지니어, 공학, 수학, 자연과학관리자, 보안 및 금융서비스 영업근로자, 마케팅·광고 및 PR관리자, 컴퓨터 공학자, 서비스 관리자, 물리치료사, 특수학교교사, 일반관리자 및 최고경영자, 컴퓨터프로그래머, 경영지원근로자, 간호원, 변호사, 중등학교교사, 전자 및 전기 기술자, 의사, 금융관리자, 사회사업가, 대학교수, 치위생사, 경영분석가, 경영지원전문가, 작업치료사, 언어청각병리학자, 음악가, 미술가, 직업교육 및 훈련교사, 금융사무원 및 상담원, 법률사무원, 영업전문가 및 영업지원근로자, 교정공무원, 작가 및 편집자, 스포츠 지도자 및 코치, 음식서비스 및 숙박시설 관리자, 조정사무원, 디자이너, 건강관리전문가, 가정건강보조원, 수금원, 리셉셔니스트 및 안내직원, 교사보조 및 교육보조원, 보험정산인 및 보험사정인, 고객센터서비스근로자, 승무원, 내과 의사보조원, 대인서비스 근로자, 물리 및 교정치료 보조원, 호흡치료사

자료: Farr & Ludden(1999).

일본 총무청 통계국이 제시한 『직업구조 변화 조사』에 따르면, 전문기술직과 관리직 그리고 사무직 직업의 증가가 예상되며, 판매직과 보안직, 농업직의 감소가 예상된다. 전문·기술직, 관리직 및 사무직 직업이 증가하는 것은 서비

스 경제화나 정보화, 소프트화에 따른 전문적 서비스 활동의 증대에 따른 결과라고 할 수 있다. 이에 따라 관련 직종으로서 정보처리기술자, 복지·의료관계 직업, 여행·관광안내인 등의 직종들이 대폭 증가할 것으로 전망되었다(<표 II-5> 참조). 또한 일본노동기구가 발표한 직업변화에 관한 전망은 <표 II-6>과 같다. 여기서의 선정기준은 고용증가율이다.

<표 II-5> 일본 직업구조의 변화(1975-2005)

	1975	1995	1995	2005
전체	- (100.0)	58.217 (100.0)	64.270 (100.0)	65.600 (100.0)
전문기술직	7.6	10.6	12.8	15.2
관리직	4.3	4.0	4.5	5.8
사무직	16.7	17.7	19.4	21.7
판매직	13.3	14.3	14.4	19.0
서비스직	7.1	7.1	8.0	8.4
보안직	1.4	1.4	1.5	1.1
농림어업직	13.8	9.2	6.0	3.3
운수통신직	4.5	4.0	3.8	3.5
기능공, 채굴, 건설, 노무	31.8	31.5	28.9	28

자료: 일본총무청 통계국(1996). 平成7년 국세조사추출속보집계 결과.
이정표외(1999)에서 재인용.

<표 II-6> 일본의 유형별 직업변화 전망

관련구분	직 종
높은 고용 증가율이 예상되는 직종	정보처리기술자, 일반 사무원, 상품·보험·부동산을 제외한 방문판매원, 이학요법사 등 보건의료종사자, 식당종업원, 기계청소원 등
전문기술직 중 빠르게 고용이 증가하는 직종	시스템엔지니어, 시스템분석, 간호사, 의료관련기술자 및 물리치료사, 유치원 교사 등
수요감소가 예상되는 직종	제강공, 주물공, 연삭공 등 식료품, 음료, 담배 제조업을 제외한 제조업 관련 근로자, 스포츠용품판매원을 제외한 방문판매원과 석유도매상점원, 향만작업원, 중간관리직, 농림어업 근로자 등
계	50개

자료: 일본노동기구(1997). 일본직업핸드북. 이영대·김기홍(2000)에서 재인용.

이상과 같이 미국, 일본 등에서는 서비스직종의 고용 증가 및 창출이 보편화되고 있으며, 높은 수준의 학력과 기술수준을 요하는 경영·법률·가정 관련 자문 및 관리, 정보·시스템 분석 등 전문기술직종이 크게 성장하면서 기술집약형의 인력구조로 구축되는 것을 알 수 있다. 이와 함께 교육, 복지, 보건서비스 관련 분야의 전문직 및 보조 직업의 수요가 증가할 것으로 전망되고 있다.

다. 유망직종에 대한 국내 연구

인류의 역사 이래 직업의 탄생과 소멸은 계속되어 왔지만, 산업화 이후 특히 최근 정보통신기술의 확산에 따라 직업세계가 예측이 어려울 정도로 급변하고 있다. 예컨대 1995년에 발표된 우리나라에 있는 직업의 종류는 모두 12,045개로 이는 1985년에 조사된 10,451개보다 1,594개가 증가하였다. 미국에서는 10년을 주기로 직업사전을 간행하는데, 매 10년에 약 1/4의 직업이 바뀐다. 최근에 간행된 미국의 직업사전을 보면 약 22,000종의 직업이 수록되어 있는데, 이 중에서 지난 10년 동안에 3,500종이 없어지고 2,100개의 새로운 직업이 생겼다고 한다(정철영, 1996).

직업전망연구는 그 연구방법에 따라 질적 직업전망 연구와 양적 연구로 구분할 수 있다. 질적 직업전망 연구는 전문가들을 대상으로 하는 델파이법, 고용주 조사법, 시나리오법 등이 있으며, 양적 직업전망연구로는 통계자료들의 회귀분석과 계량경제학적 분석 등 각종 통계자료의 분석을 들 수 있다. 일부 연구는 보다 정확한 직업전망을 위하여 두 방법을 병행하기도 한다.

먼저 질적 연구방법을 사용한 대표적 직업전망 사업으로 1999년 중앙고용정보원의 『한국직업전망서』를 들 수 있다. 여기서는 고용전망이나 산업전망의 수량적인 예측을 하지 않고, 전문가집단 면접방법으로 향후 5년간의 직업전망 자료를 싣고 있다. 아울러 성장직업 20개를 발표하였다. 이 성장직종들은 중앙고용정보원이 각 직업별로 전문가의 의견을 수집하고, 이를 이미 발표된 직업의 수량적인 전망 자료를 통해 검토하고 외국 직업 전망자료를 참고하여 향후 5년간 200여 개의 직종에 대한 고용전망을 조사한 후, 그 중 고용증가가 예상되는 직종 중에서 선정된 것이다.

<표 II-7> 『한국 직업전망서』의 향후 5년간 고용증가가 예상되는 직업

분 야	개수	직 업
컴퓨터	3	시스템엔지니어, 컴퓨터프로그래머, 웹마스터
첨단기술	7	전기공학기술자, 전자 및 통신공학기술자, 기계공학기술자, 항공우주공학기술자, 원자력공학기술자, 생물공학기술자, 환경공학기술자
기술특허	1	변리사
건설	2	통신선접속원, 전공
사업서비스	8	공인회계사, 세무사, 경영컨설턴트, 감정평가사, 공인노무사, 광고전문가, 공인중개사, 시장조사분석가
건설·도시화 관련	7	도시계획기술자, 건설공사품질관리원, 토목기술자, 건축기술자, 조경기술자, 건물 및 차량청소원, 보일러운전원
사회문제 관련	8	판검사 및 변호사, 법률사무원, 보안서비스종사자, 사회복지사, 상담가, 직업상담원 및 취업알선원, 손해사정인, 법무사
문화예술	8	국악인, 무용가, 학예사(큐레이터), 레크레이션지도자, 영사기사, 방송장비기술자, 만화가 및 애니메이터, 성악가 및 기악연주가
디자인	2	실내건축기술자, 디자이너
교육	6	대학교수, 중고등학교 교사, 직업능력개발훈련교사, 초등학교교사, 유치원교사, 특수학교교사
의료서비스	11	의사, 약사, 간호사, 물리치료사 및 작업치료사, 방사선사, 치과위생사, 수의사, 한의사, 치과의사, 의무기록사, 치과기공사
외식	1	조리사 및 바텐더
금융	1	보험계리원
서비스	4	세탁원, 미용사, 애견미용사, 메이크업아티스트
유통	3	텔레마케터, 머천다이지, 자동차딜러
항공	4	항공기조종사, 항공교통관제사, 항공기색실승무원, 항공기정비원
관광	1	여행안내원
사업서비스	3	번역사 및 통역사, 관세사, 전문비서
금융	5	증권중개인, 외환딜러, 선물거래중개인, 펀드매니저, 투자분석가
전통문화	2	전통기능인, 전통예능인

자료: 중앙고용정보원(1999), 『한국직업전망서』.

이 결과는 <표 II-7>에 정리되어 있으며 이 직종들을 보면 작업치료사, 텔레마케터, 선물거래 중개인 웹마스터 등 다소 생소한 직종들이 있는 반면, 전기, 환경, 전자통신공학 기술자 등 우리에게 이미 익숙한 직종들도 있다. 새롭게 부상하는 직종들의 경우, 일반인들의 정보와 인식이 부족해 인력 공급의 병

목현상을 유발하는 경우도 있으므로, 이러한 새로운 직종들에 대한 자세한 정보를 제공하고, 관련 분야로의 진출에 필요한 자격조건, 교육훈련 등에 대한 정보와 취업으로까지 이어질 수 있는 직업 안내 서비스가 요구된다. 이 중 고덕체로 표시된 것이 성장직업 20선으로 정보, 첨단공학, 환경, 의료, 복지 등의 분야를 중심으로 전문적인 기능이 요구되는 직업들임을 알 수 있다.

또한 김효근(1999)은 선진국에서 산업구조와 인구구조의 변화에 따라 고소득, 고성장과 낮은 해고율을 보일 것으로 예측한 직업을 기본으로 하고, 진입용이도(인력수용 예측, 자격요건 수준), 임금수준, 안정성, 개인만족도(물리적 근로조건, 타인으로부터의 존경 정도) 등을 선정기준으로 삼았다. 이를 통해 신지식인을 위한 유망직종 20개를 선정하였으며 그 결과는 <표 II-8>과 같다.

<표 II-8> 신지식인을 위한 유망직업 20

구분	직업
행정관리 및 경영직	종합관리자 및 최고경영자, 회계사 및 감사, 경영분석가, 마케팅/광고/홍보부서 관리자
전문직업	컴퓨터공학자, 시스템분석가, DB관리자, 기타 컴퓨터과학자, 중고등학교 교사, 특수교육교사, 간호전문가, 직업치료사, 물리치료사, 의사보조원, 전기전자공학자, 만화영화작가, 예술가
건설	통신선접속원, 전공
영업직	여행안내원
경영지원직업	교사 및 교육보조원
서비스관련직업	의료보조원, 간호보조원

자료: 김효근(1999).

어수봉외(2000)는 21세기 지식정보사회의 수요에 부응하는 전문인력을 양성하기 위한 목적으로 신 산업환경을 분석하고, 산업분야별 전문가와 2,500여개 사업체를 대상으로 한 신산업분야 인력수요조사와 훈련기관 수요조사를 통하여 신산업 유망직종 300개를 선정하였다. 선정과정은 국내외 문헌연구에서 유망직종으로 언급되었던 2,000여개 직종 중에서 높은 취업률을 기록하고, 전문가 의견조사를 거쳐 향후 5년간 종사자가 늘어날 직업을 우선순위에 따라 가

중치를 두어 선정하고, 공청회 등을 거쳐, 신산업관련 유망직종 300선을 발표하였다. 유망직업을 가장 많이 낸 분야는 ‘정보 처리 및 컴퓨터운용 관련’ 분야로 39개가 유망직종으로 나타나고 있다. 다음은 ‘엔지니어링 및 사업지원 서비스 분야’로 특수코팅, 유전자 분석, 레이저 연구 등 26개 직업이 유망직업으로 선정됐다. 이 밖에도 ‘영화, 방송 및 기타 공연분야’는 패션쇼 기획자, 비디오아티스트, 촬영 헌팅 등 24개 유망직종을 배출하고, ‘보건 및 건강분야’에서는 의학정보관리, 척추 교정사 등 16개 직업이 선정됐다. ‘경영 컨설팅분야’에서는 브랜드 네이미스트, 소비자 분석가 등 15개 직종이, 그리고 ‘금융 및 보험업’에서는 벤처 캐피털리스트, 리스크 매니저, 애널리스트 등 14개 직업이 선정됐다. 또한 ‘홍보 및 광고 분야’에서는 미디어 플래너, PR매니저, 모델 캐스터등 13개 직업이 포함되어 있었다. 이러한 직종은 대체적으로 고소득의 전문직보다는 임금, 지위수준, 훈련수준이 낮은 직종으로 나타났고 일자리수가 많아 향후 고용증가가 예상되는 직종들이었다.

김재구외(1998)는 지식·정보화 사회에 대비한 산업구조의 변화 추이에 대응하여 화이트칼라 유망직종을 제시하고 있다. 화이트칼라 근로자가 대부분

<표 II-9> 화이트칼라 취업 유망직종

구분	직 종
지식화	계약(클레임 담당, 특허관리 담당자)
정보화	국가기관정보지원화, 기술전략담당, 컴퓨터 보안 전문가, 시스템 분석가, 전산관리 전문가, 네트워크 전문가, 윈도우-NT Specialist, ERP 패키지 전문가, E/C(전자상거래) Operator, Unix Specialist, 밀레니엄 버그 해결전문가(Y2K), Database Specialist
전문기술	금융상품개발 전문가, 상품개발관리 전문가, 연구개발 관리전문가, 교육훈련 전문가, 인사·노무담당, 감리담당, 안전관리 담당, 재무·회계관리, 품질관리 전문가, 경영혁신 전문가, 환경오염방지, M&A전문가, 아웃소싱관리, Product Manager, Project Manager, Public Relations Manager
마케팅	고객상담, 금융설계사, 아파트판매영업, 금융상품 영업, 해외영업, 영업관리자, 전략지역 영업관리, 채권관리, 판매채널관리
국제업무	국제회계·금융, 국제계약, 국제법률 전문가, 해외법인관리자, 해외시장 조사 담당, 국제통상관리, 해외 Project Manager, 해외소싱 전문가

자료: 김재구(1998).

대졸 이상의 고학력자라는 점을 감안하여 전문직 혹은 준전문직에 해당하는 직종을 선정하였으며, 이를 지식화, 정보화, 전문기술, 마케팅, 국제업무 관련 분야로 구분하여 50개의 유망직종을 제시하였다(<표 II-9> 참조).

다음으로 양적 직업전망 방법과 질적인 방법을 병행한 연구를 살펴보고자 한다. 정인수외(1996)의 중장기 인력수급전망(1996-2010)에서 산업별 직종별 노동수요의 전망은 한국개발연구원의 다부문모형에 의한 산업별 장기성장 전망을 토대로 노동시장 모형을 추가하였다. 노동시장 모형은 산업별 취업자 전망, 직종·산업별 취업구조 전망, 그리고 직종별 취업자 전망의 3단계로 나누어 추계되었다. 전망기간은 15년이며 전망범위는 산업대분류 9개 직종과 제조업 중분류 수준 9개 업종, 소분류 수준 5개 업종이었다. 직업별로는 대분류 7개 업종, 소분류 47개 업종이었다. 산업*직업 행렬은 7*9로 제시하였다. 그 결과 전문기술직, 행정관리직, 서비스관련직 등이 큰 폭으로 증가하고, 사무관련직, 판매직 등도 증가하는 것으로 전망되었다. 반면 농림어업직은 대폭 감소할 전망이며, 생산직 역시 비중이 크게 줄어든 전망이다. 또한 향후 취업증가가 가장 많은 직종과 취업감소가 가장 심할 직종으로 각각 10개씩 선정하여 제시하였다.

강순희외(2000)도 양적 직업전망과 질적 직업전망을 병행하였다. 1990년대 이후 직업구조 분석은 통계청의 경제활동인구조사를 이용하였다. 직업구조의 변화가 '90년대 이전에는 산업구조의 변화에 의해 유발되었던 반면, '90년대 이후에는 노동수요의 지식집약화라는 구조적 변화에 의해 직업구조가 변화하고 있다. 이를 직업구성의 변화추세와 요인분해를 통해 고찰하였다. 다음으로 한국개발연구원의 다부문모형에 기초한 산업구조의 생산성 전망치에 따라 산업*직업별 고용전망을 수행하였다. 직업별 인력수요 전망 결과, 입법공무원, 고위임직원 및 관리자, 전문가, 기술공 및 준전문가 등 소위 고학력 직종의 취업자 비중은 경제의 지식집약화에 의해 증가추세가 지속될 전망이다. 반면에 사무직원의 비중은 경제위기로 인하여 '98년에 감소하였다가 그 후 소폭 상승할 것이고, 서비스 및 판매근로자의 비중은 2010년까지 조금씩 비중이 늘어날 전망이다. 기능원, 조립원, 단순노무직은 빠른 속도로 그 비중이 감소할 것으로

나타났다.

이어 직업전망범위를 소분류 367개 직종으로까지 넓혀 5년 후 전망수치, 교육요건과 훈련요건을 제시하여 개인과 기업의 진로선택 및 교육훈련의 계획수립 등에 필요한 자료를 제공하고 있다. <표 II-10>과 같이 367개 직업중 고용증가율이 높은 순서로 20개(고용증가율이 38.3%~17.9% 사이에 분포함)를 성장직업으로 제시하였는데, 대체로 전문가, 준전문가, 기능원에 속하는 직업들로 컴퓨터 기술 및 증권, 금융, 교육관련 고용이 빠르게 증가할 전망이다.

<표 II-10> 강순희외(2000)가 선정한 성장 20대 직업

직종대분류	직업세분류(직업코드 4자리)
전문직(6)	컴퓨터프로그래머, 컴퓨터시스템 설계가 및 분석가, 달리 분류되지 않는 컴퓨터전문가, 달리분류되지 않은 교육전문가, 초등학교 교사, 사회사업전문가
준전문직(7)	화학 및 자연과학 기술공, 선박기술자, 증권금융중개인, 컴퓨터조작원, 전자·전기통신기술공, 기술 및 상업판매대리인, 분류되지 않은 자연과학 및 공학기술공
사무직(1)	계산기조작원
기능원(6)	대장원·단조기근로자, 정밀기구제조원, 건물도장원, 전자설비원, 건축 및 관련전기원, 전자정비원

라. 여성 유망직종에 대한 연구

최근 빠르게 이루어지고 있는 기술변화와 그에 따른 산업구조의 서비스화·지식집약화 추이에 대응하기 위해서는 신산업을 중심으로 유망 직종을 다양하게 개발함으로써 여성들이 활발하게 진출해 나갈 수 있는 통로를 열어 주어야 한다. 여성을 위한 유망직종은 대체로 여성의 비중이 높은 직종들 중에서 유망직종의 기준을 만족시키는 직종들을 제시하는 방식을 사용한다.

Farr & Ludden(1999)은 70%이상이 여성으로 이루어진 직업들을 정렬하고 나서, 이들을 다시 성장률, 소득 수준, 고용 창출능력의 세 가지 기준에 따라 순서대로 정렬하여 여성유망직종을 도출하였다. 그 결과는 <표 II-11>에서

나타나고 있으며, 보건의료 서비스나 교육 관련직이 다수를 차지하고 있음을 알 수 있다. 나아가 Farr & Ludden(1999)은 남성의 비중이 높은 직업과 여성의 비중이 높은 직업을 비교하여 흥미로운 결과를 도출하고 있다. 여성의 비중이 높은 직업이 남성의 비중이 높은 직종들보다 훨씬 빠르게 증가하고 있다는 것이다. 여성의 비중이 높은 직업 중 상위 20개의 직종의 평균 성장률은 59%로서, 남성의 경우(28%)에 비해 두 배정도 높은 것을 알 수 있다. 이러한 성별 격차는 직업 창출에 있어서도 마찬가지로 나타나고 있다. 남성의 비율이 높은 직업의 연간 평균 직업 창출능력은 160,338개인 데 비해 여성은 거의 두 배에 가까운 313,218개로 나타나고 있다. 여성의 비중이 높은 소위 "여성 직종"들이 "남성 직종"들보다 빠르게 성장한다는 것은 여성 노동력이 전체적으로 증가하고 있는 추세를 보여주는 것이다. 경제의 서비스와 지식집약화가 이렇게 여성의 노동시장 참가를 증가시킨 배경이 되었을 것으로 보인다.

<표 II-11> 여성 비율이 70% 이상인 유망직종

순위	직업	여성비율(%)	연간소득	성장률(%)	연간직업창출
1	특수교육 교사	84	\$37,104	59	49,029
2	물리치료사	74	\$52,811	71	19,122
3	등록간호사	94	\$40,310	21	165,362
4	치위생사	84	\$42,432	48	18,373
5	법률 사무원	80	\$32,032	68	21,705
6	직업 치료사	74	\$46,779	66	9,543
7	언어청각 병리학자	74	\$42,702	51	12,202
8	조정사무원	75	\$22,422	46	80,643
9	물리, 교정치료 보조원	79	\$23,587	79	26,479
10	가정건강 보조원	89	\$16,286	77	156,127
11	내과 의사 보조원	86	\$40,414	47	5,090
12	건강관리 전문가	78	\$31,054	24	45,710
13	의료보조원	82	\$19,864	74	34,511
14	인적서비스 근로자	85	\$21,112	55	42,907
15	대인·가정보건 보조원	85	\$13,832	85	58,134
16	호흡치료사	74	\$32,781	46	9,453
17	고객서비스 근로자	76	\$27,061	36	29,751
18	치료서비스	74	\$31,866	67	4,767
19	교사 보조원	93	\$15,974	38	353,119
20	보험정산인, 손해사정인	75	\$38,230	23	21,662

자료: Farr & Ludden(1999).

국내에서는 1990년대 후반이후 여성유망직종에 관한 연구가 드물지 않게 수행되고 있다. 한국여성개발원(1997)이 여성들에게 권장하는 직업은 단순 사무 보조직 보다는 건축공학, 의료보건, 회계, 창작예술 등 전문기술직이 대부분을 차지하고 있으며, 공무원과 여행사, 호텔사무원, 판매직, 서비스직도 유망분야로 적극 추천되고 있다(<표 II-12> 참조). 그러나 이와 같이 유망직종을 선정하게 된 기준과 방법이 명확하지 않다는 한계를 보인다.

<표 II-12> 여성 유망직종(한국여성개발원)

분 야	직 종
건축공학	조경사, 건축사, 환경기사, 열관리기능사, 교통안전관리사
보건의료	의사, 약사, 한의사, 영양사, 간호사, 임상병리사, 안경사
경영·통계	보험계리인, 컴퓨터프로그래머, 증권분석사, 조사연구원
법무·회계	변호사, 변리사, 법무사, 회계사, 세무사, 감정평가사
교원직	교수, 유치원·초중등 교사, 특수학교 교사, 학원강사, 직업훈련교사
저작언론	카피라이터, 기자, 아나운서, 프로듀서, 편집디자이너
창작예술	만화가, 큐레이터, 삽화가, 인테리어-의상-섬유디자이너, 디스플레이어, 패션코디네이터, 이미지컨설턴트, 촬영사, 영화기획자, 배우, 조명가
행정직	사법, 행정, 외무, 기술직 각급 및 특정직 공무원, 정부산하행정기관
사무직	속기사, 은행원, 외환딜러, 비서, 호텔-여행사 사무원, 우편사무원
판매직	공인중개사, 보험외무원, 보석감정인, 손해사정인, 아트딜러, 판매사
서비스직	조리사, 모델, 피부관리사, 분장사, 관광안내원, 스텝어디스, 동화구연가
기타	사서, 사회복지사, 보육사, 공인노무사, 번역, 통역사, 피아노조율사, 귀금속세공사, 운전기사, 자동차·항공기 정비사

자료: 한국여성개발원(1997).

나영선외(1998)는 여성전용 직업훈련기관인 『일하는 여성의 집』에서 훈련가능한 유망직종을 선정하려는 목적에서 연구를 시작하였다. 이를 위해 장기적으로 노동력의 수요가 예상되며, 여성의 상대적 우수성이 발휘될 수 있는 직종이면서, 동시에 훈련수요자의 요구를 반영하여 <표 II-13>과 같이 사무, 상담, 정보 및 컴퓨터, 환경, 관광·레저, 건강·보건, 대행서비스 및 소규모 창업분

야 등 7개 분야에서 총 41개의 직종을 개발하였다. 대상집단의 특성에 맞춰 대부분의 직종이 고도의 전문지식이나 경험 등을 요구하기보다는 일정기간의 교육훈련을 통해 쉽게 진입할 수 있는 직종이라는데 특징이 있다. 또한 이 연구에서 개발한 41개 직종의 직종명칭, 훈련실시 가능성, 지역내 취업 가능성 등 훈련직종으로서의 적합성을 평가하였다. 적합 직종은 치매노인보호사, 가사종합 대행서비스, 여성건강 마사지사, 건강다이어트 관리사 등인데 이들은 전통적으로 여성적합직종으로 판단되는 직종들이라고 볼 수 있다.

<표 II-13> 여성 취업 유망분야(나영선외, 1998)

분 야	직 종
사무	법률사무원, 특허사무원, 노무(사회보험사무원), 9급 공무원, 면접원(설문상담요원), 재택비서, 캐시어
상담	직업상담원, 미즈카운티(육아 및 산모상담원), 소비생활컨설턴트, 리츠매니저, 상제상담서비스
정보 및 컴퓨터	시장정보제공자, 뉴스클리퍼, 컴퓨터에디터, 컴퓨터속기사, DB가공 편집디자이너, 컴퓨터게임 디자이너, 컴퓨터애니메이터, 인터넷도우미, 정보검색원, 전자상거래전문인
환경	환경상담요원, 환경친화빵집, 환경친화음식점, 생태학적 유기농업(귀농자)
관광·레저	임산부수영체조강사, 향토관광안내원, 박물관교육가이드, 대안적여행기획가
건강·보건 서비스	건강다이어트관리사, 여성건강맛사지사, 알콜중독치료사, 치매노인보호사, 생활간호사, 의학정보관리사
대행서비스 및 소규모창업	가사종합대행서비스, 승용차관리대행업, 전화대행서비스업, 위생장난감대여점, 즉석컴퓨터현수막 제조업

자료: 나영선외(1998).

김병숙외(1998)는 대졸 여성 신규 실업자에 유망한 직종을 발굴하려는 목적으로 시장수요조사를 통해 ‘지리정보시스템(Geographic Information System)전문가’, ‘디지털 애니메이션(Digital Animation)’, ‘국제전문비서(Bilingual Executive Secretary)’, ‘관광기획(Tourist Planning) 전문가’, ‘직업상담사(Vocational Counselor)’ 등을 선정하고, 관련 직종의 교육훈련 프로그램을 개발하였다.

노동부(1999)는 여성의 취업능력을 개발·지원하기 위한 목적으로 여성에게 유망한 70개의 직종을 선정하였고, 이들 분야로 진출할 수 있는 경로의 제공과 향후 직업전망을 제시하기 위해 직종별로 하는 일, 자격조건, 직업전망, 근무조건, 교육정보, 관련자 인터뷰 등의 정보를 함께 수록하였다. 선정된 70개 직종은 크게 정보 및 통신직(15개), 산업지원 서비스직(13개), 보건 및 복지 서비스직(21개), 전문기능직(15개), 일반 사무직(6개)으로 나뉘어진다. 그러나 유망 직종의 선정 시, 해당 직종의 인력 수요에 대한 규모가 고려되지 않은 점 등 명확한 기준이 결여되어 있다는 한계를 지닌다.

<표 II-14> 노동부가 제시한 여성 유망직종 70선

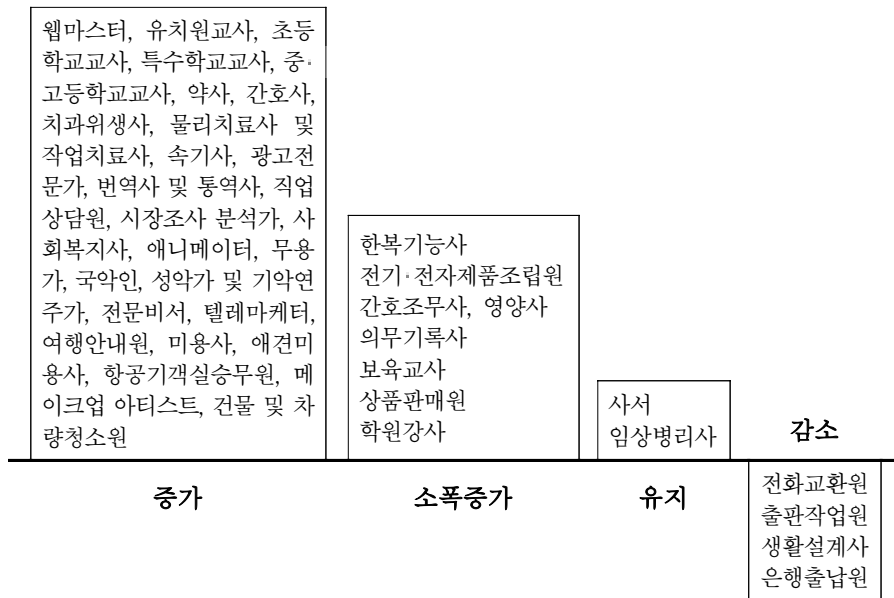
구 분	직 종
정보 및 통신직	웹디자이너, 웹서버운영자, MCSE, 정보처리기능사, 정보검색사, 정보중개인, 정보분석원, 캐드리스트, 컴퓨터 프로그래머, 컴퓨터 게임 시나리오 작가, 게임 프로그래머, 멀티미디어 PD, 멀티미디어 프로그래머, 디지털 영상 편집가, 인터넷 TV 영상 디자이너
산업지원 서비스직	애니메이터, 그래픽 디자이너, 디스플레이디자이너, 물류관리사, 국제선물거래사, 신용조사원, 관광상품 플래너, 국제관광 홍보전문가
보건 및 복지 서비스직	스포츠 마사지사, 헬스케어 전문가, 심리치료사, 음악치료사, 피부관리사, 메이크업 아티스트, 개인이미지 컨설턴트, 패션코디네이터, 영·유아 관리사, 사회체육지도사, 특수 교육교사, 사회보험 노무사, 아동복지전문가, 노인복지사, 이벤트 기획인, 연예오락 이벤트 운영 전문가, 행사 도우미, 웨딩 설계 전문가, 경호원, 관광안내원, 보석감정사, 귀금속가공기능사, 안경기능사, 텔레마케터
전문 기능직	수질관리기사, 폐기물처리기사, 환경영향측정기사, 컴퓨터 닥터, 컴퓨터 조립 A/S, 컴퓨터 속기사, 전자출판 전문가, 비디오아트작가, 만화콘티작가, 색채 전문가, 분장사, 보석감정사, 귀금속가공기능사, 안경기능사, 텔레마케터
일반 사무직	전문비서, 워드프로세서 조직원, 경리회계사무원, 국제경리사무원, 노무사무원, 세무사무원

자료: 노동부(1999).

반면 중앙고용정보원(1999)은 관련 전문가에 대한 조사결과를 토대로 향후 고용이 증가할 것으로 전망되는 직종 중 여성종사자가 많은 직종 35개를 제시하고 있다. 조사가 이루어진 200여개의 직종 중 여성종사자가 비교적 많은 41

개의 직업 중 85%에 해당하는 35개의 직업에서 향후 고용이 증가할 것으로 전망되었다. 이들 직종은 <그림 II-2>에서 보는 바와 같이 간호사, 약사, 교사, 항공기객실승무원, 미용사 등 전통적으로 여성의 비율이 높았던 직종 뿐 아니라 번역사, 통역사, 광고전문가, 텔레마케터, 웹마스터, 시장조사분석가, 메이크업아티스트 등 최근 관심이 높아지고 있는 분야도 포함되며, 이들 직종에서도 여성인력들이 활발히 활동하고 있는 것으로 나타났다.

<그림 II-2> 여성종사자가 많은 직업의 고용전망



자료: 중앙고용정보원(1999).

한편 이정표외(1999)는 대졸여성을 대상집단으로 하였다. 전문직화 가능성, 인문사회계열 지식의 응용가능성, 교육훈련지원 가능성, 취업가능성, 여성진출용이성 등을 중심으로 여성유망직종을 선정하였다. 선정 결과, 서비스 산업과 문화산업의 전문 직종이 주류를 이룬다. 여성 유망직종을 산업지원 서비스직, 복지관련 서비스직, 문화예술 관련 전문직, 관광관련 전문직, 정보관련 전문직으로 분류하여 제시하면 <표 II-15>와 같다. 아울러 이 연구는 고학력 여성이

직업세계의 변화에 적극적으로 대응하여 직업능력을 효과적으로 발휘할 수 있도록 해당 영역의 자격종목을 구체화하는 등 다양한 자격제도를 신설·도입할 필요성을 강조하고 있다.

<표 II-15> 여성유망 직종(이정표외, 1999)

분 야	자 격 종 목
산업지원 서비스분야	경영분석가(기업컨설팅 전문가/경영혁신전문가), 계약담당자, 국제법률전문가, 국제시장조사 담당자, 국제통상관리자, 국제회의전문가, 금융상품개발전문가, 금융상담사(금융설계사), 기록보관(존)원, 기업가치평가전문가, 기업법률전문가, 마케팅리서처, 마케팅·광고·홍보부성 관리자, 물류관리사, 크렌드메이커(카피라이터), 상품메니저, 머천다이지, 상품개발관리전문가, 선물거래사, 소비자신용관리자, 소비자본창업상담전문가, 손해사정인, 아웃소싱관리자, 연구개발관리전문가, 외환딜러, 재무회계관리, 증권분석사, 인사노무담당자, 인력관리상담사, 지적재산권법 전문가, 직업상담원, 채권관리담당자, 투자상담사, 특허관리담당자, 품질관리전문가, 프로젝트메니저, 해외법인관리자, 회계컨설턴트, M&A전문가
복지관련 서비스분야	간병인, 개인생활설계사, 결혼상담원, 교사 및 교육보조원, 교육훈련전문가, 노인복지사, 보육교사, 비애치료사, 사회보험노무사, 사회복지사, 사회체육지도사, 상담전문가, 소비자상담사, 아동복지전문가, 방과후 아동지도사, 언어치료사, 여가상담원, 영·유아관리사, 유치원교사, 정신보건임상심리사, 특수교육교사
문화예술 관련분야	경호원, 만화영화화가, 번역가, 웨딩설계전문가, 이벤트전문가, 출판기획전문가, 통역컨설턴트, 행사도우미, TV뉴스 PD
관광관련 전문분야	관광여행기획원, 관광안내원, 국제관광홍보가, 메뉴상담사
정보관련 전문분야	웹사이트 프로그래머, 웹디자이너, 웹마스터, 전자상거래관리자, 정보검색사, DB전문가

자료: 이정표외(1999).

4. 소결

지식경제로의 이행은 산업구조의 변화를 야기하고 이에 따라 노동수요도 변화하고 있다. OECD회원국에서 제조업부문 고용은 1990년을 기점으로 감소세로 전환하고 이후 가파른 감소율을 나타낸다. 반면 서비스부문의 고용은 지속적으로 증가하는 경향을 보이는데, 특히 금융·보험, 기업서비스와 같은 지식기반서비스업과 사회·개인서비스업의 고용증가가 두드러진다.

이와 같은 지식경제의 기술변화는 숙련 편향적인 성격을 띠어, 고학력·고숙련·다기능 인력への 수요가 증가할 것으로 기대된다. 이처럼 고숙련 인력의 원활한 수급문제가 새로운 관건으로 등장하면서 1990년대 말 이후 인력, 특히 전문기술인력의 수급 문제를 다룬 연구가 많이 수행되었다. 지식경제의 여성인력 수요에 대한 논쟁은 기술확산이 여성인력의 수요에 어떤 영향을 미칠 것인가로 모아진다. 이에 대해서는 논란이 지속되고 있으나 최근의 기술변화가 고학력·고숙련 여성에게 유리하게 작용할 것이라는 데에는 별 이견이 없다.

직업전망연구의 주 대상은 인력수급과 유망직업에 관한 전망이라고 할 수 있는데 우리나라에서 1990년대 후반 이후 이 연구가 활발해지고 있는 데에는 몇 가지 요인이 작용한다. 첫째, 미래에 대한 불확실성이 증가함에 따라 신뢰성 있는 직업정보 체계를 구축할 필요성이 더 높아졌고, 둘째 노동시장의 신규진입자 뿐만 아니라 기존의 취업자도 직업전망 정보를 요구하게 되었다는 것이다. 기술주기가 짧아지고, 생산력 또한 증대하면서 개인은 이제 과거에 지니고 있던 직업능력만으로는 끊임없이 변화하는 직업의 세계에 적응하기 힘들게 되고, 따라서 개개인의 지속적인 직업능력개발에 대한 필요가 증대되었기 때문이다. 마지막으로 IMF 경제위기 이후 취업 전망이 불투명하고, 이·전직이 활발해지면서 직업전망 자료에 대한 수요가 높아진 것도 중요 배경이 된다.

이 중에서 특히 유망 직업에 관한 전망을 살펴보면, 먼저 대부분의 연구들이 고성장, 고임금, 총수요가 많은 직업을 유망직업으로 규정하고 있음을 알 수 있다. 미국 등 선진국과 같이, 우리나라에서도 산업의 정보화, 서비스화 그리

고 소프트웨어가 진전됨에 따라 컴퓨터 관련 분야, 서비스 관련 분야의 직업이 유망할 것으로 전망되었다. 그러나 선진국의 경우 정량적 접근을 통해 유망직종을 선정하고 있는 반면, 우리나라는 해당 직업분야의 전문가 조사를 기초로 고용전망을 도출하는 정성적인 방법을 통해 유망직종을 선정하고 있어 직업전망의 수량적인 변화요인을 측정할 수 없고, 객관적인 정보를 제공하는데 한계가 있었다.

여성을 위한 유망직종은 대체로 여성의 비중이 높은 직종들 중에서 유망직종의 기준을 만족시키는 직종들을 제시하는 방식을 사용한다. 여성유망직업의 개발은 최근 빠르게 이루어지고 있는 기술변화에 대응하여 신산업을 중심으로 유망 직종을 다양하게 개발함으로써 여성들이 활발하게 진출해 나갈 수 있는 통로를 열어 준다는 의미를 갖는다. 1990년대 후반 이후 이루어진 연구들은 공통적으로 정보통신 관련분야, 문화·관광 관련분야, 사회복지 관련분야, 의료·보건 관련분야의 직종이 여성에게 유망한 것으로 전망하고 있다. 그러나 직종선정과정에서 명료한 기준이 결여되거나, 객관적이고 과학적인 자료에 바탕을 두기보다는 기존의 자료들과 전문가들의 주관적 판단을 반영하는 경우가 많았다.

다양한 기준에 의해 다양한 집단을 위한 유망직업 정보를 제공하기 위해서는 무엇보다도 세분화된 직종에 대한 여러 가지 정보가 구비되어 있어야 할 것이다. 두텁고 단단한 직업정보 베이스의 구축은 수요자가 필요로 하는 다양한 유망직업정보를 제공할 수 있게 하는 자료(resources)가 되기 때문이다.

Ⅲ



여성인력의 수요 전망

1. 여성인력 수요 예측 방법론	52
2. 예측을 위한 산업별 여성 취업자수 추이의 검토	61
3. 산업별 여성 취업자 수 전망	69
4. 직종별 여성취업자수 추이와 전망	77
5. 여성인력 수요 전망의 시사점	94

- 이 장에서는 여성인력의 수요추이를 살펴보고 향후 수요를 전망한다. 우선 여성인력 수요의 환경요인으로 작용하는 산업환경의 변화를 점검하고 그 영향들을 점검하였다. 여성의 취업구조와 직종구조의 추이를 분석함으로써 산업계 수요의 변화추이를 파악하고자 하며, 지식경제로의 진입이후의 변화에 집중하기 위해 1990년대 이후 추이를 분석한다.
- 이어서 인력수요의 방법론을 검토하여 적합성과 편의성에 기초한 모형을 설정, 산업별 직종별 여성인력 수요를 전망하였다. 인력수요 전망을 위하여 11개 제조업, 12개 서비스업, 9개의 직종이 이용되었다.
- 여성인력 수요를 전망한 결과 제조업보다는 서비스 산업에서 수요가 큰 폭으로 증가할 것으로 예상된다. 특히 도소매 음식숙박업과 같이 전통적으로 여성인력의 수요가 큰 산업 뿐 아니라 통신 및 사업서비스업의 팽창과 함께 이들 산업에서 여성인력 수요가 발생할 것으로 예상된다.
- 산업-직종별 추정결과, 2010년 여성인력의 규모는 9,487천명에 이를 것으로 예측되었다. 2001년도 여성취업자수가 8,895천명인 것을 감안하면 향후 9년간 여성취업자수가 약 60만명 純증가할 것이며 또한 취업인구중 여성비중은 41.6%에서 42.2%로 증가할 것이다.
- 또한 직종부문에서는 전문가 및 서비스직 집단의 비중이 지속적으로 증가하고 기능원과 조립공의 비중이 감소할 것으로 예상된다. 특히 여성중 전문직 종사자 비중은 2001년 6.7%에서 2010년에 9.4%로 증가할 것으로 추정되었다. 따라서 이러한 결과를 토대로 지속적으로 공급이 증가하고 있는 고학력 여성인력을 전문가 집단으로 유도하고 활용하기 위한 정책이 요구된다.

1. 여성인력 수요 예측 방법론⁵⁾

여성인력의 미래 수요를 결정하는 환경변화에는 경제변화, 지식집약인력의 수요증가, 전문직 고학력 수요 증가, 취업형태의 다양화, 다기능화와 같은 인력수요의 변화 등이 있다. 이러한 환경요인들은 여성인력 수요 증가의 가능성과 동시에 불확실성을 야기한다.

더불어 여성인력의 수요를 증가시키는 또 하나의 원인으로 정부의 정책효과를 들 수 있다. 급속한 고령화의 진전과 동시에 출산률의 감소는 장기적으로 노동시장에서의 경제활동인구 규모를 감소시키게 되며 더 나아가 이러한 인구구조의 변화는 현재의 재정 및 사회보험 수급 구조를 교란시킬 것으로 전망되고 있다. 경제활동인구 규모를 적정수준으로 유지하는 것은 지속가능한 성장을 위한 필요조건이며 장기적으로 국가경제의 경쟁력을 확보하는데 관건이 될 것이다. 따라서 정부의 여성인력활용을 촉진하는 정책은 여성인력수요에 지속적으로 영향을 미칠 것으로 전망된다. 최근 과학기술인력에 대한 정부의 정책적 대응이 심화되고 있다. 여성인력 규모는 이러한 정부정책에 따라 양성 단계부터 활용단계에 이르기까지 영향을 받을 것으로 예상된다. 이러한 불확실성의 가능성에 따라 예측한 여성인력의 규모는 비교적 큰 변화폭을 가질 것으로 보인다.

가. 연구방법론 검토

전술한 환경변화를 바탕으로 여성인력의 수요를 예측하기 위하여 방법론의 검토가 요구된다. 본 연구가 여성인력이라는 제한된 집단의 인력수요를 예측하나 이 집단 역시 전체 인력수요 중 한 부분이므로 전체 인력수요예측의 일반적인 방법론을 검토하여 본 연구에 적합한 방법론을 설정하기로 한다.

인력수요 예측을 위하여 다양한 방법이 시도되어 왔다. 가장 빈번히 이용되

5) 본장의 “여성인력 수요예측방법론”과 “산업별 여성취업자수 전망” 부분은 김영옥·김종숙(2002)에서 인용한 것임.

어 온 방법으로는 고용자 실태조사와 향후의 인력채용 규모에 관한 조사를 기반으로 한 취업자수 전망, 경제성장 기조가 비슷한 국가의 과거 경험을 토대로 한 전망, 경제성장률과 부족인원 산출에 근거한 전망, 거시모형에 근거한 전망과 노동시장의 신호를 이용한 전망 등의 방법이 그것이다. 각각의 방법은 장점과 단점을 동시에 가지고 있어 예측을 위한 여건 및 예측의 목적에 따라 모형의 선택에 신중을 기해야 할 필요가 있다. 이 장에서는 본 연구를 위하여 각각의 예측방법을 검토하고 가장 적합한 모형을 설정하기로 한다. 선행연구 검토는 정보통신인력 수요예측을 위한 권남훈외(2000), 산업기술인력 수요예측을 위한 산업연구원(1999), 전반적인 측면에서 중장기 인력수요 예측을 위한 안주엽(2002)의 연구를 기초로 재구성하였다.

첫째, 가장 빈번하게 이용되어 온 방식은 고용자 실태조사를 이용한 수요 예측 방법이다. 이 방법은 과거의 동향자료를 검토할 필요가 없다는 점에서 간단하고, 기존에 축적된 데이터베이스가 없을 경우 유용한 방법이다. 그러나 단점으로 고용자는 자신의 기업을 기준으로 판단하기 때문에 일반화에 어려움이 있으며 각 기업의 인력정책에 대한 중요도가 다르므로 산술적으로 취합할 경우 노동시장 전체의 현실과 크게 동떨어지는 구조적 편의성이 발생할 우려가 있다.

둘째, 우리나라와 경제성장의 기조가 유사한 나라의 인력수요를 추적하여 응용하는 방법이 사용되었다. 이 방법을 이용하기 위한 기본 가정으로는 각국이 유사한 성장기조를 가진다는 것이다. 일반적으로 선진국의 역사적 경로를 추적하여 인력수요를 판단하며, 특히 발전 경험의 관련성이 많거나 유사한 산업구조를 가졌다고 생각되는 국가들과 시계열자료 혹은 횡단면 자료를 이용하여 비교한다. 과거 우리나라는 일본의 성장모형에 기준한 비교 전망치를 많이 생산하였다. 그러나 이 방법은 현재 개발 중인 국가들과 과거의 선진국이 처해 있는 경제적, 기술적 여건이 매우 다르므로 서로 다른 생산함수를 근거로 한 인력수요 전망은 모형의 적합성 면에서 한계를 가지고 있다. 더욱이 선진국이 당시 최적의 인적자원을 보유하고 있었다는 가정 역시 현실과 동떨어진 가정이므로 예측된 수요 전망치의 신뢰성을 떨어뜨릴 수 있다.

셋째, 경제성장률과 부족인원에 근거한 수요전망 방법은 과거의 경험으로부터 산업의 노동력 부족률과 경제성장률과의 일정한 관계를 가지고 있다는 점에서 적절한 방법으로 평가되었다. 일반적으로 산업의 인력부족률은 경제성장률의 약 44.4%수준을 유지하며 취업자 증가율도 경제성장률의 약 30%수준을 지속적으로 나타낸다. 이 방법을 응용할 경우 우리 경제의 GDP성장률을 이용하여 부족률을 계산하고, 다시 부족률은 부족인원/현재 취업자수 이므로 부족인원 규모를 파악할 수 있다. 이 방법을 이용할 경우 경제에 강한 쇼크가 왔을 경우, 즉 경제가 급작스런 침체기에 들어가거나 예상치 못한 정부의 정책으로 경제의 흐름에 교란요인이 발생하였을 경우 기준년도 지정과 이에 따른 결과에 논란이 있으므로 경제의 충격 전후로 2가지의 타당한 시나리오를 설정하여 낙관적, 비관적 전망치를 산출하였다. 이 방법은 장기적인 과거의 경험에 의존하여 복잡한 추정과정을 거치지 않고 수요를 예측할 수 있다는 점에서 의미있는 방법으로 평가받고 있다. 한편 이 방법은 구체적으로 한 산업의 인력이나, 구체적인 직종의 인력 수요, 혹은 여성 인력수요와 같이 세분화된 인력수요를 예측하는데 있어 과거의 경험이 그 정확성 면에서 구체적으로 적용되기 어렵다는 단점이 있다. 예컨대 정보통신 인력의 수요예측이나 지식기반 산업의 인력수요를 예측하기에는 과거의 경험이 짧고 구체적으로 수립되어 있지 않기 때문에 응용에 어려움이 있다. 이러한 어려움은 본 연구의 산업기술여성인력의 수요를 예측하는데 마찬가지로 적용될 수 있다.

넷째, 거시경제모형을 이용한 인력수요 예측의 경우 그 정확도가 우수하고 전체 노동시장의 인력수요 뿐 아니라 세부적인 산업 및 직종의 인력수요 또한 도출할 수 있다는 장점이 있다. 단점으로는 신뢰성 있는 결과를 위해 자료의 신뢰도가 결정적인 변수로 작용하므로 신뢰할 수 있는 자료를 확보하는 것이 관건이며 예측의 과정이 복잡하다는 점이다. 가장 대표적인 것으로는 미국 BLS의 투입-산출분석과 한국개발연구원의 다부분모형 (가격-기술모형, 수요-공급모형, 총량모형)이 이러한 방법을 이용한 것이다. 최근에 많이 이용되고 있는 인력수요 예측법으로 거시경제 전망치와 취업계수의 전망치를 이용하여 산업별 인력수요를 산출하고, 동시에 직종분류별로 인력수요를 도출하여 산업

-직종 간 행렬을 구성하는 방법도 이러한 방법을 응용한 것 중 하나이다.

다섯째, 노동시장 분석(labor market analysis) 방법은 인력 수요를 직접 추정하기 보다는 노동시장의 신호(signal)을 발견하는데 초점을 둔다. 예컨대 임금 상승과 고용기회의 증가는 해당인력에 대한 초과수요의 신호로 판단한다. 이 방법을 이용하면 실업률, 공석률, 대학 졸업자의 취업과 연봉, 구직-취직 비율 등도 특정 기술집단에 대한 노동시장 내 위치와 향후의 인력수요를 예측할 수 있게 한다. 이 방법은 단기적으로 급속히 시장이 확대되고 있는 부분 등 과거 오랜 시기의 경험을 축적하지 못한 부문의 인력수요 예측에 적합한 방법이다.

위에서 검토한 것과 같이 다양한 방법을 이용한 인력수요 예측이 이루어지고 있으며 각각 장단점을 가지고 있다. 간과하지 말아야 할 점은 미래의 인력수요는 많은 불확실성을 동반한다는 점이다. 노동수요는 1차적인 수요가 아니라 제품의 수요에 후행하는 2차적 수요(derived demand)이므로 노동수요는 제품수요에 영향을 미치는 경기변동, 소비자 선호의 변화에 따른 산업구조와 인력구조의 변화 등에 민감하게 반응한다. 또한 정부의 정책개입에 따라 노동시장에서의 인력수요에 변동이 일어날 수 있으므로 예측치의 산출에 많은 가변요인이 잠재되어 있다.

나. 여성인력 수요전망의 방법

본 연구의 방법론을 선택하기 위하여 기존 문헌연구를 기초로 전망의 이론적 적합성과 편의성을 평가하였다. 전망의 이론적 적합성 측면에서 기존의 고용자 실태조사나 GDP성장률에 의거한 인력수요 전망에 비하여 산업별 취업자 총수요 중 여성인력의 수요를 측정하는 것이 보다 정교한 수요예측법이라고 할 수 있다. 또한 전체 인력수요 발생 중 여성의 비중을 설정하는 것이므로 이론적 제약조건, 즉 여성인력이 전체 인력수요를 상회하지 않는다는 제약을 쉽게 만족시킬 수 있다. 또한 이 방법은 전망의 편의성 측면에서 총량모형이나 노동시장 분석법에 비해 예측이 용이하며 고비용을 수반하지 않는다는 장점을 가지고 있다. 즉 종합적으로 평가할 때 산업별 취업자수요 중 여성인력수요를 전망하는 것이 이론적 적합성과 편의성을 동시에 일정수준 만족시키는 방법으

로 판단된다.

그러나 이 방법을 따를 때 여성인력의 수요는 기존에 축적된 수요예측이 없으므로 예측전망치의 비교가 어려워 정확성을 검증하기 어렵다는 점과 남성인력과 여성인력의 대체에 대한 자료의 불충분으로 인력수요에 수반되는 대체효과 예측을 위한 가정의 설정에 어려움이 있다.

1) 산업별 취업자 전망

산업별 취업자수요 중 여성 인력수요를 전망하는 방법을 따를 때 다음의 일반적인 2가지 단계를 거친다. 첫째, 산업별 취업자수를 전망하고, 둘째, 산업-직종별 취업구조의 전망을 통한 직종별 취업자 전망을 도출한다.

산업별 취업자 전망은 산업별 중장기 성장전망을 토대로 필요한 인력의 수를 도출함으로써 얻어진다. 국내 총 산업생산은

$$(1) \quad Y(t) = F(L(t); K(t), A(t), \dots)$$

이며 여기서 $Y(t)$ 는 t 기에서의 국내 총산업생산이며 이는 F 생산함수 하에서 $L(t)$, 생산에 투입된 노동력, 즉 고용수준, $K(t)$, 저장개념의 자본, $A(t)$, 기술수준 및 생산의 효율성을 반영하는 총요소생산성 등을 이용하여 생산된다. 여성과 남성 산업기술인력은 장기적인 관점에서 완전대체 된다고 가정하면 생산에 투입된 노동력, $L(t)$ 는 남성고용, $L_m(t)$ 와 여성고용, $L_f(t)$ 로 구분된다.

$$(2) \quad L(t) = L_m(t) + L_f(t)$$

일정시점에 자본저량과 요소생산성이 일정할 때 최적의 생산함수 하에서 1계 조건을 이용하여 구해지는 최적의 고용수준은 최적의 자본과 노동의 배합비율을 나타낸다. 이 균형점, 즉 자본집약도는 생산함수가 1차 동차라고 가정할 때 상수항으로 도출되며 이 경우 자본집약도는 취업계수와 1대1 대응관계를 가진다. 그 결과 취업계수는 일정량의 생산에 필요한 최적의 고용수준을 반영하며 동시에 생산함수를 총체적으로 반영한다고 볼 수 있다.

$$(3) \quad a = L/Y$$

필요 취업자 수준 도출상의 한가지 제약은 생산에 필요한 노동이 고용수준과 일치한다는 가정이다. 실제로 노동은 취업자수 뿐만 아니라 근로시간, 인적 자원까지도 포괄하는 개념이므로 여기서의 도출은 노동력간의 생산성의 차이 등을 무시한 양적 개념이라고 볼 수 있다. 그러나 본 연구의 경우 총량적 의미에서의 고용을 전망한다고 볼 때 이러한 질적 부분에서의 고려는 향후의 연구대상으로 남겨 놓기로 한다.

산업별 취업자 전망은 산업별 취업계수의 전망과 산업별 성장전망을 필요로 한다. 산업부분별 전망치는 한국산업연구원의 전망치를 따르기로 한다. 전망에 따르면 2000-2010년 사이에 국내 총생산은 연평균 4.2% 성장할 것으로 예상된다. 제조업의 성장률은 3.8%, 서비스업의 성장률은 4.7%를 각각 기록할 것으로 보인다. 이러한 성장률의 차이는 산업구조의 차이를 가져와 2010년 제조업은 전 산업 중 32.6%의 비중을, 서비스업은 전 산업의 63.8%를 차지할 것으로 보인다.

산업별 취업계수의 전망치를 얻기 위하여서는 시계열(time series) 방법으로 과거자료를 이용하여 추정하고 그 결과를 이용하여 전망치를 구한다.

$$(4) \quad a^* = g(a_{i(t-s)}; s=1, \dots, S).$$

구해진 a^* , 즉 취업계수와 산업별 성장전망을 이용하여 산업별 취업자를 전망할 수 있으나 단 이때 모든 시점에서 각 산업의 취업자수의 합은 전 산업의 취업자 수와 일치해야한다는 제약을 만족시켜야 한다.

$$(5) \quad L^* = a^* Y^*$$

남녀를 합산한 취업자 수를 구한 후 여성의 비율을 곱하여 여성인력수요를 예측할 수 있다. 기존의 남녀성비는 산업구조의 재편과 함께 달라지므로 남녀간 성비를 임의로 지정할 수 없다. 따라서 각 산업부문에서의 과거의 여성의 비율의 추세를 회귀분석하여 미래의 여성비율을 예측하여야 한다. 이 방법을 이용할 때 한가지의 한계는 중장기 인력수요에 있어서 강력한 정부의 정책이 시장에 개입할 경우 이러한 여성비율의 전망치는 크게 교란될 위험이 있다. 또

한 여성인력의 비중이 크게 증가한 산업의 경우 미래의 전망치는 조정을 할 필요가 있다.

2) 산업-직종별 취업구조의 전망을 통한 직종별 취업자 전망

산업직종행렬(industry-occupation employment matrix)을 이용하여 각 산업 내 각 직종 취업자가 전체 취업자 중 차지하는 비중을 구하는 것이다. 이 과정은 직종별 취업자 수를 전망하기 위한 중간단계의 역할을 하는 것이다. 여성인력의 경우 앞에서 산업별로 구해진 여성인력의 수요를 중심으로 산업-직종 간 행렬을 작성해야 하며 행렬의 형태는 [산업수*직종수]의 매트릭스가 된다.

아래의 B는 산업직종 행렬이며 그 각각의 element는 i번째 산업의 j번째 직종에 종사하는 취업자수의 비중을 나타낸다. 이론적으로 전체 element들의 값의 합, 즉 다음의 제약이 성립해야 한다.

$$(6) \sum_i \sum_j \beta_{ij} = 1$$

$$(7) B = (\beta_{ij})$$

이 행렬 내에서 다시 산업별로 관점을 전환하면 다음과 같이 해석될 수 있다.

$$(8) \beta_{ij} = L_i / L_{ij}$$

그 결과 각 산업의 직종별 취업구조를 추정하여 이 전망치를 산업별 취업자 전망치에 곱하면 산업직종별 취업자수의 전망치를 얻게 된다. 기존에 조사된 직종별 취업자수의 추이를 검토하면 구체적인 분류로 들어갈수록, 즉 세분류할수록 취업자가 존재하지 않는 산업-직종이 상당수 존재함을 알 수 있다. 이 중 여성인력 만을 추출했을 경우 그 정도는 더욱 심각할 것으로 예상된다. 즉 이것은 산업-직종간 행렬을 직접 추정하는 것을 어렵게 만드는 요인이 되고 있다. 더불어 산업직종행렬 자체를 추정한다는 것은 매우 복잡하고 어려운 과정이다. 본 연구에서 고려할 산업이 22개에 달하고 직종도 중 분류 중 15개에

달하여 22×15의 매트릭스를 추정하여야 한다.

따라서 본 연구에서는 산업-직종 간 행렬을 직접 추정하기보다는 각 산업별로 직종별 비중의 추이를 검토하여 이의 전망치를 도출하고 제약조건들을 만족시키도록 변환하여 취업행렬의 전망치를 구하는 방법을 적용하였다. 이 방법을 이용하기 위해서는 기존 자료를 이용하여 여성인력의 직종별 분포와 그 흐름을 파악하는 것을 그 전제로 한다.

이렇게 개별 산업의 직종구조의 추이를 파악한 후 직종별 비중이 단기간 내에 급격히 변화하지 않는다는 점을 고려하여 각 직종의 과거추이에 가중치를 부여하여 직종별 비중을 구하는 방법을 이용하였다. 이는 산업직종행렬에서 구해지는 계수를 임의(arbitrary)로 지정하는 방법이다⁶⁾. 즉 각 산업의 직종별 비중을 y_t 라고 할 때, 다음과 같은 수식을 적용하였다.

$$(9) \quad y_t = y_{t-1} + 0.2(y_{t-1} - y_{t-2}) + 0.1(y_{t-1} - y_{t-3}) + 0.05(y_{t-1} - y_{t-4}) + 0.025(y_{t-1} - y_{t-5})$$

여성인력 수요예측은 전술하였듯이 일반적인 인력수요예측 방법을 이용하나 그 결과에 있어 여성이라는 전체 인력의 한 부분이면서도 이질성을 가지고 있는 집단의 수요를 예측한다는 점에서 차별성을 가지고 있다. 따라서 여성의 경제활동참가율을 제고시키고 취업을 증가시키려는 정부정책이 꾸준히 이루어질 경우 여성인력수요는 이에 많은 영향을 받을 것이다. 일례로 정부가 기업들로 하여금 여성인력 활용에 따른 인센티브를 부여할 경우 여성 인력수요는 전체 인력수요의 변화보다 더욱 민감하게 반응하게 된다. 또한 정부의 과학기술정책은 전체 및 여성 과학기술인력에 영향을 미칠 것이다. 둘째, 산업구조의 변화와 근무형태의 변화로 인한 인력수요의 변화는 여성인력 수요에서 더욱 큰 폭으로 반영될 것이다. 이러한 점들을 고려할 때 여성인력 수요 예측은 기존의 인력수요 예측에 비하여 정책효과가 큰 폭으로 영향을 미칠 것이므로 추정된 예측치의 오차범위가 넓게 나타날 가능성이 있다.

6) 기존의 연구들도 이러한 방법을 이용하여 직종구조를 산출하였다(안주엽, 2002).

다. 연구에 이용될 자료

인력수요 예측을 위한 기본 자료로는 통계청의 1990부터 2001년까지 “경제활동인구조사” 원자료를 이용하였다. 경제활동인구조사는 전국조사로 그 대표성과 조사과정의 신뢰도가 높은 자료이며 산업별, 직종별 취업자가 명시되어 있어 본 연구의 방법에 적합한 자료로 평가된다. 부가적으로 경제활동 참가율과 GDP 전망치 등은 이것의 추정을 전문적으로 담당하는 외부 기관 추정치를 이용한다. 산업별 경제활동 참가율과 중장기 GDP 전망치는 산업연구원의 전망치를 이용하였다. 또한 취업계수의 전망치는 대체로 한국노동연구원의 취업계수 전망치를 이용하였으나, 본고의 산업분류에 따라 일부 업종의 경우 직접 추정하기도 하였다.

본 연구에 포함된 산업은 제조업 11분야, 서비스업 11분야로 구분하여 총 22개 산업군으로 구성되었다. 구체적으로 제조업 부문에 포함된 산업은 표준산업분류를 기초로 재구성하였다. 음식료담배제조업, 섬유 의복제조업, 목재출판업, 화합물제조업, 비금속제품 제조업, 2차 금속산업, 조립기계제조업, 가정용기구제조업, 영상통신장비 제조업, 자동차운송장비 제조업, 가구 제조업이 포함된다. 서비스업 부문에서는 전기가스수도업, 건설업, 도소매업, 숙박음식업, 운수창고업, 통신업, 금융보험업, 부동산임대업, 사업관련서비스업, 교육서비스업, 보건사회복지사업이 포함된다.

과거의 추세에 따라 전망을 하므로 일관성있는 직업분류를 필요로 한다. 직업군은 통계청의 직종분류를 따르는데, 문제는 경제활동인구조사에 사용되는 산업 및 직업분류기준이 경제사회 환경변화를 반영하여 수시로 개편된다는 것이다. 두 기준 모두 1992년에 이어 2000년에 다시 개편되었다. 특히 1993년 이전의 자료들은 자료의 연속성에 문제가 존재하므로 현실적으로 분석가능한 자료의 범위는 1993년 이후의 기간에 국한된다. 또한 2000년에도 소폭의 개편이 있어 2001년 이전 자료와 이후 자료간의 불일치가 발생하고 있다. 이에 대해서는 분석이 진행되면서 자세히 언급할 것이다. 직업분류는 2000년까지 통용되었던 제7차 표준직업분류를 따라서 전문가, 기술공 및 준전문가 집단, 사무직, 판매직, 서비스직, 기능원 및 관련기능종사자, 장치·기계조작 및 조립종사자,

단순노무자·운전원 및 관련종사자의 총 9개 직업군으로 분류한다.

2. 예측을 위한 산업별 여성 취업자수 추이의 검토

가. 산업별 취업자 수 추이

우리나라의 산업구조는 1990년대 들어와서도 기술 및 지식집약화 추이가 꾸준히 이루어지고 있다. 1990년 총GDP중 농림어업이 차지하는 비중이 1990년에 8.5%에서 2000년에 4.7%로 절반정도로 줄고, 반면 제조업과 서비스업의 비중 증가가 그 갭을 메꾼다. 1990년대 산업구조 변화의 특징을 “산업구조의 서비스화 지속”과 “정보통신 기술의 발달과 산업현장으로의 도입”으로 요약할 수 있다. 이러한 산업구조의 변화는 전통적 제조업 부문 취업자의 지속적인 감소, 서비스업 종사자의 비중 증가, 그리고 IT 산업에서의 새로운 일자리 창출과 인력수요 증가를 야기한다. 향후 기술 및 지식집약화를 통한 고부가가치, 지식기반 산업의 육성 등 지식기반사회의 추구에 따라 고급인력에 대한 수요가 증가할 것으로 전망된다.⁷⁾

<표 Ⅲ-1> 산업구조의 변화

산업 \ 년도	1980년	1990년	2000년	2010년p
농림어업	14.8%	8.5%	4.7%	2.3%
광 공 업 (제조업)	29.7% (28.2%)	29.6% (28.8%)	31.6% (31.3%)	27.6% (27.4%)
서비스업	55.4%	61.9%	63.7%	70.1%
G D P 전 체	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

주: p는 전망치임.

자료: 산업연구원.

7) 그러나 1990년도의 대학졸업정원제 도입이후 고학력자의 공급이 빠르게 증가하고 있다. 따라서 지식경제에서 요구하는 고숙련·고기능을 갖추지 못한 인력들은 하향취업 또는 실업상태에 있게 된다. 이처럼 지식경제에서는 구인난 속에 구직난이 존재하는 인력수급의 불일치가 증대한다는 특징을 나타낸다. 이에 대해서는 추후 여성인력의 수요를 증대시키는 방안을 도출하기 위한 부분에서 더 논의할 것이다.

산업구조가 지식집약적인 형태로 변화하면서, 일자리 변동도 뒤따랐다. 1994년에서 2001년까지 7년간 농림어업 및 제조업에서 일자리 107만개가 사라지고 서비스업에서는 일자리 253만개가 생성되는 등, 전체적으로 약 146만개의 일자리가 새롭게 나타났다. 산업별로 살펴보면, 농림어업과 제조업에서 각각 54만개가 감소하고, 서비스업에서 약 253만개의 일자리가 증가하여 고용에 있어서 서비스업의 비중이 크게 증가한 것을 보여주고 있다.

통계청의 ‘경제활동인구조사 원자료’를 이용하여 1994~2001년 기간의 산업별 취업자의 변화추이를 살펴보면, 농림어업과 광공업의 취업자수는 동기간중 각각 2.8%, 1.6%씩 감소한 반면, 서비스업의 취업자수는 2.9%씩 증가한 것으로 나타난다. 이와 같은 서비스업 취업자의 증가 추이는 여성집단에서 보다 뚜렷하다. <표 III-2>에서 보는 바와 같이 서비스업 여성취업자수의 연평균 증가율이 3.9%로서 남성취업자의 2.2%보다 높아 산업구조의 서비스화 추이가

<표 III-2> '90년대 산업별 취업자수 추이

(단위: 천명, %)

		1994	2001	증감인원 (’94-’01)	증감율 (’94-’01)	연평균증감율 (’94-’01)	
전 체	전산업	19,905(100.0)	21,362(100.0)	1,456	7.3	1.0	
	농림어업	2,731(13.7)	2,193(10.3)	-538	-19.7	-2.8	
	광공업	4,754(23.9)	4,219(19.7)	-535	-11.3	-1.6	
	SOC	12,420(62.4)	14,950(70.0)	2,529	20.4	2.9	
남 자	전산업	11,863(100.0)	12,467(100.0)	604	5.1	0.7	
	농림어업	1,441(12.1)	1,157(9.3)	-283	-19.7	-2.8	
	광공업	2,980(25.1)	2,707(21.7)	-273	-9.2	-1.3	
	SOC	소계	7,442(62.7)	8,602(69.0)	1,160	15.6	2.2
		건설	1,619(13.6)	1,442(11.6)	-177	-10.9	-1.6
		도소매/음식	2,553(21.5)	2,660(21.3)	107	4.2	0.6
		전기/운수/금융 사업/개인서비스	1,260(10.6)	1,546(12.4)	286	22.7	3.2
	2,010(16.9)	2,955(23.7)	944	47.0	6.7		
여 자	전산업	8,043(100.0)	8,895(100.0)	852	10.6	1.5	
	농림어업	1,291(16.0)	1,036(11.6)	-254	-19.7	-2.8	
	광공업	1,774(22.1)	1,511(17.0)	-262	-14.8	-2.1	
	SOC	소계	4,978(61.9)	6,347(71.4)	1,369	27.5	3.9
		건설	162(2.0)	133(1.5)	-29	-17.6	-2.5
		도소매/음식	2,654(33.0)	3,161(35.5)	507	19.1	2.7
		전기/운수/금융 사업/개인서비스	503(6.3)	564(6.3)	61	12.1	1.7
	1,659(20.6)	2,489(28.0)	830	50.0	7.1		

자료: 통계청, 『경제활동인구조사』 원자료, 각년도.

여성인력의 수요를 높일 수 있는 요인이 됨을 실증한다. 반면 제조업 취업자의 감소율은 여성에서 더 컸다. 이러한 서비스업의 취업자 증대는 산업의 서비스화 진전에 따른 서비스산업의 성장세와 과거 제조업에 속해있던 분야의 서비스산업으로의 재분류 등에 기인한 것으로 보인다.

전 산업중 제조업과 서비스업의 취업자수와 비중의 추이를 살펴보면 제조업 부문에서의 취업자 감소가 두드러지며 서비스업의 비중이 지속적으로 증가하여 2001년에는 제조업에서의 취업자 비중이 19.67%, 서비스업에서의 취업자 비중이 69.96%에 이르고 있음을 알 수 있다. 제조업 취업자 인구비중은 경제위기를 거치며 그 비중이 다소 증가하였으나 경기회복에 따라 다시 그 비중이 감소하고 있어 장기적으로 감소할 것임을 보여주고 있다. 이러한 현상은 제조업생산 규모의 절대적 감소라기보다는 기술집약화의 가속화에 따라 자본과 노동간의 대체가 빠르게 이루어지는데 기인한다. 경기의 흐름과 무관하게 서비스업의 비중은 계속 증가추세에 있으며 이러한 증가추이는 여성취업자 수와 전체 취업자수의 비중이 지속적으로 증가하리라는 전망을 갖게 한다(<표 III-3> 참조).

<표 III-3> 산업별 취업자수 추이

(단위: 천명, %)

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
전산업	19,905 (100.0)	20,432 (100.0)	20,817 (100.0)	21,106 (100.0)	19,995 (100.0)	20,282 (100.0)	21,061 (100.0)	21,362 (100.0)
제조업	4,614 (23.7)	4,774 (23.5)	4,676 (22.5)	4,473 (21.2)	3,900 (19.5)	4,007 (19.7)	4,246 (20.2)	4,199 (19.7)
서비스업	12,420 (62.4)	13,037 (64.0)	13,657 (65.7)	14,223 (67.3)	13,596 (68.0)	13,906 (68.6)	14,511 (68.9)	14,951 (70.0)

자료: 통계청, 『경제활동인구조사』 각년도.

세부업종별로 취업자 수의 추이를 구체적으로 살펴보기로 한다. 먼저 <표 III-4>와 같이 제조업 11개 군의 취업자 수와 전체 제조업 중 비중을 구하였다.

제조업의 인력규모는 점차 줄어들며 경제위기 기간 급속히 줄어들었으나 다소 회복세를 보이다가 다시 줄어드는 모습을 보이고 있다. 섬유 및 의복관련

산업분야의 취업자 수가 전체 제조업의 23%를 상회하며 그 비중은 큰 변화를 보이지 않고 있다. 목재출판, 비금속, 화합물, 가구제조업에의 취업자수 비중이 전반적으로 줄어드는 반면 조립기계, 영상통신, 운송장비 제조업 등의 취업자는 그 비중이 증가하고 있다. 이는 두가지의 흐름, 즉 기술진보에 따른 노동의 자본대체와 해당산업의 팽창이 작용한 결과로 보인다.

<표 III-4> 제조업 취업자 수의 추이

(단위: 천명, %)

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
음식료	381 (8.09)	399 (8.37)	409 (8.74)	393 (8.78)	344 (8.82)	345 (8.62)	345 (8.13)	358 (8.52)
섬유의복	1,220 (25.88)	1,166 (24.43)	1,079 (23.08)	996 (22.26)	902 (23.13)	961 (23.99)	998 (23.51)	980 (23.35)
목재출판	414 (8.79)	396 (8.30)	383 (8.18)	359 (8.03)	275 (7.06)	275 (6.86)	295 (6.95)	331 (7.88)
화합물	352 (7.46)	355 (7.43)	340 (7.27)	317 (7.09)	298 (7.63)	288 (7.19)	308 (7.26)	298 (7.09)
비금속	210 (4.45)	201 (4.20)	195 (4.17)	177 (3.97)	143 (3.68)	141 (3.51)	140 (3.29)	130 (3.10)
1차 금속	113 (2.40)	129 (2.69)	124 (2.66)	116 (2.58)	106 (2.72)	94 (2.34)	90 (2.12)	93 (2.21)
조립기계	315 (6.67)	312 (6.53)	321 (6.87)	327 (7.30)	264 (6.77)	290 (7.24)	313 (7.37)	313 (7.46)
가정용기구	560 (11.87)	650 (13.61)	654 (13.99)	650 (14.53)	531 (13.63)	532 (13.27)	586 (13.81)	553 (13.17)
영상통신	389 (8.26)	396 (8.29)	404 (8.65)	390 (8.72)	379 (9.71)	417 (10.41)	451 (10.62)	453 (10.79)
운송장비	388 (8.24)	411 (8.61)	429 (9.18)	441 (9.86)	416 (10.66)	399 (9.95)	435 (10.24)	426 (10.14)
가구	372 (7.90)	359 (7.53)	338 (7.22)	307 (6.87)	242 (6.20)	265 (6.62)	285 (6.71)	264 (6.30)
계	4,614 (100.0)	4,774 (100.0)	4,676 (100.0)	4,473 (100.0)	3,900 (100.0)	4,007 (100.0)	4,246 (100.0)	4,199 (100.0)

자료: 통계청, 『경제활동인구조사』 각년도.

제조업과 달리 서비스산업에서는 지속적으로 인력규모가 증가하고 있음을 알 수 있다. 서비스업을 분류하여 취업자수와 서비스업내 취업자 비중의 추이를 살펴보면 다음의 표로 요약된다. 서비스업내 취업자 중 전기가스업, 건설업

과 도소매업 종사자의 비중이 점차 감소하고 있음이 눈에 띈다. 반면 통신업과 개인 및 사회서비스업에서의 취업자 비중은 점차 증가하고 있어 이들 부문으로의 인력수요 이동이 이루어지고 있음을 알 수 있다. 보건 및 사회복지서비스 분야와 관련된 부문으로의 취업자가 증가하고 있어 변화하고 있는 취업분야를 반영하고 있다. 금융분야에서는 금융보험보다 부동산 임대부문의 취업자가 증가하고 있다(<표 Ⅲ-5> 참조).

<표 Ⅲ-5> 서비스업 취업자 수의 추이

(단위: 천명, %)

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
전기가스	71 (0.57)	69 (0.53)	74 (0.54)	76 (0.54)	61 (0.45)	61 (0.44)	63 (0.43)	56 (0.37)
건설	1,781 (14.36)	1,896 (14.56)	1,968 (14.42)	2,004 (14.10)	1,578 (11.63)	1,476 (10.63)	1,583 (10.93)	1,575 (10.55)
도소매	3,716 (29.96)	3,763 (28.90)	3,867 (28.35)	3,918 (27.57)	3,818 (28.12)	3,905 (28.11)	4,019 (27.74)	3,875 (25.95)
음식숙박	1,491 (12.03)	1,595 (12.25)	1,761 (12.90)	1,880 (13.23)	1,753 (12.91)	1,820 (13.11)	1,924 (13.28)	1,945 (13.03)
운수창고	878 (7.08)	931 (7.15)	962 (7.05)	1,005 (7.08)	1,011 (7.45)	1,042 (7.51)	1,079 (7.45)	1,120 (7.50)
통신	130 (1.05)	138 (1.06)	149 (1.09)	159 (1.12)	158 (1.17)	160 (1.15)	184 (1.27)	201 (1.35)
금융보험	684 (5.52)	719 (5.52)	743 (5.45)	761 (5.36)	762 (5.61)	723 (5.21)	729 (5.03)	732 (4.90)
부동산임대	292 (2.35)	322 (2.48)	343 (2.51)	347 (2.45)	335 (2.47)	352 (2.54)	362 (2.50)	391 (2.62)
사업서비스	518 (4.18)	594 (4.56)	686 (5.03)	799 (5.62)	760 (5.60)	850 (6.12)	999 (6.89)	1,121 (7.50)
공공행정	635 (5.12)	645 (4.95)	638 (4.68)	648 (4.56)	745 (5.48)	870 (6.26)	762 (5.26)	689 (4.61)
교육서비스	942 (7.59)	1,010 (7.76)	1,060 (7.77)	1,103 (7.76)	1,144 (8.43)	1,122 (8.08)	1,161 (8.01)	1,196 (8.01)
보건사회 복지	288 (2.32)	302 (2.32)	305 (2.24)	328 (2.31)	360 (2.65)	380 (2.74)	406 (2.80)	459 (3.08)
계 ¹⁾	12,402 (100.0)	13,021 (100.0)	13,642 (100.0)	14,210 (100.0)	13,576 (100.0)	13,889 (100.0)	14,492 (100.0)	14,934 (100.0)

1) 서비스업계의 수치는 몇가지 산업의 취업자수가 빠져있어 <표 Ⅲ-3>에서의 수치와 약간 다르다.

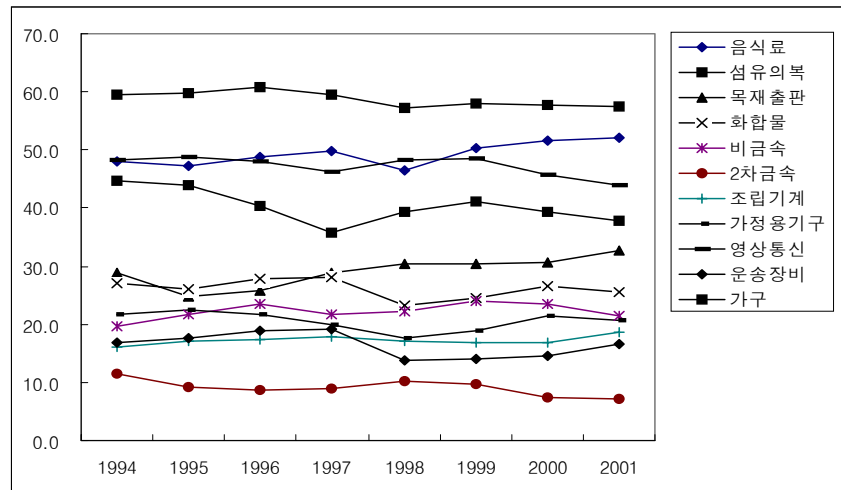
자료: 통계청, 『경제활동인구조사』 각년도.

나. 산업별 여성취업자 비중의 추이

1994년부터 2001년까지의 산업별 취업자 수 중 여성취업자수 비율의 추이를 살펴보기 위하여 제조업과 서비스업을 구분하면 아래의 그림과 같다. 이 시기는 외환위기와 그 극복과정의 여성 취업자 수를 알 수 있는 시기로 미래를 예측하는데 있어서 경제의 충격이 어떻게 영향을 미치고 있는지를 가늠해 보는 자료가 된다.

<그림 III-1> 제조업분야 여성취업자 비중의 추이

(단위: %)

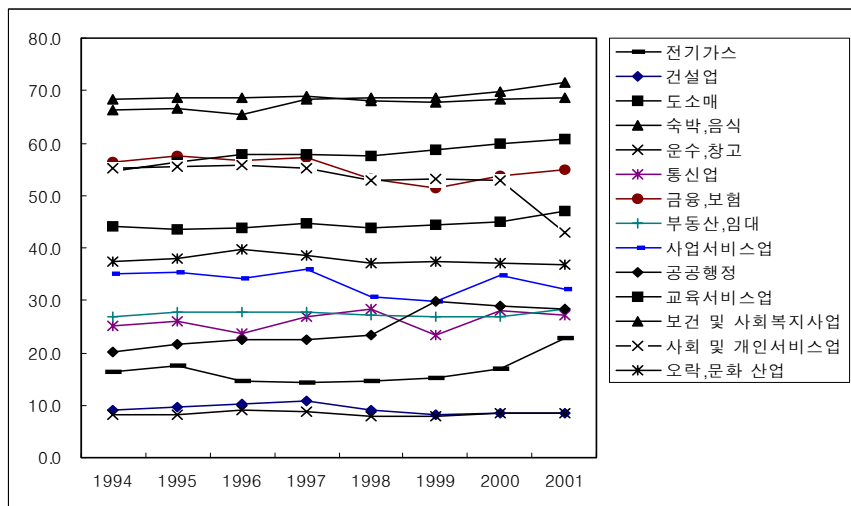


자료: 통계청, 『경제활동인구조사』 각년도.

제조업부문의 취업자 중 여성인력의 비중을 살펴보면 1997년과 1998년 외환 위기를 거치며 많은 제조업부문에서 여성비중의 저하가 눈에 띈다. 특히 음식료, 섬유의복, 가구, 화학물, 가정용기구, 운송장비업에서 저하가 두드러졌으며 이는 외환위기가 이들 산업과 산업내 여성근로자에게 더욱 많은 영향을 미쳤음을 보여주는 예이다. 전통적으로 높은 비중을 차지해온 섬유의복 분야와 음식료 분야의 여성취업자 비중이 여전히 높으며 음식료부문의 비중은 꾸준히 증가하고 있다. 여성 취업자 비중이 꾸준히 증가하고 있는 부문은 목재, 제지, 출판분야이다.

제조업보다는 서비스업에서 여성인력의 비중이 증가하고 있는 것으로 보인다. 전기가스업, 통신업, 공공행정, 교육, 보건사회복지 부문을 중심으로 여성인력의 비중이 증가하고 있으며 통신부문과 같이 전체적인 산업의 규모가 지속적으로 증가하는 경우 여성인력이 그 비중 상 급격히 늘어나지는 않으나 전체적인 숫자는 큰 폭으로 증가하고 있다. 전통적으로 여성비중이 높은 음식, 숙박업 등의 여성비율도 완만한 증가세를 보이고 있다. 여성비중이 줄어들고 있는 업종은 사업서비스업과 개인 및 사회서비스업이다. 이 분야에서는 전체 취업자수가 급격히 증가하나 여성취업자수의 증가는 그 폭이 크지 않기 때문이다.

<그림 Ⅲ-2> 서비스업분야 여성취업자 비중의 추이 (단위: %)



자료: 통계청 경제활동인구조사, 해당년도

다. 산업구조와 취업계수

앞서 각 산업별로 취업자수와 그 변화, 여성취업자 수와 그 비중의 변화에 대하여 살펴보았다. 취업자수의 변화는 산업구조의 변화와 취업계수의 변화, 즉 기술진보로 인한 자본의 노동대체 두 가지 모두를 반영한다. 산업별 구조변화의 추이를 파악하자면 다음의 표로 요약할 수 있다.

<표 III-6> 생산량 규모로 본 산업구조의 추이

(단위: 10억원, %)

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
전산업	346,448	377,350	402,821	423,007	394,710	437,709	478,533	493,026
제조업	99,612 (28.8)	110,827 (29.4)	118,343 (29.4)	126,117 (29.8)	116,735 (29.6)	141,295 (32.3)	163,733 (34.2)	166,506 (33.8)
서비스업	225,200 (65.0)	244,065 (64.7)	260,920 (64.8)	274,257 (64.8)	261,558 (66.3)	276,405 (63.1)	292,321 (61.1)	299,403 (60.7)

자료: 한국은행, 『조사통계월보』 각년도.

국내총생산 중 제조업의 비중은 지속적으로 증가하고 있으며 서비스업의 비중은 최근 다소 감소하였다. 즉 제조업은 2001년 전체 국내총생산 중 33.8%를 차지하여 1994년 28.8%에서 꾸준히 그 비중이 증가하는 반면 서비스업은 1994년 65%에서 2001년 60.7%로 그 비중이 오히려 감소하였다. 이는 취업자의 비중과는 상반된 수치이다. 즉 전체 산업생산 중 제조업의 비중은 늘어나는 반면 제조업부문에의 취업자는 감소하는 현상이 나타나고 있는 반면 서비스업의 경우 그 비중은 생산량 규모로는 감소하고 있으나 고용비중은 증가하는 추세를 보이고 있다. 기술진보로 인한 노동력의 대체가 제조업을 중심으로 이루어지고 있음을 시사한다. 이러한 추이는 취업계수를 통하여 더욱 잘 드러난다. 취업계수는 1억원의 국민소득을 생산하는데 소요되는 취업자의 수를 나타내며 간접적으로 이는 노동생산성 향상에 의한 노동절약적 기술진보를 의미한다.

취업계수의 변화는 전산업에 걸쳐 나타난다. 경제위기 동안 약간 상승하기는 하였으나 지속적으로 하락추이를 나타내 2001년 4.33이다. 이러한 하락 추이는 제조업에서 더욱 뚜렷이 나타나는데 1994년 4.73에 이르던 취업계수는 2001년 2.52 수준에 이르렀다.

<표 III-7> 취업계수의 추이

(단위: 명/억원)

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
전산업	6.09	5.73	5.46	5.25	5.27	4.84	4.61	4.33
제조업	4.73	4.33	3.96	3.55	3.34	2.83	2.61	2.52
서비스업	5.52	5.36	5.24	5.18	5.20	5.03	4.96	4.99

자료: 한국은행, 『국민계정』,
통계청, 『경제활동인구조사』.

3. 산업별 여성 취업자 수 전망

여성의 산업별 취업자수를 전망하기 위하여 첫째, 중장기 산업별 국내총생산 전망치에 취업계수 전망치를 곱하여 산업별 총 취업자수를 구한다. 그 이후 산업별 여성인력 비중을 전망하여 산업별 총 취업자수에 곱하여 여성취업자수를 전망한다. 이 방식은 전체 거시경제의 기조와 산업별 총 취업자수를 기초로 제약조건의 수정 없이 여성의 취업자수가 산출된다는 장점을 가지고 있는 동시에 다소 보수적인 전망치를 제시할 수 있다. 그 이유는 기존의 자료를 이용한 여성비중의 증가는 획기적인 변화를 가져올 수 없으므로 향후에 기대되는 여성인력 활용정책의 효과가 결과에 반영될 수 없기 때문이다.

가. 산업구조와 취업계수의 전망치

향후 2010년까지의 국내총생산과 취업계수의 전망은 한국산업연구원과 노동연구원의 전망치를 토대로 생산하였다. 한국산업연구원은 2000년부터 2010년까지의 중장기 국내 총생산 및 산업구조를 전망하였다. <표 III-8>에서 보는 바와 같이 이 전망에 따르면 2000년에서 2010년 사이 전체 국내 총생산은 전 산업 기준 연평균 4.2% 성장한다. 제조업은 3.8%, 서비스업은 4.7%를 각각 기록할 것으로 전망되었다. 이 수치는 현재 진행중인 경제성장 수치인 6%대와 내년도 성장전망치인 5%를 밑도는 수준이나 현 상태의 경기불안요소 및 경기연착륙 가능성 등을 감안하여 예측전반부에는 5-6%대의 성장을 후반부에는 3%대의 성장률을 가정하면 중장기 전망치로 큰 무리가 없다고 판단되었다.

제조업을 세부업종별로 보면 향후 가장 수요가 증대할 것으로 예측되는 분야는 영상 및 통신분야로서 약 5.8%의 고성장이 예상되며 이 밖에도 화합물, 운송, 전기/전자분야에서 각각 3.0%를 상회하는 성장을 보일 것으로 전망된다. 서비스업 중에서는 광고사업서비스와 통신이 각각 11.9%와 10.4%의 높은 증가율 뿐 아니라 총생산규모에서도 비약적인 성장을 거듭할 것으로 예측되었다. 이 밖에도 금융/보험, 부동산임대, 도소매, 음식숙박, 의료보건복지 분야에

서도 각각 3.0%를 상회하는 성장률을 보일 것으로 전망된다.

<표 III-8> 국내 총생산의 전망

(단위: 10억원, %)

		2000	2001	2010	2000-2010
전산업		481,635	493,025	725,318	4.2
	제조업	163,735	167,331	236,781	3.8
	서비스업	291,527	305,515	462,548	4.7
제조업	음식료품담배	12,674	12,855	15,518	2.1
	섬유/의류	6,753	6,004	6,625	0.0
	목제품/인쇄출판	5,925	6,047	7,100	1.8
	화학물	28,804	28,761	36,876	2.6
	비금속	4,608	4,725	5,647	2.0
	1차금속	16,075	16,079	211,63	3.1
	조립금속	8,995	8,404	10,044	2.0
	가정용기구	13,649	11,769	15,491	3.1
	영상통신	41,810	44,773	74,368	5.8
	운송	22,545	25,463	30,855	3.8
	가구기타제조업	1,897	2,451	1,208	-4.4
서비스업	전기/가스/수도	12,425	13,129	16,604	3.1
	건설업	37,125	39,220	48,367	2.7
	도소매	46,560	48,019	66,414	3.6
	음식숙박업	12,075	12,981	16,412	3.3
	운수/창고	22,413	22,871	29,959	3.2
	통신	19,278	21,882	51,976	10.4
	금융/보험	30,733	32,244	46,246	4.1
	부동산임대	36,230	37,881	51,976	3.3
	사업서비스	17,098	17,789	47,090	11.9
	공공행정/국방	16,395	16,254	17,842	0.7
	교육연구	19,437	20,074	23,101	1.6
	의료보건사회복지	8,270	8,638	10,612	3.4

주) 2000년, 2001년도는 실적치, 2010년도는 전망치임.

자료: 한국노동연구원, 『중장기 인력수급전망 2002-2010』, 한국은행, 『국민계정』 내부자료.

산업별 취업계수의 전망은 한국노동연구원에서 2002년 발표한 중장기 전망치를 근거로 하고 분류가 상이한 산업은 과거 추세선을 따라 추정하여 그 추정치를 이용하였다. <표 III-9>에서 보는 바와 같이 제조업의 취업계수는 전 산업에 걸쳐 감소하는 것으로 나타났다. 전기/전자 산업과 의류업을 중심으로 취업계수가 다소 증가하기는 하나 기술진보로 인한 자본의 노동대체가 전반적

인 추세가 될 것으로 보인다.

서비스업 부문에서도 취업계수의 감소가 일반적인 현상이나 다수의 산업에서 취업계수의 증가가 나타난다. 운수창고업, 광고사업서비스업, 공공행정, 교육, 의료보건서비스 부문에서는 오히려 취업계수가 증가하여 이들 산업의 확장으로 인한 고용유발효과가 기대된다. 서비스업은 또한 제조업에 비하여 취업계수의 절대값이 커 상대적으로 노동집약도가 높다고 판단된다.

<표 Ⅲ-9> 산업별 취업계수 전망치

(단위: 명/억원)

산업	2010년	산업	2010년
제조업	1.79	서비스업	4.05
음식료품담배	2.02	전기/가스/수도	0.32
섬유/의류	15.45	건설업	3.56
목제품/인쇄출판	3.50	도소매	7.75
화학물	1.54	음식숙박업	16.03
비금속	2.34	운수/창고	5.45
1차금속	0.58	통신	0.61
조립금속	5.85	금융/보험	2.01
가정용기구	2.43	부동산임대	0.81
영상통신	1.14	사업서비스	6.19
운송	1.76	공공행정/국방	4.71
가구기타제조업	14.76	교육연구	6.47
		의료보건사회복지	5.91

자료: 한국노동연구원, 『중장기 인력수급전망』 2002-2010.
한국은행, 『국민계정』 내부자료.

나. 산업별 취업자수 전망

산업별 취업자수는 국내총생산 전망치에 취업계수를 곱하여 구할 수 있다. 앞서 구해진 산업별 생산전망치에 취업계수를 곱하면 산업별 취업자 수를 구할 수 있다. 대략 2010년 제조업부문에서는 4,238천명, 서비스업 부문에서는 18,733천명의 취업자 규모가 존재할 것으로 전망된다.

구체적으로 제조업부문에서는 섬유/의류산업종사자, 영상통신업 종사자 등이 제조업 취업자의 45%이상을 차지할 것으로 보인다. 이는 영상통신업의 규모증가에 따른 것으로 보이며 섬유/의류산업은 총생산증가에 비하여 고용유발

효과가 매우 큰 산업이 될 것으로 보인다. 취업자수의 증감률을 살펴보면 많은 산업에서 감소세가 예상된다. 예컨대 가정용기구, 가구 및 기타제조업에서의 취업자 감소세가 두드러질 것으로 예상되며 목제품·인쇄출판업, 음식료품·담배산업등에서도 감소세가 전망된다. 한편 증가가 예상되는 화합물, 조립금속, 영상통신 산업은 상당히 높은 수준의 증가가 예상되어 제조업 내에서 취업자 수와 증감률은 양극화의 현상을 보일 것으로 전망된다. 향후 점점 및 보완이 필요하나 지식기반사회로 이동하며 산업구조가 변화하여 노동력의 양극화가 이루어질 것이라는 점을 감안한다면 주목할 만한 결과라고 생각된다.

<표 III-10> 제조업의 산업별 취업자수 전망치

(단위: 천명, %)

	산업	2010	증감률(2000-2010)
제조업		4,238 (100.00)	-0.02
	음식료품담배	313 (7.39)	-0.94
	섬유/의류	1,023 (24.14)	0.26
	목제품/인쇄출판	249 (5.88)	-2.47
	화합물	568 (13.40)	6.29
	비금속	132 (3.11)	-0.63
	1차금속	123 (2.90)	-0.05
	조립금속	588 (13.87)	5.50
	가정용기구	376 (8.87)	-4.29
	영상통신	848 (20.00)	6.57
	운송	543 (12.81)	2.23
	가구기타제조업	178 (4.20)	-4.58

주: ()안은 제조업 취업자 중 비중을 나타냄.

서비스업부문의 산업별 취업자수 전망을 살펴보면 전통적으로 많은 취업자수를 보유한 산업, 즉 도소매 및 음식숙박업에서의 취업자수가 전체의 40% 이상을 차지하고 있어 그 추이를 이어갈 것으로 전망된다. 증감률을 살펴보면 전기가스수도업을 제외하고 전 서비스업분야에서의 취업자 수 증가가 예상된다. 특히 광고사업서비스 부문이 6.91% 증가로 가장 높은 인력수요 성장률을 보이며 다음으로 통신부문이 5.53%, 의료보건복지서비스, 운수창고업 순으로 높은 인력수요 성장률을 보일 것으로 예상된다. 따라서 2001년 현재 제조업 4,199천

명, 서비스업 14,951천명인 취업자 규모가 2010에 제조업 4,238천명, 서비스업 18,773천명으로 전체 취업자수 중 서비스업 취업자 수의 비중이 81.6%로 현재의 70%수준에서 크게 팽창할 것으로 예상된다. 반면 제조업 취업자 수는 2001년에 비하여 크게 증가하지 않음을 보여준다.

<표 Ⅲ-11> 서비스업의 산업별 취업자수 전망치

(단위: 천명)

	산업	2010	증감률(2000-2010)
서비스업	전기/가스/수도	17,746 (100.00)	2.68
	건설업	53 (0.29)	-1.81
	건설업	1,722 (9.99)	0.85
	도소매	5,147 (29.00)	2.51
	음식숙박업	2,631 (14.83)	3.18
	운수/창고	1,633 (9.20)	4.23
	통신	317 (1.79)	5.53
	금융/보험	930 (5.24)	2.44
	부동산임대	421 (2.37)	3.49
	사업서비스	1,930 (10.88)	6.91
	공공행정/국방	840 (4.73)	0.74
	교육연구	1,495 (8.42)	1.96
	의료보건사회복지	627 (3.53)	4.44

주: ()안은 서비스업 취업자 중 비중을 나타냄

다. 산업별 여성취업자수 전망

여성취업자수의 비중을 산업별로 각각 회귀분석 하였다. 종속변수로는 각 산업에서의 1994년부터 2001년까지의 여성취업자 비중의 백분율을 이용하였고, 독립변수로는 각 산업의 총생산(GDP) 증가율과 여성취업자 비중의 추세를 이용하였다. 각 산업의 총생산 증가율을 이용한 이유는 추이에서 반영되지 못하는 산업에서의 경기변동을 고려하기 위함이다. 노동수요는 1차적인 수요가 아니라 제품수요에 후행하는 2차적인 수요이므로 GDP 증감률은 1차적인 수요의 변화를 가늠할 수 있는 지표로 활용되었다.

전체적으로 분석기간 중 여성취업자 비중의 변동이 상당히 존재하였고 경제 위기를 거치며 총생산증가율이 큰 변동을 겪었기 때문에 추세를 이용한 모형

의 적합성은 매우 만족할 만한 수준은 아닌 것으로 나타났다. 그러나 여성인력의 비중은 향후에도 정책 개입이나 경제상황의 변화로 상당부분 큰 변화가 가능하다고 볼 때 이러한 추세선 상에서의 예측을 이용하기로 하였다. 분석결과, 추세와 GDP 증감률은 몇몇 산업을 제외하고는 95% 신뢰수준에서 유의한 것으로 나타나고 있다. 각 산업별 여성인력비중의 추정식을 제조업과 서비스업으로 구분하여 표로 정리하였다.

<표 III-12> 제조업의 여성인력 비중의 추정

산업		추정식
제조업	음식료품담배	(여성인력 비중)= $5.28+0.88(\text{추세})+0.67(\text{GDP})$, $R^2=0.51$
	섬유/의류	(여성인력 비중)= $2.01+0.97(\text{추세})+0.08(\text{GDP})$, $R^2=0.29$
	목제품/인쇄출판	(여성인력 비중)= $7.27+0.77(\text{추세})-0.14(\text{GDP})$, $R^2=0.87$
	화학물	(여성인력 비중)= $15.67+0.35(\text{추세})+0.22(\text{GDP})$, $R^2=0.58$
	비금속	(여성인력 비중)= $21.12+0.07(\text{추세})+0.03(\text{GDP})$, $R^2=0.55$
	1차금속	(여성인력 비중)= $1.54+0.81(\text{추세})-0.10(\text{GDP})$, $R^2=0.67$
	조립금속	(여성인력 비중)= $28.00-0.61(\text{추세})-0.02(\text{GDP})$, $R^2=0.58$
	가정용기구	(여성인력 비중)= $-2.78+1.09(\text{추세})+0.05(\text{GDP})$, $R^2=0.68$
	영상통신	(여성인력 비중)= $25.60+0.42(\text{추세})+0.04(\text{GDP})$, $R^2=0.34$
	운송	(여성인력 비중)= $-3.28+1.09(\text{추세})+0.17(\text{GDP})$, $R^2=0.39$
	가구기타제조업	(여성인력 비중)= $23.92+0.40(\text{추세})+0.08(\text{GDP})$, $R^2=0.39$

<표 III-13> 서비스업의 여성인력 비중의 추정

산업		추정식
서비스업	전기/가스/수도	(여성인력 비중)= $-1.14+1.22(\text{추세})-0.17(\text{GDP})$, $R^2=0.31$
	건설업	(여성인력 비중)= $1.61+0.82(\text{추세})+0.09(\text{GDP})$, $R^2=0.75$
	도소매	(여성인력 비중)= $-40.10+1.91(\text{추세})+0.08(\text{GDP})$, $R^2=0.53$
	음식숙박업	(여성인력 비중)= $46.93+0.31(\text{추세})+0.01(\text{GDP})$, $R^2=0.48$
	운수/창고	(여성인력 비중)= $4.48+0.45(\text{추세})+0.03(\text{GDP})$, $R^2=0.35$
	통신	(여성인력 비중)= $74.19-1.54(\text{추세})-0.40(\text{GDP})$, $R^2=0.20$
	금융/보험	(여성인력 비중)= $21.53+0.58(\text{추세})+0.20(\text{GDP})$, $R^2=0.53$
	부동산임대	(여성인력 비중)= $27.69-0.05(\text{추세})+0.20(\text{GDP})$, $R^2=0.38$
	사업서비스	(여성인력 비중)= $20.79+0.33(\text{추세})+0.27(\text{GDP})$, $R^2=0.57$
	공공행정/국방	(여성인력 비중)= $4.16+0.86(\text{추세})+0.61(\text{GDP})$, $R^2=0.65$
	교육연구	(여성인력 비중)= $11.72+0.80(\text{추세})+0.19(\text{GDP})$, $R^2=0.81$
	의료보건사회복지	(여성인력 비중)= $-0.23+1.01(\text{추세})+0.02(\text{GDP})$, $R^2=0.59$

이 여성인력비중의 회귀식으로부터 예측을 할 수 있다. 2010년 산업별 총생산 증감률과 지난 기의 추세를 대입하면 2010년 여성인력 비중을 구할 수 있으며 이 비중을 다시 산업별 취업자 예측에 곱하면 산업별 여성인력의 수요를 전망할 수 있다.

먼저 산업별 여성인력의 비중을 예측하면 <표 Ⅲ-14>와 같다. 추세선을 따른 여성인력의 비중은 전 산업에 걸쳐 완만한 변화를 나타낸다. 제조업 중 음식료품 담배산업, 섬유·의류, 영상통신 산업을 중심으로 여성인력의 비중이 꾸준히 증가할 전망이다. 그러나 그 증가세는 그다지 크지 않을 것으로 보이며 전체적으로 제조업의 인력비중이 서비스업에 비하여 줄어드는 것과 몇몇 제조업을 제외하고는 여성 인력의 비중이 비약적으로 증가하지는 않을 것으로 보인다. 반면 서비스업 부문에서는 통신산업에서 비약적인 여성인력 비중의 증가가 예상되며 전기·가스·수도업, 건설업, 도소매, 사업서비스, 공공행정/국방, 의료·보건·사회복지 등의 산업에서도 여성인력 비중의 증가가 예상된다.⁸⁾

<표 Ⅲ-14> 산업별 여성인력 비중의 전망

(단위: %)

산업	2001년	2010년	산업	2001년	2010년
제조업			서비스업		
음식료품담배	52.2	54.6	전기/가스/수도	22.7	24.1
섬유/의류	57.4	59.7	건설업	8.5	10.0
목제품/인쇄출판	32.8	30.7	도소매	47.1	50.0
화학물	25.5	25.0	음식숙박업	68.6	68.1
비금속	21.5	22.8	운수/창고	8.4	8.3
1차금속	7.1	6.6	통신	27.2	45.6
조립금속	18.6	17.4	금융/보험	54.9	53.2
가정용기구	20.6	10.6	부동산임대	28.2	27.0
영상통신	43.9	44.5	사업서비스	32.0	35.8
운송	16.6	14.5	공공행정/국방	28.4	31.6
가구기타제조업	37.8	39.3	교육연구	60.6	60.2
			의료보건사회복지	71.7	76.9

이들 산업에서 여성취업자 비중의 증가는 산업구조의 변화와 함께 어느 정

8) 운송장비제조업, 전기·가스·수도 산업, 도소매 산업 등은 여성인력의 비중이 지나치게 변동하여 조정하였다.

도 예견된 결과라 하겠다. 즉, 지식기반 산업으로 산업구조가 이전하며 제조업에서의 고용감소와 서비스업에서의 새로운 일자리 창출로 귀결되는 변화에서, 이전부터 서비스업에서의 비교우위를 보인 여성들을 중심으로 고용효과가 더욱 크게 나타날 전망이다. 이러한 경향은 통신, 사업서비스업, 의료보건사회복지 등 산업부문에서의 인력수요 변화와 맞물리며 해당 산업에서의 여성인력 수요를 증가시키는 요인으로 작용할 것으로 예상된다.

이와 같은 여성인력 비중에 전체 산업별 취업자수를 곱하면 여성인력 규모를 알 수 있다. 다음의 표들은 산업별 여성취업자수를 산출하여 표로 요약한 것이다. 산업별 여성인력 규모를 보면 산업의 팽창과 여성인력 수요 증가로 확대되는 산업과 산업전체 취업자수의 감소와 동시에 여성인력비중의 감소로 취업자수가 줄어드는 산업이 다소 있음을 알 수 있다. 제조업에서는 음식료품·담배산업, 목제품·인쇄출판산업, 가정용기구, 가구·기타제조업에서의 여성인력수요가 감소세로 돌아설 것으로 예상된다. 이는 전술하였듯이 반드시 산업의 규모가 줄어드는 것을 의미하는 것이 아니고 기술대체가 활발히 이루어져 기존에 여성이 큰 비중을 차지하던 산업에서의 인력수요가 감소하는데 기인할 수 있다(<표 III-15> 참조).

<표 III-15> 제조업 산업별 여성인력 수요 전망

(단위: 천명)

산업	2001년	2010년	증감
제조업	1510.0	1637.1	+
음식료품담배	186.9	170.9	-
섬유/의류	562.5	610.7	+
목제품/인쇄출판	108.6	76.5	-
화학물	76.0	141.9	+
비금속	28.0	30.1	+
1차금속	6.6	8.1	+
조립금속	58.2	102.0	+
가정용기구	113.9	39.7	-
영상통신	198.9	377.7	+
운송	70.7	76.5	+
가구기타제조업	99.8	69.9	-

서비스업에서의 여성인력 증가가 두드러진다. 제조업과는 달리 전기·가스·수도업을 제외한 전 산업에서 여성인력 규모가 증가할 전망이다. 특히 전통적으로 여성인력 규모가 큰 도소매음식숙박업이 전체 여성인력의 대다수를 흡수할 것으로 전망된다. 이 밖에도 통신산업, 사업서비스업 등에서 큰 폭의 인력수요가 발생할 것으로 전망된다(<표 Ⅲ-16> 참조).

<표 Ⅲ-16> 서비스업 산업별 여성인력 수요전망

(단위: 천명)

산업	2001년	2010년	증감률
서비스업	5626.4	7190.8	+
전기/가스/수도	12.7	12.7	0
건설업	133.9	172.1	+
도소매	1825.1	2574.0	+
음식숙박업	1334.3	1790.7	+
운수/창고	94.1	135.9	+
통신	54.7	144.7	+
금융/보험	401.9	495.0	+
부동산임대	110.3	113.6	+
사업서비스	358.7	690.9	+
공공행정/국방	195.7	265.8	+
교육연구	724.8	899.8	+
의료보건사회복지	329.1	482.2	+

4. 직종별 여성취업자수 추이와 전망

앞서 제시한 산업별 여성취업자 규모 전망치를 토대로 직종별 여성취업자 규모를 전망한다. 방법은 이 장의 앞부분에 기술한 방법론을 이용한다. 직종별 여성인력규모가 산출되면 향후 증감이 예상되는 여성인력에 대한 파악이 이루어 질 것으로 예상된다.

우선 직종별 여성인력을 예측하기 위하여 전술한 바와 같이 표준산업분류상의 직종분류를 따라 ①관리행정직 ②전문직 ③기술공 및 준전문가 ④사무직 ⑤판매서비스직 ⑥농어업숙련직 ⑦기능원 ⑧조립공 ⑨단순노무직의 9개 직업

군으로 분류한다. 전체취업자 중 여성비율을 구하면 다음의 표와 같다.

<표 III-17> 여성취업자의 비중 추이

(단위: %)

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
여성비중	40.40	40.36	40.62	41.04	40.43	40.94	41.34	41.64

1990년대 이후 취업인구중 여성의 비중은 지속적으로 증가하다가 IMF 외환 위기 이후 감소한 후 다시 증가한다. 2001년 취업인구중 여성비중은 41.64%인데 취업인구중 여성비중의 증가는 여성의 경제활동참가율의 증가속도가 남성보다 상대적으로 더 빠른데 기인한다.

직종별 여성인력을 전망하기에 앞서 과거의 여성인력 규모를 살펴보기로 한다. 9개의 직업군은 전술한 직종분류를 따른 것이다. 가장 눈에 띄는 부분은 서비스직과 전문가 집단의 증가이다. 서비스직 종사자 비중은 지속적으로 증가하여 2000년 현재 전체여성의 35.3%를 차지하는 등 최대직종의 자리를 지킨다. 2001년에 이 비중은 39.4%로 경충 뛰는데, 이것은 2001년에 이루어진 직종분류체계의 개편과 관련된다. 지식경제화 추세에 맞춰 2000년 직종분류에서 미세한 조정이 이루어졌는데, 과거 단순노무직으로 분류되었던 행사 및 관련 근로자(512), 방문 및 전화 외판원(5131), 호텔 데스크안내원(41302) 등의 직종이 2001년 이후 서비스직으로 분류된 것이다.

1994년 3.16%에 불과하던 전문가집단은 2001년 전체 여성인력의 6.69%로 두배이상 증가하였다. 전문가집단의 수적 증가와 더불어 이러한 비중의 증가는 여성전문가 집단의 순증가를 가져온 것으로 파악된다. 여성 준전문가집단은 2000년까지 전체 여성의 8.27%를 차지할 정도로 꾸준히 증가하였으나, 2001년에 6.66%로 감소하는 것으로 나타났다. 이것 역시 2000년도에 이루어진 직종분류 개편과 관련된다. 즉 과거에 준전문직이던 실내 장식가 및 상업 디자인(1832), 라디오·텔레비전 및 기타 아나운서(1842), 정부정책 기획 및 집행 전문가(16110), 기업경영 행정 전문가(16120), 일반행정 전문가(16130), 관세사(16517), 학령전교육 준교사(154), 특수교육 준교사(155), 초등교육 준교사

(153), 간호·조산 준전문가(143), 물리치료사 및 관련 준전문가(1440), 식이요법가 및 영양사(1450), 사진작가(18314) 등의 직종이 2001년 이후 전문직으로 분류되었다. 이 중 여성비율이 높은 직종이 다수 있으며, 이러한 직종분류의 재편이 여성 준전문직 비중의 감소를 낳은 요인으로 보인다.

<표 Ⅲ-18> 여성취업자의 직종별 분포 추이

(단위: %)

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
1. 관리행정직	0.31	0.28	0.30	0.29	0.33	0.26	0.28	0.36
2. 전문직	3.16	4.16	4.23	3.84	4.41	4.22	4.44	6.69
3. 준전문직	6.96	6.74	7.26	7.91	8.28	8.49	8.27	6.66
4. 사무직	15.13	15.52	15.68	15.89	14.10	13.44	13.87	14.50
5. 서비스직	31.01	31.99	33.10	34.28	34.86	35.07	35.30	39.41
6. 농어업	14.84	13.50	12.72	12.13	13.69	12.25	11.47	10.70
7. 기능원	7.18	9.57	9.18	8.30	7.45	7.76	7.27	6.65
8. 조립원	7.23	3.76	3.50	3.41	3.42	3.39	3.44	3.50
9. 단순노무직	14.17	14.48	14.04	13.95	13.45	15.12	15.66	11.53

행정관리직, 사무직의 비중도 꾸준히 증가한다. 반면 농어업숙련직, 기능원, 조립공, 단순노무직 비중은 감소한다. 특히 단순노무직 비중의 감소가 현저한데, 이것은 단순노무직 자체의 감소에 전술한 바와 같은 전화 외판원 등의 직종이 단순노무직에서 서비스직으로 분류된 효과가 더해진 것으로 볼 수 있다. 이제 각 산업별 여성인력 중 직종별 분포를 파악함으로써 구체적인 내용을 이해할 수 있을 것이다.

가. 산업별 직종구조의 추이

이어서 각 산업별로 여성인력의 직종구조의 추이를 살펴보았다. 먼저 제조업 중 음식료품·담배업의 여성인력 비중을 살펴보면 <표 Ⅲ-19>와 같다. 가장 눈에 띄는 변화는 전문가와 서비스직 집단에서의 여성비중 증가이다. 기능원은 감소추이를 시험하는 반면 조립원과 단순노무직 비중은 꾸준히 증가한

다. 반면 <표 III-20>의 섬유 및 의류제조업의 경우 전문가 집단의 비중 증가가 눈에 띄는 변화이고 단순노무직도 증가세를 보이는 반면 준전문직 비중이 감소하고, 그 외의 직종에서는 별 변화가 없다. <표 III-21>의 목제품, 종이 및 인쇄출판업은 전문직 종사자 비율이 2001년도에 15% 수준으로 다른 제조업에 비해 상대적으로 높은 비율을 현시하며 또한 증가추이를 나타낸다. 사무직과 서비스직의 비중도 증가추세이나, 준전문직, 기능원, 조립원, 단순노무직 집단의 비중은 감소추이이다.

<표 III-19> 음식료품·담배제조업 여성의 직종분포 추이

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
1. 관리행정직	0.34	0.26	0.10	0.00	0.65	0.34	0.35	0.25
2. 전문직	0.19	0.07	0.12	0.17	0.00	0.00	0.50	1.93
3. 준전문직	1.41	0.88	1.44	1.14	1.72	2.30	2.16	0.90
4. 사무직	10.29	8.88	7.66	6.26	7.77	5.39	4.17	4.87
5. 서비스직	3.86	3.87	4.11	3.81	1.97	3.71	4.82	5.03
6. 농어업	0.00	0.00	0.00	0.06	0.00	0.00	0.00	0.00
7. 기능원	52.91	50.92	47.16	50.01	47.51	47.59	39.90	37.81
8. 조립원	10.85	8.58	9.74	9.47	11.88	12.22	12.69	13.02
9. 단순노무직	20.14	26.55	29.68	29.07	28.50	28.46	35.42	36.19

<표 III-20> 섬유 및 의류제조업 여성의 직종분포 추이

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
1. 관리행정직	0.21	0.23	0.16	0.18	0.52	0.43	0.11	0.11
2. 전문직	0.14	0.15	0.16	0.00	0.04	0.01	0.01	2.85
3. 준전문직	2.70	3.02	3.41	3.70	4.44	3.71	3.63	0.37
4. 사무직	6.53	7.09	6.71	6.68	6.80	5.77	6.24	6.16
5. 서비스직	1.20	1.41	1.96	1.75	1.19	1.30	1.10	1.16
6. 농어업	0.00	0.00	0.00	0.00	0.01	0.00	0.00	0.02
7. 기능원	36.83	65.97	69.87	69.73	70.04	69.03	67.57	65.76
8. 조립원	43.98	11.95	8.58	10.10	9.94	10.08	10.32	10.90
9. 단순노무직	8.40	10.17	9.15	7.86	7.03	9.68	11.01	12.65

<표 Ⅲ-21> 목제품·종이 및 인쇄출판업 여성의 직종분포 추이

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
1. 관리행정직	0.22	0.62	0.74	0.61	4.29	4.44	5.01	4.38
2. 전문직	6.48	7.43	10.36	7.73	5.10	6.20	9.11	14.75
3. 준전문직	6.84	5.38	4.11	5.55	7.79	9.49	9.07	5.34
4. 사무직	35.69	29.89	32.16	32.93	29.60	26.06	31.00	34.71
5. 서비스직	1.41	1.14	1.89	1.53	2.32	2.98	3.68	4.84
6. 농어업	0.00	0.00	0.00	0.00	0.01	0.00	0.00	0.02
7. 기능원	19.62	22.89	18.71	17.40	21.37	21.90	16.65	13.01
8. 조립원	10.37	8.48	7.32	7.16	6.90	5.28	4.22	3.60
9. 단순노무직	19.38	24.17	24.71	27.09	22.64	23.65	21.27	19.35

<표 Ⅲ-22>의 화합물제조업에서는 거의 모든 직종의 비중이 등락을 거듭하면서 이렇다할 추이를 나타내지 않는다. <표 Ⅲ-23>의 비금속산업에서는 기능원이 감소하고 단순노무직이 증가하는 등 생산직 내에서의 양분화가 진행되는 것으로 판단된다. <표 Ⅲ-24>의 1차금속산업에서는 다른 제조업 부문과 달리 사무직 비중이 40%를 넘는다. 이 사무직 비중은 등락을 거듭하면서 큰 변화를 보이지 않고 있다. <표 Ⅲ-25>의 조립금속산업에서도 여성인력중 사무직 비중이 30%대의 수준으로 상대적으로 사무직 비중이 높으며, 이 사무직 비중은 증가추이를 나타내고 있다. 또한 기능원과 조립원의 비중은 감소추이를 나타내는 반면 단순노무직은 증가추세이다. <표 Ⅲ-26>의 가정용 기구제조업에서는 전문가 집단의 비중이 미약하나마 증가추이를 보이고, 여타 제조업체와 유사하게 기능원 비중은 감소추이를, 그리고 단순노무직 비중은 증가추이를 나타낸다.

<표 III-22> 화합물제조업 여성의 직종분포 추이

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
1. 관리행정직	0.00	0.80	0.72	0.70	0.37	0.19	0.00	0.41
2. 전문직	2.26	1.64	3.27	1.79	1.14	1.26	0.25	0.18
3. 준전문직	5.36	2.97	2.86	3.54	5.56	3.34	1.29	3.11
4. 사무직	31.57	31.55	28.05	32.27	20.71	19.46	28.19	26.99
5. 서비스직	2.63	3.35	4.25	4.60	7.43	5.17	4.37	4.93
6. 농어업	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
7. 기능원	2.33	5.04	8.04	7.00	2.08	1.41	1.77	3.29
8. 조립원	25.36	20.37	22.12	26.03	30.36	31.88	23.76	28.89
9. 단순노무직	30.48	34.28	30.69	24.07	32.35	37.29	40.38	32.21

<표 III-23> 비금속산업 여성의 직종분포 추이

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
1. 관리행정직	0.49	1.06	1.14	0.96	0.00	0.00	0.00	0.18
2. 전문직	0.07	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	1.30
3. 준전문직	0.57	0.34	1.23	1.08	0.00	0.46	0.56	0.00
4. 사무직	33.41	26.59	21.68	34.82	28.91	19.85	16.98	17.97
5. 서비스직	2.22	4.41	3.82	4.73	7.66	3.28	4.30	4.10
6. 농어업	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
7. 기능원	32.19	25.52	21.97	16.35	37.05	38.27	34.32	28.40
8. 조립원	5.65	4.55	7.62	4.68	7.14	14.67	10.28	6.59
9. 단순노무직	25.40	37.53	42.54	37.38	19.25	23.47	33.56	41.46

<표 III-24> 1차 금속산업 여성의 직종분포 추이

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
1. 관리행정직	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
2. 전문직	0.91	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
3. 준전문직	0.73	3.59	7.68	4.11	4.90	4.50	0.00	0.00
4. 사무직	48.84	45.00	45.23	46.14	61.60	51.57	45.38	40.56
5. 서비스직	16.68	15.41	9.88	7.36	1.27	6.37	9.33	12.66
6. 농어업	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
7. 기능원	8.70	7.23	5.46	10.00	2.32	0.00	13.44	8.01
8. 조립원	4.03	5.81	9.56	11.52	10.38	6.68	9.38	10.21
9. 단순노무직	20.10	22.96	22.18	20.87	19.54	30.89	22.48	28.57

<표 Ⅲ-25> 조립금속산업 여성의 직종분포 추이

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
1. 관리행정직	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.34	0.00
2. 전문직	0.00	0.00	0.09	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
3. 준전문직	1.95	0.49	0.49	1.84	1.94	1.66	1.86	1.68
4. 사무직	39.20	39.36	36.84	38.65	26.05	26.89	27.63	30.72
5. 서비스직	3.81	4.30	3.64	3.75	3.66	2.76	0.52	1.23
6. 농어업	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
7. 기능원	19.32	22.35	21.95	20.87	15.76	12.32	9.61	11.55
8. 조립원	11.32	8.33	9.46	10.70	22.87	19.82	16.13	16.43
9. 단순노무직	24.39	25.16	27.53	24.18	29.72	36.55	43.92	38.39

<표 Ⅲ-26> 가정용기구제조업 여성의 직종분포 추이

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
1. 관리행정직	0.83	0.27	0.07	0.00	0.00	0.59	0.49	0.56
2. 전문직	0.78	0.69	0.25	0.42	0.76	0.10	0.25	0.77
3. 준전문직	5.75	3.76	2.67	2.39	2.20	2.48	3.48	2.87
4. 사무직	27.57	28.96	29.74	31.71	30.80	29.96	23.68	27.47
5. 서비스직	3.22	3.05	3.90	3.13	2.69	2.02	1.69	1.24
6. 농어업	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
7. 기능원	6.69	11.98	11.58	10.90	11.48	8.80	5.51	4.08
8. 조립원	32.33	25.55	24.11	26.23	27.19	26.54	27.90	30.88
9. 단순노무직	22.84	25.74	27.68	25.22	24.88	29.51	37.02	32.14

<표 Ⅲ-27>의 영상통신제조업에서는 준전문직, 사무직의 비중이 증가하는 반면, 기능원 비중이 감소한다. <표 Ⅲ-28>의 운송기구제조업에서는 서비스직과 기능원이 감소하는 반면 단순노무직과 조립원이 증가추세를 나타낸다. <표 Ⅲ-29>의 가구기타제조업에서는 전문가 집단의 비중이 미미하지만 증가세를 나타내고, 생산직의 경우 기능원은 감소하고 단순노무직은 증가하는 양극화 추이를 나타낸다.

<표 III-27> 영상통신제조업 여성의 직종분포 추이

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
1. 관리행정직	0.02	0.00	0.12	0.00	0.17	0.00	0.02	0.07
2. 전문직	0.14	0.25	0.31	0.40	0.52	0.40	1.03	0.21
3. 준전문직	2.53	1.89	1.58	2.47	2.38	3.03	2.88	3.72
4. 사무직	14.74	14.52	12.56	12.38	11.75	8.77	10.38	12.27
5. 서비스직	0.95	1.22	0.63	0.76	1.52	1.44	1.29	1.49
6. 농어업	0.03	0.00	0.00	0.00	0.02	0.00	0.00	0.00
7. 기능원	7.84	12.36	13.12	13.50	10.11	9.62	7.29	3.08
8. 조립원	54.46	45.48	47.61	45.20	49.30	44.15	44.82	47.00
9. 단순노무직	19.29	24.29	24.06	25.30	24.23	32.59	32.29	32.16

<표 III-28> 운송기구제조업 여성의 직종분포 추이

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
1. 관리행정직	0.00	0.19	0.00	1.21	0.16	0.16	0.00	0.00
2. 전문직	0.00	0.00	0.00	0.82	1.55	0.00	0.00	0.29
3. 준전문직	1.47	3.44	3.83	4.06	1.48	1.13	1.73	0.71
4. 사무직	18.25	24.57	25.62	20.92	27.14	29.49	19.00	19.73
5. 서비스직	6.69	5.29	4.73	4.09	5.02	3.08	2.94	1.33
6. 농어업	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
7. 기능원	13.81	13.65	12.84	11.37	10.78	11.74	9.71	10.07
8. 조립원	39.62	30.69	29.29	33.01	31.04	30.41	31.67	34.45
9. 단순노무직	20.16	22.18	23.70	24.53	22.82	23.99	34.95	33.39

<표 III-29> 가구기타제조업 여성의 직종분포 추이

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
1. 관리행정직	0.35	0.00	0.00	0.00	0.86	0.75	0.12	0.06
2. 전문직	0.00	0.14	0.16	0.24	0.03	0.00	0.00	1.48
3. 준전문직	2.25	1.48	1.33	2.13	3.06	2.95	2.42	1.75
4. 사무직	9.41	10.29	11.08	8.72	9.05	8.75	11.32	13.28
5. 서비스직	1.13	1.61	1.92	2.69	1.35	0.60	2.21	2.73
6. 농어업	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
7. 기능원	47.68	44.82	43.14	39.46	40.59	36.73	32.46	23.93
8. 조립원	9.13	5.16	5.91	6.56	10.64	6.93	7.73	9.17
9. 단순노무직	30.06	36.51	36.47	40.20	34.43	43.28	43.74	47.61

<표 Ⅲ-30>의 전기가스수도업은 과거부터 사무직과 단순노무직 외에서 여성인력의 분포를 찾아볼 수 없는 산업이다. 사무직 종사자 비중은 지속적으로 증가하여 2001년도에 80%를 넘고 있으나, 단순노무직은 감소추이이다. <표 Ⅲ-31>의 건설업에서도 사무직 종사자 비율이 절반에 가까울 정도로 그 비중이 크지만, 지난 7년간에 이 비율에서의 변화는 크지 않다. 전술한 제조업에서와는 달리, 기능원 비중이 증가하고, 단순노무직 비중이 감소하는 추이를 나타낸다.

<표 Ⅲ-30> 전기·가스·수도업 여성의 직종분포 추이

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
1. 관리행정직	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
2. 전문직	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
3. 준전문직	4.22	4.56	0.00	3.21	22.23	13.01	4.52	0.54
4. 사무직	72.12	67.80	70.15	69.06	48.59	57.66	70.32	81.98
5. 서비스직	2.86	2.37	1.44	1.75	0.00	0.00	0.00	0.00
6. 농업	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
7. 기능원	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
8. 조립원	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
9. 단순노무직	20.81	25.27	28.41	25.97	29.18	29.33	25.16	17.49

<표 Ⅲ-31> 건설업 여성의 직종분포 추이

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
1. 관리행정직	0.78	0.48	0.56	0.72	0.33	0.30	0.41	0.68
2. 전문직	1.31	0.91	1.45	0.84	1.22	0.84	0.97	3.00
3. 준전문직	2.24	3.11	2.48	3.11	4.66	3.97	5.21	2.95
4. 사무직	48.50	48.32	52.03	52.59	57.34	53.48	48.17	48.63
5. 서비스직	4.10	4.59	3.19	2.35	2.83	2.69	2.35	2.61
6. 농업	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.22
7. 기능원	14.79	13.62	13.51	14.87	13.98	18.48	22.16	23.90
8. 조립원	0.10	0.26	0.50	0.29	0.28	0.22	0.17	0.56
9. 단순노무직	28.17	28.70	26.28	25.23	19.36	20.02	20.57	17.56

<표 III-32>에서와 같이 전통적으로 많은 여성인력이 분포되어 있는 도소매 산업에서는 서비스직 종사자 비중이 60~70% 수준이며, 이 비중은 지난 '90년대 이후 증가추이를 보인다. 반면 단순업무 종사자가 감소하는 추이를 보이고 있다. <표 III-33>의 음식숙박산업에서는 90% 이상이 서비스직인데 이 비율이 큰 변동없이 유지된다. 기타 직종에서도 별 변동이 없으며, 다만 전문직 종사자 비중이 약간 증가하고 있다.

<표 III-32> 도소매업 여성의 직종분포 추이

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
1. 관리행정직	0.19	0.18	0.22	0.18	0.14	0.13	0.16	0.16
2. 전문직	0.60	0.69	0.75	0.66	0.60	0.66	0.68	1.02
3. 준전문직	1.40	2.14	3.16	3.71	3.92	4.19	3.91	3.09
4. 사무직	15.93	15.91	16.39	17.17	14.89	14.56	14.83	14.47
5. 서비스직	67.05	66.33	65.09	63.57	65.83	64.21	63.65	74.68
6. 농어업	0.00	0.00	0.00	0.00	0.03	0.03	0.00	0.01
7. 기능원	0.90	1.09	0.88	0.98	0.96	1.11	1.21	0.35
8. 조립원	0.35	0.06	0.04	0.11	0.08	0.15	0.14	0.08
9. 단순노무직	13.58	13.59	13.46	13.63	13.55	14.97	15.42	6.15

<표 III-33> 음식숙박업 여성의 직종분포 추이

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
1. 관리행정직	0.43	0.35	0.32	0.24	0.15	0.06	0.08	0.19
2. 전문직	0.00	0.01	0.02	0.02	0.10	0.07	0.04	0.21
3. 준전문직	0.31	0.20	0.19	0.24	0.39	0.45	0.42	0.15
4. 사무직	3.92	3.48	2.94	2.64	2.55	2.21	2.46	2.31
5. 서비스직	90.93	92.17	92.34	92.95	94.20	93.74	93.45	93.03
6. 농어업	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
7. 기능원	0.11	0.08	0.14	0.14	0.09	0.08	0.10	0.12
8. 조립원	0.02	0.05	0.06	0.01	0.00	0.00	0.00	0.02
9. 단순노무직	4.26	3.66	3.98	3.75	2.52	3.38	3.45	3.97

<표 Ⅲ-34>의 운수창고업의 경우 사무직 비중이 60%대에서 50%대로 감소하고 단순노무직과 조립원 비중이 증가한다. <표 Ⅲ-35>의 통신서비스업에서는 전문가와 준전문가 비중이 지속적으로 증가하고 있으며 서비스직도 증가세를 나타낸다. 반면 동산업내 여성인력의 80%이상을 차지하는 사무직 비중은 감소세를 나타낸다. <표 Ⅲ-36>의 금융보험산업에서는 전문가의 비중이 크게 증가하고 있다. 2001년에 와서 서비스직과 단순노무직의 비중이 전치되는 현상이 발생하고 있는데, 이것은 전술한 바와 같이 2000년의 직종분류 개정으로 인해 보험외판원 등의 직종이 단순노무직에서 서비스직으로 바뀐 것에 기인한다. <표 Ⅲ-37>의 부동산임대산업에서는 준전문직 비중이 뚜렷한 증가세를 보이는 한편 서비스직 비중이 감소한다. <표 Ⅲ-38>의 사업서비스업은 산업팽창과 더불어 여성의 직종구조를 변화시킬 산업으로 예상되고 있다. 전문가의 비중이 2001년도 13%이상의 수준으로 증가하였다.

<표 Ⅲ-39>의 공공행정 및 국방 부문에서는 전문가와 사무직 비중이 증가하는 반면 준전문가 집단과 단순노무직 비중이 감소하는 추이를 보이고 있다. <표 Ⅲ-40>의 교육연구서비스업에서는 전통적으로 여성전문가 집단의 비중이 높고, 향후에도 더 높아질 전망이다. <표 Ⅲ-41>의 의료보건사회복지 부문은 여성고용구조를 고도화할 전략산업으로 보인다. 관리행정직 비중도 꾸준히 증가하고 있으며, 전문가 비중이 80%를 차지하며 또한 증가세를 나타낸다.

<표 Ⅲ-34> 운수창고업 여성의 직종분포 추이

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
1. 관리행정직	1.96	1.89	1.66	0.82	1.19	0.27	0.00	0.00
2. 전문직	0.79	0.48	0.17	0.06	0.18	0.00	0.00	0.35
3. 준전문직	1.48	2.05	1.84	2.72	2.20	2.18	3.75	1.77
4. 사무직	68.00	64.54	64.51	60.47	57.06	56.47	54.83	54.29
5. 서비스직	10.29	9.89	10.19	14.74	10.11	12.10	9.82	14.90
6. 농어업	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.03	0.02	0.00
7. 기능원	0.00	0.09	0.41	0.00	0.00	0.16	0.52	0.00
8. 조립원	4.41	3.68	4.77	5.14	7.88	8.31	8.75	8.21
9. 단순노무직	13.07	17.37	16.44	16.05	21.38	20.49	22.31	20.48

<표 III-35> 통신업 여성의 직종분포 추이

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
1. 관리행정직	1.43	2.01	1.90	1.00	0.14	0.00	0.00	0.00
2. 전문직	0.87	0.49	0.39	1.49	0.60	0.80	0.54	1.93
3. 준전문직	9.28	7.39	6.89	4.96	3.83	3.35	3.81	4.55
4. 사무직	82.81	84.57	86.43	87.95	92.23	90.06	90.24	83.22
5. 서비스직	0.13	1.11	0.04	0.95	2.05	3.36	2.62	8.30
6. 농어업	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
7. 기능원	0.00	0.00	0.26	0.05	0.00	0.22	0.10	0.00
8. 조립원	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
9. 단순노무직	5.48	4.42	4.10	3.62	1.14	2.22	2.69	2.00

<표 III-36> 금융 및 보험산업의 여성의 직종분포 추이

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
1. 관리행정직	1.05	0.38	0.27	0.41	0.03	0.10	0.17	0.31
2. 전문직	0.11	0.19	0.6	0.30	0.09	0.33	0.27	0.32
3. 준전문직	3.31	9.83	11.37	11.32	8.58	7.67	5.66	2.40
4. 사무직	45.80	46.54	44.75	42.70	37.80	38.96	40.32	41.05
5. 서비스직	0.92	0.76	0.85	1.06	0.47	0.76	1.36	53.29
6. 농어업	0.00	0.00	0.00	0.00	0.01	0.03	0.01	0.06
7. 기능원	0.00	0.00	0.00	0.00	0.11	0.12	0.12	0.07
8. 조립원	0.00	0.00	0.00	0.00	0.02	0.02	0.01	0.00
9. 단순노무직	48.83	42.30	42.16	44.21	52.90	52.02	52.09	2.49

<표 III-37> 부동산임대산업 여성의 직종분포 추이

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
1. 관리행정직	1.25	0.90	1.31	1.3	1.88	1.69	1.04	0.91
2. 전문직	0.00	0.06	0.87	0.33	0.00	0.00	0.00	1.28
3. 준전문직	13.57	11.73	11.39	11.64	8.57	15.13	17.85	19.93
4. 사무직	22.00	22.53	24.45	26.03	29.13	28.00	25.19	28.73
5. 서비스직	40.95	41.76	39.81	39.24	39.31	32.94	30.05	24.41
6. 농어업	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.04
7. 기능원	0.00	0.24	0.11	0.00	0.10	0.45	0.05	0.17
8. 조립원	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.06	0.00
9. 단순노무직	22.23	22.78	22.05	21.46	21.01	21.79	25.76	24.54

<표 Ⅲ-38> 사업서비스산업 여성의 직종분포 추이

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
1. 관리행정직	0.29	0.26	0.13	0.22	0.12	0.12	0.17	0.31
2. 전문직	5.09	6.53	6.7	6.15	7.36	6.54	8.60	13.35
3. 준전문직	13.48	16.27	15.27	16.05	19.35	21.23	19.80	12.07
4. 사무직	46.65	44.63	43.83	41.34	36.46	33.61	32.09	32.90
5. 서비스직	2.91	2.92	2.71	3.72	4.53	5.78	6.69	7.44
6. 농업	0.00	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
7. 기능원	2.46	2.40	2.74	2.17	0.94	1.09	1.09	1.68
8. 조립원	0.17	0.70	0.48	1.08	0.10	0.26	0.78	0.99
9. 단순노무직	28.96	26.26	28.15	29.26	31.14	31.37	30.78	31.26

<표 Ⅲ-39> 공공행정/국방산업 여성인력의 직종분포 추이

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
1. 관리행정직	0.00	0.00	0.33	0.09	0.47	0.05	0.00	0.00
2. 전문직	2.94	3.04	2.54	2.65	2.26	2.04	2.13	3.69
3. 준전문직	33.38	28.70	26.34	25.19	19.89	13.73	13.67	7.73
4. 사무직	53.88	56.83	57.71	56.37	46.63	37.79	46.26	54.62
5. 서비스직	3.77	4.75	5.81	6.79	5.74	5.88	5.56	5.37
6. 농업	0.04	0.00	0.03	0.00	0.08	0.12	0.15	0.17
7. 기능원	0.08	0.04	0.03	0.41	0.18	0.32	0.17	0.32
8. 조립원	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.05	0.00	0.00
9. 단순노무직	5.91	6.65	7.22	8.50	24.76	40.01	32.07	28.10

<표 Ⅲ-40> 교육연구서비스업 여성인력의 직종분포 추이

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
1. 관리행정직	0.62	0.49	0.79	0.89	1.28	0.97	1.21	1.25
2. 전문직	32.22	40.59	38.63	34.04	35.33	33.90	34.69	44.74
3. 준전문직	53.85	43.41	45.49	48.51	47.46	48.07	46.68	36.21
4. 사무직	8.58	9.17	8.79	9.21	9.23	8.55	8.28	8.89
5. 서비스직	3.55	4.82	4.68	5.78	5.61	6.83	7.22	7.01
6. 농업	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.15	0.00
7. 기능원	0.00	0.00	0.02	0.00	0.00	0.00	0.03	0.00
8. 조립원	0.20	0.07	0.05	0.06	0.21	0.47	0.45	0.38
9. 단순노무직	0.98	1.45	1.55	1.51	0.88	1.21	1.44	1.53

<표 III-41> 의료보건사회복지산업 여성인력의 직종분포 추이

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
1. 관리행정직	0.00	0.00	0.00	0.00	0.36	0.24	0.70	0.65
2. 전문직	16.10	23.70	21.02	17.83	23.82	20.98	20.52	36.17
3. 준전문직	33.00	24.86	24.76	26.37	26.43	30.56	29.13	31.80
4. 사무직	16.11	13.94	16.45	15.86	11.63	11.79	12.01	11.42
5. 서비스직	30.43	32.87	33.09	34.89	34.24	32.95	33.15	16.01
6. 농업	0.00	0.00	0.00	0.00	0.05	0.00	0.00	0.00
7. 기능원	0.18	0.20	0.43	0.56	0.33	0.33	0.37	0.32
8. 조립원	0.25	0.06	0.09	0.09	0.26	0.21	0.19	0.04
9. 단순노무직	3.94	4.38	4.16	4.41	2.88	2.94	3.94	3.59

중분류 제조업과 서비스업에서 여성취업자의 직종별 분포 추이를 살펴본 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 대부분의 제조업에서 전문직과 사무직 비중이 증가하고 기능원의 비중은 감소한다. 그리고 비금속 산업 등 적잖은 제조업에서 여성 단순노무직이 증가하는데, 이는 조립·기능직 일자리가 감소하고 이들이 기술직으로 재취업 되기보다는 단순노무직 형태로 머물게 됨에 따른 것으로 볼 수 있다. 이는 기업 측에서 보면 계속 높아지는 인건비를 절감하기 위해 중급의 기술이나 단순기능의 일을 자동화나 컴퓨터로 통제되는 기계로 대체한 것이다.

둘째, 서비스업 여성 일자리는 1994-2001년간 137만개 증가한 것으로 나타나는데, 동 산업 내에서 전문직, 서비스직의 일자리 증가가 이를 주도한 것으로 보인다. 특히 사업서비스업, 교육연구서비스업 등의 업종에서 여성전문직 비중이 높고 또한 지속적으로 증가하는 추세를 나타내, 향후 여성고용구조를 개선시킬 수 있는 전략 업종으로 부각된다. 아울러 서비스업종 중 여성의 전문직비율이 낮은 남성집중 산업에 고학력 여성이 얼마만큼 진출하는가가 향후 여성경제활동참가율 및 취업자수 증가에 상당한 영향을 미칠 것으로 판단한다. 한편 금융보험업과 도소매업, 전기가스수도, 건설업에서는 단순노무직 비중의 감소가 눈에 띈다.

셋째, '90년대의 직업구조의 변화 중에서 가장 특징적인 면은 전문기술직의 증가와 생산직의 직업계열에서의 구성변화이다. 전문기술직은 1993년 이후 일관된 상승추세에 있다. 전문기술직의 고용증가는 전문기술직의 고용비중이 높은 운수, 창고, 통신업, 개인사회서비스업 등 서비스 산업의 고용비중이 증가하고, 각 산업내에서 전문기술직이 차지하는 비중이 증가함으로써 그 고용규모가 확대되었다. 반면 산업내 사무서비스직과 생산직의 고용비중은 감소하는데, 이와 같은 산업내 직업구조의 변화는 각 기업 차원에서 인력구조의 조정이 활발히 진행되고 있었음을 반영한다. 전문기술직의 확대추세는 기존의 전문기술직으로의 진입이 증가하는 것뿐 아니라 과거에는 상대적으로 하위였던 직군에서 직업이 다양화되고 또 과거의 비전문직 직종이 전문직화하면서 전문직층이 두터워진 탓도 있다.

또한 제조업의 경우 생산관련직에서 기능원과 조작·조립직이 감소하고, 단순노무직은 증가하는 형태로 생산직 내부의 구성변화가 이루어지고 있다. 제조업의 기능직 인력의 고용감소는 제조업 내에서 산업생산양식의 변화로 인하여 직업구조가 변화함으로써 인한 중장기적인 변화의 결과로 보여진다. 제조업은 생산양식의 발전이 빠른 산업으로서 직업구조의 변화도 역시 빠르게 진행된다. 미국 제조업 생산직 인력감소에 관한 연구결과에 의하면 생산직의 고용감소는 산업구조의 변화보다는 산업내의 각 직업별 구성변화가 더 큰 요인이었던 것으로 분석되었다(Berman, Bound & Griliches, 1994). 반면 장치조작·조립직의 감소는 제조업 내에서의 직업구성 변화보다는 제조업 자체의 인력수요 감소가 더 큰 요인이 되고 있다.

나. 산업-직종 행렬의 전망

여성인력의 산업-직종 행렬을 직접 추정하는 것은 기술적 측면에서 어려움을 겪는다. 가장 빈번하게 제기되는 문제로 직종분류가 세분류 할수록 산업-직종 간 추정을 위한 충분한 수의 표본이 주어지지 않는다는 점이다. 여성인력을 추정할 때 이런 문제가 두드러지게 나타난다. 즉 기존의 여성취업자는 서비스산업을 중심으로 크게 분포되어 있어 다양한 직업군에서의 여성인력 수요를

예측하기가 용이하지 않다. 따라서 본 연구에서 사용된 산업분류와 직종분류를 적용하여 각 산업의 직종별 비중의 추이로부터 전망치를 도출하고 이를 취업행렬의 전망치에 응용하는 방법으로 산업-직종 행렬을 구하기로 한다.

<표 III-42> 여성인력의 비중 추이

(단위: %)

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2010
여성비중	40.40	40.36	40.62	41.04	40.43	40.94	41.34	41.64	42.22

이 전망치에 의거하면 2010년 여성인력의 규모는 9,487천명에 이를 것으로 보인다. 2001년도 여성취업자수가 8,895천명인 것을 감안하면 향후 9년간 여성취업자수가 약 60만명 순수증가할 것으로 예상된다. 2001년 취업인구중 여성비중은 41.64%인데 취업인구중 여성비중의 증가는 여성의 경제활동참가율의 증가속도가 남성보다 상대적으로 더 빠르다 기인한다. 여성의 경제활동참가율은 향후에도 남성보다 빠르게 증가하여, 2010년에는 총취업인구의 42.2%에 도달할 것으로 추정된다.

<표 III-43>의 산업-직종 간 비중은 각 산업의 직종간 비중의 추이로부터 과거의 추세에 따라 가중치를 적용하여 예측한 것이다. 예측 방법은 안주엽(2001)를 따르기로 한다. 이와 같은 산업-직종 간 비중의 전망을 통하여 직종별 여성인력의 수요를 도출할 수 있다.

향후 여성인력의 직종별 분포를 보면 제조업의 경우 여전히 기능원과 조립공의 비중이 크지만 감소추이를 나타내고, 대신 단순노무직이 소폭 증가함으로써 생산관련직의 내부구성에 변화가 발생하는 것으로 추정된다. 제조업내에서도 전문직 비중이 꾸준히 증가할 것으로 예상되고 있다. 서비스업의 경우 전문직, 서비스직 비중이 크게 증가하고, 관리직과 사무직은 소폭 증가할 것이며 반면 단순노무직의 감소가 두드러질 것으로 추정된다. 준전문직은 소폭 감소할 것으로 추정되는데, 이것은 2000년도 직종분류기준이 개편됨에 따라 일부 준전문직이 2001년부터 전문직으로 분류되기 때문이다. 즉 준전문직 일자리

증가효과는 분류기준의 개정으로 인해 전문직 일자리 증가효과 속으로 흡해진 것이다.

<표 Ⅲ-43> 2010년 여성취업자의 산업·직종별 분포 전망(%)

	관리직	전문직	준 전문직	사무직	서비스 직	농어업	기능원	조립원	단순 노무직
제조업									
음식료품담배	0.10	3.84	0.00	4.91	5.95	0.00	32.03	13.65	40.10
섬유/의류	0.00	6.21	0.00	6.16	1.16	0.04	59.28	11.70	15.45
목제품/인쇄출판	3.90	22.79	0.93	40.85	6.59	0.04	6.50	2.23	16.16
화학물	0.79	0.00	4.14	29.20	5.00	0.00	5.17	31.62	24.42
비금속	0.39	2.84	0.00	16.92	3.83	0.00	19.83	1.15	55.61
1차금속	0.00	0.00	0.00	31.10	18.43	0.00	7.14	11.96	33.37
조립금속	0.00	0.00	1.52	34.78	1.01	0.00	12.30	14.86	35.77
가정용기구	0.66	1.38	2.61	29.15	0.49	0.00	0.68	34.92	30.11
영상통신	0.12	0.00	4.72	14.88	1.65	0.00	0.00	46.35	32.78
운송	0.00	0.47	0.00	16.32	0.00	0.00	9.72	37.37	36.40
가구기타제조	0.00	3.23	0.72	16.67	3.96	0.00	11.58	10.82	53.34
서비스업									
전기/가스/수도	0.00	0.00	0.00	85.82	0.00	0.00	0.00	0.00	14.19
건설업	0.79	3.71	2.31	47.80	2.64	0.30	25.29	0.69	16.62
도소매	0.16	1.15	2.77	14.37	78.38	0.01	0.07	0.06	3.04
음식숙박업	0.23	0.26	0.05	2.28	92.82	0.00	0.13	0.03	4.21
운수/창고	0.00	0.46	1.31	53.83	16.44	0.00	0.00	8.11	20.07
통신	0.00	2.39	4.85	80.68	10.24	0.00	0.00	0.00	1.88
금융/보험	0.37	0.34	0.91	41.57	56.67	0.08	0.05	0.00	0.00
부동산임대	0.76	1.73	21.39	29.49	21.68	0.05	0.17	0.00	24.75
사업서비스	0.37	15.28	9.24	32.81	7.90	0.00	1.89	1.15	31.35
공공행정/국방	0.00	4.24	5.33	58.37	5.26	0.18	0.36	0.00	26.28
교육연구	1.28	48.30	32.37	9.03	7.06	0.00	0.00	0.37	1.61
의료보건복지	0.70	41.44	32.73	11.25	9.98	0.00	0.31	0.00	3.62
전산업									
2010년	0.45	9.43	4.69	15.36	44.39	9.30	5.73	3.59	7.06
2001년	0.36	6.69	6.66	14.50	39.41	10.70	6.65	3.50	11.53

5. 여성인력 수요 전망의 시사점

여성인력 수요를 전망한 결과 산업부문과 직종 부문에서 변화가 예상된다. 이러한 미래수요의 변화에 적절하게 대응하는 전략이 요구된다.

우선 산업부문에서 여성인력 수요전망의 결과를 요약하면 제조업에서는 음식료품담배산업, 목제품인쇄출판산업, 가정용기구, 가구기타제조업에서의 여성인력수요가 감소세로 돌아설 것으로 예상된다. 반면 대부분의 서비스업에서 여성인력 수요가 증가할 것으로 예상된다. 특히 도소매 음식숙박업과 같이 전통적으로 여성인력의 수요가 큰 산업 뿐 아니라 통신 및 사업서비스업에서의 여성인력 수요가 산업의 팽창과 함께 발생할 것으로 예상된다.

직종부문에서의 여성인력 수요구조를 보면 전문가 집단의 비중이 비약적으로 증가하고 기능원과 조립공의 비중이 감소할 것으로 예상된다. 이것은 지식경제로의 이행에 따른 자연스런 귀결로 보여진다. 따라서 여성의 직종구조가 변화할 것으로 전망되며, 산업-직종 간 분포를 보면 사업서비스업 등에서 전문가 집단이 대폭 증가하여 여성인력의 전문인력화를 주도할 것으로 예상된다.

이러한 여성인력 수요 예측 결과를 토대로 지속적으로 공급이 증가하고 있는 고학력 여성인력을 전문기술인력으로 유도하고 활용하는 정책개발이 요구된다. 특히 전문가 집단으로의 양성과 활용이 요구된다. 여성의 전문직 진출은 지식경제에서 요구되는 경력형성에도 유리한 환경을 조성한다. 김영옥(2002)은 우리나라 여성중 전문직에 종사하는 여성일수록 비취업으로의 이행률이 낮다는, 즉 전문직 종사자의 취업지속성이 높다는 사실을 실증한 바 있다. 따라서 여성의 전문직 진출을 지원하는 정책은 여성의 고용구조를 개선하고, 취업경력을 늘리는데 큰 성과를 낼 것으로 기대된다. 향후 우리나라의 산업구조가 지식집약화되면 전문직에 대한 수요도 증가할 것으로 예상되는 만큼, 우호적인 여건이 실질적인 결실을 도출할 수 있도록 여성의 전문직 진출을 강화할 수 있는 구체적 전략을 모색할 시점이라 하겠다.

IV

지식서비스업의 여성인력 수요
실태 분석

1. 조사개요	98
2. 조사결과의 분석	104
3. 소결	120

- 이 장에서는 지식기반서비스업에서의 여성인력 활용 현황과 여성인력 수요 전망에 대한 실태조사를 분석하고 있다. 지식기반경제에서는 육체적 노동이 아닌 창의적인 아이디어와 감성을 요구하는 여성 친화적 일자리가 증가할 것으로 예상된다. 또한 최근 고학력 여성들의 경제활동참가율이 지속적으로 상승하고 있다는 점에서 지식기반산업에서의 여성 진출의 확대가 기대되고 있다. 여성인력의 최종수요자인 기업의 여성인력 수요 행태를 규명하기 위해 500여개 지식기반서비스업체에 대한 조사를 실시하였다.
- 본 조사 결과, 지식기반서비스업중 기술·전문직에서의 여성인력 활용이 증대되고 있음을 확인하였다. 조사대상업체의 71.7%가 여성 전문기술인력을 활용한 경험이 있다고 응답하였다. 또한 여성기술인력을 활용한 사업체의 65.3%가 만족한다고 답하였고, 여성기술인력을 활용해 보지 않은 사업체의 활용하지 않은 이유에 대해 ‘업무성격상 여성에게 적합하지 않다’와 ‘해당 전공자가 적어서’라는 응답이 61.9%에 달해 여성기술인력의 업무능력을 낮게 평가하고 있지는 않는 것으로 나타났다. 지식기반산업에서의 직종별 인력수급 불일치 현상을 완화하고, 기업내 여성인력 활용의 질적 개선을 위해서는 해당 전문분야에서 배출된 여성인력들이 노동시장으로 이행될 수 있도록 지원할 필요가 있다.
- 경력직 인력의 채용이 증가가 두드러지게 나타난다. 기업내 훈련을 통한 인력양성보다 기술적 숙련과 경험을 갖춘 외부 노동시장에서 인력 조달을 선호하는 현상은 경력형성 기간이 짧은 여성인력에게 불리하게 작용할 수 있다.
- 기업체에 대한 조사결과, 여성이 사무직과 서비스·판매직과 같은 일부 직종에 집중되어 있는 성별 직종분리 구조가 여전히 나타나고 있다. 또한 여성인력에 대한 수요와 평가가 개선되고 있지만, 일부 직종에 대해서는 여전히 남성을 선호하고 있으며, 이러한 행태는 단기간내에 크게 바뀌지 않을 것으로 보인다. 따라서 여성인력의 양적 확대와 더불어 질적 개선을 위해서는 여성인력들이 고숙련, 고임금의 전문가 직종으로 더 많이 진입하고 지속적인 경력개발을 할 수 있도록 지원하는 조치들이 필요하다.

1. 조사개요

가. 조사배경과 목적

본고에서는 지식경제를 지식기반 산업의 비중이 커지고 지식집약적 일자리가 증가하는 경제로 간단하게 정의하였다. 주지하는 바와 같이 우리나라는 지식기반산업의 비중이 점점 더 커지면서 지식경제로 빠르게 이행하고 있다. 지식기반산업의 총 취업자수는 1985년에서 1995년 기간 중 연평균 9.2%의 높은 증가율을 기록하여 전 산업 평균증가율인 2.8%의 3배 이상으로 나타났고, 취업자수 비중도 1985년 5.9%에서 1995년 10.8%로 상승하였다(산업연구원, 1998). 또한 지식경제로의 이행은 향후에도 계속될 것으로 전망된다.

이와 같은 산업구조의 지식집약적 개편은 서비스업 및 소프트한 제조업에서의 고용창출 확대와 인력수요 증가를 초래하였는데, 이러한 변화는 창의적 아이디어, 감성, 지적활동 등에서 비교우위를 가지는 여성에게 유리하게 작용할 것으로 기대된다. 제조업취업자 증가율의 둔화에도 불구하고 지식기반 제조업에서 여성취업자수는 2000~2010년 사이에 연평균 2.22%씩 증가할 전망이다. 또한 지식기반서비스업에서 여성취업자의 연평균 증가율은 2.32%로 전망되는데, 특히 문화 및 오락서비스업(5.04%), ICT서비스업(3.78%), 사업서비스업(3.75%)에서 증가세가 두드러질 것으로 보인다(<표 IV-1>, <그림 IV-1> 참조).

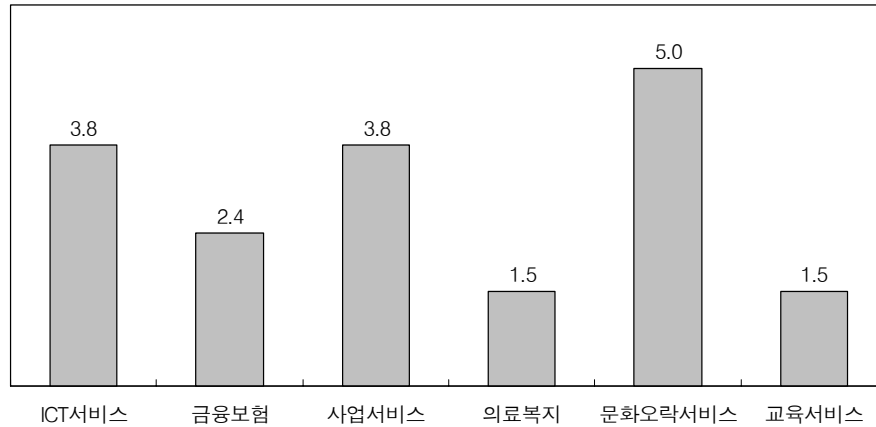
<표 IV-1> 산업별 기술수준별 취업자수 전망

(단위: 천명, %)

	2000		2010		연평균증가율	
	전체	여성	전체	여성	전체	여성
제조업 전체	4,388(100.0)	1,354(100.0)	4,406(100.0)	1,444(100.0)	0.45	0.64
지식기반제조업	1,728(39.4)	340(25.6)	1,877(42.6)	423(29.3)	2.15	2.22
중저위기술제조업	1,079(24.6)	250(18.4)	1,027(23.3)	289(20.0)	-0.37	1.47
저위기술제조업	1,579(36.0)	765(56.5)	1,502(34.1)	733(50.7)	-0.81	-0.44
서비스업 전체	17,304(100.0)	5,977(100.0)	19,461(100.0)	7,466(100.0)	2.40	2.25
지식기반서비스업	4,637(26.8)	1,830(30.6)	5,235(26.9)	2,301(30.8)	2.60	2.32
일반서비스업	12,667(73.2)	4,148(69.4)	14,226(73.1)	5,165(69.2)	2.34	2.22

자료: 산업연구원(1998), 『21세기를 대비한 산업구조 개편』 재구성.

<그림 IV-1> 지식기반서비스업의 여성취업자 연평균 증가율 전망(%)



자료: <표 IV-1>과 동일.

실제로 노동력수요동향조사보고서(2001)의 직종별 노동수요의 추이에서도 전문직 수요증가가 입증되고 있다. 즉 상용 근로자 10인 이상 사업체에서 기능원, 장치·기계조작 및 조립원 등 생산관련직의 비중이 크게 줄고, 전문·기술·행정·관리직의 비중이 증가하고 있는 것으로 나타나고 있다. 사무직은 '90년의 25.1%를 정점으로 점차 감소하여 2001년에는 23.9%로 90년 대비 1.2%p 감소하였다. 서비스·판매직은 '90년도(6.5%) 이후 점차 비중이 줄어들다가 '96년(4.0%) 이후부터는 다시 비중이 증가하는 등 등락을 거듭하는 양상을 보이고 있다.

<표 IV-2> 직종별 고용 구성비 추이

단위: %

구 분	'85	'90	'95	'96	'97	'98	'99	'00	'01
전문, 기술, 행정관리	12.4	13.8	20.6	22.4	23.0	31.2	31.2	34.0	34.2
사무직	23.1	25.1	24.8	24.7	24.8	24.0	22.7	23.8	23.9
서비스·판매직	5.4	6.5	4.0	4.0	4.3	5.5	5.5	4.8	4.8
생산관련직	59.1	54.6	50.6	48.8	47.8	40.7	40.7	37.4	37.1

자료: 노동부(2001), 『노동력수요동향조사보고서』.

이와 같은 전문기술직에 대한 높은 수요는 지식기반산업의 비중이 증가하고, 또 기존 산업이 지식집약화된 결과이다. 향후에도 지식경제의 핵심역할을 하는 고숙련·고학력의 전문직에 대한 수요가 급증할 것으로 전망된다. 이처럼 인력수급에 관한 연구들은 대체로 대졸 기술인력의 공급부족을 예측한다. 특히 지식기반서비스업에서 여성인력 수요가 증가할 것으로 추정된다. 그러나 한편에서는 많은 대졸 구직자들을 만날 수 있다. IMF 경제위기 이후 급증한 실업률이 경기회복에 따라 급격히 감소하고 있지만, 대졸 신규 실업자수는 그다지 줄지 않고 있다. 지난 몇 년간 졸업시즌에 즈음하여 언론에서는 ‘최대의 구직난’을 소재로 한 기사가 넘친다.

이러한 인력수급의 불일치는 최근의 기술발전의 특성과 관련된다. 기술주기가 급속도로 단축됨에 따라 기업은 별도의 직업훈련을 실시하지 않고 곧장 현장에 투입할 수 있는 고숙련 경력직을 선호하는 것으로 인력수요 패턴이 바뀌고 있다. 인력수요의 추정 모형에서는 학력 이외에 특정 기능이나 경력 등에 따라 분류하여 추정할 수 없기 때문에 학력별 인력수요를 추정하는 선에서 그치지만, 실제 기업이 인력을 수요할 때에는 고학력자중에서 그 기업이 필요로 하는 기능과 경력을 갖춘 인력을 채용하려 한다.

따라서 지식경제에서 여성인력 수요를 활성화하기 위한 전략을 모색하기 위해서는 인력의 최종 수요자인 기업의 수요행태를 파악하는 것이 필요하다. 본 연구에서는 여성의 진출이 확대되고 있는 지식기반서비스업에서의 여성인력의 고용 현황과 향후 여성인력의 수요를 파악하기 위하여 실태조사를 실시하였다. 본 조사결과는 기업 내부 노동시장에서의 여성인력 활용에 대한 변화를 미시적으로 살펴볼 수 있는 자료가 될 것이며, 이제까지의 거시적인 여성인력 수요 전망결과를 보완할 수 있을 것이다.

나. 조사범위 및 대상

본 조사는 향후 지식기반산업 분류 중 특히 여성인력의 활발한 진출이 예상되는 지식기반서비스업을 대상으로 하였다. 강순희외(2000)의 분류기준을 따라서 통신업(64), 금융업(65), 보험 및 연금업(66), 금융 및 보험관련서비스업

(67), 정보처리 및 기타 컴퓨터운용관련업(72), 연구 및 개발업(73), 기타 사업관련서비스업(74), 교육서비스업(80), 보건 및 사회복지사업(85), 오락, 문화 및 운동관련사업(92) 등 10개 산업을 지식기반서비스업으로 분류하였다.

10개 산업 내에서 전문·기술직의 인력부족률이 0.8% 이상인 산업과 R&D 비중⁹⁾이 20% 이상인 산업을 조사대상으로 추출하였다. “전문·기술직 인력 부족률”의 기준을 따르면, ‘정보처리 및 기타 컴퓨터운용관련업’¹⁰⁾(2.27%), ‘오락·문화 및 운동관련서비스업(1.29%)’, ‘기타 사업관련서비스업’¹¹⁾(0.87%) 등이 이에 해당되었으나(표 IV-3), 이 중 동일 산업 내에서 업무와 직종이 이질적일 것으로 예상되는 오락·문화 및 운동관련서비스업을 제외하였다. 이는 조사표본수가 제약되는 만큼, 조사대상의 범위를 좁혀 유의한 결과를 얻기 위함이다. 그리고 “R&D 인력 비중이 20% 이상”의 기준에 의해 ‘연구 및 개발업’¹²⁾이 포함되었다.

조사대상 사업체는 상용 근로자 10인 이상의 사업체로 한정하였는데, 그 이유는 10인 미만 영세 사업체의 경우 향후 인력수요의 전망이 불투명할 것으로 예상되었기 때문이다. <표 IV-4>에서는 사업체 규모가 작을수록 인력부족률이 높게 나타나고 있으며, 부족인원 구성비는 10-29인의 사업체에서 2000년

9) Lee & Has(1996)는 지식기반산업을 R&D와 인적자본지표를 기준으로 정의하였는데, R&D 지표로는 R&D 집약도(총산출 중 R&D 지출비중), 종업원 중 R&D 인력비율, 종업원 중 전문 R&D 인력(대졸이상자) 비율 등을 사용하였고, 인적자본지표로는 종업원 중 고등교육 이수자 비중, 종업원 중 지식노동자 비중, 총고용 중 과학기술자 비중 등을 사용하였다. 여기서 지식근로자란 자연과학, 공학, 수학 등의 직종, 교육 및 관련 직종, 기타 행정관리자, 경영관련 직종, 사회과학 및 법 보건의료 저술관련 직종을 말한다. 강순희외(2000)에서 재인용함.

10) 정보처리 및 기타 컴퓨터운용관련업(72)은 정보기술생산산업의 핵심사업으로 지속적인 가격하락과 경제성장에 기여할 전망이며 정보기술을 이용하는 사업의 경쟁력을 상승시킬 전망이다. 이에 해당하는 소분류별 산업은 컴퓨터설비자문업(721), 소프트웨어자문/개발및공급업(722), 자료처리업(723), 데이터베이스업(724), 사무/회계/계산기유지및수리업(725), 기타 정보처리및컴퓨터운용관련업(729)이다.

11) 기타 사업관련서비스업(74)은 기업의 구조조정의 특성상 기업에서 직접운영 관리하던 부문 중 비용과 전문성을 고려하여 기업외부에서 제조업을 지원하고 네트워킹(net-working)하는 산업이다. 이에는 법무·회계·시장조사 및 사업경영 상담업(741), 건축·엔지니어링 및 기타기술서비스업(742), 광고업(743), 달리 분류되지 않은 사업관련서비스업(749) 등이 포함된다.

12) 연구 및 개발업(73)의 소분류는 자연과학연구개발업(731)과 비상업적 인문 및 사회과학연구개발업(732)이 해당된다.

32.7%, 2001년 33.1%로 가장 높은 비율을 차지하고 있다.

본 조사의 표본사업체는 조사대상인 3개의 지식기반서비스 업종(‘정보처리 및 기타 컴퓨터운용관련업,’ ‘기타 사업관련서비스업,’ ‘연구 및 개발업’)에서 고용보험 DB에 등록된 상용 근로자 10인 이상의 사업체 15,200여개중 기업 규모(종업원수)를 기준으로 층화추출방법에 의하여 500여개 사업체가 추출되었다.

<표 IV-3> 지식기반서비스산업의 관리·전문·기술직 인력부족률
단위: 명, %

산업	상용 근로자 10명 이상			관리·전문·기술직		
	현원	부족인원	부족률	현원	부족인원	부족률
통신업	76,573	91	0.12	31,779	30	0.09
금융업	193,588	872	0.45	43,574	117	0.27
보험 및 연금업	142,910	385	0.27	50,013	203	0.41
금융 및 보험관련서비스업	52,551	0	0	22,186	0	0
정보처리및기타컴퓨터운용관련	72,499	1,435	1.98	56,919	1,292	2.27
연구및개발업	35,036	135	0.30	28,923	117	0.40
기타사업관련서비스업	249,381	1,402	0.56	107,446	930	0.87
교육서비스업	230,950	844	0.37	178,178	753	0.42
보건 및 사회복지사업	209,124	1,416	0.68	40,605	994	0.71
오락, 문화 및 운동관련사업	105,577	1,473	1.40	42,490	546	1.29

자료: 노동부(2001), 『노동력수요동향조사보고서』.

<표 IV-4> 사업체규모별 부족인원 및 부족률 추이
단위: 명(%)

		전규모	5-9인	10-29인	30-99인	100-299인	300-499인	500인이상
'01	부족인원 (구성비)	76,053 (100.0)	17,945 (23.6)	25,148 (33.1)	18,318 (24.1)	11,183 (14.7)	1,468 (1.9)	1,992 (2.6)
	부족률	1.28	2.03	1.75	1.31	1.14	0.57	0.21
'00	부족인원 (구성비)	72,343 (100.0)	14,453 (20.0)	23,662 (32.7)	17,422 (24.1)	11,959 (16.5)	1,632 (2.3)	3,212 (4.4)
	부족률	1.26	1.91	1.79	1.29	1.17	0.56	0.32

자료: 노동부(2001), 『노동력수요동향조사보고서』.

다. 조사도구 및 방법

본 조사의 설문은 총 10개 문항으로 이루어졌으며, 사업체 근로자 현황, 기업내 직원 채용 방식, 여성인력의 활용 실태, 그리고 직종별 여성인력 수요전망으로 구성되어 있다(<표 IV-5> 참조). 특히 본 조사의 목적인 지식기반서비스업에서의 여성인력 수요전망을 예측하기 위하여, 향후 인력수요가 증대되리라 예상되는 기술·전문직종에서의 여성인력 활용실태와 기업내 여성인력에 대한 평가항목이 포함되었다.

본 조사는 구조화된 설문지를 이용하여 2002년 8월을 조사기준시점으로 하여 2002년 8월 12일에서 9월 7일까지 실시되었다. 조사방법은 팩스조사와 이메일 조사가 모두 사용되었으며, 불확실한 응답에 대한 전화 확인조사가 이루어졌다.

본 조사에서는 지식기반서비스업에 해당하는 사업체의 인력관리 책임자에게 자사의 근로자 현황과 채용원칙, 여성인력에 대한 평가, 동종 산업내 여성 진출이 저조한 직종분야에 대해 답하도록 하였고, 해당 산업에서의 직종별 향후 인력수요 전망을 질문하였다.

<표 IV-5> 설문지 구성

구 분	변수내용	조사표문항
사업체 근로자 현황	- 고용형태별(정규직, 비정규직) 남녀 현원	문 1
직원 채용시 경력 및 성별 제한 여부	- 지난 1년 동안의 직원채용 여부 - 채용 직종의 경력 요구 여부 - 채용 직종의 성별 제한 여부	문 2 문 2-1 문 2-1
여성인력 활용실태	- 최근 3년 동안의 여성인력 채용 증감 실태 - 여성인력의 능력, 성과, 태도에 대한 평가 - 여성 진출이 저조한 직종	문 3 문 4 문 7
여성기술·전문인력 활용실태	- 여성기술·전문인력 활용 경험 - 여성기술·전문인력 활용에 대한 만족도 - 여성기술·전문인력을 활용하지 않은 이유	문 5 문 5-1 문 5-2
직종별 여성인력 수요전망	- 향후 5년간 채용 증가가 예상되는 직종 - 해당 직종별 성별 선호 여부	문 6 문 6

본 조사에서 분석하고자 하는 직종분류는 기업내부에서 실제로 통용되고 있는 분류를 따랐다. 이는 표준직업분류체계에 따른 직업분류가 기업현장과 차이가 있고 이에 대한 인식이 제대로 형성되어 있지 않아서 발생할 수 있는 응답 오류를 피하기 위한 것이다. 따라서 본 조사의 목적에 의해 기업에서 일반적으로 사용되는 직종 분류를 기준으로 하였고, 직종별로 해당 업무에 대한 예시를 덧붙여 응답자의 이해를 도왔다.

2. 조사결과의 분석

전술한 바와 같이 본고의 조사대상은 정보처리 및 기타 컴퓨터운용관련업, 연구 및 개발업, 기타 사업관련서비스업에 해당되며, 2002년 8월을 기준으로 산업인력공단의 고용보험 DB에 등록된 상용 10인 이상의 근로자를 고용하고 있는 사업체 15,200여개 중 기업규모에 의한 층화추출방법에 따라 추출된 500여개 사업체이다.

조사표본 사업체의 분포 현황을 산업별로 살펴보면, 정보처리 및 기타 컴퓨터 운용관련업이 175개소로 33.0% 연구 및 개발업이 9개소로 1.7%, 그리고 기타 사업관련 서비스업이 347개소로 65.3%를 차지했다. 이를 사업체 규모별로 보면, 10-29인의 사업체가 423개로 79.7%, 30-99인이 51개 9.6%, 100인 이상이 57개로 10.7%의 분포를 보였다.

<표 IV-6> 표본 사업체의 업종 및 규모 현황

단위: 개소(%)

산 업 규 모	정보처리 및 기타컴퓨터 운용관련업	연구및개발업	기타사업관련 서비스업	계
10-29인	156	8	259	423(79.7)
30-99인	12	0	39	51(9.6)
100인 이상	7	1	49	57(10.7)
합계	175(33.0)	9(1.7)	347(65.3)	531(100.0)

가. 사업체 근로자 현황

조사대상 사업체를 대상으로 고용형태별 남녀 인력구성을 살펴보았다. 고용 형태는 크게 정규직과 비정규직으로 구분하였는데, 비정규직은 계약직, 임시직, 시간제 근로, 일용직, 파견근로자 등을 포함한다.

조사대상 사업체의 3 이상이 소규모 사업체로 나타났다. <표 IV-6>에서 보는 바와 같이 표본 사업체의 79.7%가 10-29인 규모의 사업체였다. 그리고 전체 531개 사업체의 사업체당 평균 종업원수는 52.9명이었다.

고용형태별 남녀 분포를 보면, 남성 정규직이 60.4%, 남성 비정규직이 6.8%, 여성 정규직이 24.7%, 여성 비정규직이 8.1%의 분포를 보이고 있다. 정규직의 분포에서 남성이 여성의 2.4배의 비율을 나타내고 있으며, 비정규직은 여성이 남성보다 1.3% 더 높게 나타났다.

직종별 분포현황을 보면, 관리직은 정규직 남성이 76.1%로 정규직 여성의 22.1%에 비해 3배 이상이나 높은 인력분포를 보이고 있다. 연구개발 및 기술직의 경우도 남성 정규직이 81.9%로 대부분을 차지하고 있으며, 여성 정규직은 13.8%의 분포를 보여 관리직과 함께 여성의 비율이 낮은 직종에 해당한다. 관리직과 연구개발 및 기술직에서는 남녀 모두 비정규직의 비율이 낮게 나타나고 있는데, 두 직종은 기업내 핵심 인력이 주로 종사하는 직종에 해당한다. 사무직은 정규직의 경우 남성이 33.5%, 여성이 35.4%로 유사한 분포를 보이고 있으며, 비정규직의 경우는 여성이 24.5%로 남성의 6.7%에 비해 상당히 높게 나타나 있다. 서비스 및 영업직은 남성 정규직이 45.5%, 여성 정규직이 26.7%의 분포를 보이고, 비정규직은 여성이 14.2%로 남성 10.0%보다 다소 높게 나타나 있다. 마지막으로 생산 및 단순 노무직은 남성 정규직이 58.6%로 여성 정규직 26.7%의 2.2배의 비율을 차지하고 있다. 비정규직의 경우도 남성이 9.9%로 여성의 4.9%보다 높은 분포를 보이고 있다.

직종별 남녀 고용형태의 분포를 보면, 사무직을 제외한 모든 직종에서 남성 정규직이 여성 정규직보다 월등히 높은 분포를 차지하고 있다. 특히 연구개발 및 기술직과 관리직, 그리고 생산 및 단순 노무직의 경우는 남성의 분포가 월등히 높은 직종으로 나타나 있다. 사무직의 경우는 여성이 정규직과 비정규직

을 포함하여 59.9%로 남성보다 훨씬 높게 나타났고, 서비스 및 영업직에서는 여성의 분포가 44.4%로 다른 직종에 비해 높은 비율을 차지하고 있다. 비정규직의 분포를 살펴보면 사무직의 여성 비율이 24.5%로 상당히 높고, 다음으로 서비스 및 영업직이 14.2%로 나타났다. 남성의 경우 비정규직 비율이 높은 직종은 서비스 및 영업직으로 10.0%로 나타나 있어, 여성의 비정규직 비율이 상대적으로 높은 것을 알 수 있다. <표 IV-7>의 결과는 전통적인 남녀 직종분리 현상이 여전히 나타나고 있다는 것을 보여주고 있다.

<표 IV-7> 직종별 남녀 고용형태 분포 현황

단위: 명(%)

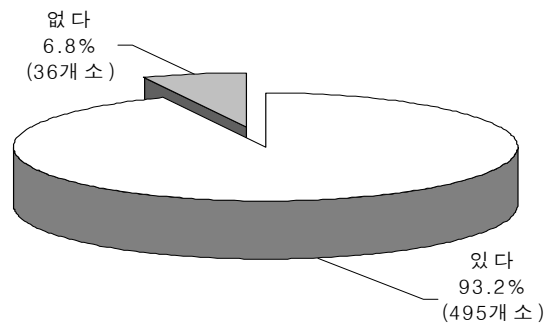
구 분	남 성		여 성		계
	정규직	비정규직	정규직	비정규직	
관리직	1849 (76.1)	24 (1.0)	536 (22.1)	20 (0.8)	2429 (100.0)
연구개발 및 기술직	6333 (81.9)	260 (3.4)	1067 (13.8)	71 (0.9)	7731 (100.0)
사무직	1540 (33.5)	306 (6.7)	1626 (35.4)	1124 (24.5)	4596 (100.0)
서비스 및 영업직	2006 (45.5)	443 (10.0)	1333 (30.2)	627 (14.2)	4409 (100.0)
생산 및 단순노무직	5225 (58.6)	880 (9.9)	2384 (26.7)	433 (4.9)	8992 (100.0)
합계	16953 (60.4)	1913 (6.8)	6946 (24.7)	2275 (8.1)	28087 (100.0)

나. 직원 채용시 경력 및 성별 제한 여부

조사대상업체 중 지난 1년간 직원을 채용하였는지에 대한 질문에서 <그림 IV-2>와 같이 495개소인 93.2%가 채용한 적이 있다고 응답하였고, 36개소인 7%가 채용한 적이 없다고 응답하였다.

<표 IV-8>은 지난 1년간의 채용 상황을 직종별로 살펴보았다. 채용한 비율이 상대적으로 높은 직종은 회계·경리 사무직(39.4%)과 관리직(32.3%), 연구개발 및 전문직(30.7%)으로 30% 이상이 채용한 것으로 나타났다. 다음으로 프

로그래머(SW) 기술직이 28.9%, 기획·홍보·총무 등의 사무직이 28.3%, 설계·생산기술직이 21.2%의 비율을 보였다. 반면에 세일즈엔지니어와 운전·수위·경비·청소를 제외한 생산 노무직은 채용한 비율이 10% 이하로 나타나 지난 1년 동안 채용하지 않은 비율이 높은 직종에 속한다.



<표 IV-8> 직종별 채용 여부

단위: %(개소)

구분		채용함	채용하지 않음	계
관리·사무직	관리직	32.3	67.7	100.0(495)
	기획/홍보/총무	28.3	71.7	100.0(495)
	회계/경리 사무직	39.4	60.6	100.0(495)
	접수/비서 사무직	14.1	85.9	100.0(495)
영업직	영업/판매직	19.0	81.0	100.0(495)
	세일즈엔지니어	8.5	91.5	100.0(495)
기술·전문직	연구개발 및 전문직	30.7	69.3	100.0(495)
	설계/생산기술	21.2	78.8	100.0(495)
	프로그래머 (SW)	28.9	71.1	100.0(495)
생산·노무직	현장관리, 작업반장	9.1	90.9	100.0(495)
	생산기능직	6.3	93.7	100.0(495)
	운전/수위/경비/청소	17.0	83.0	100.0(495)

채용시 경력을 요구했는지에 대한 질문의 결과는 <표 IV-9>와 같다. 전체적으로 67.3%가 경력을 요구한 것으로 나타나, 기업들의 경력직 선호를 분명하게 보여주고 있다. 직종별로 살펴보면, 단순 사무, 생산, 노무직을 제외한 모든 직종에서 경력을 요구한 비율이 60%를 넘었다. 특히 관리직의 경우는 93.5%가 경력을 요구한 것으로 나타났고, 세일즈엔지니어는 87.7%, 연구개발 및 전문직은 81.9%, 설계·생산기술직은 81.2%, SW 프로그래머는 80.9%로 관리직 다음으로 경력직을 선호하는 직종으로 나타났다. 다음으로 영업·판매직이 75.3%, 현장관리·작업반장이 72.7%, 기획·홍보·총무 사무직이 70.6%, 회계·경리 사무직이 62.0%의 순으로 나타났다.

경력을 요구하지 않은 비율이 높은 직종은 접수·비서 사무직이 66.2%, 생산기능직이 66.7%, 운전·수위·경비·청소 등의 단순노무직이 65.1%의 비율을 보였다.

<표 IV-9> 직종별 경력요구 여부

단위: % (개소)

구분		요구함	요구하지 않음	계
관리·사무직	관리직	93.5	6.5	100.0(155)
	기획/홍보/총무	70.6	29.4	100.0(136)
	회계/경리 사무직	62.0	38.0	100.0(192)
	접수/비서 사무직	33.8	66.2	100.0(68)
영업직	영업/판매직	75.3	24.7	100.0(93)
	세일즈엔지니어	87.8	12.2	100.0(41)
기술·전문직	연구개발 및 전문직	81.9	18.1	100.0(149)
	설계/생산기술	81.2	18.8	100.0(101)
	프로그래머 (SW)	80.9	19.1	100.0(136)
생산·노무직	현장관리, 작업반장	72.7	27.3	100.0(44)
	생산기능직	33.3	66.7	100.0(30)
	운전/수위/경비/청소	34.9	65.1	100.0(83)
전체 평균		67.3	32.7	-

이와 같은 결과는 최근 노동시장의 유연화에 따른 외부 채용의 증가 현상을 그대로 반영하고 있다. 즉 기업내 숙련양성보다는 외부 시장으로부터의 인력을 조달받고자 하는 경향이 높다는 것을 보여주고 있다. 특히 고숙련을 요하는 직종일수록 경력을 요구하는 비율이 높게 나타나고 있다. 지식기반산업에서의 경쟁요소를 시간으로 볼 때, 기술적 숙련과 경험이 갖추어진 인력에 대한 수요는 지속적으로 증가할 것이며 이에 적합한 인재를 외부로부터 충원하는 경향이 확대될 것으로 전망된다.

<표 IV-10>은 채용직종에서 성별 제한이 있었는지에 대한 응답 결과이다. 응답사업체의 43.3%가 채용시 성별 제한을 두고 있었고, 성별에 상관없다는 비율이 56.7%로 나타났다. 또한 성별 제한을 하는 경우, 남성으로 제한하는 비율이 29.1%, 여성으로 제한하는 비율이 14.2%를 보여 남성만 뽑으려 한 경우가 여성만을 뽑으려는 경우보다 두배 가까이 많았다.

직종별로 살펴보면, 성별 제한을 두지 않는 비율이 높은 직종으로 SW 프로그래머가 89.4%, 연구개발 및 전문직이 81.6%, 기획·홍보·총무 사무직이 72.7%로 높게 나타났고, 다음으로 영업·판매직이 63.8%, 설계·생산기술직이 62.1%의 순으로 나타났다. 한편, 남성으로 제한하는 비율이 높은 직종은 현장관리·작업반장으로 77.8%의 분포를 차지하고 있다. 또한 남성으로 제한하는 비율이 40% 수준으로 높은 편이나, 성별 제한을 두지 않는 비율도 50% 이상을 차지하고 있는 직종은 관리직, 세일즈엔지니어, 생산기능직, 설계·생산기술직, 영업·판매직, 운전·수위·경비·청소의 단순노무직으로 다수의 직종이 이에 해당한다. 관리직은 남성으로 제한하는 비율이 44.0%, 상관없음이 51.6%이고, 세일즈엔지니어의 경우는 남성으로 제한한 비율이 45.2%, 상관없음은 54.8%로 나타났다. 생산기능직은 남성만이 41.9%, 상관없음이 54.8%였으며, 운전·수위·경비·청소의 단순노무직은 남성만이 35.7%, 상관없음이 56.0%의 분포를 보였다.

여성으로 제한한 비율이 높은 직종은 회계·경리 사무직과 접수·비서 사무직의 두 개 직종으로 각각 59.6%와 63.2%의 분포를 보이고 있다. 이제까지의 결과를 요약하면 첫째, 전체 사업체의 43.3%가 직원 채용시 직종에 따라 성별

제한을 두고 있었고, 특히 관리직, 영업직, 현장감독 등의 경우 남성으로 제한하는 사업체의 비율이 높았다. 반면 회계/서무의 직종에서는 여성만으로 채용을 제한하는 비율이 높다. 이것은 지식기반서비스업에서도 전통적 남녀 직종 분리 현상이 나타나고 있음을 보여주고 결과이며, 현재 근로자의 직종별 분포인 <표 IV-7>에서도 확인된다.

둘째, 남성으로 제한한 비율이 높은 직종 중 현장관리·작업반장을 제외하고는 성별 제한을 두지 않는 비율이 50% 이상으로 높게 나타나고 있으나, 여성으로 제한한 비율이 높은 직종에서는 성별 제한을 두지 않는 비율이 38.9%(회계·경리 사무직)와 36.8%(접수·비서 사무직)로 낮게 나타나 차이를 보이고 있다는 것이다. 이러한 결과에서 직무특성상 육체적 노동강도가 높은 생산·기능직을 제외한 전문·기술직과 고숙련 사무·관리직과 같은 전통적 남성 직종에서의 여성인력의 활용 가능성이 높아졌고, 전통적으로 여성이 집중되어 있던 저숙련 사무직에서의 여성 선호 경향이 지속적으로 나타나고 있다는 것을 알 수 있다.

<표 IV-10> 직종별 성별 제한 여부

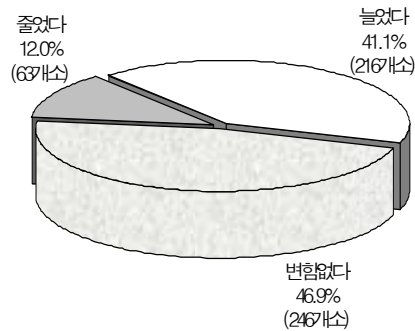
단위: % (개소)

구분		상관없음	남성만	여성만	계
관리·사무직	관리직	51.6	44.0	4.4	100.0(159)
	기획/홍보/총무	72.7	10.8	16.5	100.0(139)
	회계/경리	38.9	1.6	59.6	100.0(193)
	접수/비서	36.8	0.0	63.2	100.0(68)
영업직	영업/판매직	63.8	30.9	5.3	100.0(94)
	세일즈엔지니어	54.8	45.2	0.0	100.0(42)
기술·전문직	연구개발 및 전문직	81.6	15.8	2.6	100.0(152)
	설계/생산기술	62.1	35.9	1.9	100.0(103)
	프로그래머 등 SW	89.4	9.2	1.4	100.0(142)
생산·노무직	현장관리, 작업반장	17.8	77.8	4.4	100.0(45)
	생산기능직	54.8	41.9	3.2	100.0(31)
	운전/수위/경비/청소	56.0	35.7	8.3	100.0(84)
전체 평균		56.7	29.1	14.2	-

다. 여성인력의 활용 실태

최근 3년간 여성인력의 채용이 늘었는지에 대한 응답 결과는 <그림 IV-3>과 같다. 여성인력의 채용이 ‘늘었다’는 응답이 41.1%, ‘변함없다’가 46.9%, ‘줄었다’가 12.0%의 비율을 보였다. 1998년의 외환위기 이후 2001년까지의 전체 취업자수 증가¹³⁾를 감안하여 보면, 여성인력의 채용 비율이 상당히 증가했음을 알 수 있다.

<그림 IV-3> 최근 3년간 여성인력 채용 증감

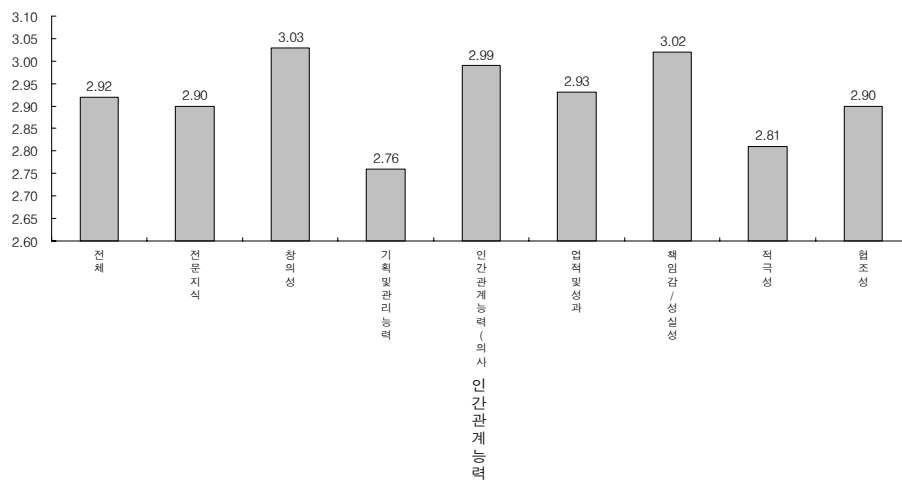


<그림 IV-4>는 기업에서 활용하고 있는 여성인력에 대한 평가결과이다. 본 문항은 기업내 종업원에 대한 인사고사시에 사용되는 능력, 성과(업적)와 태도를 측정하는 8개 항목의 5점 척도로 구성되었다. 능력은 전문지식, 창의성, 기획 및 관리능력, 인간관계능력(의사소통 등)의 4개 항목으로 이루어졌으며, 성과는 업적 및 성과의 1개 항목으로 측정되었고, 태도는 책임감·성실성, 적극성, 협조성의 3개 항목으로 구성되었다. 각 항목들은 ‘많이 낮다’를 5점으로 ‘많이 떨어진다’를 1점으로 역환산되었다. 척도를 구성하는 8개 항목들의 cronbach α값이 .76에 이르므로, 항목들간의 내적 일관성과 척도의 신뢰성이 높은 것을 알 수 있다. 또한 기업내 여성인력에 대한 전체적 평가를 남성과 비

13) 통계청의 『경제활동인구연보』의 취업자수 변화를 보면 1998년에는 19,994천명, 1999년 20,181천명, 2000년 21,061천명, 2001년 21,362천명으로, 2001년에는 '99년 대비 5.5% 증가한 것으로 나타났다.

교하여 평가하도록 하여 편견에 의한 오류를 방지하도록 하였다.

여성인력에 대한 평가의 전체 평균점수는 2.92점으로 남성과 ‘비슷하다’의 3점보다 다소 낮게 나타나고 있다. 평가결과를 항목별로 살펴보면, 능력의 측정 항목인 전문지식은 2.90점, 창의성은 3.03점, 기획 및 관리능력은 2.76점, 인간관계능력(의사소통 등)은 2.99점으로 4개 항목의 평균값은 2.92점(표준편차 .48)로 나타났다. 능력에 대한 평가에서 창의성은 남성보다 다소 높은 것으로 나타났고, 나머지 3개 항목인 전문지식, 기획 및 관리능력, 인간관계능력에서는 남성보다 다소 떨어지는 나타났다. 이 중 기획 및 관리능력은 2.76점으로 가장 낮은 점수를 얻었다. 성과는 1개 항목으로 측정되었는데, 2.93점(표준편차 .59)을 얻었다. 마지막으로 태도는 3개 항목의 평균점수가 2.91점(표준편차 .64)이며, 책임감·성실성은 3.02점, 적극성은 2.81점, 협조성은 2.90점을 얻었다. 태도 항목에서는 책임감·성실성이 상대적으로 높게 나타났으며, 적극성이 가장 낮게 나타났다.



여성인력에 대한 평가결과에서 창의성과 책임감·성실성은 남성과 비슷한 수준으로 평가받고 있다. 이는 지식기반산업의 핵심적 자격요건이 창의성이란 점을 감안할 때, 기업내 여성인력들이 제대로 역량을 발휘할 수 있도록 지원이 절실히 요구된다. 반면에 가장 낮은 점수를 얻은 항목은 기획 및 관리능력과

적극성으로 기업내 관리자로 승진하기 위해서는 이를 극복하기 위한 적극적 조치들이 필요하다. 최근 여성 관리자 리더십 훈련 프로그램을 실시하는 기업들이 증가하고 있는데, 소기의 성과를 거두기 위한 지속적인 관리가 필요하다. 또한 기업내 여성 관리자 수의 증가는 여성들에게 가시적인 역할모델을 제시해 줄 뿐만 아니라, 여성들의 경력개발에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

이것은 <표 IV-9>의 결과에서 나타난 바와 같이, 최근 기업의 외부 노동시장으로부터 경력직을 채용하는 현상과 더불어 여성들의 기업내 경력개발에 불리하게 작용할 수 있는 요소라고 할 수 있다. 이러한 시장주도형 외부 노동시장 구조로의 전환 시점에서, 기업에게 여성에 대한 차별적 교육훈련을 실시하기를 기대하기는 어렵다. 따라서 정부차원에서 여성들이 기업에서 요구되는 자격을 갖추 수 있도록 교육훈련의 기회를 제공하는 것이 필요하다.

여성인력에 대한 평가가 긍정적인 기업이 최근 3년동안 여성인력의 채용이 늘었는지에 대해 일원분산분석을 실시하였으나, 유의한 결과를 얻지 못했다.

<표 IV-11>은 동종 산업내 여성 진출이 저조한 분야를 질문한 응답결과이다. 직종별로 살펴보면 관리직이 54.7%로 여성 진출이 가장 저조한 직종으로 나타났으며, 다음으로 영업직이 높게 나타났는데, 세일즈엔지니어(기술영업)가 38.8%, 영업·판매직이 30.2%의 비율을 보였다. 그리고 생산·단순노무직의 현장관리·작업반장도 33.7%로 높은 비율을 보였는데, 직무특성상 여성 진출이 불리한 직종에 해당한다. 연구개발 및 전문직과 설계·생산기술직도 각각 28.1%의 분포를 차지했고, SW 프로그래머는 17.4%로 다른 기술·전문직에 비해 상대적으로 여성인력이 많이 분포되어 있는 것으로 나타났다. <표 IV-7>의 결과와 마찬가지로, 본 문항에서도 접수·비서 사무직은 1.1%, 회계·경리 사무직은 5.9%로 저숙련 사무직에 여성인력이 집중되어 있는 직종으로 나타났다. 반면, 고숙련 사무직인 기획·홍보·총무 사무직의 경우는 여성 진출이 저조한 비율이 12.4%로, 저숙련 사무직에 비해 상대적으로 여성 인력이 적게 분포되어 있는 것으로 나타났다.

<표 IV-7>의 결과에서 기업내 여성인력의 분포가 낮은 직종은 관리직, 영업직, 생산직 순이었으며, 사무직과 서비스직이 여성인력이 집중되어 있는 것

으로 나타났었다. 본 문항의 결과는 <표 IV-7>의 결과를 그대로 반영하고 있는데, 관리직이 여성 진출이 가장 저조한 분야로 나타났고, 접수·비서사무직과 회계·경리 사무직이 여성 진출이 활발한 직종으로 나타났다. 따라서 현재는 여성의 비율이 낮으나, 향후 여성인력의 활용이 긍정적인 직종으로의 진출이 확대될 필요가 있다. 예컨대 연구개발/전문직의 경우, 조사사업체의 28.1%가 여성진출이 저조한 분야로 지적하고 있는데, 직원의 채용시 동 직종에서의 성별 제한을 두지 않는 사업체가 전체의 81.6%로 상당히 높은 것을 감안할 때(<표 IV-10> 참조), 동 직종은 향후 고학력 여성인력이 진출할 수 있는 전략 분야가 될 수 있을 것으로 기대된다.

<표 IV-11> 동종 산업내 여성 진출이 저조한 분야

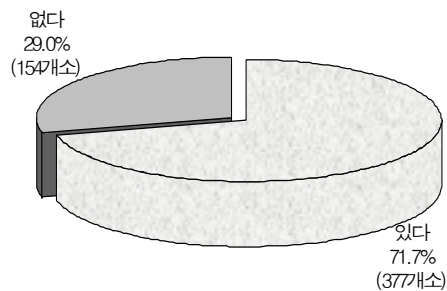
구분		빈도(개소)	비율(%)
관리·사무직	관리직	286	54.7
	기획/홍보/총무	65	12.4
	회계/경리 사무직	31	5.9
	접수/비서 사무직	6	1.1
영업직	영업/판매직	158	30.2
	세일즈엔지니어	203	38.8
기술·전문직	연구개발 및 전문직	147	28.1
	설계/생산기술	147	28.1
	프로그래머 (SW)	91	17.4
생산·노무직	현장관리, 작업반장	176	33.7
	생산기능직	26	5.0
	운전/수위/경비/청소	133	25.4
기타		7	1.3
합 계		523	100.0

주: 복수응답항목.

라. 여성기술·전문인력의 활용 실태

기술·전문직종에 있어서 여성인력을 활용한 경험이 있는지에 대한 질문에 서 전체의 71.7%가 활용해 본 적이 있다고 응답하였다. 본 조사의 표본을 지식기반서비스업으로 한 점을 비추어 볼 때, 지식기반서비스업에서의 여성기술·전문인력의 진출이 활발해지고 있음을 알 수 있다.

<그림 IV-5> 여성기술·전문인력 활용 여부



<표 IV-12>에서는 여성기술·전문인력을 활용한 경험이 있는 기업에 한해 이들에 대한 활용 만족도를 질문하였다. ‘매우 만족한다’와 ‘만족하는 편이다’의 응답이 65.3%로 매우 높게 나타났으며, ‘그저 그렇다’ 이하가 34.7%를 차지했다. 이처럼 여성기술·전문인력을 활용했던 기업들의 여성인력에 대한 활용 만족도는 높은 것을 알 수 있다.

이는 여성들의 노동시장 진입이 활발해짐에 따라 여성들에 대한 기업의 편견이 개선되고 있으며, 이는 기술·전문직과 같은 비전통적 분야로의 여성 진출에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 보인다.

여성기술·전문인력을 활용해 본 적이 없는 기업에게 활용하지 않은 이유에 대해 질문하였다. 응답결과는 ‘업무성격상 여성에게 적합하지 않기 때문에’라는 응답이 38.1%로 가장 높았고, ‘해당 전공자가 적어서’가 23.8%, ‘지원하는 여성이 없어서’가 10.2%로, 여성의 내재적 능력과 무관한 세 항목의 합

이 72.1%로 나타났음을 알 수 있다. 반면에 남성에 비해 업무 능력이 떨어진다고거나 업무의 집중도가 낮기 때문이라는 응답은 각각 4.1%와 5.4%로 여성인력의 업무능력에 기인한 두 항목의 비율은 10%이하로 낮게 나타났다.

이 결과에서 여성들이 지식기반경제의 인력수요의 변화에 부응하지 못하고 있다는 것을 알 수 있다. 따라서 이와 같은 노동시장에서 발생하는 인력수급의 불일치가 심화되지 않도록 여성들의 진출을 촉진하기 위한 적극적 방안들이 강구되어야 할 것이다. 노동공급적 측면에서도 양성된 여성인력들이 노동시장으로 이행될 수 있도록 서비스를 강화할 필요가 있다. 특히 고급 기술인력의 구인난을 겪고 있는 중소기업과의 연계가 원활하게 이루어질 수 있도록 지원하는 것이 시급한 과제이다.

<표 IV-12> 여성기술인력 활용시 만족도

구 분	빈도(개소)	비율(%)
매우 만족	18	4.8
만족하는 편	228	60.5
그저 그렇다	112	29.7
불만족하는 편	19	5.0
합계	377	100.0

<표 IV-13> 여성기술·전문인력을 활용하지 않는 이유

구 분	빈도(개소)	비율(%)
해당 전공자가 적어서	35	23.8
출산·육아 등 업무의 집중도가 낮아서	8	5.4
업무성격상 여성에게 적합하지 않기 때문에	56	38.1
남성에 비해 업무능력이 떨어진다고 생각되어서	6	4.1
이직률이 높기 때문에	5	3.4
지원하는 여성이 없어서	15	10.2
기타	22	15.0
합 계	147	100.0

마. 직종별 여성인력 수요 전망

기업의 인력수요를 전망하기 위하여 향후 5년간 인력수요가 증가될 직종을 선택하도록 하였다. 인력채용이 증가할 직종으로 연구개발 및 전문직과 SW 프로그래머 직종이 각각 44.4%로 가장 높게 나타나 지식기반서비스업에 있어서 기술·전문직종에 대한 수요가 높다는 것을 확인할 수 있다. 다음으로 기획·홍보·총무 사무직이 33.0%, 회계·경리 사무직이 31.9%의 비율을 보여 지원인력에 대한 수요도 꾸준히 나타나고 있음을 알 수 있다. 또한 영업판매직은 28.4%, 설계·생산기술직은 20.5%의 비율을 차지했으며, 세일즈엔지니어(14.3%)와 운전·수위·경비·청소의 단순노무직(11.4%), 현장관리·작업반장(7.5%)은 인력수요가 낮은 직종에 포함되었다.

결론적으로 지식기반서비스업의 인력수요 전망이 밝은 직종은 연구개발 및 전문직과 SW 프로그래머로 나타났고, 단순 생산 및 사무 기능에 대한 수요는

<표 IV-14> 향후 5년간 인력수요의 증가 전망 직종

구분		빈도(개소)	비율(%)
관리·사무직	관리직	88	17.0
	기획/홍보/총무 사무직	171	33.0
	회계/경리 사무직	165	31.9
	접수/비서 사무직	34	6.6
영업직	영업/판매직	147	28.4
	세일즈엔지니어	74	14.3
기술·전문직	연구개발 및 전문직	230	44.4
	설계/생산기술	106	20.5
	프로그래머 (SW)	230	44.4
생산·노무직	현장관리, 작업반장	39	7.5
	생산기능직	23	4.4
	운전/수위/경비/청소	59	11.4
기타		21	4.1
합 계		518	100.0

주: 복수응답항목.

감소하고 있는 것으로 나타났다. 이는 급변하는 기술변화에 대처할 수 있는 고속화된 노동에 대한 수요가 증가하고 있으며, 정보통신기술의 발달이 접수·비서 사무직, 그리고 생산기능직과 같은 단순 기능을 대체함에 따라 나타나는 현상이라고 할 수 있다. 그러나 정보통신기술이 중간 관리층과 사무직 노동자를 대체할 것이라는 예상과는 달리 회계·경리 사무직과 기획·홍보·총무 사무직과 관리직에 대한 수요가 지속적으로 발생하고 있는 것으로 나타났다. 이러한 지원기능은 기업 특성에 따른 숙련기술이 요구되기 때문에, 단기적으로는 정보통신기술로 대체되기 어려울 것으로 보인다.

<표 IV-15>는 <표 IV-14>에서 향후 5년간 인력수요가 증가할 직종으로 선택한 직종에 대해 신규충원시, 성별 선호여부를 조사한 결과이다. 이 결과는 본 장의 앞에서 분석한 직종별 남녀 인력현원과 채용시 직종에 따른 성별 제한여부에 대한 결과를 반영하고 있다. 본 문항은 <표 IV-10>과 유사한 결과를 보여주고 있어, 단기적으로 직종별 성별 선호도가 크게 달라지지 않을 것임을 시사한다.

직종별 남녀 선호에 대한 전체 평균값은 남성 선호가 35.0%, 상관없음이 48.4%, 여성 선호가 16.6%로 나타나 성별 제한이 없다는 응답이 과반수에 가까운 비율을 보이고 있다. 직종별로 살펴보면, 남성 선호가 높은 직종은 현장관리·작업반장(78.9%)과 생산기능직(47.6%)으로 육체적 노동이 요구되는 전통적 남성 직종에서 남성 선호 비율이 가장 높게 나타났다. 다음으로 영업·판매직 46.8%, 설계·생산기술직이 46.1%, 관리직이 45.8%, 운전·수위·경비·청소의 단순노무직이 44.1%로 남성 선호가 높은 직종으로 나타났다. 그러나 이러한 네 개 직종들은 남녀 제한을 두지 않는 비율도 남선 선호 비율과 유사한 정도로 나타나 점진적으로 변화되고 있는 직종으로 분류할 수 있다.

한편, 여성을 선호하는 비율이 높은 직종은 접수·비서 사무직(79.4%)과 회계·경리 사무직(58.1%)이다. 접수·비서 사무직의 여성 선호 비율(79.4%)은 남성 선호가 가장 높은 현장관리·작업반장(78.9%)과 비슷한 분포로 높게 나타나 있어서, 성별 분리가 가장 뚜렷한 직종임을 알 수 있다. 사무직 중 기획·홍보·총무 사무직은 여성 선호가 19.0%, 상관없음이 69.6%, 남성 선호가

11.3%로 나타나 <표 IV-10>에서의 결과와 같이 성별 분리가 낮은 직종에 속한다.

본 문항의 결과는 지식기반경제로 이행되고 있는 산업구조에서도 전통적 성별 직종분리 현상은 크게 개선되지 않았음을 보여주고 있다. 즉 생산직종에서는 남성을 선호하고, 저숙련 사무직에서는 여성을 선호하는 현상이 당분간 지속될 것으로 전망된다. 그러나 기술·전문직과 관리직에서 성별 제한이 낮아지고 있는 점은 지식기반산업으로의 여성의 진출 전망이 어둡지 않다는 것을 말해주고 있다.

<표 IV-15> 인력채용 예상 직종의 성별 선호여부

단위: %(개소)

구분		상관없음	남성선호	여성선호	계
관리·사무직	관리직	50.6	45.8	3.6	100.0(83)
	기획/홍보/총무	69.6	11.3	19.0	100.0(168)
	회계/경리 사무직	39.4	2.5	58.1	100.0(160)
	접수/비서 사무직	20.6	0.0	79.4	100.0(34)
영업직	영업/판매직	43.2	46.8	8.2	100.0(146)
	세일즈엔지니어	42.3	57.7	0.0	100.0(71)
기술·전문직	연구개발 및 전문직	77.7	19.6	3.4	100.0(224)
	설계/생산기술	52.9	46.1	1.0	100.0(102)
	프로그래머 (SW)	73.6	19.4	7.0	100.0(227)
생산·노무직	현장관리, 작업반장	15.8	78.9	5.3	100.0(38)
	생산기능직	52.4	47.6	0.0	100.0(21)
	운전/수위/경비/청소	42.4	44.1	13.6	100.0(59)
전체 평균값		48.4	35.0	16.6	

주: 복수응답항목.

3. 소결

이 장에서는 지식기반서비스업에서의 여성인력 활용 현황과 여성인력 수요 전망에 대한 실태조사를 분석하고 있다. 지식기반경제에서는 육체적 노동이 아닌 창의적인 아이디어와 감성을 요구하는 여성 친화적 일자리가 증가할 것으로 예상된다. 또한 최근 고학력 여성들의 경제활동참가율이 지속적으로 상승하고 있다는 점에서 지식기반산업에서의 여성 진출의 확대가 기대되고 있다. 이러한 전망을 바탕으로 실시한 본 연구조사의 분석 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 지식기반서비스업에서의 지식 기술·전문인력에 대한 수요가 증가하고 있다는 것을 확인하였다. 조사표본업체 531개소의 전체 종업원 수 28,087명의 직종별 분포를 보면, 관리직이 8.6%, 연구개발 및 기술직이 27.5%, 사무직이 16.4%, 서비스 및 영업직이 15.7%, 생산 및 단순노무직이 31.8%의 분포를 보였다. 또한 향후 인력수요가 증가할 직종에 대한 조사에서 연구개발 및 전문직과 SW 프로그래머가 각각 44.4%로 가장 높은 비율을 보였다. 이러한 결과를 비추어 볼 때, 지식집약서비스산업에서 전문·기술인력에 대한 수요가 확대되고 있음을 알 수 있다.

둘째, 지식기반서비스업에서의 여성인력 채용이 증가하고 있고, 기술·전문직에서의 여성인력의 활용이 증대하고 있다. 본 조사결과에서 최근 3년간 여성인력 채용이 늘었다고 응답한 사업체가 41.1%, 줄었다는 응답이 12.0%였다. 여성인력의 능력과 태도 등에 대한 평가결과는 남성인력과 유사하거나 다소 낮은 것으로 나타난다. 기술·전문직에서의 여성인력의 활용 여부에 대한 조사에서는 조사대상업체의 71.7%가 활용한 경험이 있다고 응답하였으며, 여성기술인력을 활용한 사업체의 65.3%가 만족한다고 답하였다. 그리고 여성기술인력을 활용해 보지 않은 사업체의 활용하지 않은 이유에 대해 '업무성격상 여성에게 적합하지 않다'와 '해당 전공자가 적어서'라는 응답이 61.9%에 달해 여성기술인력의 업무능력을 낮게 평가하고 있지는 않는 것으로 나타났다. 지식

기반산업에서의 여성인력 진출을 확대하기 위해서는 더 많은 여성이 전략분야를 이수하도록 하고, 배출된 여성인력들이 노동시장으로 이행될 수 있도록 지원할 필요가 있다. 이는 최근 지식기반산업에서의 직종별 인력수급 불일치 현상을 완화하고, 기업내 여성인력 활용의 질적 개선을 위한 과제 중의 하나이다.

셋째, 외부 노동시장으로부터 경험적 숙련을 보유한 노동력, 즉 해당분야 경력직 인력의 채용이 증가하고 있다. 본 조사의 지난 해 인력채용에 있어서 직종별로 경력을 요구하였는지에 대한 결과에서 관리직과 연구개발 및 전문직의 채용시, 각각 93.5%, 81.9%의 사업체가 경력을 요구한 것으로 나타났으며, 단순 사무·노무직을 제외한 전 직종에서 경력을 요구한 비율이 60%를 상회하고 있다. 이는 내부 노동시장 구조가 해체되면서 시장주도형 외부 노동시장이 활발히 형성되고 있는 것을 시사한다. 다시 말하면, 기업내 훈련을 통한 인력양성보다 기술적 숙련과 경험을 갖춘 외부 노동시장에서의 인력 조달이 선호되고 있는 것이다. 선행연구에 관한 논의에서 보았듯이, 지식경제는 숙련편향적 노동수요를 나타내므로, 숙련근로자에 대한 수요는 여타 근로자에 비해 상대적으로 더 빨리 증가할 것으로 예상됨에 따라¹⁴⁾ 노동시장에서 경력형성 기간이 짧은 여성인력에게 불리하게 작용할 수 있다. 그러므로 여성인력에 대한 직업훈련 기회가 확대될 수 있도록 여성자신과 기업의 적극적 노력이 필요하다. 또한 기업내 여성들이 경력계획을 수립하고 성공적으로 실행해 나갈 수 있도록 지원하는 정부차원의 프로그램이 요구된다.

넷째, 여성이 특정 직종에 집중되어 있는 성별 직종분리 구조가 여전히 나타나고 있다. 여성인력이 집중적으로 종사하고 있는 사무직과 서비스·판매직은 평균 수준의 취업자 증가율을 보이고 있는 반면, 전문가 분야의 고용 확대가 예상되는 직종에서는 낮은 분포를 보이고 있다. 실제로 조사대상 기업체들은 전문·기술·행정·관리직에서 남성을 선호하고 있었다. 본 조사결과에서도 사무직에서의 여성비율이 남성보다 월등히 높았고, 특히 사무직 비정규직에서

14) 전병유(2001)는 지식정보화에 따라 향후 빠른 속도로 고숙련화가 진전될 것으로 전망하고 있다. 숙련수준별 인력수요 전망을 보면, 직업 구성의 변화에 따라 전반적으로 숙련수요가 크게 증가하여 지적 숙련 직업들의 구성비는 현재 18.6%에서 5년 후에는 19.1%로 증가할 것으로 나타나고 있으며, 경험적 숙련 수준에서도 숙련 직업 > 반숙련 직업 > 미숙련 직업의 순으로 고용이 증가할 전망이다.

여성인력의 분포가 높게 나타났다. 또한 향후 저숙련 사무직 채용에 있어서 여성을 선호하는 것으로 나타났으며, 행정관리직과 생산관리직에서는 남성을 선호하고 있는 것으로 나타났다. 이러한 분석결과는 직업의 성 분리 구조가 개선되지 않고 있으며, 저숙련, 저임금 직종에 여성인력이 집중될 수 있음을 나타내고 있다.

향후 2000년대의 고용 창출은 정보통신산업 등의 지식기반산업이 주도하고 있으며, 여성의 경우 이러한 분야의 진출 기회는 다른 분야에 비해 상대적으로 유리한 것으로 판단된다. 그러나 여성인력들이 여전히 일부 직종에 집중되어 있어 향후 5년 동안의 단기적 변화는 크지 않을 것으로 보인다. 따라서 여성인력의 양적 확대와 더불어 질적 개선을 위해서는 여성인력들이 고숙련, 고임금의 전문분야로 더 많이 진입하고 지속적인 경력개발이 할 수 있도록 지원하는 조치들이 필요하다.



지식경제의 여성 유망직종 개발

1. 여성 유망직종 선정 기준	126
2. 여성 유망직종 선정 절차	128
3. 여성 유망직종 24選	138



- 이제까지 거시적인 자료를 통해 여성인력의 수요를 전망하고, 미시적인 기업체 실태조사를 통해 기업의 인력수요행태를 분석하였다. 그 결과 지식경제의 이행에 따라 전문기술직 수요가 현시되고 있고 향후 그 속도를 더할 것임을 보았다. 그러나 인력수요의 당사자인 기업들은 관리직, 영업직 등 일부 업무에 대해서는 남성인력의 채용을 여전히 선호하였다. 또한 이러한 기업들의 인력수요 행태가 단기에 변화하기 어려울 것으로 보인다.
- 우리나라의 산업구조가 지식집약화 될수록 전문직에 대한 수요도 증가할 것으로 예상되는 만큼, 우호적인 여건이 실질적인 결실을 도출할 수 있도록 여성의 전문직 진출을 강화할 수 있는 구체적 전략을 모색할 시점이라 하겠다. 여기서는 대안의 일환으로서 지식경제의 여성유망직종을 개발하여 예비취업자, 구직자들의 취업이행을 돕고, 기업과 교육 및 직업훈련기관들의 전략수립의 자료를 제공하고자 한다.
- 먼저 산업·직업별 고용구조조사(OES)와 한국직업정보시스템(KNOW) 구축자료를 사용하여 객관적인 선정기준을 적용하는 등 정량적인 접근을 통해 총 24개의 여성유망직종을 선정하였다.
- 선정된 직종은 사업, 금융 및 사무관련분야의 6개 직종, 과학, 공학 및 정보시스템 분야의 6개 직종, 보건의료·사회서비스 분야의 5개 직종, 문화·예술관련 분야의 6개 직종 그리고 판매 및 서비스 관련직의 1개 직종이다. 선정된 직업은 평균적으로 전문대학교 이상의 학력을 요구하며, 여성들이 해당 직종에 차지하는 비율이 20% 이상이며, 임금도 비교적 높고, 향후에 일자리도 증가할 것이라고 예측할 수 있으며 또한 해당 직종에 진입하기 위한 장벽이 그리 높지 않은 직종이라고 할 수 있다.
- 아울러 선정된 직종에서 수행하는 일, 요구하는 능력, 임금, 준비해야될 사항들에 대한 체계적 정보를 제공하여 향후 노동시장에 진입하기를 희망하거나 이직을 희망하는 여성에게 실질적으로 도움을 줄 수 있는 직업정보를 제공하고자 하였다.

1. 여성 유망직종 선정 기준

제Ⅱ장에서 살펴본 바와 같이 1990년대 후반 이후 이루어진 연구들은 대체로 여성에게 유망한 직종으로 정보통신 관련분야, 문화·관광 관련분야, 사회복지 관련분야, 의료·보건 관련분야의 직종 등을 꼽는다. 그러나 국내의 연구는 여성의 비중이 높은 직종, 여성의 노동시장 진출이 용이한 직종, 전문직화가 가능한 직종 등을 여성유망직종으로 선정하였으나 객관적인 선정기준을 적용한 연구가 없었고 직업전문가의 주관적 판단에 의존하는 경우가 많았다고 할 수 있다.

기존의 유망직종을 선정한 연구들의 경우, 유망직종을 선정하는 기준이 분명치 않고 연구자의 직관에 많이 의존한다는 문제점이 발견된다. 이에 본 연구는 첫째, 객관적인 자료를 중심으로 유망직종을 선정하는 것에 주안점을 두었다.

둘째, 유망직종을 개발하는 접근방식에는 몇가지 유형이 있는데, 하나는 여학생에게 향후 직업세계에 대한 이해를 돕고 또 꿈을 키워줄 수 있는 진로지도 자료의 차원에서 개발하는 것이고, 다른 하나는 최종학교를 졸업한 여성을 대상으로 취업으로의 이행을 돕기 위한 차원에서 개발하는 것이다. 후자의 경우 이미 최종학력이 형성된 이후의 시기이므로 특별한 학력과 전공을 갖춰야 진입이 가능한 직종을 제시하는 것은 큰 의미가 없게 된다. 우리나라의 상급학교 진학이 성적위주로 이루어지는 현실에서 보다 필요한 직업정보는 진로에 대한 구체적 계획을 갖지 못한 채 졸업하게 된 여학생을 대상으로, 이들에게 접근가능한 유망한 직종이 무엇인지를 알려주는 것이다. 본고는 두 번째 접근방식을 취한다.

셋째, 본고는 신규입직이 가능한 직종으로 제한한다. 최근 기술주기의 단기화 추세 속에서 경력직 채용이 확산되는 추이이므로 신규입직자들의 선택의 폭이 더욱 더 좁아지고 있는 상황이다. 새로이 노동시장에 진입하는 신규 졸업생들의 취업이행이 중요한 과제로 등장하는 만큼, 본고는 이들이 선택할 수 있

는 유망직종을 발굴하는데 중점을 둔다.

본 연구에서는 2001년에 실시된 산업별 직업별 고용구조조사(OES; Occupational Employment Statistics)¹⁵⁾ 결과와 한국직업정보시스템(KNOW; Korea Network for Occupations and Workers)¹⁶⁾의 재직자 조사결과 등의 통계치를 중심으로 지식기반 사회의 여성 유망직종을 선정하였다. 즉, 지식기반 사회에서 적합한 여성직종을 선정하기 위하여 취업자 중 여성의 고용 비율이 일정 수준이상이며, 임금이 높고 재직자의 평균학력이 높은 직종을 OES의 자료를 중심으로 발굴하고, 향후의 고용전망이 좋은 직종을 KNOW의 재직자 조사 결과를 통해 찾아내었다.

예컨대 ‘아바타 디자이너’라는 직종이 유망직종이 될 수 있는가이다. 현재의 산업구조에서 아바타 디자이너가 유망하다고 할 지라도 산업계에서 필요로 하는 아바타 디자이너의 수는 과연 몇 명이나 될 것인가를 생각할 필요가 있다. 아마도 이 직종은 신직종으로 선정될 수 있겠지만 유망직종이 되기는 어려울 것이다. 몇 명 안되는 일자리를 놓고 수많은 여성이 경쟁해야 하는 직종을 유망직종으로 볼 수 없기 때문이다. 즉 여성인력에 대한 수요가 어느 정도 수준에 달하고, 고임금 등을 갖춘 직종이 현실적인 기준에서의 유망직종이라 하겠다.

또한, 수량적 자료에 대한 선정기준을 적용하여 여성에게 적합할 수 있는 직종을 추출하는 것 이외에도 기존의 연구 등을 활용하여 지식기반 사회에 적합한 산업을 확인하였고, 노동부 고용안정센터의 상담원, 직업훈련 담당자, 직업연구원에 대한 인터뷰를 통해 선정하고자 하는 직종의 적합성 여부를 취업 및 훈련가능성, 노동시장 신규 진입가능성여부 등의 측면에서 평가하여 여성유망직종을 선정하려 하였다.

15) 산업별 직업별 고용구조조사(OES)는 전국을 대표하여 선정된 50,000가구에 거주하는 취업자를 대상으로 산업은 소분류(194개), 직업은 세분류(419개)까지 조사하는 세분화된 직업 조사이다. 이 조사는 직업별 고용전망의 기초자료를 제공함으로써, 직업별 노동력 수급 불균형을 해소하는데 주목적이 있다.

16) 한국직업정보시스템은 우리나라 대표 직업 500여개에 대해 직업당 60명의 재직자를 조사하여 효과적으로 업무를 수행하기 위해 필요한 업무수행능력, 지식·성격 등에 대한 DB를 구축하여 on-line으로 제공하는 새로운 정보전달 체계이다. 2001년과 2002년에 300여개 이상의 직업 DB를 구축하였고 2003년에 서비스를 개시할 예정이다.

2. 여성 유망직종 선정 절차

본고에서 여성유망직종을 선정하기 위한 절차는 다음과 같았다. 첫째, 지식 기반사회에서 여성에게 적합할 수 있는 산업과 직종을 OES의 직업분류 기준으로 확인하였다. 지식경제에는 지식기반산업의 비중이 많아질 것으로 전망되어 OECD 등의 기준을 적용하여 지식기반산업과 전통산업으로 나누어 그간의 추이와 향후 전망을 추정하는 시도가 있었다. 강순희외(2000년)는 R&D의 집약도, 전문기술자의 비중, 대졸자의 비중, 과학기술관련전문기술직의 비중을 기준으로 지식산업을 크게 지식기반제조업, 하이테크제조업, 지식기반서비스업, 하이테크서비스업으로 분류했다. 본 연구에서는 일차로 여성취업자가 비교적 많이 분포되어 있고, 노동시장의 진입가능성도 높은 산업으로 지식기반서비스업을 선정하여, 지식기반서비스업에 해당하는 24개의 산업(소분류)을 추출하였고 이에 해당하는 직종을 OES의 직업세분류 수준에서 선정하였다(<표 V-1> 참조). 동 산업내 표준산업분류 신분류 별 여성취업자 비율을 기준으로 해당 직종을 뽑았다.

<표 V-1> 산업 및 직종 pool을 만들기 위한 기준

	산 업	직 종
분 류	표준산업분류(2000년 1월)	OES 분류
선정 단위	산업 소분류	직종 세분류
선정 기준	· 지식기반서비스업	· 해당직종의 평균 임금 · 해당직종의 평균 학력 · 여성취업자의 비율

중앙고용정보원(2001년)의 산업별 직업별 고용구조조사(OES; Occupational Employment Statistics)의 조사 단위인 우리 나라의 389개 직종세분류 중에서 지식기반 사회에 여성들에게 유망할 수 있는 직종을 세분류 수준에서 확인하

였다. 이때 직종을 선정하기 위해 사용한 기준은 OES결과를 바탕으로 여성의 비율이 20% 이상이며, 월평균 임금이 120만원 이상이고 전문대학교 이상의 학력분포를 보인 직종이었다.

2001년 산업별 직업별 고용구조조사에 의하면 전체 취업자 21,670,960명 중 여성근로자들이 차지하는 비율은 약 41.7%(약 9백 4만명)에 달하는 것으로 추정된다. 직종별로 평균 여성 고용 비율 이상인 직종을 선정할 수도 있지만 여성들이 진출할 가능성이 있는 직종을 포함시키기 위하여 여성비율이 20%이상인 직종으로 결정하였다. 2001년에 조사된 OES에서 여성 근로자만을 분석하였을 때 월평균 임금은 100.8만원이었고 평균 학력은 11.1년이었다. 그러나 본 연구에서는 지식기반 사회에서 적합한 직종은 일반적으로 높은 학력 수준을 요구하고 지식의 창출로 고부가가치를 산출할 수 있기에 이러한 직종에 종사하는 근로자의 임금도 높다고 가정하였다. 따라서 여성들의 평균임금보다 높은(상위 25% 수준) 월평균 임금 120만원과 전문대졸 이상에 해당하는 교육연한인 14년을 직종을 선정하기 위한 cut-off 점수로 설정하였다.

둘째, 고학력 여성에게 적합하다고 간주된 24개 산업에 해당하는 259개의 직종(<표 V-1> 참고)과 <표 V-2>에 제시된 직종 세분류 56개중에 중복되는 47개의 직종을 2차 직종으로 선정하였다(<표 V-3> 참조). 즉, 지식기반서비스업에 해당하는 직종 pool과 여성에게 유망할 수 있는 OES의 직종 pool 중에서 중복되는 직종을 추출하였다. 이는 지식기반 사회에서 여성들에게 유망한 직종을 선정하기 위해서는 산업별로 접근하여 도출된 직종과 직종별로 분석 기준에 의해 선정기준을 통과한 1차 직종 pool의 교집합을 구하는 것이 필요하다는 판단 때문이었다.

<표 V-2> OES의 직종세분류중 선정기준에 부합한 직종(1차 직종 pool)

대분류	세분류
관리자(2개)	보건 및 의료서비스 관리자, 음식서비스 관련 관리자
사업, 금융 및 사무 관련직 (10개)	행사 및 회의기획자, 광고 및 홍보전문가, 그 외 기타 사업서비스 관련직, 금융자산운용가, 금융사무원, 보험사무원, 회계사무원, 마케팅, 광고·홍보 및 조사 관련 사무직, 무역사무원, 비서
과학, 공학 및 정보시스템 관련직(8개)	생명과학 관련 연구원, 인문과학연구원, 조정설계가, 환경 및 보건위생검사원, 데이터베이스 관리자, 컴퓨터 보안전문가, 웹개발자, 시스템운영관리자
교육 및 법률 관련직(7개)	대학강사, 중등학교교사, 초등학교교사, 특수학교교사, 직업능력개발훈련교사, 장학사, 연구사 및 관련 전문가
보건 및 의료, 사회서비스 관련직(10개)	치과의사, 약사 및 한약사, 간호사, 물리치료사, 임상심리사, 임상병리사, 방사선사, 의무기록사, 사회복지사, 상담전문가
문화, 예술 및 스포츠 관련직 (16개)	사서 및 기록물관리사, 학예사 및 문화재 보존원, 작가, 번역가, 출판기획전문가, 지휘, 작곡 및 연주가, 제품디자이너, 패션디자이너, 시각 및 멀티미디어 디자이너, 기자, 감독 및 연출, 아나운서 및 리포터, 멀티미디어기획자, 영상, 녹화 및 편집기사, 경기감독 및 코치, 연예인
판매 및 서비스 관련직(1개)	구매인
건설, 기계, 전기, 전자, 및 운송 관련직(2개)	여행상품개발원 및 여행관련사무원, 비행기객실승무원

<표 V-3> 2차 직종(47개) 선정 현황

직 종
<p>행사 및 회의기록자, 광고 및 홍보전문가, 그 외 기타 사업서비스 관련직, 금융자산운용가, 금융사무원, 보험사무원, 회계사무원, 마케팅, 광고·홍보 및 조사 관련 사무직, 무역사무원, 비서, 생명과학 관련 연구원, 인문과학연구원, 조정설계가, 환경 및 보건위생검사원, 데이터베이스 관리자, 컴퓨터 보안전문가, 웹개발자, 시스템운영관리자, 대학강사, 중등학교교사, 초등학교교사, 특수학교교사, 직업능력개발훈련교사, 장학사, 연구사 및 관련 전문가, 치과의사, 약사 및 한약사, 간호사, 물리치료사, 임상심리사, 임상병리사, 방사선사, 의무기록사, 사회복지사, 상담전문가, 사서 및 기록물관리사, 작가, 번역가, 출판기획전문가, 지휘, 작곡 및 연주가, 제품디자이너, 시각 및 멀티미디어 디자이너, 기자, 감독 및 연출, 멀티미디어기획자, 영상, 녹화 및 편집기사, 경기감독 및 코치, 여행상품개발원 및 여행관련사무원</p>

세 번째 단계로, 선정된 2차 직종 pool중에서 전문자격을 취득하거나 시험제도를 통과하여야만 진입이 가능한 직종이나, 장기간의 전문교육이 요구되는 직종, 노동시장에서 신규진입이 불가능한 직종 등은 여성유망직종에서 제외시켰다. 즉 ①변호사, 의사 등의 직종은 전문적인 자격이나 시험제도를 요구하는 직종이므로, ②영상, 녹화 및 편집기사, 감독 및 연출 등은 10년 이상 습숙기간을 요구하므로, ③관리자 수준의 직종은 입직수준이 아니기 때문에 선정과정에서 제외시켰다. 또한 선정된 직종 중에 향후의 일자리 고용전망이 좋지 않은 직종(금융사무원, 직업훈련교사)도 제거시켰다. 향후 일자리에 대한 전망은 한국직업정보시스템(KNOW; Korea Network for Occupations and Workers)구축을 위해 2001년과 2002년에 실시된 조사에서 직종 당 평균 60명의 재직자들이 향후 5년간 현재 종사하고 있는 직업의 일자리에 대한 고용전망이 어떠한 것인가에 대한 응답을 기초로 판단하였다. 즉 응답자 중 50% 이상의 사람들이 고용이 감소할 것이라는 직종을 제외시켰다. 이러한 결과로 산출된 직종은 총 25개 직종으로 사업, 금융 및 사무관련분야에 7개, 과학, 공학 및 정보시스템 관련분야에 6개, 보건의료, 사회서비스 및 종교관련분야에 5개, 문화, 예술 및 스포츠 관련 분야에 6개, 판매 및 서비스 관련 분야에 1개였다.

<표 V-4>는 직종 47개에서 숙련기간, 노동시장 신규 진입가능성, 일자리전망, 구체적 직업정보의 제공가능성 등의 기준을 통과한 25개 직종의 선정과정을 제시한다. 선정된 25개의 직종은 굵은 글씨로 표기하였다. 본 연구의 목적이 여성들에게 적합한 직종을 찾아서 노동시장에 진입하려는 여성의 직업선택, 훈련에 관한 의사결정을 도와주는 것이기 때문에 선정된 직종에서 요구하는 지식, 능력, 그리고 어떤 교육이나 훈련을 받아야 하는가에 대한 체계적 정보를 제공하는 것이 필요하다. 그러나 몇몇 직종은 아쉽게도 이러한 정보를 제공할 수 없었다. 예를 들어, OES의 직종세분류에는 포함되어 있지만 분류가 지나치게 광범위한 『그외 기타 사업서비스 관련직』이나, 『회계사무원』과 『출판기획전문가』는 구체적 직업정보를 제공할 수 없었기 때문에 3차 직종 선정과정에서 제외되었다. 그러나 회계사무원이나 출판기획전문가는 지식기반 사회에서 여성들에게 적합한 직종이라 할 수 있을 것이다.

<표 V-4> 3차 직종(25개) 선정 현황

	직 종	숙련 기간	노동시장 진입가능성	일자리 전망	자료 활용
1	행사 및 회의기획자				
2	광고 및 홍보전문가				
3	그 외 기타 사업서비스 관련직				×
4	금융자산운용가				
5	금융사무원			×	
6	보험사무원				
7	회계사무원				×
8	마케팅, 광고·홍보 및 조사 관련 사무직				
9	무역사무원				
10	비서				
11	생명과학 관련 연구원	×	×		
12	인문과학연구원	×	×		
13	조경설계가				
14	환경 및 보건위생검사원				
15	데이터베이스 관리자				
16	컴퓨터 보안전문가				
17	웹개발자				
18	시스템운영관리자				
19	대학강사	×			
20	중등학교교사		×		
21	초등학교교사		×		
22	특수학교교사		×		
23	직업능력개발훈련교사			×	
24	장학사, 연구사 및 관련 전문가		×		
25	치과의사		×		
26	약사 및 한약사		×		
27	간호사		×		
28	물리치료사				
29	임상심리사		×		
30	임상병리사			×	

(계 속)

	직 종	숙련 기간	노동시장 진입가능성	일자리 전망	자료 활용
31	방사선사				
32	의무기록사				
33	사회복지사				
34	상담전문가				
35	사서 및 기록물관리사				
36	작가				
37	번역가				
38	출판기획전문가				×
39	지휘, 작곡 및 연주가	×	×		
40	제품디자이너				
41	시각 및 멀티미디어 디자이너				
42	기자			×	
43	멀티미디어기획자				
44	영상, 녹화 및 편집기사	×	×		
45	감독 및 연출	×	×		
46	경기감독 및 코치	×	×		
47	여행상품개발원 및 여행관련사무원				

넷째, 이렇게 선정된 직종에 대한 전문가의 검증을 받기 위해 직업상담원, 직업훈련담당자 그리고 직업연구원의 의견을 수렴하였다. 어떠한 기준을 적용하였으며 어떠한 과정을 거쳐서 최종 선정안이 도출되었는지를 설명하고 각 직종에 대한 적합성 여부를 질문하였다. 전반적으로 3차로 선정된 직종이 여성들에게 적합한가의 여부에 대한 질문에 대해 긍정적 반응이 주를 이루었으나 검증하는 과정에서 금융자산운용가는 통계상의 자료와 실제 현실이 다를 수 있다는 지적이 있었다. 비록 OES의 자료에서는 금융자산운용가의 여성 근로자 비율이 20%를 초과하였기에 이 직종이 선정되었지만 실제 금융자산운용가 중 여성의 비율이 극히 적다는 지적이 있었다. 또한, 한국직업정보시스템의 재직자 조사 대상자 50명중에 여성의 비율은 2%(1명)이었기에 이 직종을 포함하지 않기로 하였다.

직종선정과는 무관한 내용이지만, 전문가에 대한 검증을 받는 과정에서 선

정된 직종이 직종세분류 수준이지만, 할 수 있다면 더 상세하고 구체적 정보를 제공하는 것이 바람직하다는 지적이 있었다. 따라서, 가능할 경우에 직업에 대한 정보를 세분류 수준보다 더 구체적인 세세분류 수준에서 제공하기로 결정하였다. 예를 들어, 행사 및 회의기획자는 행사기획자와 회의기획자로 구분하여 직업정보를 제공할 수 있기에 2개로 구분하였다. 이렇게 최종적으로 선정된 직종이 어느 분야에 해당하는지 그리고 각 직종에 해당하는 직종예시(직종세세분류)를 <표 V-5>에 제시하였다.

<표 V-5> 최종 선정된 여성유망직종

분 야 (대분류)	직 종 (세분류)	예시 직종 (세세분류)	개 요
사업, 금융 및 사무관련 분야	행사 및 회의기획자	행사기획자 회의기획자	컨퍼런스, 정기총회, 회의, 세미나, 전시회, 시사회, 축제행사 및 기타 행사를 계획, 조직하며 조정한다
	광고 및 홍보전문가		특정상품 및 서비스에 대한 판매전략의 수립, 광고의 필요성 분석, 적절한 광고기획의 개발을 제안하고 계획하며 실행한다. 또한 광고대행사에서 고객을 위한 광고물의 제작 및 광고행사를 기획·감독하고 조정하며, 특정 고객을 위한 광고캠페인 제작을 기획, 감독 및 조정하고, 광고의 기획, 시안의 제작, 광고물제작, 광고실시, 사후 효과분석 등과 관련된 업무를 수행한다
	보험사무원		자동차, 화재, 질병, 상해, 생명, 책임, 재산, 선박, 항공 및 기타 각종 보험거래에 수반되는 사무업무를 수행한다
	마케팅, 광고·홍보 및 조사 관련사무원	마케팅, 광고 및 홍보사무 원, 시장 및 여론조사 관련사무원	사업체의 각종 제품의 판매촉진을 위한 마케팅 전략을 수립하거나 광고 및 홍보계획을 수립한다.
	무역사무원		해외와의 수출입계약거래 등에 관한 사무적인 처리를 수행한다.
	비서		상사가 보다 능률적으로 최대한의 업무성과를 올릴 수 있도록 일정을 계획·관리·조정하는 업무를 수행한다.

(계 속)

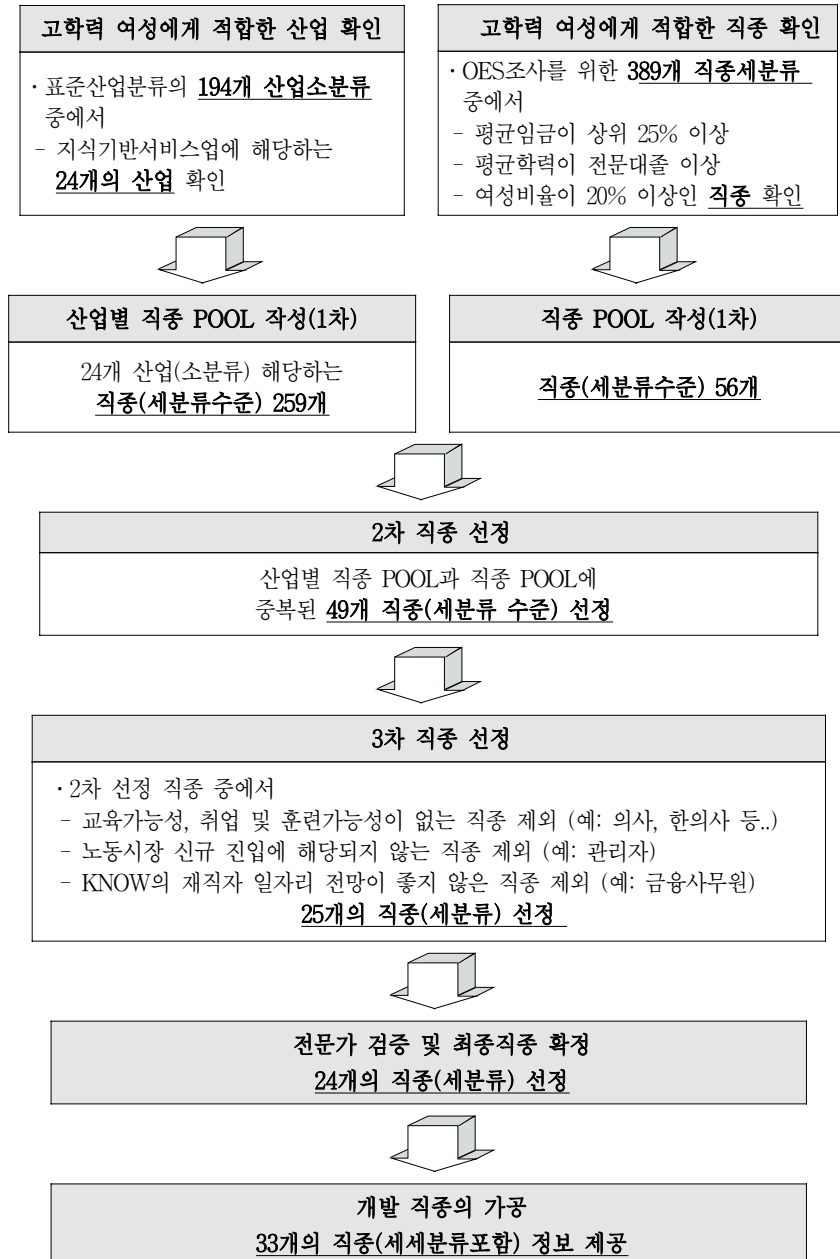
분 야 (대분류)	직 종 (세분류)	예시 직종 (세세분류)	개 요
과학, 공학 및 정보 시스템 관련 분야	조경설계가		조경 설계를 계획하고 상업용 프로젝트, 오피스단지, 공원, 골프 코스 및 주택지 개발을 위한 조경건설을 검토한다
	환경 및 보건위생 검사원		환경 및 위생과 관련된 불만을 조사하고 음식점, 식품 가공 및 산업체, 호텔, 지역 상수시스템 및 기타 작업장의 위생, 공해관리, 위험물처리에 대하여 정부규정에 맞는지 검사한다. 또한 환경시설 물을 평가하고 식수나 용수를 정기적으로 채취, 검사하며 대기오염 원의 정기적 측정, 쓰레기 및 폐기물의 효율적 처리를 관리한다
	데이터베이스관리자		전산정보시스템, 시스템 분석 및 컴퓨터 프로그래밍부서와 사업체의 활동을 기획, 지휘 및 조정한다
	컴퓨터보안 전문가		해커의 해킹으로부터 PC통신상의 보안을 유지하기 위하여 필요한 보안프로그램을 개발하고, 보안상태를 점검하며 보안을 위한 다각적인 해결책을 제시한다
	웹개발자	웹엔지니어, 웹프로그래머	웹서버 구축 및 운영에 대한 기술적인 책임을 지며 웹의 신기술을 습득하고 적용하며, 시험하는 업무를 수행한다. 기본적인 프로그래밍 능력을 갖추고 있어야 하며 일반적으로, 시스템 통합 업체나 홈페이지 제작 업체 등에서는 웹엔지니어가 웹마스터의 역할을 수행하기도 한다
	시스템 운영· 관리자		시스템 사용자들에게 기술적인 지원 및 훈련을 시킨다. 사용자들 의 컴퓨터소프트웨어 및 하드웨어 문제를 조사하고 해결한다. 컴퓨터 하드웨어 및 소프트웨어 사용에 관해서 고객이 직접 방문하거나 전화로 문의해올 경우 이에 대해 설명한다. 전체적인 시스템의 관리와 시스템을 운영하고 문제를 처리한다.
보건의료, 사회 서비스 및 종교관련 분야	물리치료사		의사의 진단 및 처방에 따라 환자에게 운동, 열, 전기, 광선 등의 물리적인 방법을 적용하여 신체기능장애나 통증을 완화, 회복시키는 업무를 수행한다
	방사선사		의사의 진료활동을 보조하기 위해 X-RAY 및 방사성 물질을 이용하여 신체 내부기관의 질병·장애에 대한 진단업무를 수행한다
	의무기록사		병원의 진료기록을 수집·분석하여 관리·검색한다.
	사회복지사		현대사회에서 발생하고 있는 청소년, 노인, 여성, 가족, 장애인 등 다양한 사회적, 개인적 문제를 겪는 사람들에게 사회복지학 및 사회과학의 전문지식을 이용하여 문제를 진단과 평가를 통해 문제 해결을 돕고 지원하는 업무를 담당한다

(계 속)

분 야 (대분류)	직 종 (세분류)	예시 직종 (세세분류)	개 요
보건의료, 사회 서비스 및 종교관련 분야	상담전문가		성격, 적성, 지능, 진로 및 신체적·정서적·행동적 증상 등에 대해서 문제를 호소하거나, 변화를 모색하는 개인에게 심리검사, 상담프로그램 등을 활용하여 문제 해결을 돕고 지원하는 업무를 수행한다
문화, 예술 및 스포츠 관련직	사서 및 기록물 관리사		사서는 도서관에서 이용자의 편의를 위해 서적, 정기간행물, 시청각 자료 등을 수집하고 일정한 기준에 의거하여 분류, 정리, 보관하는 업무를 수행하고, 기록물관리사는 기록보관소나 자료실 등의 중요한 문서, 기록물 및 제작물 등에 관한 자료를 수집, 보관하는 업무를 수행한다
	작가	시인, 소설가, 시나리오작가	출판이나 연극, 영화, 방송을 위한 문학작품을 창작하는 사람으로 소설, 시, 동화, 수필, 영화시나리오, 연극대본, 드라마극본을 창작한다
	번역가		성문화된 문서, 전문서적, 문학서적 등을 다른 언어로 번역한다
	제품 디자이너		소비자들이 생활하는데 필요한 모든 공산품 즉 생활용품, 문구·완구류, 산업기기, 전기·전자제품, 사무기기 및 통신기기, 자동차 등과 가구, 귀금속, 도자기 등의 공예제품을 설계한다
	시각 및 멀티미디어 디자이너	시각디자이너, 웹디자이너, 게임디자이너	시각 디자이너는 인간의 행위, 사고 등을 시각적인 형태로 표현, 전달할 수 있도록 이미지를 도안하고 컴퓨터그래픽을 통해 디자인된 결과를 시각적으로 표현한다. 멀티미디어 디자이너는 컴퓨터그래픽을 통해 인터넷 홈페이지의 도안을 제작하거나 영화, 방송드라마에 필요한 자막, 그림, 광고 등을 디자인한다
	멀티미디어 기획자	웹기획자, 게임프로 그램기획자, 웹방송전문가	멀티미디어 관련 소프트웨어나 인터넷을 통해 공개되는 작품을 기획, 연출한다
판매 및 서비스 관련직	여행상품 개발원		여행상품을 기획·개발하고 고객을 위하여 여행계획을 세우며, 단체관광 여행을 조직하거나 판매한다. 또한 여러 가지 이용 가능한 교통수단, 비용 및 편의성에 관한 정보를 획득하고, 여행계획에 관해 조언한다. 또한 고객을 대신하여 필요한 예약 및 발권 업무를 수행한다. 이들은 대개 국내 및 해외 관광여행사에 고용되어 있다

지금까지의 선정절차를 도식으로 표현하면 <그림 V-1>과 같다.

<그림 V-1> 여성유망직종 선정 절차



이렇게 선정된 최종 직종에 대해 수행하는 일, 입직하기 위해 받아야 하는 교육, 훈련 및 자격 그리고 요구되는 역량, 향후 일자리 전망, 고용자 수, 임금 등에 대한 종합정보를 제공하여 이 직종에 진출하기를 희망하는 여성 인력에게 도움을 주고자 하였다. 특히, 요구되는 역량에 대한 정보는 업무를 잘 수행하기 위해 필요한 업무수행능력, 해당 직종에서 요구하는 지식, 그리고 효율적으로 일을 하기 위해 필요한 성격 등을 직업간 비교가 가능한 백분위 점수의 형태로 제시하였다. 전술한 바와 같이, 선정된 24개의 직종 중 일부의 직종은 세세분류 수준까지 제시함으로서 총 33개의 직종에 대한 상세 정보를 다음 단락에 제시하였다.

고용자의 수, 여성근로자의 비율, 평균학력과 산업별 분포 비율에 대한 정보는 2001년 OES자료를 제시하였고, 근무경력에 따른 임금과 월평균 임금, 요구되는 역량 그리고 재직자가 본 향후 일자리 전망에 대한 정보는 2001년과 2002년에 중앙고용정보원에서 진행된 한국직업정보시스템 구축을 위한 재직자조사의 결과를 토대로 제시하였다. 근무경력에 따른 임금을 제시하기 위해서는 KNOW의 자료가 OES의 자료보다 더 적합하다고 판단되었기 때문이다.

3. 여성 유망직종 24選

1) 행사 및 회의기획자

컨퍼런스, 정기총회, 회의, 세미나, 전시회, 시사회, 축제행사 및 기타 행사를 계획, 조직하며 조정한다. 관광협회, 업계 및 전문가 협회, 컨벤션 및 컨퍼런스 센터, 정부 및 이벤트 기획사에서 일한다.

[주요업무]

협의회나 회견, 컨벤션 및 시사회서비스의 흥행을 주최하고 논의하기 위해 업계협회, 전문협회 및 기타 집단들과 만난다. 후원자들을 만나 행사의 범위 및 형식을 계획하고, 예산을 세우고 모니터하며 관리 절차 및 행사진행사항을

검토하기 위한 위원회를 구성한다. 참가자들에 대한 숙박 및 운송, 컨퍼런스 및 기타 시설, 연회, 표시물, 디스플레이, 통역, 비디오·오디오장비, 인쇄물 및 보안과 같은 행사서비스를 조정한다. 참가자의 등록을 조직화하고 프로그램 및 홍보자료를 준비하고 행사를 선전한다. 참가자들을 위한 오락 및 사교모임을 기획한다. 행사에 필요한 행사지원자들을 고용하고 교육시키며 감독한다.

[자격요건]

보통 사업, 관광이나 서비스 경영과 관련된 학사학위나 전문대학 졸업이 요구된다. 일반적으로 서비스나 관광사업 관리분야나 또는 홍보분야에서 몇 년 정도의 경력이 요구되거나 공인된 교육이 이를 대체할 수도 있다.

[직업예시]

컨퍼런스 및 회의기획자, 이벤트기획자, 페스티벌주최전문가, 컨벤션코디네이터, 시사회기획자, 국제회의기획자

[고용구조]

종사자수	여성비율	평균학력	산업별 분포			
			사업 서비스	공공 행정국방	오락 문화운동	기타
3,754명	31.4%	14.9년	46%	18%	18%	18%

2) 광고 및 홍보전문가

특정상품 및 서비스에 대한 판매전략의 수립, 광고의 필요성 분석, 적절한 광고기획의 개발을 제안하고 계획하며 실행한다. 또한 광고대행사에서 고객을 위한 광고물의 제작 및 광고행사를 기획·감독하고 조정하며, 특정 고객을 위한 광고캠페인 제작을 기획, 감독 및 조정하고, 광고의 기획, 시안의 제작, 광고물제작, 광고실시, 사후 효과분석 등과 관련된 업무를 수행한다.

[주요업무]

특정상품 및 서비스에 대한 현재의 판매수준, 소비자의 취향을 조사 분석하여 효율적인 판매전략을 수립하거나 자문한다. 사업체의 광고필요성 및 광고 전략에 대해 자문한다. 인쇄나 전자매체에 적절한 광고캠페인을 개발하고 실행한다. 특정기업 또는 사업체에 대한 대중의 인식과 이해를 개선하려는 PR프로그램을 연구, 조언한다. 광고주에게 대행사를 효과적으로 알려 광고대행계약을 하고, 광고할 상품이나 용역에 관한 자료를 조사하여 분석하고, 광고주와 협의하여 광고기획서를 작성한다. 광고제작팀과 협의하여 광고기획서를 수정·보완하고 광고주의 의사결정자와 협의하여 광고의 제작방향을 결정한다. 광고제작에 소요되는 예산을 수립·조정한다. 소비자의 수요예측과 소비자 행동분석을 통하여 광고매체에 대한 전략을 수립한다. 광고대상 상품의 경쟁상황, 시장상황, 판매기간 등에 대한 자료를 조사·분석하고 광고매체에 대한 효과를 분석한다. 마케팅 전략과 매체전략에 대한 시안을 광고주에게 제시하고 협의한다. 광고의 목표를 설정하고, 광고 표현계획과 제작계획을 수립하며, 광고의 제작상황을 감독한다. 제작된 광고를 검토·평가한 후 광고를 실시하며, 시행광고의 효과를 조사·분석한다

[자격요건]

보통 경영, 상학분야, 신문방송학, 심리학, 사회학 등과 관련된 학사학위가 요구된다. 마케팅 전문가의 경우 경영분야의 석사학위가 요구되기도 한다.

[직업예시]

판촉전문가, 마케팅컨설턴트, 광고기획자, 광고대리인, 광고컨설턴트

[고용구조]

종사자수	여성비율	평균학력	산업별 분포			
			사업 서비스	제조	도소매	기타
11,301명	24.5%	15.2년	77%	11%	6%	6%

3) 보험사무원

자동차, 화재, 질병, 상해, 생명, 책임, 재산, 선박, 항공 및 기타 각종 보험거래에 수반되는 사무업무를 수행한다.

[주요업무]

보험인수심사원

보험물건의 리스크 정도를 심사하여 보험의 인수여부를 검토, 평가하며, 보험회사의 본사, 지점에서 일할 수 있다. 주업무는 자동차, 화재, 질병, 상해, 생명, 책임, 재산, 선박, 항공 및 기타 보험에 대한 개인 및 그룹단위의 신청을 검토하는 것이다. 의료 보고서, 등급표, 및 기타 문서 및 참고자료를 이용하여 보험리스크, 보험 할증금, 보험 보상범위 및 기타 보험 계약 조건을 결정하기 위해 신규 및 갱신 신청을 평가한다. 보험증권 판매를 승인하고 금융감독원 규정에 맞는지 확인한다. 인수심사(언더라이팅) 자문을 구하며 의뢰인 및 보험 대리인, 컨설턴트 및 기타 회사 인사부서로부터 오는 질문에 답한다. 인수심사(언더라이팅) 보고서를 작성한다.

보험보상심사원

사고내용을 확인하고, 면부책여부를 결정한 후 보험금 지급의 타당성을 심사하여 보험금 지급을 결정한다. 보험회사의 보상 부서에서 일할 수 있다. 이들은 보상청구의 타당성을 결정하기 위해 보상청구를 둘러싼 상황을 조사하며 자동차, 주택 또는 기타 자산의 손실을 검사한다. 또한 배상요구자, 사고목격자, 의사 및 기타 관련 사람들의 진술을 받고 자문을 구하며 기록이나 보고서 등을 조사한다. 보험증권의 보상적용범위가 되는 손실이나 손상의 양을 결정한다. 보상청구에 대해 협상하여 조정하며 보험금 지급에 협의가 이루어지지 않는 경우에 소송에 임하고 조정 보고서를 작성한다.

[자격요건]

보험인수심사원은 학사학위를 요하며 1년 6개월에서 2년 정도의 숙련기간이 필요하다. 보상심사원 또는 사고처리 담당자는 대물보상인 경우 고등학교

졸업을 하고 6개월에서 1년 정도의 경험이 요구되며 대인보상인 경우에는 보통 대학졸업의 학력으로 최소 2년 정도의 숙련기간이 요구된다.

[직업예시]

보험청구사무원, 자산인수심사원, 가입자관리원, 환수·환부사무원, 보험인수심사원(보험언더라이터), 보험보상심사원(대인, 대물), 보상협상사무원

[고용구조]

종사자수	여성비율	평균학력	산업별 분포			
			금융보험	공공 행정국방	통신	기타
46,777명	53.4%	14.2년	89%	6%	1%	4%

4) 마케팅, 광고·홍보 및 조사 관련 사무직

사업체의 각종 제품의 판매촉진을 위한 마케팅 전략을 수립하거나 광고 및 홍보계획을 수립한다. 제품판매와는 별개로 회사 자체의 이미지를 광고하거나 홍보하는 사무원도 이 직업군에 포함된다.

[주요업무]

소비자의 수요예측과 소비자 행동분석을 통하여 마케팅 전략과 광고매체에 대한 전략을 수립한다. 광고대상 상품의 경쟁상황, 시장상황, 판매기간 등에 대한 자료를 조사·분석하고 광고매체에 대한 효과분석을 실시한다. 마케팅 전략과 매체전략에 대한 시안을 광고주에게 제시하고 협의한다. 광고의 목표를 설정하고, 광고 표현계획과 제작계획을 수립하며, 광고의 제작상황을 감독한다. 제작된 광고를 검토·평가하고 광고를 실시하며, 시행광고의 효과를 조사·분석한다. 이외에 사업체의 홍보에 필요한 제반 직무를 수행한다.

[자격요건]

고등학교를 졸업하고 마케팅, 홍보 등과 관련된 사무나 경영지원에서의 경력이 요구된다. 대학 졸업 정도의 학력으로 자격요건을 한정하는 경우도 있으

며, 이 경우 경영학, 신문방송학, 심리학, 사회학 등 인문·사회계열 학과를 졸업하면 유리하다.

[직업예시]

마케팅사무원, 광고사무원, 홍보사무원

[고용구조]

종사자수	여성비율	평균학력	산업별 분포			
			기타	제조	도매소매	사업서비스
45,248명	30.2%	15.4년	41%	26%	18%	15%

5) 무역사무원

해외와의 수출입계약거래 등에 관한 사무적인 처리를 수행한다.

[주요업무]

무역절차의 흐름을 파악하여 거래에 필요한 자료나 정보를 정리하고, 계약상 필요한 서류 등을 작성한다. 거래에 필요한 데이터나 정보를 해외영업원(무역영업원)의 지시에 따라 정리한다. 수출의 경우 수출처인 기업 등에 관한 계약서를 작성하는데, 해외영업원의 지시에 따라 계약내용(거래금액, 수출수량, 수송수단, 납기, 보험, 결제방법 등)을 계약서의 형식이나 법규에 따라 계약문서로 작성한다. 수입의 경우 절차는 수출의 경우와 유사하나 수입대금의 결제, 화물의 통관 등의 모든 절차에 있어서 해외영업원을 지원해야 한다. 관세사사무원은 관세사의 지휘하에 수출 또는 수입을 위한 통관 절차를 수행하고 보험, 수출입 허가서 및 기타 서류를 규정에 맞도록 작성하는 업무를 수행한다.

[자격요건]

고등학교를 졸업하고 수출입 등과 관련된 경력이 있거나 또는 무역이나 어학관련 학과의 전문대학 졸업이나 학사학위가 요구된다.

[직업예시]

무역사무원, 네고담당자, 수출입사무원, 통관사무원, 관세사사무원

[고용구조]

종사자수	여성비율	평균학력	산업별 분포			
			도매소매	제조	운수	기타
76,411명	54.3%	14.7년	59%	25%	7%	9%

6) 비서

상사가 보다 능률적으로 최대한의 업무성과를 올릴 수 있도록 일정을 계획·관리·조정하는 업무를 수행한다.

[주요업무]

상사의 일정을 계획·관리·조정하는 일을 하며 상사가 최적의 조건에서 업무를 수행할 수 있도록 보좌한다. 우편물이나 서류 보관, 각종 자료의 정리 및 문서 작성, 전화 응답, 회의 소집 연락, 외부손님 내왕 시 차 접대 등의 업무를 수행한다. 필요한 자료를 추출, 기록, 정리, 분류하고 브리핑하기도 한다. 전문 비서는 경제, 정치, 외교, 산업의 각 분야에서 전문적인 행정 및 관리의 실무자로서 보좌역할을 수행한다. 상사가 회의참석 시 회의록을 작성하고 상사와 함께 회의에 참석하여 회의 내용을 요약하기도 한다. 소속된 기관에 따라서 협회 비서, 교육연구비서, 종교비서, 외국대사관비서 등으로 구분하기도 한다.

[자격요건]

전문비서는 전문대 및 4년제 대학을 졸업한 후 진출하며, 영어회화, 속기, 타 이핑, 컴퓨터 등에 능통하면 유리하다.

[직업예시]

비서(안내, 서기, 행정업무, 관리, 회계, 일반비서 등), 전문비서(수석 비서,

종교, 협회, 교육연구, 외국대사관비서 등), 개인비서

[고용구조]

종사자수	여성비율	평균학력	산업별 분포			
			기타	제조	공공 행정국방	사업 서비스
227,234명	87.5%	13.0년	38%	24%	22%	16%

7) 조경설계가

조경 설계를 계획하고 상업용 프로젝트, 오피스단지, 공원, 골프 코스 및 주택지 개발을 위한 조경건설을 검토한다. 건축 및 엔지니어링회사의 조경부, 조경건설링회사, 종합 및 단종조경업체, 설계 용역업체, 정부환경 및 개발대행부처에서 일하며 독립적으로 일할 수도 있다.

[주요업무]

설계요구사항을 결정하기 위해 고객과 협의한다. 지정된 대지를 측량하고 평가하며 전망의 특성, 기후, 앞으로의 용도 및 기타 측면들을 고려하여 디자인을 개발한다. 나무, 관목, 정원, 조명, 산책로, 안뜰, 바닥, 벤치, 울타리, 분수와 같은 특성들을 포함하여 부지의 상세한 제도작성을 준비하고 감독한다. 비용견적을 내고 명세서를 작성하며 조경건설사업을 위한 제안서를 평가한다. 환경평가, 계획, 역사적 유적지의 보존 및 재창조를 포함한 환경 설계 연구를 수행한다. 조경건설 작업을 관리하고 감독하기도 한다.

[자격요건]

조경학 학사학위를 받거나 대학을 졸업하고 조경기사 자격증을 취득한 후에 중급기술자 이상의 조경 건축가의 감독 하에 1-2년 정도의 경력이 요구된다. 채용 시 조경기사 자격증을 요구할 수 있다.

[직업예시]

조경설계건축가, 조경기사, 문화재조경설계사, 조경건축가(시공), 조경시설

물설계사

[고용구조]

종사자수	여성비율	평균학력	산업별 분포			
			건설	농업임업	운수	기타
6,854명	27.3%	14.7년	61%	10%	10%	19%

8) 환경 및 보건위생검사원

환경 및 위생과 관련된 불만을 조사하고 음식점, 식품가공 및 산업체, 호텔, 지역 상수시스템 및 기타 작업장의 위생, 공해관리, 위험물처리에 대하여 정부 규정에 맞는지 검사한다. 또한 환경시설 물을 평가하고 식수나 용수를 정기적으로 채취, 검사하며 대기오염 원의 정기적 측정, 쓰레기 및 폐기물의 효율적 처리를 관리한다. 공공부문, 민간부문 전체에 걸쳐 고용되는데, 공해방지시설이 필요한 기업체의 환경전담 부서, 방위산업체, 보건연구소, 방제시설업체, 환경용역업체 등에서 일하고 환경부 등 환경과 관련된 전문공무원이나 보건직 공무원인 식품위생감시원으로 일하기도 한다.

[주요업무]

식품 및 식품첨가물을 제조, 가공하는 업체에 대한 위생관리 업무와 전염병 예방을 위한 보건관리업무를 수행한다. 분진측정기, 소음측정기, 진동측정기 등의 각종 측정기기를 사용하여 사업장내 유해위험과 작업환경을 측정하고, 제반 문제점을 개선·개량·감독한다. 대기, 수질, 소음분야에서 측정망을 설치하고, 그 지역의 대기, 수질오염상태, 소음 진동상태를 측정하여 다각적인 연구와 실험분석을 통해 수질 오염에 대한 대책을 강구하기도 한다. 국민의 일상생활에 수반하여 발생하는 일반폐기물과 산업활동에 부수하여 발생하는 산업폐기물을 인위적, 물리적, 기계적 단위조작과 생물학적, 화학적 반응조작을 주어 폐기물을 취급하기 쉽고 위험성이 작은 성상과 형태로 변화시키는 일련의 처리업무를 담당한다. 오염원을 확인하기 위해 자연환경에 관한 조사를

실시한다. 인체나 자연환경에 해가 될 위험이 있는 위험화학물이나 제품의 유출을 조사하고 수질 또는 기타 분석할 재료들의 표본을 수집한다. 고용주, 종업원들 및 일반 국민들에게 공중보건, 환경보호나 작업장 안전에 관한 문제들에 대해 정보를 제공하고 작업자에게 산업 위생보건에 관한 지도 및 교육을 실시한다. 지역, 지방 또는 중앙행정자치부 법규를 위반하는 사업체에게 벌금이나 정지처분집행절차를 시행한다.

[자격요건]

보통 식품공학, 환경, 화학이나 보건 및 안전과 같은 분야에서 학사학위나 전문대학졸업을 요구한다. 일부 사업체에서는 3-5년 정도의 관련 직무경력이 공인된 교육조건을 대체할 수 있다. 보통 환경기사 또는 환경산업기사 자격증을 요구한다.

[직업예시]

수질환경검사원, 소음진동검사원, 식품위생감시원, 직업보건관리원, 대기환경검사원, 환경검사원, 환경위생관리자, 산업위생보건원, 폐기물처리검사원, 위생시험원

[고용구조]

종사자수	여성비율	평균학력	산업별 분포			
			제조업	기타	공공 행정국방	사업 서비스
13,725명	23.4%	14.6년	33%	28%	26%	13%

9) 데이터베이스 관리자

수집자료의 효용성, 안정성 등을 확보하기 위하여 데이터 베이스를 설계하고 개선한다. 데이터베이스(DB: Data Base)를 구축할 업무를 파악하여 데이터 물리구조를 설계하고 크기를 산정하여 최적화 배치를 한다. 데이터베이스, 온라인 성능의 추이를 분석하고 소프트웨어를 변경하거나 운영을 통제한다.

[주요업무]

컴퓨터 데이터베이스에 대한 변화를 조정하고 데이터베이스 관리 시스템의 적용 지식을 시험하고 실행한다. 데이터베이스 접근통제를 위해 컴퓨터 보안 시스템을 계획, 조정, 실행하기도 하며, 데이터베이스 디렉토리를 분석하고 개발하며 데이터베이스를 생성, 유지한다. 데이터베이스운영자는 하드웨어 및 소프트웨어 모두에 관해 뛰어난 지식을 가져야하며 사업분석가, 프로그래머 및 최종 사용자와 효과적으로 일할 수 있어야만 한다.

[자격요건]

일반적으로 컴퓨터공학, 수학, 상업이나 경영학에서의 학사학위나 전문대 과정을 수료하는 것이 요구되며, 컴퓨터프로그래머로서의 경험이 요구된다. 상업이나 공학, 응용과학에서 전문화하려면 전문대이상의 특정한 교육이나 경험을 필요로 한다. 데이터베이스개발과 유지와 관련된 전문적인 지식과 더불어 그 회사에 관해 잘 알고 있어야 하며, 소프트웨어, 하드웨어, 네트워킹어플리케이션에 정통해야 한다. 시스템엔지니어 및 소프트웨어엔지니어, 네트워크엔지니어에 포함되는 IT전문분야들간에 상당한 직업이동 가능성이 있으며 경력에 따라 컴퓨터 및 정보시스템관리자나 연구개발부서 관리자 및 기술부서 관리자로 올라갈 수 있다.

[직업예시]

데이터베이스전문가(DB 전문가), 데이터베이스분석가(DB 분석가), 데이터베이스관리자(DBA, Data Base Administrator), 데이터베이스설계가(DB 설계가)

[고용구조]

종사자수	여성비율	평균학력	산업별 분포			
			사업 서비스	도매소매	금융보험	기타
10,578명	35.1%	14.5년	46%	12%	12%	30%

10) 컴퓨터보안전문가

해커의 해킹으로부터 PC통신상의 보안을 유지하기 위하여 필요한 보안프로그램을 개발하고, 보안상태를 점검하며 보안을 위한 다각적인 해결책을 제시한다.

[주요업무]

인터넷이나 PC통신을 이용하여 다양한 해킹방법을 조사하고 연구한다. 보안점검도구인 유닉스(unix)의 보안상태를 점검하기 위하여 시험도구(test tool)를 개발한다. 해킹방법을 가상으로 시뮬레이션하여 특정 인터넷 또는 PC통신 사이트에 직접 침투함으로써 보안상태를 점검하고 운영체제버전의 업그레이드 등 필요한 해결책을 제시한다. 자료처리활동과 보안대책 기능을 확보하기 위한 자료처리시스템을 검사한다. 새로운 소프트웨어를 통합하기 위해 컴퓨터 보안 파일을 수정하고 에러를 고치거나 개인별 접근상태를 변경한다. 컴퓨터 자료 접근, 보안침해, 프로그래밍 변경과 같은 문제들을 논의하기 위해 인사담당자와 의논한다. 컴퓨터 보안 및 비상대책방침, 절차 및 테스트 결과에 대한 보고서를 작성한다.

[자격요건]

전기 또는 전자공학이나 적절한 관련 공학분야에서 학사학위가 요구된다. 또는 공인된 교육과정 이수자와 엔지니어링 분야에서 최소 2년 정도의 작업경험이 요구되며 컴퓨터프로그래머로서의 경험이 요구된다.

[직업예시]

인터넷보안전문가, 정보보안연구원

[고용구조]

종사자수	여성비율	평균학력
1,104명	45.4%	17.9년

11) 웹개발자

웹서버 구축 및 운영에 대한 기술적인 책임을 지며 웹의 신기술을 습득하고 적용하며, 시험하는 업무를 수행한다. 웹엔지니어는 웹상에서 웹기획자가 기획한대로 웹디자이너가 포맷을 잡으면 이를 그대로 보여주기 위해 필요한 프로그래밍 작업을 수행한다. 웹프로그래머는 논리 흐름도와 다이어그램을 사용하여 프로그램을 분석, 검토하고, 세부 논리 흐름도를 프로그래밍 언어로 전환시킨 후 작성한 프로그램을 코딩한다. 웹과 데이터베이스를 연동시키기 위한 프로그램을 작성하고 사용자의 요구에 맞춰 프로그램을 개발 및 개정한다. 웹사이트 상의 문제점을 확인하고, 프로그램상의 오류를 수정한다.

[자격요건]

컴퓨터 공학이나 적절한 관련 공학분야에서 학사학위가 요구된다. 또는 공인된 교육과정 이수자와 엔지니어링 분야에서 최소 2년 정도의 작업경험이 요구되며 컴퓨터프로그래머로서의 경험이 요구되기도 한다.

[직업예시]

인터넷홈페이지개발자, 인터넷쇼핑몰구축전문가, 웹프로그래머, 웹사이트개발자, 전자상거래개발자, 웹마스터, 웹관리자

[고용구조]

종사자수	여성비율	평균학력	산업별 분포			
			사업 서비스	제조	도소매	기타
35,474명	49.6%	14.7년	78%	10%	5%	7%

12) 시스템운영관리자

시스템 사용자들에게 기술적인 지원 및 훈련을 시킨다. 사용자들의 컴퓨터소프트웨어 및 하드웨어 문제를 조사하고 해결한다. 컴퓨터 하드웨어 및 소프트웨어 사용에 관해서 고객이 직접 방문하거나 전화로 문의해 올 경우 이에 대해

설명한다. 전체적인 시스템의 관리와 시스템을 운영하고 문제를 처리한다.

[주요업무]

정해진 절차나 규정에 따라 시스템 모니터링, 백업, 예방점검 등의 시스템 운영과 간단한 장애해결, 하드웨어 및 설비 관리, 보고서의 출력, 분류, 배송 지원 등의 업무를 수행한다. 설계나 설치설명서에 따라 하드웨어, 소프트웨어, 주변장치들을 설치하고 작은 고장수리를 한다. 정확하게 운영되는지 확인하고 오류를 찾아내기 위해 명령을 입력하고, 시스템 기능을 관찰한다. 사용자에게 대해 제품의 사용, 효능 및 적절성을 평가하기 위해 소프트웨어, 하드웨어 및 주변장치를 검사한다. 주요 하드웨어나 소프트웨어의 문제 또는 결함 있는 제품을 판매자나 기술자들에게 맡긴다. 데이터통신처리, 문제점, 취해진 보수활동 및 설치 활동들을 매일 기록하고 관리한다. 새로운 주변장치를 설치하고 테스트하며 운영시스템 및 드라이브에 필요한 조정을 하며 네트워킹 시스템을 유지관리하고 점검한다. 필요시 작은 변화나 조정을 할 수 있는 표준 어플리케이션 소프트웨어 및 특수한 PC어플리케이션 소프트웨어를 설치, 유지하고 업데이트한다. 사용자들의 새로운 장비, 소프트웨어, e-mail, 인터넷 접속 및 어플리케이션 사용에 대하여 기술적인 도움을 준다.

[자격요건]

일반적으로 컴퓨터 관련 학사학위나 전문대 과정을 수료하는 것이 요구된다.

[직업예시]

컴퓨터시스템설치 및 운용기술자, 컴퓨터기술시작원, 산업용로봇조종원, 컴퓨터기술지원인력, 컴퓨터시스템운영원, 시스템관리자, 네트워크 및 컴퓨터시스템관리자, LAN, 네트워크공사기술자, 홈페이지관리자, 웹서버관리자, 인터넷서비스점검원, 전산운영원 및 전산사무원

[고용구조]

종사자수	여성비율	평균학력	산업별 분포			
			사업 서비스	제조	금융보험	기타
49,870명	23.9%	14.7년	31%	16%	12%	41%

13) 물리치료사

의사의 진단 및 처방에 따라 환자에게 운동, 열, 전기, 광선 등의 물리적인 방법을 적용하여 신체기능장애나 통증을 완화, 회복시키는 업무를 수행한다.

[주요업무]

환자의 상태와 신체기능을 평가하기 위하여 다양한 검사를 실시한다. 각종 치료기구를 적용하여 온열치료, 전기치료, 운동치료, 약물 치료 등을 시행한다. 환자의 치료경과를 평가하고 담당의사에게 보고한다. 각종 시험기구 및 치료 기구와 약품을 준비, 소독, 관리한다. 진료시간을 조절하고, 진료기록을 유지하는 등의 사무업무를 처리한다.

[자격요건]

전문대학(3년 과정) 이상의 학력을 요구하며 물리치료 관련학과를 졸업하고 한국보건의료인 국가시험원에서 주관하는 국가시험을 통해 물리치료사 자격을 취득해야 한다.

[직업예시]

물리치료사, 물리요법사

[고용구조]

종사자수	여성비율	평균학력	산업별 분포
			보건사회복지
7,538명	42.8%	14.4년	100%

14) 방사선사

의사의 진료활동을 보조하기 위해 X-RAY 및 방사성물질을 이용하여 신체 내부기관의 질병·장애에 대한 진단업무를 수행한다.

[주요업무]

의사의 지시나 처방에 따라 검사, 진단, 치료를 하기 위하여 주사를 놓거나 전극을 필요한 부위에 접촉하고 환자의 위치를 조정하며 약품이나 화학 용액 또는 방사성 동위원소를 준비하는 등 검사 전 처리를 한다. 방사선 장비를 조정·조작한다. 기록된 자료 및 결과를 정리·분석하여 의사에게 제공한다. 환자의 기록을 관리한다.

[자격요건]

전문대학(3년 과정) 졸업의 학력을 요구하며 방사선 관련 학과를 졸업하고 한국보건의료인 국가시험원에서 실시하는 국가시험을 통해 방사선사 자격을 취득해야 한다.

[직업예시]

심혈관조영기사, 전산화단층진단기사, 투시진단기사, 치료방사선기사, CT촬영기사, MRI 촬영기사

[고용구조]

종사자수	여성비율	평균학력	산업별 분포	
			보건사회복지	국제
9,758명	29.2%	14.2%	97%	3%

15) 의무기록사

병원의 진료기록을 수집·분석하여 관리·검색한다.

[주요업무]

신규 입원환자의 진료기록을 관리한다. 환자들의 진료기록내용을 검토하여 분류하고 일정한 순서에 따라 철해둔다. 철해진 의무기록의 내용을 검토·분석하여 필요한 정보를 요약하고 통계자료를 작성한다. 퇴원환자의 질병명에 코드번호를 부여하고 색인화한다. 암환자의 의무기록을 구분하여 암 등록대장에 기입하고 등록카드를 작성하여 보관한다. 수술실에서 녹음된 테이프의 녹음내용을 기록한다. 입원, 퇴원, 사망, 출생, 치료내용 등에 관한 통계자료를 수집한다.

[자격요건]

전문대 이상의 학력을 요구하며 의무기록 관련 학과를 졸업하고 한국보건의료인 국가시험원에서 실시하는 국가시험에 합격하여 의무기록사 자격을 취득해야 한다

[고용구조]

종사자수	여성비율	평균학력
2,390명	68.9%	14.0%

16) 사회복지사

현대사회에서 발생하고 있는 청소년, 노인, 여성, 가족, 장애인 등 다양한 사회적, 개인적 문제를 겪는 사람들에게 사회복지학 및 사회과학의 전문지식을 이용하여 문제를 진단과 평가를 통해 문제 해결을 돕고 지원하는 업무를 담당한다.

[주요업무]

사회적, 개인적 문제로 어려움에 처한 의뢰인을 만나 그들이 처한 상황과 문제를 파악하고 그들이 필요로 하는 서비스의 유형을 판단한다. 문제를 처리, 해결하는데 필요한 방안을 찾기 위해 관련 자료를 수집하고 분석하여 대안을 제

시한다. 재정적 보조, 법률적 조언 등 의뢰인이 필요로 하는 각종 사회복지프로그램을 기획, 시행, 평가한다. 공공복지 서비스의 전달을 위한 대상자 선정작업, 복지조치, 급여, 생활지도 등을 한다. 사회복지 자원봉사자를 모집하여 교육시키고 배치 및 지도감독을 한다. 사회복지정책 형성과정에 참여하여 정책분석과 평가를 하며 정책 대안을 제시한다. 정신보건사회복지사는 정신질환자에 대한 개인력 조사 및 사회조사 작업을 진행하며 정신질환자의 사회복지 추진을 위한 생활훈련 및 작업훈련, 그 가족에 대한 교육, 지도 및 상담 업무를 수행한다.

[자격요건]

일반적으로 학사학위 이상으로 공인자격증을 요구하며 사회복지학, 사회사업학 전공자를 선호한다. 공인자격증을 필요로 하며 현행은 1, 2, 3급을 나누어 자격증을 발급하여 왔으나 2003년부터는 1급에 한하여 자격시험을 시행할 예정이다. 사회복지학, 사회사업학을 전공한 학사학위 취득자는 무시험으로 1급 사회복지사 자격증을 발급 받을 수 있었으나 2003년부터는 국가고시에 합격해야만 자격을 취득할 수 있게 된다. 정신보건사회복지사는 사회복지사 1급 자격소지자로서 보건복지부장관이 지정한 전문요원 수련기관에서 1년 이상 수련을 마치면 2급 자격을 취득할 수 있으며 사회복지학 또는 사회사업학을 전공한 석사학위 이상 소지자로서 전문요원 수련기관에서 3년 이상 수련을 마치면 1급 자격을 취득할 수 있다.

[직업예시]

사회복지사(교정담당, 학교, 의료, 산업, 기업, 사회복지관), 사회사업가, 사회복지상담원, 사회복지전문요원, 정신보건사회복지사, 장애인사회복지사, 사회복지자원봉사관리자

[고용구조]

종사자수	여성비율	평균학력	산업별 분포		
			보건사회복지	공공행정국방	기타공공
18,010명	73.9%	15.2%	74%	24%	2%

17) 상담전문가

성격, 적성, 지능, 진로 및 신체적·정서적·행동적 증상 등에 대해서 문제를 호소하거나, 변화를 모색하는 개인에게 심리검사, 상담프로그램 등을 활용하여 문제 해결을 돕고 지원하는 업무를 수행한다.

[주요업무]

성격, 적성, 진로 등에 대해 상담을 요청하는 개인(내담자)과 만나 대화를 통해 문제를 파악하고 진단한다. 내담자를 대상으로 표준화된 다양한 심리검사를 실시하고 그 결과를 분석한다. 상담을 통해 내담자의 심층적인 내면을 탐색하고, 이것이 내담자의 사고, 행동, 정서에 어떠한 영향을 미치는지를 밝혀내어 그 결과를 분석한다. 분석한 결과를 토대로 상담을 진행하여 검사 결과를 해석해 주며 개인상담, 집단상담, 자기성장 프로그램, 대인관계 향상 프로그램 등 다양한 방식으로 앞으로의 바람직한 방향이 무엇인지 제시한다. 상담교사의 경우 중·고등학교에서 급격한 신체적인 변화와 사춘기를 겪으면서 정신적인 과도기에 놓여있는 학생들을 대상으로 학교 외 생활에서 경험하는 다양한 문제들에 대한 상담을 진행하고 학생들의 생활지도 계획을 수립하고 관리·조정한다.

[자격요건]

대졸 이상의 학력을 요구하며 상담가로 활동하기 위해서는 인간의 심리 및 성격에 관한 많은 지식을 요하기 때문에 심리학, 교육학 석사나 박사학위를 요구하기도 한다. 전문상담교사는 정교사(2급) 이상의 자격을 가진 자로서 3년 이상의 교육경력이 있는 사람으로 교육부장관이 지정하는 교육대학원 또는 대학원에서 소정의 전문상담교사 양성과정을 이수하여야 한다. 공인자격증을 필요로 하지 않지만 관련 학회나 협회에서 인정하는 자격증 제도가 존재한다. 상담심리사 자격은 심리학, 교육학, 청소년학 관련 학부 졸업 후 상담관련 기관에서 3년간 수련 받은 사람으로서 상담 및 심리 치료학회의 자격시험 및 심사에 합격한 사람에게 주어진다. 상담심리전문가 자격은 심리학, 교육학 관련 대학원 졸업 후 상담관련 기관에서 3년간 근무하고 상담 및 심리 치료학회의 자

격시험 및 심사에 합격한 사람에게 주어진다.

[직업예시]

상담심리전문가, 청소년지도사, 상담심리사, 청소년상담원, 상담가, 상담교사

[고용구조]

종사자수	여성비율	평균학력	산업별 분포			
			보건 사회복지	공공 행정국방	교육	기타
4,740명	78.8%	15.6%	37%	21%	21%	21%

18) 사서 및 기록물관리사

사서는 도서관에서 이용자의 편의를 위해 서적, 정기간행물, 시청각자료 등을 수집하고 일정한 기준에 의거하여 분류, 정리, 보관하는 업무를 수행한다. 기록물관리사는 기록보관소나 자료실 등의 중요한 문서, 기록물 및 제작물 등에 관한 자료를 수집, 보관하는 업무를 수행한다.

[주요업무]

□ 사서

도서와 자료를 구입하고 구입한 도서에 등록번호를 부여하고 도서원부를 정리한다. 자료의 내용, 주제에 따라 도서자료를 분류하고 규정된 분류체계에 따라 분류번호와 표제를 결정하고 목록카드를 작성한다. 도서의 대출, 열람, 반납업무를 수행한다. 사서교사는 학교 내 도서관에서 학생들의 도서지도, 문헌분류, 시청각 자료의 제작 및 이용지도, 학교도서관 운용 등의 업무를 수행한다.

□ 기록물관리사

역사적으로 가치 있는 각종 형태의 기록물을 수집한다. 수집한 문서나 자료를 배열하고 관리하며 번호를 달고 목록을 작성한다. 중요한 문서나 자료의 소장, 상태, 위치, 대여 등에 관해 기록한다.

[자격요건]

사서는 전문대학 또는 대학의 문헌정보학, 도서관학 등 관련 학과를 졸업하거나 대학부설 사서교육원의 교육과정을 이수한 사람으로 1급 정사서, 2급 정사서, 준사서 등의 자격을 소지하여야 한다. 사서교사는 대학졸업자로서 문헌정보학이나 도서관학을 전공하고 소정의 교직과정을 이수해야 한다.

기록물관리사는 대졸 이상의 학력을 요구하며 역사학, 문헌정보학, 행정학 등 관련학과를 졸업하는 것이 필요하며 업무에 따라서 석사 이상의 학위나 대졸자로 기록관리기관 3년 이상의 경력을 요구하기도 한다. 2000년 1월 1일부터 시행된 『공공기관의 기록물관리법』에는 기록물관리 전문요원에 대해 규정하고 있는데, 중앙 및 지방 기록물관리기관이나 특수기록물관리기관에는 1/4 이상, 자료관에는 1명 이상의 전문요원을 필수적으로 배치하도록 되어 있으며 앞으로 기록물관리 전문요원이 되기 위해서는 역사학, 문헌정보학, 행정학 외에 새로 신설되는 기록물관리학을 전공하여 석사 이상의 학위를 취득해야 가능할 것으로 보인다.

[직업예시]

사서, 사서교사, 기록물보관원, 문서보관원, 아키비스트

[고용구조]

종사자수	여성비율	평균학력	산업별 분포			
			교육	오락문화 운동	공공 행정국방	기타
12,516명	64.6%	14.6년	53%	32%	12%	3%

19) 작가

출판이나 연극, 영화, 방송을 위한 문학작품을 창작하는 사람으로 소설, 시, 동화, 수필, 영화시나리오, 연극대본, 드라마극본을 창작한다. 소설가는 소설의 줄거리나 등장인물을 결정하고 필요한 경우 역사적 배경이나 사건현장을 조

사·분석하여 작품에 반영한다. 등장인물의 성격, 줄거리의 전개, 심리묘사, 사회적 배경 등을 구상하여 작품을 쓴다. 출판을 위해 저술하기도 하지만 신문, 잡지 등의 정기간행물에 연재하기도 한다. 다양한 소재와 시대적 배경을 다루는 작가들이 많지만 역사, 추리, 애정, 공상과학 등 어느 특정 한 분야를 소재로 하여 쓰는 전문작가도 있다. 시인은 자연, 인생 등 여러 현상을 작가의 주관적이고 독특한 시각으로 관찰하여 시적 어구로 정리한다. 시나리오 작가는 영화, 방송, 연극 제작을 위해 작품의 주제를 선택하고 내용에 따른 등장인물의 성격, 시대적 배경, 장소 등을 결정한다. 각 장면의 특징에 따라 인물의 표정, 동작, 음향, 조명 등을 고려하여 시나리오와 극본을 작성한다. 작품을 창작하기 위하여 주제를 선정하고 관련자료를 수집, 분석하고 작품을 쓴다.

[자격요건]

작가가 되는데 있어 전공이나 학력에 제한은 없으나 관련학과로는 2년제 및 4년제 대학의 국어국문학과, 문예창작과 등 어문계열로 이들 학과에서는 문학 일반에 관한 이론뿐만 아니라 작품창작을 통한 실습교육을 병행하고 있어 언어의 예술적 표현능력과 창조력을 학습할 수 있다. 작가의 등단은 전문지나 동인지의 추천 및 발표를 통하거나 신춘 문예 당선, 개인창작집 발표, 각종 문예지의 문학상 수상 등을 통해서 주로 이루어진다. 방송작가의 경우 방송사의 극본공모나 공개채용을 통해 활동할 수 있으며 방송사 또는 신문사의 문화원 등에서 실시하는 방송작가 전문교육과정을 이수한 후 입문할 수도 있다.

[직업예시]

소설가, 시인, 방송작가, 방송스크립터, 광고문안 작성가, 콘티라이터, 게임 시나리오 작가, 시나리오 작가, 드라마 작가, 구성작가, 코메디작가, 극작가, 인터넷 구성작가, 애니메이션 작가, 문학평론가, 영화평론가, 연극평론가, 미술평론가, 음악평론가, 방송평론가

[고용구조]

종사자수	여성비율	평균학력	산업별 분포			
			오락문화 운동	제조	사업 서비스	기타
12,619명	87.9%	15.4년	74%	15%	7%	4%

20) 번역가

성문화된 문서, 전문서적, 문학서적 등을 다른 언어로 번역한다.

[주요업무]

번역을 의뢰 받은 원문의 정확한 이해를 위해 사전 및 기타 참고 자료를 수집한다. 원문을 연구하여 본래의 사상과 감정을 그대로 살려서 해석문을 쓴다. 문서, 전문서적, 문학작품 등을 전문으로 번역하기도 한다.

[자격요건]

대졸 이상의 학력을 요구하며 외국어를 전공하는 것이 유리하다. 대학 또는 전문교육기관의 번역 교육과정을 이수하거나 과학적·기술적 자료의 번역에는 관련 학문분야에 대한 이해가 필요하다.

[직업예시]

전문서류번역가, 외화번역가, 출판물 번역

[고용구조]

종사자수	여성비율	평균학력	산업별 분포			
			사업 서비스	제조	교육	기타
7,339명	68.1%	16.6년	73%	11%	11%	5%

21) 제품디자이너

소비자들이 생활하는데 필요한 모든 공산품 즉 생활용품, 문구·완구류, 산업기기, 전기·전자제품, 사무기기 및 통신기기, 자동차 등과 가구, 귀금속, 도자기 등의 공예제품을 설계한다.

[주요업무]

디자인할 대상물이나 주제에 관한 자료를 수집·분석한다. 디자인 기법과 재료에 대한 지식을 토대로 시안을 제작한다. 디자인을 결정하고 스케치를 완료하여 제작공정으로 넘긴다.

[자격요건]

고등학교를 졸업하고 일반 사설 디자인 학원을 수료하거나 대학 또는 전문대학의 디자인, 산업디자인, 공업디자인, 공예디자인 관련 학과를 졸업해야 한다. 자격증으로는 제품디자인산업기사와 제품디자인기사가 있다.

[직업예시]

공산품 디자이너, (생활용품디자인, 악기디자인, 문구디자인, 완구디자인, 생활가전디자인, 산업기기디자인, 의료기기디자인, 통신정보기기디자인), 공예품 디자이너(가구 디자인, 보석 디자인, 액세서리 디자인), 용기 디자이너, 자동차 전문디자이너

[고용구조]

종사자수	여성비율	평균학력	산업별 분포		
			제조	사업 서비스	도매 소매
28,861명	58.0%	14.4년	69%	26%	5%

22) 시각 및 멀티미디어 디자이너

시각 디자이너는 인간의 행위, 사고 등을 시각적인 형태로 표현, 전달할 수

있도록 이미지를 도안하고 컴퓨터그래픽을 통해 디자인된 결과를 시각적으로 표현한다. 멀티미디어 디자이너는 컴퓨터그래픽을 통해 인터넷 홈페이지의 도안을 제작하거나 영화, 방송드라마에 필요한 자막, 그림, 광고 등을 디자인한다. 웹디자이너는 컴퓨터 그래픽 프로그램을 이용하여 인터넷 홈페이지 상의 여러 가지 이미지를 고안하고 제작한다. 인터넷 제작 도구를 사용하여 고안된 이미지를 인터넷 화면상에 올린다. 프로그래밍이 수반된 웹디자이너는 제외한다. 게임 디자이너는 PC 게임, 네트워크 게임 등 게임용 소프트웨어 제작에 참여하여 게임 시나리오 작가가 구상한 내용을 게임 화면 속에 컴퓨터 그래픽 프로그램 등을 통하여 실감나게 표현한다. 게임디자이너는 기획팀과 함께 주인공 캐릭터를 결정하고 캐릭터의 모습과 주요 움직임, 아이템, 배경화면을 구성한다.

[자격요건]

대부분 전문대졸 이상의 학력을 요구하며 대학 및 전문대학의 시각디자인과, 시각미디어, 시각정보디자인, 영상디자인 관련학과를 졸업한 후 관련 사업체에서 1~2년의 실무경험을 쌓아야 한다. 그래픽아트 기술자는 고등학교 졸업자로 방송전문학원의 방송그래픽 관련 과목을 이수하거나 전문대 및 대학의 디자인 관련학과를 졸업하면 취업 시 유리하다. 자격증으로는 시각디자인기사, 시각디자인산업기사, 컴퓨터 그래픽스 운용기능사가 있다

[직업예시]

시각 디자이너,(광고 디자이너, 캐릭터 디자이너, 심볼 디자이너, 북 디자이너, 포장 디자이너, 패턴 디자이너, 캘린더 디자이너, 패키지 디자이너, 포스터 디자이너, 화폐 디자이너), 멀티미디어 디자이너, 웹 디자이너(프로그래밍 제외), 게임 디자이너, CD-ROM 디자이너, 비디오 동영상 디자이너, 그래픽아트 기술자, (자막 디자이너, 자막도안사, 방송그래픽 디자이너, 특수영상그래픽 기술자)

[고용구조]

종사자수	여성비율	평균학력	산업별 분포			
			사업 서비스	제 조	오락 문화운동	기타
41,133명	57.1%	14.3년	69%	22%	4%	5%

23) 멀티미디어 기획자

멀티미디어 관련 소프트웨어나 인터넷을 통해 공개되는 작품을 기획, 연출한다. 게임프로그램 기획자는 PC 게임, 네트워크 게임 등 게임용 소프트웨어 제작을 총괄적으로 감독하고 연출한다. 일반적으로 게임용 소프트웨어 제작팀의 팀장이 되어 전반적인 제작 방향을 정한다. 때에 따라서 게임 시나리오 작가를 겸하기도 하며 게임 크리에이터 등으로도 불린다. 웹방송전문가는 인터넷상에서 웹캐스팅을 위한 기술적 측면에서 효과적인 시스템을 구축하는데 전문적으로 종사한다.

[자격요건]

대부분 대졸 이상의 학력을 가지고 있으나 학력이나 전공보다는 타고난 상상력과 기획력이 중요하다.

[직업예시]

웹 기획자(PD), 인터넷방송 연출자, 애니메이션 기획자, 게임 프로그램 기획자, CD롬 타이틀 기획자, 사이버행사 기획자

[고용구조]

종사자수	여성비율	평균학력
3,073명	51.3%	16.0%

24) 여행상품개발원

여행상품을 기획·개발하고 고객을 위하여 여행계획을 세우며, 단체관광 여행을 조직하거나 판매한다. 또한 여러 가지 이용 가능한 교통수단, 비용 및 편의성에 관한 정보를 획득하고, 여행계획에 관해 조언한다. 또한 고객을 대신하여 필요한 예약 및 발권업무를 수행한다. 이들은 대개 국내 및 해외 관광여행사에 고용되어 있다.

[주요업무]

국내외의 항공, 육로, 해상의 교통편 및 요금, 관광명소의 위치, 숙박시설 등에 관한 제반 자료를 토대로 관광코스와 일정을 기획하고 경비를 산출한다. 기획된 코스를 답사하고 문제점을 보완하여 코스를 확정짓는다. 고객과의 전화 또는 방문상담을 통하여 그들의 요구를 파악하고, 상품의 특징과 장점을 소개하고 권유한다.

[자격요건]

여행관련사무원은 고등학교 졸업 정도의 학력이면 가능하나 대개 전문대졸 이상의 학력을 요구하며, 여행상품개발원은 전문대졸 이상의 학력이 필요하다. 관광관련학과나 외국어 관련 학과를 졸업하면 유리하다. 여행관련사무원은 관련 직무경험이 쌓이면 여행상품개발원의 직무를 수행할 수 있다.

[직업예시]

관광여행기획자, 여행상담원(여행계획, 해외여행), 여행상품개발원, 투어-오퍼레이터, 여행사무원, 여행표발행사무원, 예약 및 발권사무원

[고용구조]

종사자수	여성비율	월평균 수입	평균학력	산업별 분포	
				운수	사업서비스
19,250명	53.9%	131.4만원	14.4년	96%	4%

4. 소 결

이 장에서는 지식기반사회에 여성들에게 유망한 직종을 선정하고, 선정된 직종에서 수행하는 일, 요구하는 능력, 임금, 준비해야될 사항들에 대한 체계적 정보를 제공하여 향후 노동시장에 진입하기를 희망하거나 이직을 희망하는 여성에게 실질적으로 도움을 줄 수 있는 직업정보를 제공하고자 하였다.

연구결과로 선정된 직종은 사업, 금융 및 사무관련분야의 6개 직종(세세분류는 8개 직업), 과학, 공학 및 정보시스템 분야의 6개 직종(세세분류는 7개 직업), 보건의료·사회서비스 분야의 5개 직종, 문화·예술관련 분야의 6개 직종(세세분류는 12개 직업) 그리고 판매 및 서비스 관련직의 1개 직종이 선정되었다. OES를 위한 직업분류 중 세분류 수준에 속하는 24개의 직종이 선정되었고 직업 세세분류 수준에서는 총 33개의 직업을 추출하였다. 선정된 직업은 평균적으로 전문대학교 이상의 학력을 요구하며, 여성들이 해당 직종에 차지하는 비율이 20% 이상이며, 임금도 비교적 높고, 향후에 일자리도 증가할 것이라고 예측할 수 있으며 또한 해당 직종에 진입하기 위한 장벽이 그리 높지 않은 직종이라고 할 수 있다. 이렇게 선정된 직종은 기존의 연구 결과와 어느 정도 일치를 보이고 있다. 이미 살펴본 바와 같이 최근의 연구들을 종합할 때 정보통신 관련분야, 문화·관광분야, 사회복지 관련분야, 의료·보건 관련분야의 직종이 여성들에게 유망한 것으로 나타났는데 본 연구에서도 유사한 결과가 도출되었다.

그러나 여성유망직종을 선정하기 위한 본 연구는 국내의 다른 연구와 객관성을 확보하기 위한 접근방법에 있어 차별성이 있다. 전술한 바와 같이, 외국의 경우에는 정량적인 접근을 취하여 여성유망직종을 선정하는 반면에 국내의 연구들은 대부분 연구자의 직관과 주관적 판단에 의존하여 직종을 선정하여왔다. 이렇게 할 수밖에 없었던 이유는 활용 가능한 통계가 없었다는 것이 가장 큰 원인이다. 유망직종이라할 때 가장 중요한 기준은 임금과 향후 전망이라고 할 수 있는데 지금까지 파악된 자료가 없었기 때문이다. 다행스럽게도 2001년

도부터 산업·직업별 고용구조조사(OES)가 직종세분류 수준에서 이루어지고 있으며 한국직업정보시스템(KNOW) 구축을 위한 재직자 조사가 진행이 되고 있다. OES와 KNOW 조사를 통해 직종세분류 수준에서 여성들이 종사하고 있는 비율이 어느 정도인지, 해당 직업에 종사하는 사람들의 임금수준과 학력수준은 어떠한지, 향후 일자리의 증감에 대한 전망은 어떠한지 등에 대한 경험적 자료를 확인할 수 있었고 이는 본 연구에서 여성유망직종을 선정하기 위한 기준이 되었다.

또한, 기존의 연구가 여성들에게 유망한 직종을 선정하는데 주력하고 해당 직종에서 요구하는 역량, 교육과 훈련, 수행업무, 고용구조, 임금 등에 관한 정보가 미흡하였던 반면에, 본 연구에서는 유망직종을 선정한 후에 선정된 직종에 관한 구체적이고 상세한 정보를 제공하였다는 것이 차이점이라고 할 수 있다. 특히 한국직업정보시스템 구축을 위한 재직자 조사를 기초로 재직자에게 요구되는 업무수행능력, 지식, 성격 등을 직업간 비교가 가능한 백분위 점수로 제공하였다는 것은 의미 있는 일이라 할 수 있다. 이러한 정보가 해당 직종에서 업무를 효율적으로 수행하기 위해 어떤 특성을 준비해야 하는가에 관한 안내 역할을 할 수 있으며 궁극적으로 사람과 직업간의 적합도(person-job match)를 제고하는데 도움을 줄 수 있을 것으로 기대된다. 임금도 해당 직종의 평균임금이 아니라 5년 미만의 경력자와 5년 이상의 경력자의 임금을 구분하여 제시하여 경력개발계획을 세우는데 도움을 주고자 하였다. 또한 선정된 직종이 주로 어느 산업에 많이 분포하며 여성들의 비율과 종사자수 그리고 평균학력에 관한 OES의 결과를 제시하였다.

그러나 본 연구에서 여성유망직종을 선정하기 위한 기준점수에 대한 심층검토가 필요하다는 점을 밝힌다. 직종을 선정하기 위해 여성비율이 20% 이상이며 임금도 여성 평균 임금의 상위 25%, 그리고 학력수준을 전문대졸에 해당하는 14년으로 선정하였다. 그러나 여성들에게 유망한 직종은 대상별로 기준이 달라질 수 있을 것이다. 예를 들어, 여성 대졸자에게 유망한 직종을 선정하기 위해서는 학력수준이 14년이 아닌 최소 16년 이상이어야 할 것이며 임금도 대졸 여성들이 원하는 임금수준이 어느 정도인가에 대한 조사가 필요할 것이

다. 앞으로 대상별로 다양한 계층의 여성들에게 적합한 직종이나 유망한 직종을 선정하기 위해 다양한 기준을 적용시키는 연구가 요구된다.

VI



결론 및 정책적 시사점

1. 결론	171
2. 정책적 시사점	172



1. 결론

지식경제의 도래가 여성인력에게 우호적으로 작용할 것이라는 일반적 기대에도 불구하고, 여성인력의 활용수준이 양성규모에 현저히 미치지 못하고 있다. 본고는 이로부터 지식경제에서 여성인력의 수요를 활성화시킬 수 있는 방안이 무엇일까라는 의문에서 출발하고 있으며, 그 답을 지식경제의 여성인력 수요와 직업을 전망하는 작업에서 찾고 있다.

본고의 목적은 지식경제의 여성인력 수요를 활성화하기 위해 객관적이며 실효성 높은 직업전망 자료들을 생산하려는 것이며, 이를 위해 세가지 연구작업을 수행하였다. 하나는 거시통계자료를 통해 '90년대 이후 여성인력의 수요가 어떻게 변화하여 왔는지를 파악하고, 향후 2010년까지 산업-직종별 여성인력 수요를 예측하였다. 이와 같은 수량적인 직업전망을 보완하기 위해, 여성수요가 상대적으로 높은 지식기반서비스업의 사업체를 대상으로 여성인력의 활용 실태와 향후 수요를 조사하여 그 결과를 분석하였다. 마지막으로 직업과 산업을 세분류 수준으로 좁혀, 여성 유망직업을 제시하였다.

여성인력 수요를 전망한 결과, 제조업보다는 서비스 산업에서 수요가 큰 폭으로 증가할 것으로 예상되었다. 특히 도소매·음식숙박업과 같이 전통적으로 여성인력의 수요가 큰 산업 뿐 아니라 통신 및 사업서비스업의 팽창과 함께 이들 산업에서 여성인력 수요가 발생할 것으로 보인다.

산업-직종별 추정결과, 2010년 여성인력의 규모는 9,487천명에 이를 것으로 예측되었다. 2001년도 여성취업자수가 8,895천명인 것을 감안하면 향후 9년간 여성취업자수가 약 60만명 純증가할 것이며 또한 취업인구중 여성비중은 41.6%에서 42.2%로 증가할 것이다. 또한 직종부문에서는 전문가 및 서비스직 집단의 비중이 지속적으로 증가하고 기능원과 조립공의 비중이 감소할 것으로 예상된다. 특히 여성중 전문직 종사자 비중은 2001년 6.7%에서 2010년에 9.4%로 증가할 것으로 추정되었다.

또한 여성인력의 최종 수요자인 기업의 여성인력 수요행태를 규명하기 위해

실시한 500여개 지식기반서비스업체에 대한 조사결과에서도 기술·전문직에서의 여성인력 활용이 증대하고 있는 것을 발견하였다. 기업측의 여성인력에 대한 평가도 개선되고 있으나, 여전히 일부 직종에서는 남성 선호경향이 강하고 이런 경향은 단기간 내에 바뀌기 어려울 것으로 나타났다.

본 조사 대상업체의 71.7%가 여성 전문기술인력을 활용한 경험이 있다고 응답하였다. 또한 여성기술인력을 활용한 사업체의 65.3%가 만족한다고 답하였고, 여성기술인력을 활용해 보지 않은 사업체의 활용하지 않은 이유에 대해 ‘업무성격상 여성에게 적합하지 않다’와 ‘해당 전공자가 적어서’라는 응답이 61.9%에 달해 여성기술인력의 업무능력을 낮게 평가하고 있지는 않는 것으로 나타났다. 지식기반산업에서의 직종별 인력수급 불일치 현상을 완화하고, 기업내 여성인력 활용의 질적 개선을 위해서는 해당 전문분야에서 배출된 여성인력들이 노동시장으로 이행될 수 있도록 지원할 필요가 있다. 또한 외부 노동시장으로부터 경력직 인력의 채용이 증가가 두드러지게 나타나고 있으며, 여성이 사무직과 서비스·판매직과 같은 일부 직종에 집중되어 있는 성별 직종분리 구조가 여전히 나타나고 있다. 기업내 훈련을 통한 인력양성보다 기술적 숙련과 경험을 갖춘 외부 노동시장에서의 인력 조달을 선호하는 현상은 경력형성 기간이 짧은 여성인력에게 불리하게 작용할 수 있다.

따라서 지식경제에서의 직종별 인력수급 불일치 현상을 완화하고, 기업내 여성인력 활용의 질적 개선을 위해서는 첫째, 해당 전문분야에서 배출된 여성인력들이 노동시장으로 이행될 수 있도록 지원하고 둘째, 여성인력이 노동시장내에서 직무능력과 경력을 개발시켜 나가도록 지원하는 방안을 모색할 필요가 있다.

2. 정책적 시사점

본 연구에서는 거시적인 자료를 갖고 여성인력의 수요를 전망하고, 미시적인 기업체 실태조사를 통해 기업의 인력수요행태를 분석하였다. 그 결과 지식

경제의 이행에 따라 전문기술직 수요가 현시되고 있고 향후 그 속도를 더해갈 것으로 나타났다. 그러나 인력수요의 당사자인 기업들은 관리직, 영업직 등 일부 업무에 대해서는 남성인력의 채용을 여전히 선호하였다. 또한 이러한 기업들의 인력수요 행태가 단기에 변화하기 어려울 것으로 예상된다.

따라서 여성인력이 지식집약화에 따른 전문직 수요의 증가라는 우호적인 여건을 최대한 활용하기 위해서는 전문직 진출을 강화할 수 있는 구체적 전략의 모색을 서둘러야 할 것으로 보인다.

그러나 정보통신기술의 확산 및 경영환경의 변화로 업무내용과 일하는 방식이 크게 변화하고 있는 지금, 정부의 직접적인 여성취업촉진정책은 정책범위나 효과 면에서 한계에 부딪힐 것으로 전망된다. 이와 같은 상황에서 정부의 개입지점은 직접적인 규제보다는 인력의 수요자인 기업들이 유능한 여성인력을 잘 활용할 수 있는 여러 조치들을 취하도록 도와주고 또 노동시장의 조정(adjustment) 비용을 줄일 수 있는 조치를 마련하는 것으로 보인다.

■ 여성 직업전망 자료의 구축 필요

그 대안의 일환으로 본고는 지식경제의 여성유망직종으로, 취업기회가 많고 또 기업 내에서 핵심인력으로 경력을 쌓아 갈 수 있는 직종 24개를 개발하였다. 선정된 직종은 사업, 금융 및 사무관련분야의 6개 직종, 과학, 공학 및 정보시스템 분야의 6개 직종, 보건의료·사회서비스 분야의 5개 직종, 문화·예술 관련 분야의 6개 직종 그리고 판매 및 서비스 관련직의 1개 직종이다. 선정된 직업은 평균적으로 전문대학교 이상의 학력을 요구하며, 여성들이 해당 직종에 차지하는 비율이 20% 이상이며, 임금도 비교적 높고, 향후에 일자리도 증가할 것이라고 예측할 수 있으며 또한 해당 직종에 진입하기 위한 장벽이 그리 높지 않은 직종이라고 할 수 있다. 아울러 선정된 직종에서 수행하는 일, 요구하는 능력, 임금, 준비해야될 사항들에 대한 체계적 정보를 제공하여 향후 노동시장에 진입하기를 희망하거나 이직을 희망하는 여성에게 실질적으로 도움을 줄 수 있는 직업정보를 제공하고자 하였다.

유망직종의 발굴은 여성인력개발정책의 수립을 위해서 뿐 아니라 취업준비

생과 이직 희망자에게 유용한 신호를 보내고, 교육기관 및 직업훈련기관의 교육훈련과정 개발과 기업의 전략적 투자계획 수립을 위한 정보가 될 것으로 기대한다. 향후 보다 다양한 기준에 의해 다양한 집단을 위한 유망직업 정보를 제공하기 위해서는 무엇보다도 세분화된 직종에 대한 여러 가지 정보가 구비돼 있어야 할 것이다. 두텁고 단단한 직업정보 베이스의 구축은 수요자가 필요로 하는 다양한 유망직업정보를 제공할 수 있게 하는 자료(resources)가 되기 때문이다.

지식경제에서 빠르게 변화하는 직업세계에 대해 준비하고 적응할 수 있도록 여성인력 수급을 예측하고, 유망직업을 전망하는 시도하고 직업정보를 구축해 나가는 노력은 계속되어야 할 것이다.

■ 인력수급 불일치의 완화 시급

앞에서 논의한 바와 같이 전문기술인력의 수급을 추정하는 연구들은 대체로 대졸 기술인력의 공급부족을 예측한다. 예컨대 정보통신정책연구원(2002. 11)은 2002년부터 2006년의 기간 중 IT 전문인력은 전체적으로 약 5만 8천명 초과공급되지만 학력별, 분야별 수급불균형으로 IT 전문인력은 9만9천명이 부족할 것으로 전망하고 있다. 수준별로는 학사급 8만8천명(88.8%), 석·박사급 6천명(6.3%)으로 4년제 대졸이상의 학력자에 대한 수요초과가 발생할 것으로, 분야별로는 S/W 6만명(61.2%), H/W 2만6천명(26.6%), 통신서비스분야(12.2%)가 1만 2천명 부족할 전망이라고 한다.

그러나 한편에서는 많은 대졸 구직자를 만날 수 있다. IMF 경제위기 이후 급증한 실업률이 경기회복에 따라 급격히 감소하고 있지만, 대졸 신규 실업자 수는 그다지 줄지 않고 있다. 지난 몇 년간 졸업시즌에 즈음하여 언론에서는 ‘사상 최대의 구직난’을 소재로 한 기사가 넘친다. 예컨대 최근 한 일간지는 올해의 채용규모 감소가 그동안 대졸인력의 상당부분을 흡수하던 IT기업들에 두드러지게 나타나고 있으며 이는 IT분야의 취업대란이 현실로 다가오고 있음을 보여주는 증거라고 한다(전자신문 2002/12/05).¹⁷⁾

이러한 인력수급의 불일치는 최근의 기술발전의 특성과 관련된다. 기술주기

가 급속도로 단축됨에 따라 기업은 별도의 직업훈련을 실시하지 않고 곧장 현장에 투입할 수 있는 고숙련 경력직을 선호하는 것으로 인력수요 패턴이 바뀌고 있다. 즉 인력수요의 추정 모형에서는 학력 이외에 특정 기능이나 경력 등에 따라 분류하여 추정할 수 없기 때문에 학력별 인력수요를 추정하는 선에서 그치지만, 실제 기업이 인력을 수요할 때에는 고학력자중에서 그 기업이 필요로 하는 기능과 경력을 갖춘 인력을 채용하려 한다. 이로 인해 인력 수급의 불일치가 발생하는 것이다.

특히 여성은 전문기술분야의 전공자 비율이 적고, 또 경력개발의 어려움으로 인해 이러한 인력수급의 불일치로 인해 더 큰 불이익을 받을 수 있다. 전략 부문으로의 진학을 유도하고, 진학 후에는 기술부문의 적성과 능력을 개발시키고, 졸업 후에는 취업이행을 지원하는 단계별 체계적 지원방안을 수립하여야 할 것이다.¹⁸⁾

■ 기업의 여성인력 수요 활성화 지원

본고의 지식기반서비스업에서의 여성인력 활용 실태에 대한 조사결과, 기술·전문직에서의 여성인력 활용이 증대하고 있고 여성의 능력에 대한 평가도 개선되고 있음을 확인하였다. 그러나 일부 직종에 대해서는 남성 선호경향이 뚜렷하였고, 경력직 채용 증가가 두드러지게 나타나고 있었다.

기업내 훈련을 통한 인력양성보다 기술적 숙련과 경험을 갖춘 외부 노동시장에서의 인력 조달을 선호하는 현상은 경력형성 기간이 짧은 여성인력에게 불리하게 작용할 수 있다. 숙련향상의 부담이 개별 근로자에게 가중되고 있는 추세 속에서 공간 및 시간적으로 제한될 수밖에 없는 여성근로자의 직무능력

17) “...올해 IT분야의 필요한 인력은 벤처기업의 인력채용을 포함하더라도 대졸자 채용규모는 2만여명에 그칠 것이라는 게 관련업계의 추측이다. 그러나 내년 초에 대학문을 나서는 IT관련 분야 대졸예정자만도 5만명에 달하고 이미 졸업하고도 일자리를 구하지 못한 취업재수생도 3만명에 이르는 등 모두 10만명이 넘는 고급인력이 IT기업 취업을 시도하고 있는 것으로 집계되고 있다. 결국 내년도 IT관련 대졸자의 취업률은 25% 정도 될 것이란 계산이 나온다...”

18) 예컨대 ①이공계 재학 여학생 대상의 ‘여성 기술인턴제(가칭)’의 개발 및 확대 ②여대생의 직업의식 및 진로지도 방안 등을 들 수 있는데, 이에 대한 구체적 방안은 김영옥·김종숙(2002)를 참고할 것.

을 어떻게 향상시킬 것인가가 관건이다. 여성인력들이 고숙련, 고임금의 전문 분야로 더 많이 진입하고 지속적인 경력개발을 할 수 있도록 정부차원의 지원 방안이 필요하다.

예컨대 재직 여성 전문기술인력의 직무능력 개발 및 안정적 직업활동을 지원하기 위해 다음의 두 방안을 고려해 볼 수 있을 것이다.

① 산업별, 기술영역별, 기능수준별 다양한 숙련향상 요구의 파악

- 재직 여성기술인력의 능력개발프로그램의 모듈별 과정 개발 및 인정제도 마련: 재직여성기술인력의 직업훈련 참여확대를 위해서, 훈련프로그램을 모듈과정으로 개발하고 모듈별 훈련과정을 인정하는 제도가 필요. 모듈과정의 개발은 훈련기간을 단축하고, 성격에 따라서 장소를 나누어 실시하게 되면 훈련의 양적 증가와 내용의 효율성이 제고될 수 있을 것임.
- 재직 여성기술인력의 직무능력개발 기회의 확대: 여성근로자가 교육훈련을 위해 일정 기간 유급으로 휴가를 할 수 있도록 유급교육훈련 휴가제를 도입하고, 여성근로자에게 유급교육훈련 휴가제를 도입하는 기업체의 경우 지원우대제를 실시하도록 함. 즉 유급교육훈련휴가제의 도입에 따른 기업 비용은 노사공동으로 부담하거나 혹은 고용보험 직업능력개발사업에서 충당하도록 해야 하며, 이 경우에 여성근로자에게 교육훈련휴가를 제공하는 기업에 대해서는 지원우대제를 실시함.
- 현재 룩셈부르크 벨기에, 스웨덴, 오스트리아, 프랑스 등의 국가는 법령을 통해서 교육휴가제를 실시하고 있음.

② 여성 다기능기술자와 고급기술인력의 안정적 직업활동 보장 방안 강구

- 여성기술인력의 관리능력 개발
- 여성 직무능력전환 교육프로그램 개발 및 시행 촉진: 재직 여성근로자가 중·단기 교육훈련으로 지식기반 제조업 및 서비스에 적합한 직무능력을 개발 및 전환할 수 있는 직종 개발 및 교육훈련 프로그램의 개발, 보급함.

- 여성기술인력의 경력관리 프로그램을 개발 및 제공함. 즉 기업 내에서 부서별로 필요한 직무능력을 제시하고, 그와 같은 능력을 개발하는 관리프로그램을 개발, 제공하는 프로그램이 시행되도록 지원함.

아울러, 우리 사회에서 현재 여성인력의 활용이 국가와 기업을 위해 필요하다는 데에는 어느 정도 합의가 형성되어 있는 것으로 판단된다. 그러나 구체적인 조치로까지 이어지지는 못하고 있다. 이것은 여성인력의 활용이 기업과 연구소에 구체적으로 어떤 이득을 가져다 줄 지에 대한 확신이 부족하기 때문으로 보인다. 이런 의문이나 회의를 감소시킬 수 있도록 구체적 모범사례를 모으고 이를 공유하는 시도가 필요하다. 영국의 Opportunity 2000, Opportunity Now의 사례를 참고할 수 있을 것이다.¹⁹⁾

19) Opportunity 2000 사업은 영국 통상산업부(DTI) 산하 과학기술국(Office of Science and Technology)의 주도로 시작되었으며, 우수한 여성인력을 채용하고 보유할 수 있도록 기업문화를 바꾸려는 것이다. 여성에 대한 채용 차별등 제반 차별을 금하는 법제가 제정되었지만 그로 인한 효과가 제한적이라는 판단 하에 조직 및 조직문화의 지속적인 변화가 중요한 요소로 부각되었기 때문이다. 이 사업은 기업주들이 자발적으로 추진하는 것으로 Opportunity 2000의 회원사들은 특별히 고안된 설문지를 이용하여 자기 기업의 현재 상황을 평가하고, 이를 기초로 수량적 혹은 질적인 목표를 설정한다. 회원사들은 투입목표(input goals) 즉 모집이나 승진에서 여성근로자 수를 증가시키거나 혹은 경력단절제도에 따라 휴직한 뒤에 복귀하는 여성근로자수를 증가시키기 위한 조치를 설정하거나 혹은 산출목표(output goals) 즉 주어진 기간동안 특정한 직급에서 근무해야 할 실제 여성근로자수를 설정한다. 이와 같은 목표를 공표하며, 개선과정을 정기적으로 점검하고 보고함으로써 성공사례를 공유한다. 캠페인의 결과는 성공적으로 나타나 기업들은 다양한 여성인력정책을 고안하여 도입비용을 상쇄하는 순이익을 발생시켰으며, 참가 기업수는 지난 5년간 6배로 증가하였다. Opportunity 2000은 현재 Opportunity Now로 명칭을 바꾸어 계속되고 있다. 각 기업의 구체적인 사례는 김영옥·김종숙(2002)을 참고할 것.

참고문헌

- 강성원외(2001). 『기업의 대학교육만족도 조사연구』. 수탁과제. 한국직업능력개발원.
- 강순희외(2000). 『지식경제와 인력수요 전망』. 노동연구원.
- 고상원(1997). 『기술변화와 고용』. 과학기술정책관리연구소.
- 과학기술부(2002). 『2001년 과학기술연구활동조사보고서』.
- 교육부. 『교육통계연보』. 각연도.
- 권남훈외(2000, 2001). 『정보통신인력의 특성, 수급실태 및 전망(Ⅰ)(Ⅱ)』. 정보통신정책연구원.
- 김승택외(2000). 『산업기술인력수급 실태분석 및 전망과 효율화방안』. 산업자원부 용역과제.
- 김영옥·김종숙(2002). 『여성 산업기술인력의 전략적 활용방안』. 산업자원부 용역과제.
- 김영옥(2002). “여성의 동태적 노동공급: 취업연속성과 첫 노동시장 퇴출행태를 중심으로.” 인구학회·한국여성개발원 공동주최 학술심포지엄. 『여성의 생애와 취업』 발표논문.
- 김영옥(2001). “여성 IT인력의 현황과 잠재력 분석.” 『한국여성학』. 17(2). 한국여성학회.
- 금재호외(2000). 『근로여성의 현황과 정책과제』. 노동부 용역과제.
- 김병숙외(1998). 『여성 신규실업자 취업가능 직종 시장수요 조사』. 대통령직속 여성특별위원회.
- 김재겸(2001). “우리나라 직업전망 연구의 실태 및 개선방안.” 서울대 석사학위논문.
- 김재구(1998). 『21세기의 화이트칼라 유망직종 50선』. 노동연구원.
- 김효근(1999). 『신지식인』. 매일경제신문사.
- 나영선외(2000). 『재직여성근로자의 직업능력 향상 훈련 활성화 방안』. 한국직업능력개발원.
- 노동부(1999). 『여성유망직종 70선』.
- 산업연구원(1998). 『지식기반산업의 발전방안』.
- 산업연구원(1998. 5). 『21세기를 대비한 산업구조 개편: 지식기반산업을 중심으로』.
- 석진옥(1999). “한국직업전망서의 예측방법과 향후 과제.” 『직업연구회지』. 2권. 중앙고용정보원.
- 신용자외(1988). 『직종개발에 관한 연구: UNDP와의 협력사업을 위하여』. 한국여성개발원.

- 안주엽(2002). 『중장기 인력수급전망: 2002-2010』. 한국노동연구원.
- 어수봉외(2000). 『‘신산업분야 훈련직종 및 프로그램 개발’을 위한 훈련수요조사』. 노동부
- 이병희(1998). “정보화와 노동시장 변화.” 직업능력개발원. 『직업능력개발연구』 창간호.
- 이정표외(1999). 『여성 유망직종 자격증 개발』. 한국직업능력개발원.
- 장창원(1998). 『산업인력 수급전망과 과제』 한국직업능력개발원.
- 전병유(2000). “정보통신기술(ICT)과 고용.” 한국노동연구원 개원 12주년 심포지엄 발표논문.
- 정보통신정책연구원(2002. 11). “IT 전문인력 양성정책의 평가와 향후 정책과제.” 정보통신산업 발전을 위한 토론회 발표원고.
- 정인수외(1996). 『중장기 인력수급 전망(1996-2000)』. 노동연구원.
- 정진화외(1999). 『지식기반사회 여성인력 육성을 위한 중장기계획 개발』, 대통령직속 여성특별위원회.
- 조윤애(2000). “21C 지식기반경제로서의 여성의 산업진출.” 『여성연구논총』. 창간호. 성신여대. 2000.2.
- 주용국(2002). “대학생의 기업연수제도 내실화를 위한 정책과제,” 『이슈분석 국가인적자원정책』 제1호. 직업능력개발원.
- 중앙고용정보원(1999). 『한국직업전망서』.
- 진미석외(2002). 『고등학생들의 이공계 기피현상 실태분석 및 개선방안』, 직업능력개발원
- 최지희외(1999). 『여성인력수급의 전망과 과제』. 한국직업능력개발원.
- 통계청. 『경제활동인구조사』. 각년도.
- 한국개발연구원(2001, 5), 『KDI가 본 한국경제의 미래』.
- 한국개발연구원(1999). 『중장기 한국경제 전망』.
- 한국은행. 『조사통계월보』, 『국민계정』 각호.

- Becker, Gary(1971). *The Economics of Discrimination*. Chicago: the University of Chicago Press.
- Berman, E., J. Bound and Z. Griliches(1994). “Changes in the Demand for Skilled Labor within U.S. Manufacturing: Evidence from the Annual Survey of Manufactures.” *Quarterly Journal of Economics*. Vol. 109. May.
- Blau, F. D., and Kahn, L. M.(1997). “Swimming Upstream: Trends in the Gender Wage Differential in the 1980s.” *Journal of Labor Economics*.

Vol. 15. No. 1.

Bresnahan, T. F., E. Brynjolfsson and L. M. Hitt(1999). "Information Technology, Workplace Organization and the Demand for Skilled Labor: Firm-level Evidence." Unpublished.

Farr & Ludden(1999). *The Best Jobs For the 21st Century*.

Gottschalk, P.(1997). "Inequality, Income Growth, and Mobility: The Basic Facts." *Journal of Economic Perspectives*. Vol. 11. No.2.

Howell, D. R. and E. N. Wolff(1992). "Trends in the Growth and Distribution of Skills in the U.S. Workforce, 1960~85." *Industrial and Labor Relations Review*. Vol. 44. No. 3.

ILO(2001). *World Employment Report*.

Katz, D. H., F. Lawrence and A. B. Kruger(1998). "Computing inequality: Have computers changed the labor market?" *Quarterly Journal of Economics*. Vol. 113. No. 4.

Macpherson, D. A. and B. T. Hirsch(1995). "Wages and Gender Composition: Why Do Women's Jobs Pay Less?" *Journal of Labor Economics*. Vol. 13. No. 3.

Mitter, S.(1997). "Innovations in work organization and technology." E. Date-Bah(ed.) *Promoting Gender Equality at Work: Turning Vision into Reality for the Twenty-First Century*. London: Zed Books Ltd.

Nelson and Romer(1998). "Science Economic Growth and Public Policy." In Neef, Siesfeld and Cefola (eds.) *The Economic Impact of Knowledge*. Boston: Butterworth Heineman.

OECD(1998). *Technology, Productivity and Job Creation: Best Policy Practices*. Paris.

OECD(1999). *The Knowledge-Based Economy: A Set of Facts and Figures*. Paris.

OECD(2001.6). *Employment Outlook*.

Scotland Office(2001. 9). *Work Life Balance: The Business Case*.

Silvestri, G. T.(1997). "Employment Outlook 1996-2006: Occupational employment projections to 2006." *Monthly Labor Review*. Nov. 1997.

Weinberg, B. A.(1998). "Computer use and the demand for women workers." Unpublished.

Wolff, E.(1996). "Technology and the Demand for Skills." *STI Review*. OECD No. 18.

U.S. Development of Commerce(1999). *The Emerging Digital Economy*.

U.S. Department of Labor(1998, 2). *Employment Outlook 1996~2006: A Summary of BLS Projections*.

U.S. Bureau of Labor Statistics(2001). "Occupational employment projections to 2010." Bureau of Labor Statistics. *Monthly Labor Review*. Nov.



부 록

부록 1: 지식기반 서비스업과 해당 직종 (1차 직종 pool)	185
부록 2: 여성 유망직종 24선	192
부록 3: 기업체 설문지	258

부록 1: 지식기반 서비스업과 해당 직종(1차 직종 pool)

산업분류	해당 직종
출판업	경영일반관리자, 인사 및 노사관련전문가(공인노무사 포함), 광고 및 홍보전문가, 기타 사업서비스 관련직, 마케팅 및 광고관련 관리자, 경영일반사무원, 회계사무원, 마케팅, 광고홍보 및 조사관련사무원, 영업관리 및 지원사무원, 생산관련사무원, 출판 및 자료편집 사무원, 운송 및 선전사무원, 경리, 사무보조원, 인문과학연구원, 품질 및 생산관리원, 소프트웨어개발자, 웹개발자, 시스템 운영관리자, 문리어학계학원강사, 출판, 영화, 방송 및 공연예술 관리자, 사서 및 기록물 관리자, 작가, 번역가, 출판기획전문가, 지휘, 작곡 및 연주가, 사진가 및 사진기자, 만화가 및 애니메이터, 제품디자이너, 시각 및 멀티미디어디자이너, 기자, 멀티미디어기획자(웹기획자 포함), 영상, 녹화 및 편집기사, 연예인매니저, 기술영업원, 일반영업원, 부동산중개인, 상점판매원, 전화통신판매원(텔레마케터), 방문판매원, 경비 및 건물관리인, 주차관리원, 기타 경비, 건물관리 관련직, 배달 및 수하물운반원, 안내접수전화교환 및 전화상담원, 냉동, 냉장, 공조기 설치 및 정비원, 기타 기계장비 설치 및 정비원, 트럭 및 특수차운전원, 운송 관련 단순노무직, 인쇄기조작원, 가공 관련 (단순)작업원, 포장원, 건물전기설비 조작원, 냉난방 관련 설비 조작원
전기통신업	경영일반관리자, 경영지도, 진단전문가(경영컨설턴트), IT컨설턴트, 광고 및 홍보전문가, 기타 사업서비스 관련직, 경영일반사무원, 회계사무원, 마케팅, 광고홍보 및 조사관련사무원, 영업관리 및 지원사무원, 무역사무원(관세사무원 포함), 생산관련사무원, 우편물분류 및 관련 사무원, 경리, 비서, 사무보조원, 일반공무원, 컴퓨터 및 정보시스템 관련 관리자, 건축공학기술자, 토목공학기술자(엔지니어), 기계공학기술자(엔지니어), 전기공학기술자(엔지니어), 전자공학기술자(엔지니어), 통신공학기술자(엔지니어), 산업안전 및 위험관리원, 기타 공학관련 종사자, 소프트웨어개발자, 데이터베이스관리자, 네트워크시스템분석가 및 개발자, 컴퓨터보안전문가, 시스템 운영관리자, 직업능력개발훈련교사,
전기통신업	영화, 연극 및 방송 기술감독, 영업 및 판매관리자, 기술영업원, 해외영업원, 일반영업원, 상점판매원, 전화통신판매원(텔레마케터), 방문판매원, 홍보관측원(모델도우미 포함), 주방장 및 조리사, 기타 보안서비스 관련직, 경비 및 건물관리인, 청소원, 배달 및 수하물운반원, 안내접수전화교환 및 전화상담원, 설문조사원, 내선전공, 외선전공, 산업전공, 컴퓨터사무기기 설치 및 수리원, 방송장비(H/W)설치 및 수리원, 통신설비 설치 및 수리원, 전신, 전화, 우편 및 기타 통신시설 관리자, 제조 및 생산관리자, 전기, 가스 및 수도 관련 관리자, 전자장비제조 관련 조작원, 전기전자부품조립 및 검사원, 발전장치조작원, 건물전기설비 조작원

산업분류	해당 직종
일반 금융업	경영일반관리자, 인사 및 노사관련전문가(공인노무사 포함), 행사 및 회의기획자, 마케팅 및 여론조사전문가, 보험 및 금융관련관리직, 투자 및 신용분석가, 금융자산운용가, 증권 및 투자중개인, 기타 회계 및 금융보험 관련 전문직, 금융사무원, 보험사무원, 출납창구사무원, 경영일반사무원, 회계사무원, 마케팅, 광고홍보 및 조사관련사무원, 영업관리 및 지원사무원, 무역사무원(관세사무원 포함), 경리, 비서, 사무보조원, 일반공무원, 사회과학연구원, 통신공학기술자(엔지니어), 산업안전 및 위험관리원, 품질 및 생산관리원, 소프트웨어개발자, 데이터베이스관리자, 시스템 운영관리자, 수학 및 통계관련 전문가, 초등학교교사, 영업 및 판매관리자, 일반영업원, 보험모집인, 상점판매원, 전화통신판매원(텔레마케터), 노점 및 이동판매원, 계산원(캐셔 및 카운터) 및 매표원, 주방장 및 조리사, 기타 음식조리 및 서비스관련직, 청원경찰, 기타 보안서비스 관련직, 경비 및 건물관리인, 청소원, 주차관리원, 배달 및 수하물운반원, 계기검침 및 수금원, 안내접수전화교환 및 전화상담원, 건설 및 광업관련 단순노무자, 시설운영 유지 및 제품수리 관련 관리자, 냉동, 냉장, 공조기 설치 및 정비원, 농업광산기계 설치 및 정비원, 자동차정비원, 버스운전원, 트럭 및 특수차운전원, 기타 운전원, 가공 관련 (단순)작업원, 냉난방 관련 설비 조작원, 농림어업 관련 관리자
비 통화 금융기관	인사 및 노사관련전문가(공인노무사 포함), 보험 및 금융관련관리직, 회계사, 투자 및 신용분석가, 금융자산운용가, 증권 및 투자중개인, 기타 회계 및 금융보험 관련 전문직, 금융사무원, 보험사무원, 출납창구사무원, 마케팅 및 광고관련 관리자, 경영일반사무원, 회계사무원, 마케팅, 광고홍보 및 조사관련사무원, 영업관리 및 지원사무원, 경리, 비서, 사무보조원, 소프트웨어개발자, 네트워크시스템분석가 및 개발자, 시스템 운영관리자, 법률사무 관련 종사자, 촬영기사, 영업 및 판매관리자, 해외영업원, 일반영업원, 전화통신판매원(텔레마케터), 방문판매원, 노점 및 이동판매원, 홍보관측원(모델도우미 포함), 경비 및 건물관리인, 청소원, 배달 및 수하물운반원, 계기검침 및 수금원, 안내접수전화교환 및 전화상담원, 기타서비스관련직, 기타 운전원
보험 및 연금업	경영일반관리자, 경영지도, 진단전문가(경영컨설턴트), 보험 및 금융관련 관리직, 투자 및 신용분석가, 보험계리인, 손해사정인, 기타 회계 및 금융보험 관련 전문직, 금융사무원, 보험사무원, 출납창구사무원, 경영일반사무원, 회계사무원, 마케팅, 광고홍보 및 조사관련사무원, 영업관리 및 지원사무원, 무역사무원(관세사무원 포함), 경리, 비서, 사무보조원, 정부행정관리자, 일반공무원, 산업안전 및 위험관리원, 소프트웨어개발자, 데이터베이스관리자, 웹개발자, 시스템 운영관리자, 법률사무 관련 종사자, 상담전문가, 영업 및 판매관리자, 일반영업원, 보험대리인 및 중개인, 보험모집인, 상점판매원, 전화통신판매원(텔레마케터), 경비 및 건물관리인, 청소원, 안내접수전화교환 및 전화상담원

산업분류	해당 직종
금융관련 서비스업	IT컨설턴트, 감정사 및 감정평가사, 마케팅 및 여론조사전문가, 기타 사업서비스 관련직, 보험 및 금융관련관리직, 투자 및 신용분석가, 금융자산운용가, 증권 및 투자중개인, 기타 회계 및 금융보험 관련 전문직, 금융사무원, 보험사무원, 출납창구사무원, 경영일반사무원, 회계사무원, 마케팅, 광고홍보 및 조사관련사무원, 영업관리 및 지원사무원, 경리, 사무보조원, 정부행정관리자, 통신공학기술자(엔지니어), 소프트웨어개발자, 데이터베이스관리자, 네트워크시스템
금융관련 서비스업	분석가 및 개발자, 시스템 운영관리자, 영업 및 판매관리자, 해외영업원, 일반영업원, 전화통신판매원(텔레마케터), 방문판매원, 청소원, 계기검침 및 수금원, 안내접수전화교환 및 전화상담원, 기타 전자, 통신장비 설치 및 수리원, 냉동, 냉장, 공조기 설치 및 정비원
보험 및 연금관련 서비스업	손해사정인, 금융사무원, 보험사무원, 경영일반사무원, 회계사무원, 영업관리 및 지원사무원, 사무보조원, 정부행정관리자, 시스템 운영관리자, 영업 및 판매관리자, 일반영업원, 보험대리인 및 중개인, 보험모집인, 전화통신판매원(텔레마케터), 노점 및 이동판매원, 청소원, 안내접수전화교환 및 전화상담원
컴퓨터 시스템 설계 및 자문업	IT컨설턴트, 경영일반사무원, 회계사무원, 마케팅, 광고홍보 및 조사관련사무원, 영업관리 및 지원사무원, 공학 및 기술관리자, 컴퓨터 및 정보시스템 관련 관리자, 컴퓨터공학기술자(엔지니어), 통신공학기술자(엔지니어), 제도사(캐드원), 컴퓨터시스템설계분석가, 소프트웨어개발자, 데이터베이스관리자, 네트워크시스템분석가 및 개발자, 웹개발자, 시스템 운영관리자, 직업능력개발훈련교사, 시각 및 멀티미디어디자이너, 영업 및 판매관리자, 기술영업원, 해외영업원, 일반영업원, 컴퓨터사무기기 설치 및 수리원, 통신설비 설치 및 수리원
소프트웨어 자문, 개발 및 공급업	경영일반관리자, 경영지도, 진단전문가(경영컨설턴트), IT컨설턴트, 기타 사업서비스 관련직, 경영일반사무원, 회계사무원, 마케팅, 광고홍보 및 조사관련사무원, 영업관리 및 지원사무원, 무역사무원(관세사무원 포함), 경리, 비서, 사무보조원, 컴퓨터 및 정보시스템 관련 관리자, 기계공학기술자(엔지니어), 전자공학기술자(엔지니어), 컴퓨터공학기술자(엔지니어), 통신공학기술자(엔지니어), 산업공학기술자(엔지니어)제도사(캐드원), 컴퓨터시스템설계분석가, 소프트웨어개발자, 데이터베이스관리자, 네트워크시스템분석가 및 개발자, 컴퓨터보안전문가, 웹개발자, 시스템 운영관리자, 만화가 및 애니메이터, 시각 및 멀티미디어디자이너, 멀티미디어기획자(웹기획자 포함), 영상, 녹화 및 편집기사, 영업 및 판매관리자, 기술영업원, 해외영업원, 일반영업원, 상점판매원, 안내접수전화교환 및 전화상담원, 시설운영 유지 및 제품수리 관련 관리자, 컴퓨터사무기기 설치 및 수리원, 통신설비 설치 및 수리원, 가정용 전기전자제품조립 및 검사원, 건물전기설비 조작용

산업분류	해당 직종
자료처리 및 컴퓨터시 설 관리업	투자 및 신용분석가, 경영일반사무원, 사무보조원, 통신공학기술자(엔지니어), 제도사(캐드원), 소프트웨어개발자, 데이터베이스관리자, 시스템 운영관리자, 컴퓨터사무기기 설치 및 수리원, 기타 전자, 통신장비 설치 및 수리원
데이터베 이스 및 온라인 정보 제공업	IT컨설턴트, 광고 및 홍보전문가, 기타 사업서비스 관련직, 경영일반사무원, 마케팅, 광고홍보 및 조사관련사무원, 영업관리 및 지원사무원, 출판 및 자료편집 사무원, 경리, 사무보조원, 컴퓨터 및 정보시스템 관련 관리자, 컴퓨터시스템설계분석가, 소프트웨어개발자, 데이터베이스관리자, 네트워크시스템분석가 및 개발자, 웹개발자, 시스템 운영관리자, 문리어학계 학원강사, 시각 및 멀티미디어디자이너, 멀티미디어기획자(웹기획자 포함), 해외영업원, 일반영업원, 전화통신판매원(텔레마케터), 안내접수전화 교환 및 전화상담원
기타 컴퓨터 운영 관련업	경영일반관리자, 기타 사업서비스 관련직, 투자 및 신용분석가, 경영일반사무원, 회계사무원, 마케팅, 광고홍보 및 조사관련사무원, 영업관리 및 지원사무원, 출판 및 자료편집 사무원, 경리, 비서, 사무보조원, 컴퓨터 및 정보시스템 관련 관리자, 통신공학기술자(엔지니어), 컴퓨터시스템설계분석가, 소프트웨어개발자, 네트워크시스템분석가 및 개발자, 웹개발자, 시스템 운영관리자, 기술기능계학원강사, 시각 및 멀티미디어디자이너, 멀티미디어기획자(웹기획자 포함), 기술영업원, 해외영업원, 일반영업원, 상점 판매원, 계산원(캐시 및 카운터) 및 매표원, 안내접수전화교환 및 전화상담원, 컴퓨터사무기기 설치 및 수리원
자연과학 연구 개발업	경영일반관리자, 경영지도, 진단전문가(경영컨설턴트), 경영일반사무원, 영업관리 및 지원사무원, 경리, 비서, 사무보조원, 자연과학 관련 연구 관리자, 자연과학 관련 연구 관리자, 공학 및 기술관리자, 자연과학 관련 시험원, 컴퓨터 및 정보시스템 관련 관리자, 생명과학 관련 연구원, 생명과학 관련 시험원, 건축공학기술자, 기계공학기술자(엔지니어)금속 및 재료공학 기술자, 화학공학기술자(엔지니어), 환경공학기술자(엔지니어), 전기공학기술자(엔지니어), 전자공학기술자(엔지니어), 컴퓨터공학기술자(엔지니어), 통신공학기술자(엔지니어), 기타 공학기술자(엔지니어), 산업안전 및 위험관리원, 환경 및 보건위생검사원, 소프트웨어개발자, 네트워크시
자연과학 연구 개발업	시스템분석가 및 개발자, 컴퓨터보안전문가, 시스템 운영관리자, 문리어학계 학원강사, 레크레이션진행자 및 스포츠강사, 기술영업원, 기타 음식조리 및 서비스관련직, 경비 및 건물관리인, 청소원, 냉난방 관련 설비 조작원
인문 및 사회과학 연구 개발업	경영일반관리자, 경영지도, 진단전문가(경영컨설턴트), 금융자산운용가, 경영일반사무원, 경리, 사무보조원, 인문과학연구원, 사회과학연구원, 지질 및 자원공학기술자(엔지니어), 데이터베이스관리자, 장학사, 연구사 및 관련전문가, 기술기능계학원강사, 제품디자이너

산업분류	해당 직종
법무 및 회계관련 서비스업	경영지도, 진단전문가(경영컨설턴트), 변리사, 관세사, 기타 사업서비스 관련직, 회계사, 세무사, 기타 사업서비스 관련 관리자, 경영일반사무원, 회계사무원, 영업관리 및 지원사무원, 무역사무원(관세사무원 포함), 경리, 비서, 사무보조원, 정부행정관리자, 일반공무원, 제도사(캐드원), 변호사, 법무사, 법률사무 관련 종사자, 번역가, 일반영업원, 여행상품개발원 및 여행관련 사무원, 안내접수전화교환 및 전화상담원, 기타 운전원
시장조사 및 경영 상담업	경영지도, 진단전문가(경영컨설턴트), 마케팅 및 여론조사전문가, 투자 및 신용분석가, 금융사무원, 마케팅 및 광고관련 관리자, 경영일반사무원, 회계사무원, 영업관리 및 지원사무원, 출판 및 자료편집 사무원, 경리, 사회과학연구원, 건축공학기술자, 전화통신판매원(텔레마케터), 설문조사원, 건물전기설비 조작용
건축기술 및 엔지니어링 서비스업	경영지도, 진단전문가(경영컨설턴트), 경영일반사무원, 회계사무원, 경리, 비서, 사무보조원, 공학 및 기술관리자, 건축공학기술자, 조경설계가, 도시계획가(교통공학기술자 포함), 토목공학기술자(엔지니어), 기계공학기술자(엔지니어), 화학공학기술자(엔지니어), 환경공학기술자(엔지니어), 전기공학기술자(엔지니어), 전자공학기술자(엔지니어), 산업공학기술자(엔지니어), 지질 및 자원공학기술자(엔지니어), 제도사(캐드원), 건설자재시험원(건설공사품질관리원), 측량사, 건설견적원(적산원), 산업안전 및 위험관리원, 비파괴검사원, 소프트웨어개발자, 웹개발자, 인테리어디자이너, 해외영업원, 상점판매원, 기타 음식조리 및 서비스관련직, 건설 및 광업관리자, 기타 건축완성 관련직, 기타 토목공사 및 채굴 관련직, 내선전공, 외선전공, 산업전공, 통신설비 설치 및 수리원, 금형원, 엘리베이터, 에스컬레이터설치 및 정비원, 기타 기계장비 설치 및 정비원, 자동조립라인 및 산업용 로봇조작원, 전기전자부품조립 및 검사원
초등 교육기관	경영일반사무원, 회계사무원, 무역사무원(관세사무원 포함), 출판 및 자료편집 사무원, 사무보조원, 일반공무원, 교육서비스관련 관리자, 중등학교교사, 초등학교교사, 유치원교사, 특수학교교사, 기술기능계학원강사, 문리어학계학원강사, 예능계학원강사, 간호사, 영양사, 상담전문가, 보육교사 및 보육사, 생활지도원 및 생활지도보조원, 사서 및 기록물 관리자, 경기감독 및 코치, 레크레이션진행자 및 스포츠강사, 주방장 및 조리사,接客원, 기타 음식조리 및 서비스관련직, 경비 및 건물관리인, 청소원, 기타 경비, 건물관리 관련직, 파출부 및 가사보조원, 버스운전원, 트럭 및 특수차운전원, 기타 운전원, 인쇄제조작원, 냉난방 관련 설비 조작용
중등 교육기관	경영일반사무원, 회계사무원, 영업관리 및 지원사무원, 경리, 사무보조원, 일반공무원, 자연과학 관련 시험원, 교육서비스관련 관리자, 중등학교교사, 특수학교교사, 간호사, 영양사, 사서 및 기록물 관리자, 경기감독 및 코치, 주방장 및 조리사, 기타 음식조리 및 서비스관련직, 경비 및 건물관리인, 청소원, 기타 경비, 건물관리 관련직, 가구제조수리원(가구목공), 버스 운전원, 기타 운전원, 상하수처리 관련 조작용, 냉난방 관련 설비 조작용

산업분류	해당 직종
고등 교육기관	경영일반관리자, 경영일반사무원, 회계사무원, 마케팅, 광고홍보 및 조사 관련사무원, 경리, 비서, 사무보조원, 일반공무원, 자연과학 관련 연구원, 생명과학 관련 연구원, 생명과학 관련 시험원, 사회과학연구원, 건축공학 기술자, 조정설계가, 산업안전 및 위험관리원, 소프트웨어개발자, 데이터 베이스관리자, 웹개발자, 시스템 운영관리자, 교육서비스관련 관리자, 대 학교수, 대학강사, 중등학교교사, 장학사, 연구사 및 관련전문가, 예능계 학원강사, 간호사, 영양사, 상담전문가, 직업상담 및 취업알선원, 생활지 도원 및 생활지도보조원, 성직자, 사서 및 기록물 관리자, 번역가, 무용가 및 안무가, 음향 및 녹음기사, 경기감독 및 코치, 주방장 및 조리사, 기타 음식조리 및 서비스관련직, 경비 및 건물관리인, 청소원, 주차관리원, 기 타 경비, 건물관리 관련직, 시설운영 유지 및 제품수리 관련 관리자, 산업 전공, 버스운전원, 기타 운전원, 상하수처리 관련 조직원, 건물전기설비 조직원, 냉난방 관련 설비 조직원
기타 교육기관	경영일반관리자, 경영일반사무원, 회계사무원, 마케팅, 광고홍보 및 조사 관련사무원, 영업관리 및 지원사무원, 경리, 사무보조원, 일반공무원, 소 프트웨어개발자, 웹개발자, 교육서비스관련 관리자, 유치원교사, 직업능 력개발훈련교사, 장학사, 연구사 및 관련전문가, 기술기능계학원강사, 문 리어학계학원강사, 예능계학원강사, 법률사무 관련 종사자, 상담전문가, 직업상담 및 취업알선원, 사회단체활동가, 보육교사 및 보육사, 생활지도 원 및 생활지도보조원, 성직자, 사서 및 기록물 관리자, 번역가, 무용가 및 안무가, 국악 및 전통예능인, 만화가 및 애니메이터, 시각 및 멀티미디어 디자이너, 촬영기사, 레크레이션진행자 및 스포츠강사, 기타 스포츠 및 레저관련직, 일반영업원, 상점판매원, 전화통신판매원(텔레마케터), 계산 원(캐셔 및 카운터)및 매표원, 이미용사, 체형관리 및 피부미용사, 메이크 업아티스트 및 분장사, 기타 여행운송 및 숙박관련직, 주방장 및 조리사, 기타 음식조리 및 서비스관련직, 경비 및 건물관리인, 청소원, 배달 및 수 하물운반원, 안내접수전화교환 및 전화상담원, 기타서비스관련직, 컴퓨터 사무기기 설치 및 수리원, 방송장비(H/W)설치 및 수리원, 버스운전원, 기타 운전원, 금속가공 관련 조직원, 건물전기설비 조직원, 냉난방 관련 설비 조직원

산업분류	해당 직종
의료업	경영일반관리자, 보험사무원, 경영일반사무원, 회계사무원, 마케팅, 광고 홍보 및 조사관련사무원, 영업관리 및 지원사무원, 생산관련사무원, 경리, 비서, 사무보조원, 일반공무원, 자연과학 관련 연구원, 자연과학 관련 시험원, 생명과학 관련 연구원, 생명과학 관련 시험원, 환경 및 보건위생검사원, 소프트웨어개발자, 시스템 운영관리자, 대학교수, 보건 및 의료서비스관리자, 의사, 한의사, 치과의사, 약사 및 한약사, 간호사, 물리치료사, 임상심리사(심리치료사), 기타 의료 관련 치료사, 임상병리사, 방사선사, 치과위생사, 치과기공사, 영양사, 안마사, 간호조무사, 구급요원(응급구조사), 의무기록사, 간병인, 기타 의료 관련 서비스직, 사회복지사, 상담전문가, 생활지도원 및 생활지도보조원, 일반영업원, 상점판매원, 계산원(캐셔 및 카운터) 및 매표원, 체형관리 및 피부미용사, 주방장 및 조리사, 접객원, 기타 음식조리 및 서비스관련직, 청원경찰, 경비 및 건물관리인, 청소원, 배달 및 수하물운반원, 세탁 및 드라이클리닝원, 안내접수전화교환 및 전화상담원, 기타서비스관련직, 기타위생 및 대인서비스 관련 관리자, 건설 및 광업관련 단순노무자, 통신설비 설치 및 수리원, 기타 전자, 통신장비 설치 및 수리원, 버스운전원, 트럭 및 특수차운전원, 기타 운전원, 건물전기설비 조작용, 냉난방 관련 설비 조작용
기계장비수리업	경영일반관리자, 경영일반사무원, 영업관리 및 지원사무원, 경리, 사무보조원, 기계공학기술자(엔지니어), 기타 공학기술자(엔지니어), 품질 및 생산관리원, 소프트웨어개발자, 시스템 운영관리자, 기술영업원, 일반영업원, 상점판매원, 청소원, 배달 및 수하물운반원, 목공, 산업전공, 컴퓨터사무기기 설치 및 수리원, 가전제품수리원, 통신설비 설치 및 수리원, 기타 전자, 통신장비 설치 및 수리원, 공작기계설치 및 정비원, 섬유기계설치 및 정비원, 엘리베이터, 에스컬레이터설치 및 정비원, 냉동, 냉장, 공조기 설치 및 정비원, 보일러 설치 및 수리원, 농업광산기계 설치 및 정비원, 기타 기계장비 설치 및 정비원, 건설기계정비원, 항공기정비원, 선박정비원, 자동차정비원, 용접원(절단원 포함), 기타 정밀기수 수리 및 세공원, 금속가공 관련 제어장치 조작용, 금속가공 관련 조작용, 공작기계조작용, 제조 관련 도장기조작용, 도금, 금속분무 및 관련 조작용, 가공 관련 (단순)작업원, 기계조립 및 검사원, 전기전자부품조립 및 검사원, 건물전기설비 조작용, 냉난방 관련 설비 조작용, 곡식작물재배자

부록 2: 여성 유망직종 24선

1. 행사 및 회의기획자

컨퍼런스, 정기총회, 회의, 세미나, 전시회, 시사회, 축제행사 및 기타 행사를 계획, 조직하며 조정한다. 관광협회, 업계 및 전문가 협회, 컨벤션 및 컨퍼런스 센터, 정부 및 이벤트 기획사에서 일한다.

[주요업무]

협의회나 회견, 컨벤션 및 시사회서비스의 흥행을 주최하고 논의하기 위해 업계협회, 전문협회 및 기타 집단들과 만난다. 후원자들을 만나 행사의 범위 및 형식을 계획하고, 예산을 세우고 모니터하며 관리 절차 및 행사진행사항을 검토하기 위한 위원회를 구성한다. 참가자들에 대한 숙박 및 운송, 컨퍼런스 및 기타 시설, 연회, 표시물, 디스플레이, 통역, 비디오·오디오장비, 인쇄물 및 보안과 같은 행사서비스를 조정한다. 참가자의 등록을 조직화하고 프로그램 및 홍보자료를 준비하고 행사를 선전한다. 참가자들을 위한 오락 및 사교모임을 기획한다. 행사에 필요한 행사지원자들을 고용하고 교육시키며 감독한다.

[자격요건]

보통 사업, 관광이나 서비스 경영과 관련된 학사학위나 전문대학 졸업이 요구된다. 일반적으로 서비스나 관광사업 관리분야나 또는 홍보분야에서 몇 년 정도의 경력이 요구되거나 공인된 교육이 이를 대체할 수도 있다.

[직업예시]

컨퍼런스 및 회의기획자, 이벤트기획자, 페스티벌주최전문가, 컨벤션코디네이터, 시사회기획자, 국제회의기획자

[고용구조]

종사자수	여성 비율	평균 학력	산업별 분포			
			사업 서비스	공공 행정 국방	오락 문화 운동	기타
3,754명	31.4%	14.9년	46%	18%	18%	18%

[경력별 임금]

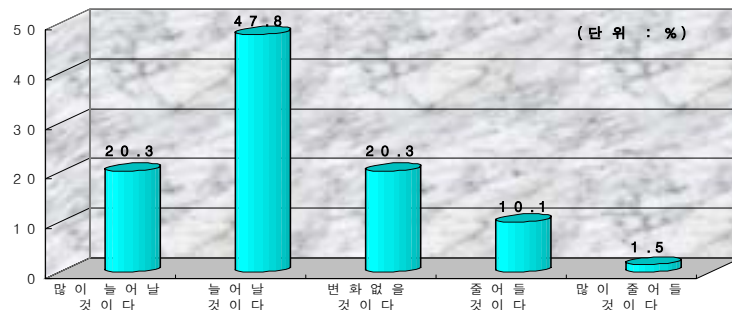
행사 기획자			회의기획자		
월평균 수입	5년 미만	5년 이상	월평균 수입	5년 미만	5년 이상
207.7만원	185.7만원	251.8만원	165.6만원	145.3만원	207.2만원

□ 행사기획자

[행사기획자에게 요구되는 역량]

역 량		중요도	설 명
업무 수행 능력	창의력	72%	주어진 주제나 상황에 대하여 독특하고 기발한 아이디어를 산출한다
	모니터링	73%	타인 혹은 조직의 성과를 점검하고 평가한다
	조직체계의 분석 및 평가	72%	환경이나 조건의 변화가 조직의 체계, 구성, 방식에 어떤 영향을 미칠지 분석하고, 시스템의 효율성을 평가한다
	협상	71%	사람들과의 의견차이를 좁혀 합의점을 찾는다
	말하기	70%	자기가 알고 있는 것을 다른 사람들에게 조리 있게 말한다
지식	예술	89%	음악, 무용, 미술, 드라마에 관한 지식
	디자인	79%	밑그림, 제도화 같이 디자인에 필요한 기업 및 도구에 관한 지식
	영업과 마케팅	73%	상품이나 서비스를 판매하거나 축진을 하는 것에 관한 지식
	의사소통과 미디어	70%	말, 글, 그림 등을 이 메일이나 방송매체를 통해 전달하는 것에 관한 지식
	통신	69%	전화기, 네트워크, 방송 등의 통신기기를 조작하고 통제하는데 필요한 지식
성격	혁신	66%	새로운 아이디어를 산출하거나 어떤 문제를 해결하기 위해 기발한 아이디어나 대안을 생각해낸다
	분석적 사고	55%	문제에 대한 답을 구하기 위해 정보를 분석하거나 논리를 사용한다
	사회성	52%	혼자 일하기보다는 사람들과 일하는 것을 좋아하며 타인들과 개인적인 유대관계를 형성한다
	리더십	51%	타인을 리드하고 다른 사람들에게 의견을 제시하거나 방향을 설정하여 준다
	협조	47%	다른 사람들과 즐거운 관계를 유지하며 협조적 태도를 보인다

[재직자가 본 일자리 전망]

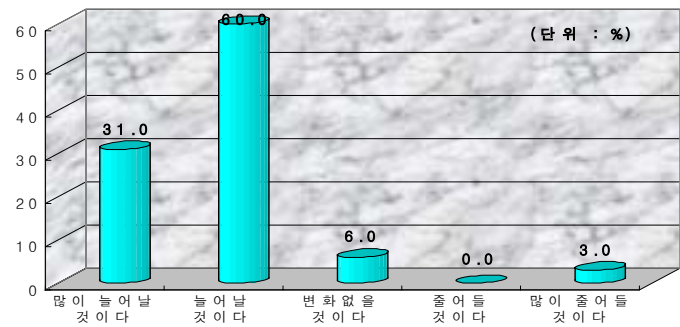


□ 회의기획자

[회의기획자에게 요구되는 역량]

역 량		중요도	설 명
업무 수행 능력	인적자원 관리	83%	직원의 근로의욕을 높이고 능력을 개발하며 적재적소에 인재를 배치한다
	재정 관리	80%	업무를 완료하기 위해 필요한 비용을 파악하고 구체적 소요 내역을 산출한다
	협상	79%	사람들과의 의견차이를 좁혀 합의점을 찾는다
	창의력	78%	주어진 주제나 상황에 대하여 독특하고 기발한 아이디어를 산출한다
	전산	77%	다양한 목적을 위해 소프트웨어나 인터넷을 활용하거나 프로그램을 작성한다
지식	영어	94%	영어를 읽고, 쓰고, 듣고 말하는데 필요한 지식
	예술	89%	음악, 무용, 미술, 드라마에 관한 지식
	의사소통과 미디어	88%	말, 글, 그림 등을 이메일이나 방송매체를 통해 전달하는 것에 관한 지식
	영업과 마케팅	88%	상품이나 서비스를 판매하거나 촉진을 하는 것에 관한 지식
	사무	87%	워드 프로세스, 문서처리 및 기타 다른 사무절차에 관한 지식
성격	리더십	80%	타인을 리드하고 다른 사람들이게 의견을 제시하거나 방향을 설정해준다
	협조	77%	다른 사람들과 즐거운 관계를 유지하며 협조적 태도를 보인다
	사회성	77%	혼자 일하기보다는 사람들과 일하는 것을 좋아하며 타인들과 개인적인 유대관계를 형성한다
	적응성/융통성	74%	변화와 가지각색의 다양성에 대하여 개방적이다
	분석적 사고	71%	문제에 대한 답을 구하기 위해 정보를 분석하거나 논리를 사용한다

[재직자가 본 일자리 전망]



2. 광고 및 홍보전문가

특정상품 및 서비스에 대한 판매전략의 수립, 광고의 필요성 분석, 적절한 광고기획의 개발을 제안하고 계획하며 실행한다. 또한 광고대행사에서 고객을 위한 광고물의 제작 및 광고행사를 기획·감독하고 조정하며, 특정 고객을 위한 광고캠페인 제작을 기획, 감독 및 조정하고, 광고의 기획, 시안의 제작, 광고물제작, 광고실시, 사후 효과분석 등과 관련된 업무를 수행한다.

[주요업무]

특정상품 및 서비스에 대한 현재의 판매수준, 소비자의 취향을 조사 분석하여 효율적인 판매전략을 수립하거나 자문한다. 사업체의 광고필요성 및 광고전략에 대해 자문한다. 인쇄나 전자매체에 적절한 광고캠페인을 개발하고 실행한다. 특정기업 또는 사업체에 대한 대중의 인식과 이해를 개선하려는 PR프로그램을 연구, 조언한다. 광고주에게 대행사를 효과적으로 알려 광고대행계약을 하고, 광고할 상품이나 용역에 관한 자료를 조사하여 분석하고, 광고주와 협의하여 광고기획서를 작성한다. 광고제작팀과 협의하여 광고기획서를 수정·보완하고 광고주의 의사결정자와 협의하여 광고의 제작방향을 결정한다. 광고제작에 소요되는 예산을 수립·조정한다. 소비자의 수요예측과 소비자 행동분석을 통하여 광고매체에 대한 전략을 수립한다. 광고대상 상품의 경쟁상황, 시장상황, 판매기간 등에 대한 자료를 조사·분석하고 광고매체에 대한 효과를 분석한다. 마케팅 전략과 매체전략에 대한 시안을 광고주에게 제시하고 협의한다. 광고의 목표를 설정하고, 광고 표현계획과 제작계획을 수립하며, 광고의 제작상황을 감독한다. 제작된 광고를 검토·평가한 후 광고를 실시하며, 시행광고의 효과를 조사·분석한다

[자격요건]

보통 경영, 상학분야, 신문방송학, 심리학, 사회학 등과 관련된 학사학위가 요구된다. 마케팅 전문가의 경우 경영분야의 석사학위가 요구되기도 한다.

[직업예시]

관측전문가, 마케팅컨설턴트, 광고기획자, 광고대리인, 광고컨설턴트

[고용구조]

종사자수	여성 비율	평균학력	산업별 분포			
			사업 서비스	제 조	도소매	기타
11,301명	24.5%	15.2년	77%	11%	6%	6%

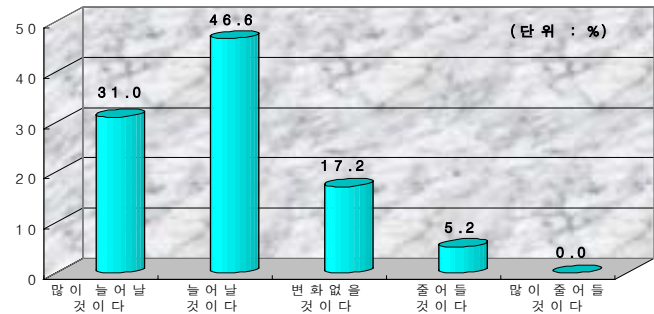
[경력별 임금]

월평균 수입	5년 미만	5년 이상
264.0만원	199.8만원	360.4만원

[광고 및 홍보전문가에게 요구되는 역량]

역 럙		중요도	설 명
업무 수행 능력	창의력	88%	주어진 주제나 상황에 대하여 독특하고 기발한 아이디어를 산출
	분석력	85%	문제를 해결하기 위해(혹은 의사결정을 하기 위해) 체계적으로 이치에 맞는 생각을 한다
	협상능력	85%	사람들과의 의견차이를 좁혀 합의점을 찾는다
	쓰기능력	84%	글을 통해서 다른 사람과 효과적으로 의사소통한다
	말하기	84%	자기가 알고 있는 것을 다른 사람들에게 조리 있게 말한다
지식	영업	90%	상품이나 서비스를 판매하거나 축진을 하는 것에 관한 지식(마케팅 전략, 상품의 전시와 판매기법, 영업관리 등)
	예술	88%	음악, 무용, 미술, 드라마에 관한 지식
	의사소통	82%	말, 글, 그림 등을 이 메일이나 방송매체를 통해 전달하는 것에 관한 지식
	사회	77%	집단행동, 사회적 영향, 인류의 기원 및 이동, 인종, 문화에 관한 지식
	국어	75%	맞춤법, 작문법, 문법에 관한 지식
성격	분석	72%	문제에 대한 답을 구하기 위해 정보를 분석하거나 논리를 사용한다
	리더십	67%	타인을 리드하고 다른 사람들에게 의견을 제시하거나 방향을 설정하여 준다
	혁신	64%	새로운 아이디어를 산출하거나 어떤 문제를 해결하기 위해 기발한 아이디어나 대안을 생각해낸다
	사회성	59%	혼자 일하기보다는 사람들과 일하는 것을 좋아하며 타인들과 개인적인 유대관계를 형성한다
	적응	58%	변화와 가지각색의 다양성에 대하여 개방적이다

[재직자가 본 일자리 전망]



3. 보험사무원

자동차, 화재, 질병, 상해, 생명, 책임, 재산, 선박, 항공 및 기타 각종 보험거래에 수반되는 사무업무를 수행한다.

[주요업무]

-보험인수심사원

보험물건의 리스크 정도를 심사하여 보험의 인수여부를 검토, 평가한다. 보험회사의 본사, 지점에서 일할 수 있다. 자동차, 화재, 질병, 상해, 생명, 책임, 재산, 선박, 항공 및 기타 보험에 대한 개인 및 그룹단위의 신청을 검토한다. 의료 보고서, 등급표, 및 기타 문서 및 참고자료를 이용하여 보험리스크, 보험할증금, 보험 보상범위 및 기타 보험 계약 조건을 결정하기 위해 신규 및 갱신 신청을 평가한다. 보험증권 판매를 승인하고 금융감독원 규정에 맞는지 확인한다. 인수심사(언더라이팅) 자문을 구하며 의뢰인 및 보험 대리인, 컨설턴트 및 기타 회사인사부서로부터 오는 질문에 답한다. 인수심사(언더라이팅) 보고서를 작성한다.

-보험보상심사원

사고내용을 확인하고, 면부책여부를 결정한 후 보험금 지급의 타당성을 심사하여 보험금 지급을 결정한다. 보험회사의 보상 부서에서 일할 수 있다. 보상청구의 타당성을 결정하기 위해 보상청구를 둘러싼 상황을 조사한다. 자동차, 주택 또는 기타 자산의 손실을 검사한다. 배상요구자, 사고목격자, 의사 및 기타 관련 사람들의 진술을 받고 자문을 구하며 기록이나 보고서 등을 조사한다. 보험증권의 보상적용범위가 되는 손실이나 손상의 양을 결정한다. 보상청구에 대해 협상하여 조정하며 보험금 지급에 협의가 이루어지지 않는 경우에 소송에 임한다. 조정 보고서를 작성한다.

[자격요건]

보험인수심사원은 학사학위를 요하며 1년 6개월에서 2년 정도의 숙련기간이 필요하다. 보상심사원 또는 사고처리 담당자는 대물보상인 경우 고등학교

졸업을 하고 6개월에서 1년 정도의 경험이 요구되며 대인보상인 경우에는 보통 대학졸업의 학력으로 최소 2년 정도의 숙련기간이 요구된다.

[직업예시]

보험청구사무원, 자산인수심사원, 가입자관리원, 환수·환부사무원, 보험인수심사원(보험언더라이터), 보험보상심사원(대인, 대물), 보상협상사무원

[고용구조]

종사자수	여성비율	평균학력	산업별 분포			
			금융보험	공공 행정국방	통신	기타
46,777명	53.4%	14.2년	89%	6%	1%	4%

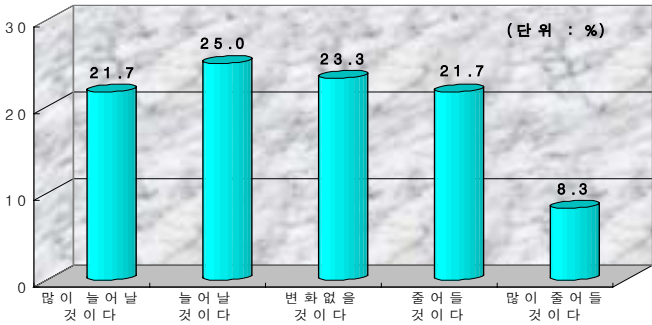
[경력별 임금]

월평균 수입	5년 미만	5년 이상
212.1만원	199.6만원	218.2만원

[보험사무원에게 요구되는 역량]

역 량		중요도	설 명
업무 수행 능력	모니터링	74%	타인 혹은 조직의 성과를 점검하고 평가한다
	설득	74%	다른 사람들의 마음이나 행동을 변화시키기 위해 설득한다
	범주화	72%	기준이나 법칙을 정하고 그에 따라 사물이나 행위를 분류한다
	협상	72%	사람들과의 의견차이를 좁혀 합의점을 찾는다
	사람파악	68%	타인의 반응을 파악하고 왜 그렇게 행동하는지 이해한다
지식	사무	77%	워드 프로세스, 문서처리 및 기타 다른 사무절차에 관한 지식
	고객서비스	66%	고객에 서비스를 제공하는데 필요한 지식
	의료	66%	질병이나 치아의 질환여부를 진단하고 치료하는 것에 관한 지식
	법	63%	법률, 규정에 관한 지식
	생물	56%	동·식물 또는 생명현상에 관한 지식
성격	스트레스 감내성	74%	비판을 받아들이고, 고도의 스트레스 상황에서도 효과적으로 대처한다
	사회성	67%	혼자 일하기보다는 사람들과 일하는 것을 좋아하며 타인들과 개인적인 유대관계를 형성한다
	자기통제	67%	매우 어려운 상황에서도 공격적 행동을 보이지 않고 분노를 통제하며 심리적 평정을 유지한다
	정직성	64%	솔직하고 도덕적이다
	신뢰성	61%	믿을 수 있고, 자신의 맡은 책무를 완수한다

[재직자가 본 일자리 전망]



4. 마케팅, 광고·홍보 및 조사 관련 사무직

사업체의 각종 제품의 판매촉진을 위한 마케팅 전략을 수립하거나 광고 및 홍보계획을 수립한다. 제품판매와는 별개로 회사 자체의 이미지를 광고하거나 홍보하는 사무원도 이 직업군에 포함된다.

[주요업무]

소비자의 수요예측과 소비자 행동분석을 통하여 마케팅 전략과 광고매체에 대한 전략을 수립한다. 광고대상 상품의 경쟁상황, 시장상황, 판매기간 등에 대한 자료를 조사·분석하고 광고매체에 대한 효과분석을 실시한다. 마케팅 전략과 매체전략에 대한 시안을 광고주에게 제시하고 협의한다. 광고의 목표를 설정하고, 광고 표현계획과 제작계획을 수립하며, 광고의 제작상황을 감독한다. 제작된 광고를 검토·평가하고 광고를 실시하며, 시행광고의 효과를 조사·분석한다. 이외에 사업체의 홍보에 필요한 제반 직무를 수행한다.

[자격요건]

고등학교를 졸업하고 마케팅, 홍보 등과 관련된 사무나 경영지원에서의 경력이 요구된다. 대학 졸업 정도의 학력으로 자격요건을 한정하는 경우도 있으며, 이 경우 경영학, 신문방송학, 심리학, 사회학 등 인문·사회계열 학과를 졸업하면 유리하다.

[직업예시]

마케팅사무원, 광고사무원, 홍보사무원

[고용구조]

종사자수	여성비율	평균학력	산업별 분포			
			기타	제조	도매소매	사업서비스
45,248명	30.2%	15.4년	41%	26%	18%	15%

[경력별 임금]

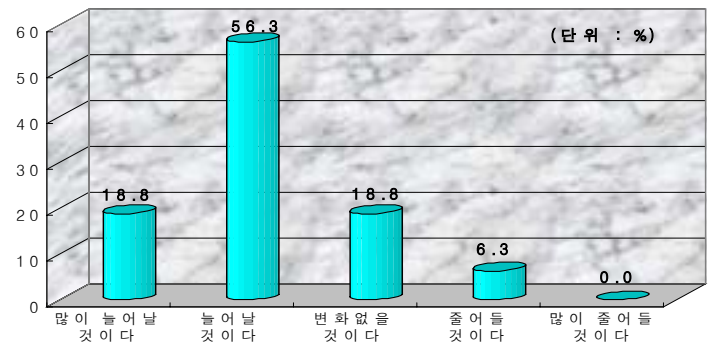
마케팅, 광고 및 홍보사무원			시장 및 여론조사 관련 사무원		
월평균 수입	5년 미만	5년 이상	월평균 수입	5년 미만	5년 이상
255.4만원	220.2만원	299.3만원	136.0만원	126.4만원	147.5만원

□ 마케팅, 광고 및 홍보사무원

[마케팅, 광고 및 홍보사무원에게 요구되는 역량]

역 럙		중요도	설 명
업무 수행 능력	글쓰기	79%	글을 통해서 다른 사람과 효과적으로 의사소통한다
	창의력	79%	주어진 주제나 상황에 대하여 독특하고 기발한 아이디어를 산출한다
	말하기	72%	자기가 알고 있는 것을 다른 사람들에게 조리 있게 말한다
	모니터링	72%	타인 혹은 조직의 성과를 점검하고 평가한다
	설득	72%	다른 사람들의 마음이나 행동을 변화시키기 위해 설득한다
지식	의사소통과 미디어	79%	말, 글, 그림 등을 이 메일이나 방송매체를 통해 전달하는 것에 관한 지식
	예술	76%	음악, 무용, 미술, 드라마에 관한 지식
	영어	74%	영어를 읽고, 쓰고, 듣고 말하는데 필요한 지식
	식품생산	73%	식용을 위해 동물이나 식물을 기르고 수확물을 채취하기 위한 기법이나 필요한 장비에 관련된 지식
	상품제조 및 공정	71%	상품의 제조 및 유통을 효율적으로 하기 위해 필요한 원자재, 제조공정, 품질관리, 비용에 관한 지식
성격	혁신	77%	문제에 대한 답을 구하기 위해 정보를 분석하거나 논리를 사용한다
	적응성/융통성	71%	변화와 가지각색의 다양성에 대하여 개방적이다
	리더쉽	67%	타인을 리드하고 다른 사람들에게 의견을 제시하거나 방향을 설정하여 준다
	협조	67%	다른 사람들과 즐거운 관계를 유지하며 협조적 태도를 보인다
	분석적 사고	64%	문제에 대한 답을 구하기 위해 정보를 분석하거나 논리를 사용한다

[재직자가 본 일자리 전망]

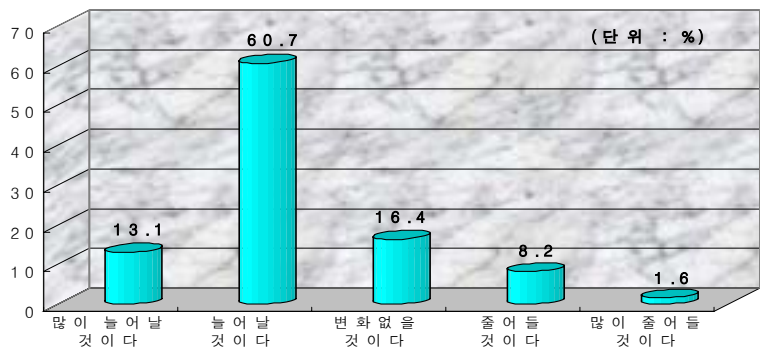


□ 시장 및 여론조사 관련 사무원

[시장 및 여론조사 관련 사무원에게 요구되는 역량]

역 럙		중요도	설 명
업무 수행 능력	가르치기	79%	다른 사람들에게 일하는 방법에 대해 가르친다
	설득	75%	다른 사람들의 마음이나 행동을 변화시키기 위해 설득한다
	시간관리	74%	자신의 시간과 다른 사람의 시간을 관리한다
	말하기	73%	자기가 알고 있는 것을 다른 사람들에게 조리 있게 말한다
	모니터링	72%	타인 혹은 조직의 성과를 점검하고 평가한다
지식	교육 및 훈련	75%	사람을 가르치고 훈련시키는데 필요한 방법 및 이론에 관한 지식
	의사소통과 미디어	66%	말, 글, 그림 등을 이 메일이나 방송매체를 통해 전달하는 것에 관한 지식
	사무	64%	워드 프로세스, 문서처리 및 기타 다른 사무절차에 관한 지식
	심리	64%	사람들의 행동, 성격, 흥미, 동기에 관한 지식
	국어	63%	맞춤법, 작문법, 문법에 관한 지식
성격	스트레스 감내성	82%	비판을 받아들이고, 고도의 스트레스 상황에서도 효과적으로 대처한다
	리더쉽	81%	타인을 리드하고 다른 사람들에게 의견을 제시하거나 방향을 설정하여 준다
	책임과 진취성	78%	책임을 기꺼이 받아들이고 도전하려 한다
	인내	74%	장애가 있어도 포기하지 않고 계속 참고 견딘다
	협조	73%	다른 사람들과 즐거운 관계를 유지하며 협조적 태도를 보인다

[재직자가 본 일자리 전망]



5. 무역사무원

해외와의 수출입계약거래 등에 관한 사무적인 처리를 수행한다.

[주요업무]

무역절차의 흐름을 파악하여 거래에 필요한 자료나 정보를 정리하고, 계약상 필요한 서류 등을 작성한다. 거래에 필요한 데이터나 정보를 해외영업원(무역영업원)의 지시에 따라 정리한다. 수출의 경우 수출처인 기업 등에 관한 계약서를 작성하는데, 해외영업원의 지시에 따라 계약내용(거래금액, 수출수량, 수송수단, 납기, 보험, 결제방법 등)을 계약서의 형식이나 법규에 따라 계약문서로 작성한다. 수입의 경우 절차는 수출의 경우와 유사하나 수입대금의 결제, 화물의 통관 등의 모든 절차에 있어서 해외영업원을 지원해야 한다. 관세사사무원은 관세사의 지휘하에 수출 또는 수입을 위한 통관 절차를 수행하고 보험, 수출입 허가서 및 기타 서류를 규정에 맞도록 작성하는 업무를 수행한다.

[자격요건]

고등학교를 졸업하고 수출입 등과 관련된 경력이 있거나 또는 무역이나 어학관련 학과의 전문대학 졸업이나 학사학위가 요구된다.

[직업예시]

무역사무원, 네고담당자, 수출입사무원, 통관사무원, 관세사사무원

[고용구조]

종사자수	여성비율	평균학력	산업별 분포			
			도매 소매	제조	운수	기타
76,411명	54.3%	14.7년	59%	25%	7%	9%

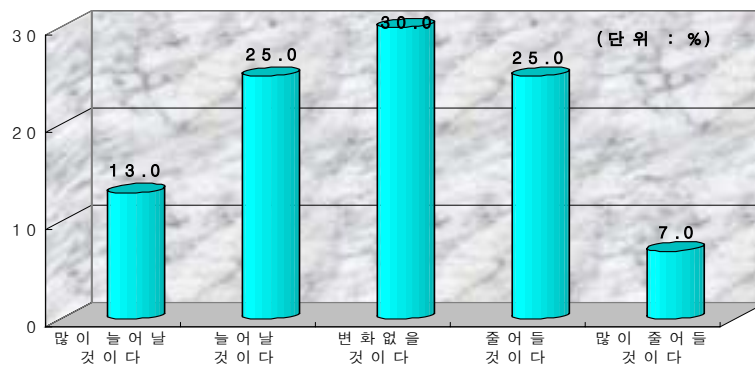
[경력별 임금]

월평균 수입	5년 미만	5년 이상
142.8만원	135.0만원	156.7만원

[무역사무원에게 요구되는 역량]

역 량		중요도	설 명
업무 수행 능력	전산	75%	다양한 목적을 위해 소프트웨어나 인터넷을 활용하거나 프로그램을 작성한다
	학습전략	68%	새로운 것을 배우거나 가르칠 때 적절한 방법을 활용한다
	기억력	66%	단어, 수, 그림 그리고 철자와 같은 정보를 기억한다
	재정 관리	66%	업무를 완료하기 위해 필요한 비용을 파악하고 구체적 소요 내역을 산출한다
	협상	65%	사람들과의 의견차이를 좁혀 합의점을 찾는다
지식	영어	84%	영어를 읽고, 쓰고, 듣고 말하는데 필요한 지식
	운송	81%	비행기, 철도, 선박 그리고 자동차를 통해 사람들과 물품을 움직이는 원리와 방법에 관한 지식
	경제와 회계	75%	돈의 흐름, 은행업무, 그리고 재무자료의 보고와 분석과 같은 경제 및 회계원리에 관한 지식
	사무	75%	워드 프로세스, 문서처리 및 기타 다른 사무절차에 관한 지식
	상품 제조 및 공정	66%	상품의 제조 및 유통을 효율적으로 하기 위해 필요한 원자재, 제조공정, 품질관리, 비용에 관한 지식
성격	적응성/융통성	56%	변화와 가지각색의 다양성에 대하여 개방적이다
	사회성	55%	혼자 일하기보다는 사람들과 일하는 것을 좋아하며 타인들과 개인적인 유대관계를 형성한다
	협조	52%	다른 사람들과 즐거운 관계를 유지하며 협조적 태도를 보인다
	신뢰성	52%	믿을 수 있고, 자신이 맡은 책무를 완수한다
	성취/노력	46%	도전적인 목표를 설정한 후에 이를 달성하기 위해 노력한다

[재직자가 본 일자리 전망]



6. 비서

상사가 보다 능률적으로 최대한의 업무성과를 올릴 수 있도록 일정을 계획·관리·조정하는 업무를 수행한다.

[주요업무]

상사의 일정을 계획·관리·조정하는 일을 하며 상사가 최적의 조건에서 업무를 수행할 수 있도록 보좌한다. 우편물이나 서류 보관, 각종 자료의 정리 및 문서 작성, 전화 응답, 회의 소집 연락, 외부손님 내왕 시 차 접대 등의 업무를 수행한다. 필요한 자료를 추출, 기록, 정리, 분류하고 브리핑하기도 한다. 전문 비서는 경제, 정치, 외교, 산업의 각 분야에서 전문적인 행정 및 관리의 실무자로서 보좌역할을 수행한다. 상사가 회의참석 시 회의록을 작성하고 상사와 함께 회의에 참석하여 회의 내용을 요약하기도 한다. 소속된 기관에 따라서 협회 비서, 교육연구비서, 종교비서, 외국대사관비서 등으로 구분하기도 한다.

[자격요건]

전문비서는 전문대 및 4년제 대학을 졸업한 후 진출하며, 영어회화, 속기, 타이핑, 컴퓨터 등에 능통하면 유리하다.

[직업예시]

비서(안내, 서기, 행정업무, 관리, 회계, 일반비서 등), 전문비서(수석 비서, 종교, 협회, 교육연구, 외국대사관비서 등), 개인비서

[고용구조]

종사자수	여성비율	평균학력	산업별 분포			
			기타	제조	공공 행정국방	사업 서비스
227,234명	87.5%	13.0년	38%	24%	22%	16%

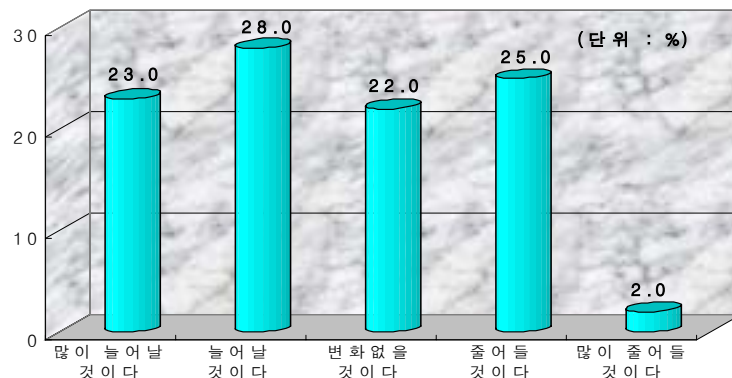
[경력별 임금]

월평균 수입	5년 미만	5년 이상
113.3만원	108.6만원	124.7만원

[비서에게 요구되는 역량]

역 량		중요도	설 명
업무 수행 능력	공간지각력	74%	자신의 위치를 파악하거나 다른 대상들이 자신을 중심으로 어디에 있는지 안다
	시간 관리	69%	자신의 시간과 다른 사람의 시간을 관리한다
	사람 파악	66%	타인의 반응을 파악하고 왜 그렇게 행동하는지 이해한다
	기억력	64%	단어, 수, 그림 그리고 철자와 같은 정보를 기억한다
	말하기	60%	자기가 알고 있는 것을 다른 사람에게 조리있게 말한다
지식	사무	73%	워드 프로세스, 문서처리 및 기타 다른 사무절차에 관한 지식
	의사소통과 미디어	67%	말, 글, 그림 등을 이메일이나 방송매체를 통해 전달하는 것에 관한 지식
	통신	58%	전화기, 네트워크, 방송 등의 통신기기를 조작하고 통제하는데 필요한 지식
	경제와 회계	57%	돈의 흐름, 은행업무, 그리고 재무자료의 보고와 분석과 같은 경제 및 회계원리에 관한 지식
	국어	54%	맞춤법, 작문법, 문법에 관한 지식
성격	정직성	52%	솔직하고 도덕적이다
	사회성	51%	혼자 일하기보다는 사람들과 일하는 것을 좋아하며 타인들과 개인적인 유대관계를 형성한다
	타인에 대한 배려	47%	다른 사람들의 욕구나 느낌에 민감하며 타인을 이해하고 도와주려 한다
	인내	46%	장애가 있어도 포기하지 않고 계속 참고 견딘다
	신뢰성	42%	믿을 수 있고, 자신이 맡은 책무를 완수한다

[재직자가 본 일자리 전망]



7. 조경설계가

조경 설계를 계획하고 상업용 프로젝트, 오피스단지, 공원, 골프 코스 및 주택지 개발을 위한 조경건설을 검토한다. 건축 및 엔지니어링회사의 조경부, 조경건설팅회사, 종합 및 단종조경업체, 설계 용역업체, 정부환경 및 개발대행부처에서 일하며 독립적으로 일할 수도 있다.

[주요업무]

설계요구사항을 결정하기 위해 고객과 협의한다. 지정된 대지를 측량하고 평가하며 전망의 특성, 기후, 앞으로의 용도 및 기타 측면들을 고려하여 디자인을 개발한다. 나무, 관목, 정원, 조명, 산책로, 안뜰, 바닥, 벤치, 울타리, 분수와 같은 특성들을 포함하여 부지의 상세한 제도작성을 준비하고 감독한다. 비용견적을 내고 명세서를 작성하며 조경건설사업을 위한 제안서를 평가한다. 환경평가, 계획, 역사적 유적지의 보존 및 재창조를 포함한 환경 설계 연구를 수행한다. 조경건설 작업을 관리하고 감독하기도 한다.

[자격요건]

조경학 학사학위를 받거나 대학을 졸업하고 조경기사 자격증을 취득한 후에 중급기술자 이상의 조경 건축가의 감독 하에 1-2년 정도의 경력이 요구된다. 채용 시 조경기사 자격증을 요구할 수 있다.

[직업예시]

조경설계건축가, 조경기사, 문화재조경설계사, 조경건축가(시공), 조경시설물설계사

[고용구조]

종사자수	여성비율	평균학력	산업별 분포			
			건설	농업임업	운수	기타
6,854명	27.3%	14.7년	61%	10%	10%	19%

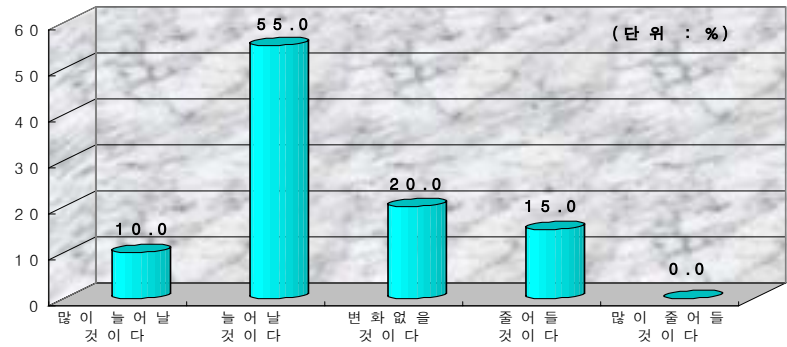
[경력별 임금]

월평균 수입	5년 미만	5년 이상
181.5만원	141.1만원	206.4만원

[조경설계가에게 요구되는 역량]

역 량		중요도	설 명
업무 수행 능력	수리력	69%	어떤 문제를 해결하기 위해 수학을 사용한다
	재정관리	67%	업무를 완료하기 위해 필요한 비용을 파악하고 구체적 소요 내역을 산출한다
	품질관리분석	67%	품질 또는 성과를 평가하기 위하여 제품, 서비스, 공정을 검사하거나 조사한다
	전산	66%	다양한 목적을 위해 컴퓨터 프로그램을 작성한다
	논리적분석	65%	문제를 해결하기 위해(혹은 의사결정을 하기 위해) 체계적으로 이치에 맞는 생각을 한다
지식	생물	97%	동·식물 또는 생명현상에 관한 지식
	건설 및 건축	93%	집, 빌딩, 혹은 도로를 만들고 수리하기 위해 필요한 지식
	디자인	91%	밋그림, 제도과 같이 디자인에 필요한 기업 및 도구에 관한 지식
	예술	83%	음악, 무용, 미술, 드라마에 관한 지식
	지리	78%	육지, 바다 그리고 하늘의 특징 및 상호관계에 관한 지식
성격	사회성	63%	혼자 일하기보다는 사람들과 일하는 것을 좋아하며 타인들과 개인적인 유대관계를 형성한다
	협조	60%	다른 사람들과 즐거운 관계를 유지하며 협조적 태도를 보인다
	리더쉽	59%	타인을 리드하고 다른 사람들에게 의견을 제시하거나 방향을 설정하여 준다
	꼼꼼함	54%	사소한 부분까지도 주의 깊고 업무를 철저히 완수한다
	혁신	51%	새로운 아이디어를 산출하거나 어떤 문제를 해결하기 위해 기발한 아이디어나 대안을 생각해낸다

[재직자가 본 일자리 전망]



8. 환경 및 보건위생감사원

환경 및 위생과 관련된 불만을 조사하고 음식점, 식품가공 및 산업체, 호텔, 지역 상수시스템 및 기타 작업장의 위생, 공해관리, 위험물처리에 대하여 정부 규정에 맞는지 검사한다. 또한 환경시설 물을 평가하고 식수나 용수를 정기적으로 채취, 검사하며 대기오염 원의 정기적 측정, 쓰레기 및 폐기물의 효율적 처리를 관리한다. 공공부문, 민간부문 전체에 걸쳐 고용되는데, 공해방지시설이 필요한 기업체의 환경전담 부서, 방위산업체, 보건연구소, 방재시설업체, 환경용역업체 등에서 일하고 환경부 등 환경과 관련된 전문공무원이나 보건직 공무원인 식품위생감사원으로 일하기도 한다.

[주요업무]

식품 및 식품첨가물을 제조, 가공하는 업체에 대한 위생관리 업무와 전염병 예방을 위한 보건관리업무를 수행한다. 분진측정기, 소음측정기, 진동측정기 등의 각종 측정기기를 사용하여 사업장내 유해위험과 작업환경을 측정하고, 제반 문제점을 개선·개량·감독한다. 대기, 수질, 소음분야에서 측정망을 설치하고, 그 지역의 대기, 수질오염상태, 소음 진동상태를 측정하여 다각적인 연구와 실험분석을 통해 수질 오염에 대한 대책을 강구하기도 한다. 국민의 일상생활에 수반하여 발생하는 일반폐기물과 산업활동에 부수하여 발생하는 산업폐기물을 인위적, 물리적, 기계적 단위조작과 생물학적, 화학적 반응조작을 주어 폐기물을 취급하기 쉽고 위험성이 작은 성상과 형태로 변화시키는 일련의 처리업무를 담당한다. 오염원을 확인하기 위해 자연환경에 관한 조사를 실시한다. 인체나 자연환경에 해가 될 위험이 있는 위험화학물이나 제품의 유출을 조사하고 수질 또는 기타 분석할 재료들의 표본을 수집한다. 고용주, 종업원들 및 일반 국민들에게 공중보건, 환경보호나 작업장 안전에 관한 문제들에 대해 정보를 제공하고 작업자에게 산업 위생보건에 관한 지도 및 교육을 실시한다. 지역, 지방 또는 중앙행정자치부 법규를 위반하는 사업체에게 벌금이나 정지처분집행절차를 시행한다.

[자격요건]

보통 식품공학, 환경, 화학이나 보건 및 안전과 같은 분야에서 학사학위나 전문대학졸업을 요구한다. 일부 사업체에서는 3-5년 정도의 관련 직무경력이 공인된 교육조건을 대체할 수 있다. 보통 환경기사 또는 환경산업기사 자격증을 요구한다.

[직업예시]

수질환경검사원, 소음진동검사원, 식품위생감시원, 직업보건관리원, 대기환경검사원, 환경검사원, 환경위생관리자, 산업위생보건원, 폐기물처리검사원, 위생시험원

[고용구조]

종사자수	여성비율	평균학력	산업별 분포			
			제조업	기타	공공 행정국방	사업 서비스
13,725명	23.4%	14.6년	33%	28%	26%	13%

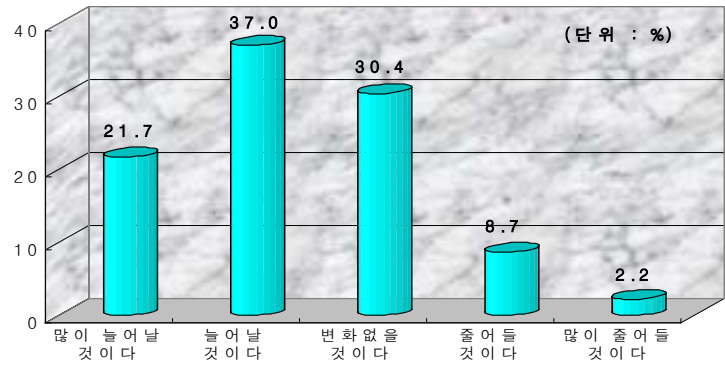
[경력별 임금]

월평균 수입	5년 미만	5년 이상
200.9만원	145.3만원	223.1만원

[환경 및 보건위생검사원에게 요구되는 역량]

역 럙		중요도	설 명
업무 수행 능력	기술분석	68%	원활한 회사(조직) 운용을 위해 필요한 도구, 새로운 기술을 확 인한다
	전산	63%	다양한 목적을 위해 컴퓨터 프로그램을 작성
	조직체계의 분석 및 평가	60%	환경이나 조건의 변화가 조직의 체계, 구성, 방식에 어떤 영향을 미칠지 분석하고, 시스템의 효율성을 평가한다
	글쓰기	58%	글을 통해서 다른 사람과 효과적으로 의사소통한다
	범주화	58%	기준이나 법칙을 정하고 그에 따라 사물이나 행위를 분류한다
지식	화학	94%	물질의 구성, 구조, 특성, 화학적 변환과정에 관한 지식
	법	87%	법률, 규정에 관한 지식
	생물	81%	동·식물 또는 생명현상에 관한 지식
	식품생산	78%	식용을 위해 동물이나 식물을 기르고 수확물을 채취하기 위한 기법이나 필요한 장비에 관련된 지식
	사무	66%	워드 프로세스, 문서처리 및 기타 다른 사무절차에 관한 지식
성격	분석적 사고	57%	문제에 대한 답을 구하기 위해 정보를 분석하거나 논리를 사용 한다
	정직성	51%	솔직하고 도덕적이다
	혁신	51%	새로운 아이디어를 산출하거나 어떤 문제를 해결하기 위해 기발 한 아이디어나 대안을 생각해낸다
	독립성	50%	자신의 방식대로 일을 하는 방법을 개발하며 관리 감독이 없이 도 스스로 일하는 방향을 설정하고 타인에 의지하지 않는다
	리더쉽	48%	타인을 리드하고 다른 사람들에게 의견을 제시하거나 방향을 설 정하여 준다

[재직자가 본 일자리 전망]



9. 데이터베이스 관리자

수집자료의 효용성, 안정성 등을 확보하기 위하여 데이터 베이스를 설계하고 개선한다. 데이터베이스(DB: Data Base)를 구축할 업무를 파악하여 데이터 물리구조를 설계하고 크기를 산정하여 최적화 배치를 한다. 데이터베이스, 온라인 성능의 추이를 분석하고 소프트웨어를 변경하거나 운영을 통제한다.

[주요업무]

컴퓨터 데이터베이스에 대한 변화를 조정하고 데이터베이스 관리 시스템의 적용 지식을 시험하고 실행한다. 데이터베이스 접근통제를 위해 컴퓨터 보안 시스템을 계획, 조정, 실행하기도 하며, 데이터베이스 디렉토리를 분석하고 개발하며 데이터베이스를 생성, 유지한다. 데이터베이스운영자는 하드웨어 및 소프트웨어 모두에 관해 뛰어난 지식을 가져야하며 사업분석가, 프로그래머 및 최종 사용자와 효과적으로 일할 수 있어야만 한다.

[자격요건]

일반적으로 컴퓨터공학, 수학, 상업이나 경영학에서의 학사학위나 전문대 과정을 수료하는 것이 요구되며, 컴퓨터프로그래머로서의 경험이 요구된다. 상업이나 공학, 응용과학에서 전문화되려면 전문대이상의 특정한 교육이나 경험을 필요로 한다. 데이터베이스개발과 유지와 관련된 전문적인 지식과 더불어 그 회사에 관해 잘 알고 있어야 하며, 소프트웨어, 하드웨어, 네트워킹어플리케이션에 정통해야 한다. 시스템엔지니어 및 소프트웨어엔지니어, 네트워크엔지니어에 포함되는 IT전문분야들간에 상당한 직업이동 가능성이 있으며 경력에 따라 컴퓨터 및 정보시스템관리자나 연구개발부서 관리자 및 기술부서 관리자로 올라갈 수 있다.

[직업예시]

데이터베이스전문가(DB 전문가), 데이터베이스분석가(DB 분석가), 데이터베이스관리자(DBA, Data Base Administrator), 데이터베이스설계가(DB 설계가)

[고용구조]

종사자수	여성비율	평균학력	산업별 분포			
			사업 서비스	도매 소매	금융 보험	기타
10,578명	35.1%	14.5년	46%	12%	12%	30%

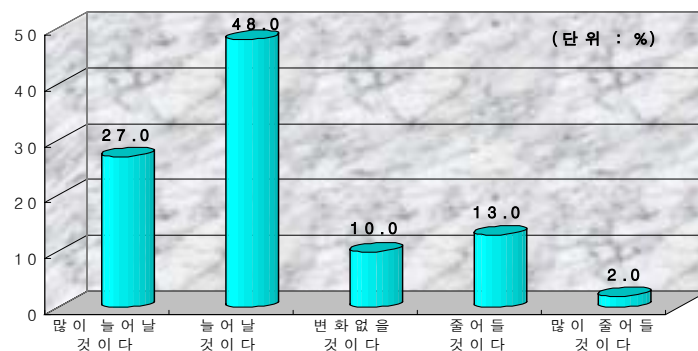
[경력별 임금]

월평균 수입	5년 미만	5년 이상
206.5만원	165.8만원	274.2만원

[데이터베이스관리자에게 요구되는 역량]

역 럙		중요도	설 명
업무 수행 능력	전산	87%	다양한 목적을 위해 소프트웨어나 인터넷을 활용하거나 프로그램을 작성한다
	기술 설계	73%	사용자의 요구에 맞도록 장비와 기술을 개발하여 적용한다
	기술 분석	73%	새로운 방법을 고안하고 기존의 방법을 개선하기 위해서 현재 사용되는 도구와 기술을 분석한다
	설치	72%	작업 지시서에 따라 장비, 도구, 배선, 프로그램을 설치한다
	조작 및 통제	70%	장비 혹은 시스템을 조작하고 통제한다
지식	컴퓨터와 전자공학	84%	컴퓨터의 하드웨어, 회로판, 처리장치, 반도체, 전자장비에 관한 지식
	통신	78%	전화기, 네트워크, 방송 등의 통신기기를 조작하고 통제하는데 필요한 지식
	영어	74%	영어를 읽고, 쓰고, 듣고 말하는데 필요한 지식
	공학과 기술	73%	다양한 물건을 만들고 설계하거나 서비스를 제공하기 위해 필요한 공학적인 원리, 기법, 장비 등을 실제로 적용시키는 지식
	의사소통과 미디어	72%	말, 글, 그림 등을 이메일이나 방송매체를 통해 전달하는 것에 관한 지식
성격	분석적 사고	72%	문제에 대한 답을 구하기 위해 정보를 분석하거나 논리를 사용한다
	혁신	67%	새로운 아이디어를 산출하거나 어떤 문제를 해결하기 위해 개발한 아이디어나 대안을 생각해낸다
	책임과 진취성	51%	책임을 기꺼이 받아들이고 도전하려 한다
	인내	50%	장애가 있어도 포기하지 않고 계속 참고 견딘다
	신뢰성	48%	믿을 수 있고, 자신이 맡은 책무를 완수한다

[재직자가 본 일자리 전망]



10. 컴퓨터보안전문가

해커의 해킹으로부터 PC통신상의 보안을 유지하기 위하여 필요한 보안프로그램을 개발하고, 보안상태를 점검하며 보안을 위한 다각적인 해결책을 제시한다.

[주요업무]

인터넷이나 PC통신을 이용하여 다양한 해킹방법을 조사하고 연구한다. 보안점검도구인 유닉스(unix)의 보안상태를 점검하기 위하여 시험도구(test tool)를 개발한다. 해킹방법을 가상으로 시뮬레이션하여 특정 인터넷 또는 PC통신 사이트에 직접 침투함으로써 보안상태를 점검하고 운영체제버전의 업그레이드 등 필요한 해결책을 제시한다. 자료처리활동과 보안대책 기능을 확보하기 위한 자료처리시스템을 검사한다. 새로운 소프트웨어를 통합하기 위해 컴퓨터 보안 파일을 수정하고 에러를 고치거나 개인별 접근상태를 변경한다. 컴퓨터 자료 접근, 보안침해, 프로그래밍 변경과 같은 문제들을 논의하기 위해 인사담당자와 의논한다. 컴퓨터 보안 및 비상대책방침, 절차 및 테스트 결과에 대한 보고서를 작성한다.

[자격요건]

전기 또는 전자공학이나 적절한 관련 공학분야에서 학사학위가 요구된다. 또는 공인된 교육과정 이수자와 엔지니어링 분야에서 최소 2년 정도의 작업경험이 요구되며 컴퓨터프로그래머로서의 경험이 요구된다.

[직업예시]

인터넷보안전문가, 정보보안연구원

[고용구조]

종사자수	여성비율	평균학력
1,104명	45.4%	17.9년

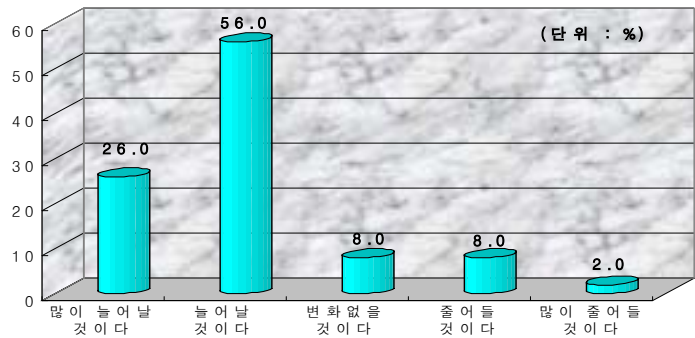
[경력별 임금]

월평균 수입	5년 미만	5년 이상
208.1만원	195.5만원	318.3만원

[컴퓨터보안 전문가에게 요구되는 역량]

역 량		중요도	설 명
업무 수행 능력	전산	90%	다양한 목적을 위해 소프트웨어나 인터넷을 활용하거나 프로그램을 작성한다
	기술 설계	87%	사용자의 요구에 맞도록 장비와 기술을 개발하여 적용한다
	기술 분석	85%	새로운 방법을 고안하고 기존의 방법을 개선하기 위해서 현재 사용되는 도구와 기술을 분석한다
	논리적 분석	79%	문제를 해결하기 위해(혹은 의사결정을 하기 위해) 체계적으로 이치에 맞는 생각한다
	창의력	73%	주어진 주제나 상황에 대하여 독특하고 기발한 아이디어를 산출한다
지식	컴퓨터와 전자공학	96%	컴퓨터의 하드웨어, 회로판, 처리장치, 반도체, 전자장비에 관한 지식
	산수와 수학	89%	연산, 대수학, 통계, 기하학의 계산 및 응용에 관한 지식
	공학과 기술	88%	다양한 물건을 만들고 설계하거나 서비스를 제공하기 위해 필요한 공학적인 원리, 기법, 장비 등을 실제로 적용시키는 지식
	통신	86%	전화기, 네트워크, 방송 등의 통신기기를 조작하고 통제하는데 필요한 지식
	영어	82%	영어를 읽고, 쓰고, 듣고 말하는데 필요한 지식
성격	분석적 사고	77%	문제에 대한 답을 구하기 위해 정보를 분석하거나 논리를 사용한다
	혁신	73%	새로운 아이디어를 산출하거나 어떤 문제를 해결하기 위해 기발한 아이디어나 대안을 생각한다
	책임과 진취성	56%	책임을 기꺼이 받아들이고 도전한다
	성취/노력	54%	도전적인 목표를 설정한 후에 이를 달성하기 위해 노력한다
	독립성	54%	자신의 방식대로 일을 하는 방법을 개발하며 관리 감독이 없이도 스스로 일하는 방향을 설정하고 타인에게 의지하지 않는다

[재직자가 본 일자리 전망]



11. 웹개발자

웹서버 구축 및 운영에 대한 기술적인 책임을 지며 웹의 신기술을 습득하고 적용하며, 시험하는 업무를 수행한다.

[자격요건]

컴퓨터 공학이나 적절한 관련 공학분야에서 학사학위가 요구된다. 또는 공인된 교육과정 이수자와 엔지니어링 분야에서 최소 2년 정도의 작업경험이 요구되며 컴퓨터프로그래머로서의 경험이 요구되기도 한다.

[직업예시]

인터넷홈페이지개발자, 인터넷쇼핑몰구축전문가, 웹프로그래머, 웹사이트개발자, 전자상거래개발자, 웹마스터, 웹관리자

[고용구조]

종사자수	여성비율	평균학력	산업별 분포			
			사업 서비스	제조	도소매	기타
35,474명	49.6%	14.7년	78%	10%	5%	7%

[경력별 임금]

웹엔지니어			웹프로그래머		
월평균 수입	5년 미만	5년 이상	월평균 수입	5년 미만	5년 이상
164.3만원	151.7만원	233.3만원	168.0만원	162.4만원	209.4만원

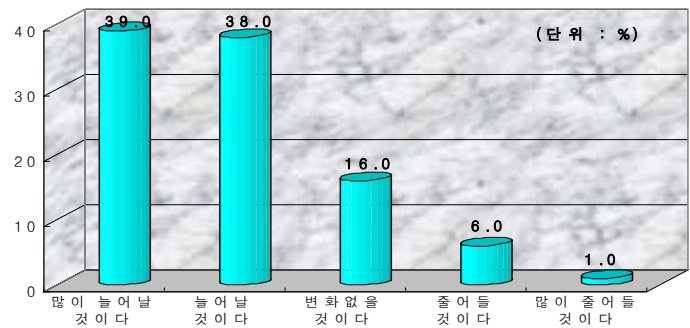
□ 웹엔지니어

웹상에서 웹기획자가 기획한대로 웹디자이너가 포맷을 잡으면 이를 그대로 보여주기 위해 필요한 프로그래밍 작업을 수행한다.

[웹엔지니어에게 요구되는 역량]

	역 량	중요도	설 명
업무 수행 능력	기술 설계	91%	사용자의 요구에 맞도록 장비와 기술을 개발하여 적용한다
	전산	90%	다양한 목적을 위해 소프트웨어나 인터넷을 활용하거나 프로그램을 작성한다
	기술 분석	83%	새로운 방법을 고안하고 기존의 방법을 개선하기 위해서 현재 사용되는 도구와 기술을 분석한다
	설치	82%	작업 지시서에 따라 장비, 도구, 배선, 프로그램을 설치한다
	장비 선정	80%	업무를 수행하는데 필요한 도구나 장비를 결정한다
지식	컴퓨터와 전자공학	93%	컴퓨터의 하드웨어, 회로판, 처리장치, 반도체, 전자장비에 관한 지식
	통신	82%	전화기, 네트워크, 방송 등의 통신기기를 조작하고 통제하는데 필요한 지식
	디자인	80%	밑그림, 제도화 같이 디자인에 필요한 기법 및 도구에 관한 지식
	의사소통과 미디어	79%	말, 글, 그림 등을 이메일이나 방송매체를 통해 전달하는 것에 관한 지식
	영어	73%	영어를 읽고, 쓰고, 듣고 말하는데 필요한 지식
성격	혁신	69%	새로운 아이디어를 산출하거나 어떤 문제를 해결하기 위해 기발한 아이디어나 대안을 생각해낸다
	분석적 사고	66%	문제에 대한 답을 구하기 위해 정보를 분석하거나 논리를 사용한다
	적응성/융통성	61%	변화와 가지각색의 다양성에 대하여 개방적이다
	성취/노력	60%	도전적인 목표를 설정한 후에 이를 달성하기 위해 노력한다
	협조	60%	다른 사람들과 즐거운 관계를 유지하며 협조적 태도를 보인다

[재직자가 본 일자리 전망]



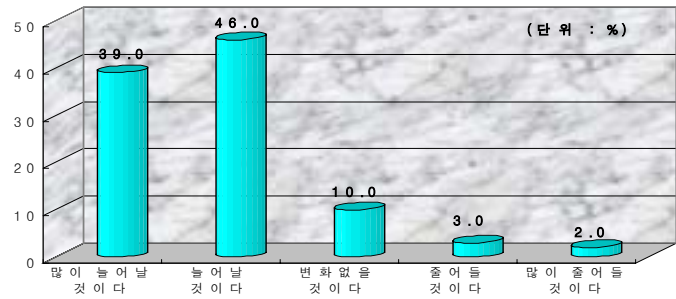
□ 웹프로그래머

논리 흐름도와 다이어그램을 사용하여 프로그램을 분석, 검토하고, 세부 논리 흐름도를 프로그래밍 언어로 전환시킨 후 작성한 프로그램을 코딩한다. 웹과 데이터베이스를 연동시키기 위한 프로그램을 작성하고 사용자의 요구에 맞춰 프로그램을 개발 및 개정한다. 웹사이트 상의 문제점을 확인하고, 프로그램 상의 오류를 수정한다.

[웹프로그래머에게 요구되는 역량]

역 량		중요도	설 명
업무 수행 능력	전산	94%	다양한 목적을 위해 소프트웨어나 인터넷을 활용하거나 프로그램을 작성한다
	기술 설계	86%	사용자의 요구에 맞도록 장비와 기술을 개발하여 적용한다
	기술 분석	86%	새로운 방법을 고안하고 기존의 방법을 개선하기 위해서 현재 사용되는 도구와 기술을 분석한다
	조작 및 통제	77%	장비 혹은 시스템을 조작하고 통제한다
	설치	76%	작업 지시서에 따라 장비, 도구, 배선, 프로그램을 설치한다
지식	컴퓨터와 전자공학	90%	컴퓨터의 하드웨어, 회로판, 처리장치, 반도체, 전자장비에 관한 지식
	통신	83%	전화기, 네트워크, 방송 등의 통신기기를 조작하고 통제하는데 필요한 지식
	산수와 수학	76%	연산, 대수학, 통계, 기하학의 계산 및 응용에 관한 지식
	의사소통과 미디어	74%	말, 글, 그림 등을 이메일이나 방송매체를 통해 전달하는 것에 관한 지식
	디자인	73%	밑그림, 채도와 같이 디자인에 필요한 기법 및 도구에 관한 지식
성격	혁신	72%	새로운 아이디어를 산출하거나 어떤 문제를 해결하기 위해 기발한 아이디어나 대안을 생각해낸다
	분석적 사고	71%	문제에 대한 답을 구하기 위해 정보를 분석하거나 논리를 사용한다
	적응성/융통성	59%	변화와 가지각색의 다양성에 대하여 개방적이다
	성취/노력	58%	도전적인 목표를 설정한 후에 이를 달성하기 위해 노력한다
	독립성	58%	자신의 방식대로 일을 하는 방법을 개발하며 관리 감독이 없이도 스스로 일하는 방향을 설정하고 타인에게 의지하지 않는다

[재직자가 본 일자리 전망]



12. 시스템운영관리자

시스템 사용자들에게 기술적인 지원 및 훈련을 시킨다. 사용자들의 컴퓨터 소프트웨어 및 하드웨어 문제를 조사하고 해결한다. 컴퓨터 하드웨어 및 소프트웨어 사용에 관해서 고객이 직접 방문하거나 전화로 문의해 올 경우 이에 대해 설명한다. 전체적인 시스템의 관리와 시스템을 운영하고 문제를 처리한다.

[주요업무]

정해진 절차나 규정에 따라 시스템 모니터링, 백업, 예방점검 등의 시스템 운영과 간단한 장애해결, 하드웨어 및 설비 관리, 보고서의 출력, 분류, 배송 지원 등의 업무를 수행한다. 설계나 설치설명서에 따라 하드웨어, 소프트웨어, 주변장치들을 설치하고 작은 고장수리를 한다. 정확하게 운영되는지 확인하고 오류를 찾아내기 위해 명령을 입력하고, 시스템 기능을 관찰한다. 사용자에게 제품 사용, 효능 및 적절성을 평가하기 위해 소프트웨어, 하드웨어 및 주변장치를 검사한다. 주요 하드웨어나 소프트웨어의 문제 또는 결함 있는 제품을 판매자나 기술자들에게 맡긴다. 데이터통신처리, 문제점, 취해진 보수활동 및 설치 활동들을 매일 기록하고 관리한다. 새로운 주변장치를 설치하고 테스트하며 운영시스템 및 드라이브에 필요한 조정을 하며 네트워킹 시스템을 유지관리하고 점검한다. 필요시 작은 변화나 조정을 할 수 있는 표준 어플리케이션 소프트웨어 및 특수한 PC어플리케이션 소프트웨어를 설치, 유지하고 업데이트한다. 사용자들의 새로운 장비, 소프트웨어, e-mail, 인터넷 접속 및 어플리케이션 사용에 대하여 기술적인 도움을 준다.

[자격요건]

일반적으로 컴퓨터 관련 학사학위나 전문대 과정을 수료하는 것이 요구된다.

[직업예시]

컴퓨터시스템설치 및 운용기술자, 컴퓨터기술시작원, 산업용로봇조종원, 컴퓨터기술지원인력, 컴퓨터시스템운영원, 시스템관리자, 네트워크 및 컴퓨터시스템관리자, LAN, 네트워크공사기술자, 홈페이지관리자, 웹서버관리자, 인터넷서비스점검원, 전산운영원 및 전산사무원

[고용구조]

종사자수	여성비율	평균학력	산업별 분포			
			사업 서비스	제조	금융 보험	기타
49,870명	23.9%	14.7년	31%	16%	12%	41%

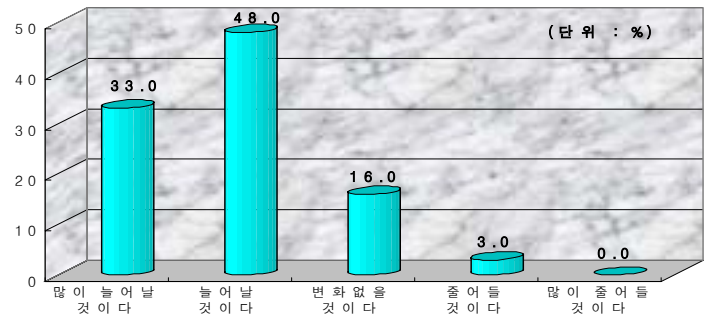
[경력별 임금]

월평균 수입	5년 미만	5년 이상
202.4만원	155.9만원	259.6만원

[시스템운영관리자에게 요구되는 역량]

역 량		중요도	설 명
업무 수행 능력	전산	88%	다양한 목적을 위해 소프트웨어나 인터넷을 활용하거나 프로그램을 작성한다
	기술 설계	82%	사용자의 요구에 맞도록 장비와 기술을 개발하여 적용한다
	조작 및 통제	82%	장비 혹은 시스템을 조작하고 통제한다
	고장의 발견/수리	82%	오작동의 원인이 무엇인가를 확인하고 이를 어떻게 처리할 것인지 결정한다
	기술 분석	80%	새로운 방법을 고안하고 기존의 방법을 개선하기 위해서 현재 사용되는 도구와 기술을 분석한다
지식	컴퓨터와 전자공학	95%	컴퓨터의 하드웨어, 회로판, 처리장치, 반도체, 전자장비에 관한 지식
	통신	87%	전화기, 네트워크, 방송 등의 통신기기를 조작하고 통제하는데 필요한 지식
	공학과 기술	85%	다양한 물건을 만들고 설계하거나 서비스를 제공하기 위해 필요한 공학적인 원리, 기법, 장비 등을 실제로 적용시키는 지식
	영어	83%	영어를 읽고, 쓰고, 듣고 말하는데 필요한 지식
	교육 및 훈련	72%	사람을 가르치고 훈련시키는데 필요한 방법 및 이론에 관한 지식
성격	분석적 사고	77%	문제에 대한 답을 구하기 위해 정보를 분석하거나 논리를 사용한다
	리더십	69%	타인을 리드하고 다른 사람들이게 의견을 제시하거나 방향을 설정해준다
	혁신	68%	새로운 아이디어를 산출하거나 어떤 문제를 해결하기 위해 기발한 아이디어나 대안을 생각해낸다
	협조	66%	다른 사람들과 즐거운 관계를 유지하며 협조적 태도를 보인다
	사회성	64%	혼자 일하기보다는 사람들과 일하는 것을 좋아하며 타인들과 개인적인 유대관계를 형성한다

[재직자가 본 일자리 전망]



13. 물리치료사

의사의 진단 및 처방에 따라 환자에게 운동, 열, 전기, 광선 등의 물리적인 방법을 적용하여 신체기능장애나 통증을 완화, 회복시키는 업무를 수행한다.

[주요업무]

환자의 상태와 신체기능을 평가하기 위하여 다양한 검사를 실시한다. 각종 치료기구를 적용하여 온열치료, 전기치료, 운동치료, 약물 치료 등을 시행한다. 환자의 치료경과를 평가하고 담당의사에게 보고한다. 각종 시험기구 및 치료 기구와 약품을 준비, 소독, 관리한다. 진료시간을 조절하고, 진료기록을 유지하는 등의 사무업무를 처리한다.

[자격요건]

전문대학(3년 과정) 이상의 학력을 요구하며 물리치료 관련학과를 졸업하고 한국보건의료인 국가시험원에서 주관하는 국가시험을 통해 물리치료사 자격을 취득해야 한다.

[직업예시]

물리치료사, 물리요법사

[고용구조]

종사자수	여성비율	평균학력	산업별 분포
			보건사회복지
7,538명	42.8%	14.4년	100%

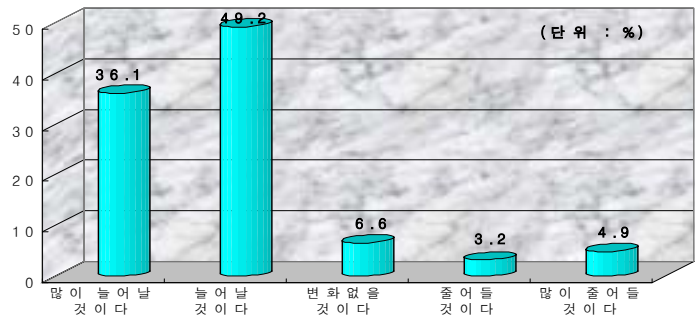
[경력별 임금]

월평균 수입	5년 미만	5년 이상
169.9만원	144.7만원	194.5만원

[물리치료사에게 요구되는 역량]

역 럙		중요도	설 명
업무 수행 능력	유연성 및 균형	82%	신체의 균형을 유지하거나 각 부위를 구부리고 편다
	장비선정	75%	업무를 수행하는데 필요한 도구나 장비를 결정한다
	서비스지향	74%	다른 사람들을 돕기 위해 적극적으로 노력한다
	정교한 동작	72%	손이나 손가락을 이용하여 복잡한 부품을 조립하거나 정교한 작업을 한다
	신체적 강인성	71%	물건을 들어올리고, 밀고, 당기고, 운반하기 위해 힘을 사용한다
지식	의료	98%	질병이나 치아의 질환여부를 진단하고 치료하는 것에 관한 지식
	생물	92%	동·식물 또는 생명현상에 관한 지식
	물리	88%	공기, 물, 빛, 열, 전기이론 및 자연현상에 관한 지식
	상담	73%	개인의 신상 및 경력 혹은 정신의 어려움에 관한 상담을 하는 절차나 방법 혹은 원리에 관한 지식
	교육 및 훈련	72%	사람을 가르치고 훈련시키는데 필요한 방법 및 이론에 관한 지식
성격	사회성	63%	혼자 일하기보다는 사람들과 일하는 것을 좋아하며 타인들과 개인적인 유대관계를 형성한다
	타인에 대한 배려	60%	다른 사람들의 욕구나 느낌에 민감하며 타인을 이해하고 도와 주려 한다
	자기통제	56%	매우 어려운 상황에서도 공격적 행동을 보이지 않고 분노를 통제하며 심리적 평정을 유지한다
	협조	54%	다른 사람들과 즐거운 관계를 유지하며 협조적 태도를 보인다
	분석적 사고	53%	문제에 대한 답을 구하기 위해 정보를 분석하거나 논리를 사용한다

[재직자가 본 일자리 전망]



14. 방사선사

의사의 진료활동을 보조하기 위해 X-RAY 및 방사성물질을 이용하여 신체 내부기관의 질병·장애에 대한 진단업무를 수행한다.

[주요업무]

의사의 지시나 처방에 따라 검사, 진단, 치료를 하기 위하여 주사를 놓거나 전극을 필요한 부위에 접촉하고 환자의 위치를 조정하며 약품이나 화학 용액 또는 방사성 동위원소를 준비하는 등 검사 전 처리를 한다. 방사선 장비를 조정·조작한다. 기록된 자료 및 결과를 정리·분석하여 의사에게 제공한다. 환자의 기록을 관리한다.

[자격요건]

전문대학(3년 과정) 졸업의 학력을 요구하며 방사선 관련 학과를 졸업하고 한국보건의료인 국가시험원에서 실시하는 국가시험을 통해 방사선사 자격을 취득해야 한다.

[직업예시]

심혈관조영기사, 전산화단층진단기사, 투시진단기사, 치료방사선기사, CT촬영기사, MRI 촬영기사

[고용구조]

종사자수	여성비율	평균학력	산업별 분포	
			보건사회복지	국제
9,758명	29.2%	14.2%	97%	3%

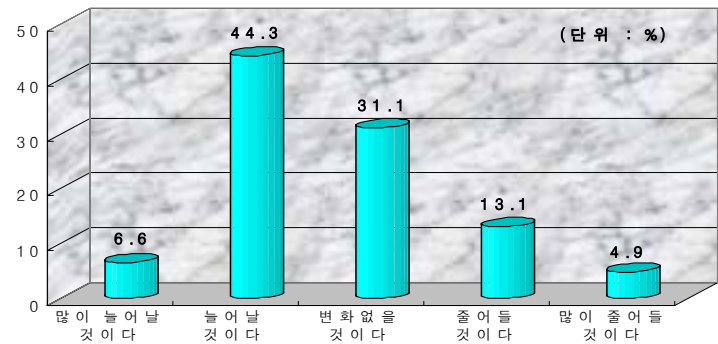
[경력별 임금]

월평균 수입	5년 미만	5년 이상
198.8만원	165.6만원	214.9만원

[방사선사에게 요구되는 역량]

역 량		중요도	설 명
업무 수행 능력	장비의 유지	90%	장비에 대한 일상적인 유지보수를 하고 장비를 유지하기 위해 언제 어떤 종류의 조치를 취해야 하는가를 안다
	작동점검	85%	기계가 제대로 작동하는지 확인하기 위해 표지판이나 계기판 등을 살펴본다
	장비선정	84%	업무를 수행하는데 필요한 도구나 장비를 결정한다
	고장의 발견/수리	83%	오작동의 원인이 무엇인가를 확인하고 이를 어떻게 처리할 것인지 결정한다
	움직임통제	81%	신체를 사용하여 기계나 기구를 정확한 위치로 빠르게 움직인다.
지식	의료	99%	질병이나 치아의 질환여부를 진단하고 치료하는 것에 관한 지식
	생물	93%	동·식물 또는 생명현상에 관한 지식
	물리	82%	공기, 물, 빛, 열, 전기이론 및 자연현상에 관한 지식
	기계	79%	기계와 도구를 사용하고 수리·유지하는 것과 관련된 지식
	화학	72%	물질의 구성, 구조, 특성, 화학적 변환과정에 관한 지식
성격	자기통제	63%	매우 어려운 상황에서도 공격적 행동을 보이지 않고 분노를 통제하며 심리적 평정을 유지한다
	협조	61%	다른 사람들과 즐거운 관계를 유지하며 협조적 태도를 보인다
	타인에 대한 배려	57%	다른 사람들의 욕구나 느낌에 민감하며 타인을 이해하고 도와주려 한다
	스트레스 감내성	52%	비판을 받아들이고, 고도의 스트레스 상황에서도 효과적으로 대처한다
	신뢰	51%	믿을 수 있고, 자신의 맡은 책무를 완수한다

[재직자가 본 일자리 전망]



15. 의무기록사

병원의 진료기록을 수집·분석하여 관리·검색한다.

[주요업무]

신규 입원환자의 진료기록을 관리한다. 환자들의 진료기록내용을 검토하여 분류하고 일정한 순서에 따라 철해둔다. 철해진 의무기록의 내용을 검토·분석하여 필요한 정보를 요약하고 통계자료를 작성한다. 퇴원환자의 질병명에 코드번호를 부여하고 색인화한다. 암환자의 의무기록을 구분하여 암 등록대장에 기입하고 등록카드를 작성하여 보관한다. 수술실에서 녹음된 테이프의 녹음내용을 기록한다. 입원, 퇴원, 사망, 출생, 치료내용 등에 관한 통계자료를 수집한다.

[자격요건]

전문대 이상의 학력을 요구하며 의무기록 관련 학과를 졸업하고 한국보건의료인 국가시험원에서 실시하는 국가시험에 합격하여 의무기록사 자격을 취득해야 한다

[고용구조]

종사자수	여성비율	평균학력
2,390명	68.9%	14.0%

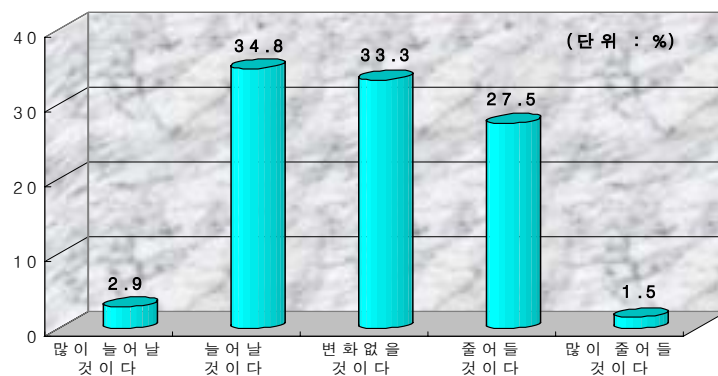
[경력별 임금]

월평균 수입	5년 미만	5년 이상
197.4만원	142.3만원	228.3만원

[의무기록사에게 요구되는 역량]

역 량		중요도	설 명
업무수행능력	전산	75%	다양한 목적을 위해 컴퓨터 프로그램을 작성한다
	범주화	64%	기준이나 법칙을 정하고 그에 따라 사물이나 행위를 분류한다
	모니터링	64%	타인 혹은 조직의 성과를 점검하고 평가한다
	조직체계의 분석 및 평가	64%	환경이나 조건의 변화가 조직의 체계, 구성, 방식에 어떤 영향을 미칠지 분석하고, 시스템의 효율성을 평가한다
	품질관리분석	61%	품질 또는 성과를 평가하기 위하여 제품, 서비스, 공정을 검사하거나 조사한다
지식	의료	93%	질병이나 치아의 질환여부를 진단하고 치료하는 것에 관한 지식
	사무	71%	워드 프로세스, 문서처리 및 기타 다른 사무절차에 관한 지식
	영어	63%	영어를 읽고, 쓰고, 듣고 말하는데 필요한 지식
	컴퓨터와 전자공학	57%	컴퓨터의 하드웨어, 회로판, 처리장치, 반도체, 전자장비에 관한 지식
	생물	56%	동·식물 또는 생명현상에 관한 지식
성격	분석적 사고	67%	문제에 대한 답을 구하기 위해 정보를 분석하거나 논리를 사용한다
	신뢰성	62%	믿을 수 있고, 자신의 맡은 책무를 완수한다
	꼼꼼함	62%	사소한 부분까지도 주의 깊고 업무를 철저히 완수한다
	사회성	61%	혼자 일하기보다는 사람들과 일하는 것을 좋아하며 타인들과 개인적인 유대관계를 형성한다
	협조	58%	다른 사람들과 즐거운 관계를 유지하며 협조적 태도를 보인다

[재직자가 본 일자리 전망]



16. 사회복지사

현대사회에서 발생하고 있는 청소년, 노인, 여성, 가족, 장애인 등 다양한 사회적, 개인적 문제를 겪는 사람들에게 사회복지학 및 사회과학의 전문지식을 이용하여 문제를 진단과 평가를 통해 문제 해결을 돕고 지원하는 업무를 담당한다.

[주요업무]

사회적, 개인적 문제로 어려움에 처한 의뢰인을 만나 그들이 처한 상황과 문제를 파악하고 그들이 필요로 하는 서비스의 유형을 판단한다. 문제를 처리, 해결하는데 필요한 방안을 찾기 위해 관련 자료를 수집하고 분석하여 대안을 제시한다. 재정적 보조, 법률적 조언 등 의뢰인이 필요로 하는 각종 사회복지 프로그램을 기획, 시행, 평가한다. 공공복지 서비스의 전달을 위한 대상자 선정작업, 복지조치, 급여, 생활지도 등을 한다. 사회복지 자원봉사자를 모집하여 교육시키고 배치 및 지도감독을 한다. 사회복지정책 형성과정에 참여하여 정책분석과 평가를 하며 정책 대안을 제시한다. 정신보건사회복지사는 정신질환자에 대한 개인력 조사 및 사회조사 작업을 진행하며 정신질환자의 사회복지 추진을 위한 생활훈련 및 작업훈련, 그 가족에 대한 교육, 지도 및 상담 업무를 수행한다.

[자격요건]

일반적으로 학사학위 이상으로 공인자격증을 요구하며 사회복지학, 사회사업학 전공자를 선호한다. 공인자격증을 필요로 하며 현행은 1, 2, 3급을 나누어 자격증을 발급하여 왔으나 2003년부터는 1급에 한하여 자격시험을 시행할 예정이다. 사회복지학, 사회사업학을 전공한 학사학위 취득자는 무시험으로 1급 사회복지사 자격증을 발급 받을 수 있었으나 2003년부터는 국가고시에 합격해야만 자격을 취득할 수 있게 된다. 정신보건사회복지사는 사회복지사 1급 자격소지자로서 보건복지부장관이 지정한 전문요원 수련기관에서 1년 이상 수련을 마치면 2급 자격을 취득할 수 있으며 사회복지학 또는 사회사업학을 전

공한 석사학위 이상 소지자로서 전문요원 수련기관에서 3년 이상 수련을 마치면 1급 자격을 취득할 수 있다.

[직업예시]

사회복지사(교정담당, 학교, 의료, 산업, 기업, 사회복지관), 사회사업가, 사회복지상담원, 사회복지전문요원, 정신보건사회복지사, 장애인사회복지사, 사회복지자원봉사관리자

[고용구조]

종사자수	여성비율	평균학력	산업별 분포		
			보건 사회복지	공공행정 국방	기타공공
18,010명	73.9%	15.2%	74%	24%	2%

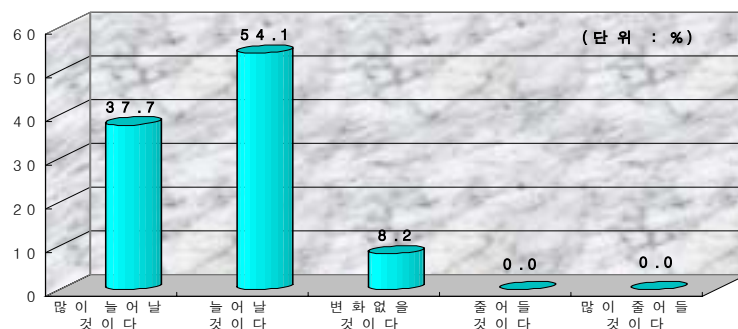
[경력별 임금]

월평균 수입	5년 미만	5년 이상
138.6만원	115.4만원	163.4만원

[사회복지사에게 요구되는 역량]

역 량		중요도	설 명
업무 수행 능력	설득	81%	다른 사람들의 마음이나 행동을 변화시키기 위해 설득한다
	서비스지향	81%	다른 사람들을 돕기 위해 적극적으로 노력한다
	협상	80%	사람들과의 의견차이를 좁혀 합의점을 찾는다
	듣고 이해하기	79%	다른 사람들이 말하는 것을 집중해서 듣고 말하려는 요점을 이해하거나 적절한 질문을 한다
	행동조정	78%	다른 사람들의 행동에 맞추어 적절히 대응한다
지식	사회와 인류	91%	집단행동, 사회적 영향, 인류의 기원 및 이동, 인종, 문화에 관한 지식
	상담	90%	개인의 신상 및 경력 혹은 정신의 어려움에 관한 상담을 하는 절차나 방법 혹은 원리에 관한 지식
	심리	88%	사람들의 행동, 성격, 흥미, 동기에 관한 지식
	교육 및 훈련	84%	사람을 가르치고 훈련시키는데 필요한 방법 및 이론에 관한 지식
	의료	83%	질병이나 치아의 질환여부를 진단하고 치료하는 것에 관한 지식
성격	타인에 대한배려	76%	다른 사람들의 욕구나 느낌에 민감하며 타인을 이해하고 도와 주려 한다
	자기통제	68%	매우 어려운 상황에서도 공격적 행동을 보이지 않고 분노를 통제하며 심리적 평정을 유지한다
	정직성	67%	솔직하고 도덕적이다
	협조	65%	다른 사람들과 즐거운 관계를 유지하며 협조적 태도를 보인다
	사회성	65%	혼자 일하기보다는 사람들과 일하는 것을 좋아하며 타인들과 개인적인 유대관계를 형성한다

[재직자가 본 일자리 전망]



17. 상담전문가

성격, 적성, 지능, 진로 및 신체적·정서적·행동적 증상 등에 대해서 문제를 호소하거나, 변화를 모색하는 개인에게 심리검사, 상담프로그램 등을 활용하여 문제 해결을 돕고 지원하는 업무를 수행한다.

[주요업무]

성격, 적성, 진로 등에 대해 상담을 요청하는 개인(내담자)과 만나 대화를 통해 문제를 파악하고 진단한다. 내담자를 대상으로 표준화된 다양한 심리검사를 실시하고 그 결과를 분석한다. 상담을 통해 내담자의 심층적인 내면을 탐색하고, 이것이 내담자의 사고, 행동, 정서에 어떠한 영향을 미치는지를 밝혀내어 그 결과를 분석한다. 분석한 결과를 토대로 상담을 진행하여 검사 결과를 해석해 주며 개인상담, 집단상담, 자기성장 프로그램, 대인관계 향상 프로그램 등 다양한 방식으로 앞으로의 바람직한 방향이 무엇인지 제시한다. 상담교사의 경우 중·고등학교에서 급격한 신체적인 변화와 사춘기를 겪으면서 정신적인 과도기에 놓여있는 학생들을 대상으로 학교 외 생활에서 경험하는 다양한 문제들에 대한 상담을 진행하고 학생들의 생활지도 계획을 수립하고 관리·조정한다.

[자격요건]

대졸 이상의 학력을 요구하며 상담가로 활동하기 위해서는 인간의 심리 및 성격에 관한 많은 지식을 요하기 때문에 심리학, 교육학 석사나 박사학위를 요구하기도 한다. 전문상담교사는 정교사(2급) 이상의 자격을 가진 자로서 3년 이상의 교육경력이 있는 사람으로 교육부장관이 지정하는 교육대학원 또는 대학원에서 소정의 전문상담교사 양성과정을 이수하여야 한다. 공인자격증을 필요로 하지는 않지만 관련 학회나 협회에서 인정하는 자격증 제도가 존재한다. 상담심리사 자격은 심리학, 교육학, 청소년학 관련 학부 졸업 후 상담관련 기관에서 3년간 수련 받은 사람으로서 상담 및 심리 치료학회의 자격시험 및 심사에 합격한 사람에게 주어진다. 상담심리전문가 자격은 심리학, 교육학 관련

대학원 졸업 후 상담관련 기관에서 3년간 근무하고 상담 및 심리 치료학회의 자격시험 및 심사에 합격한 사람에게 주어진다.

[직업예시]

상담심리전문가, 청소년지도사, 상담심리사, 청소년상담원, 상담가, 상담교사

[고용구조]

종사자수	여성비율	평균학력	산업별 분포			
			보건 사회복지	공공 행정국방	교육	기타
4,740명	78.8%	15.6%	37%	21%	21%	21%

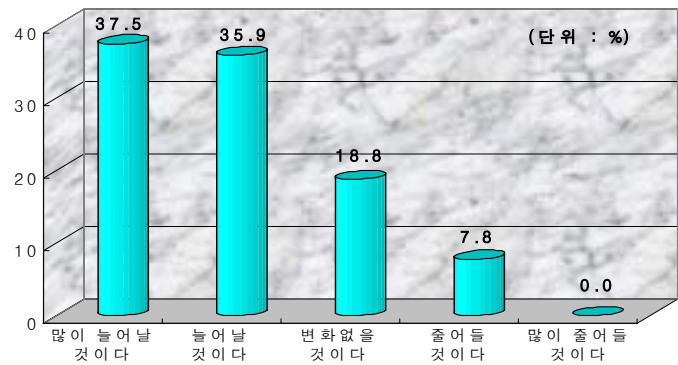
[경력별 임금]

월평균 수입	5년 미만	5년 이상
195.8만원	174.3만원	223.1만원

[상담전문가에게 요구되는 역량]

역 량		중요도	설 명
업무수행능력	사람과악	77%	타인의 반응을 파악하고 왜 그렇게 행동하는지 이해한다
	듣고 이해하기	74%	다른 사람들이 말하는 것을 집중해서 듣고 말하려는 요점을 이해하거나 적절한 질문을 한다
	추리력	73%	문제해결 및 의사결정을 위해 새로운 정보가 가지는 의미를 파악한다
	말하기	70%	자기가 알고 있는 것을 다른 사람들에게 조리 있게 말한다
	모니터링	70%	타인 혹은 조직의 성과를 점검하고 평가한다
지식	철학과 신학	92%	생활에 영향을 미치는 다양한 철학과 종교에 관한 지식
	심리	85%	사람들의 행동, 성격, 흥미, 동기에 관한 지식
	사회와 인류	84%	집단행동, 사회적 영향, 인류의 기원 및 이동, 인종, 문화에 관한 지식
	교육 및 훈련	84%	사람을 가르치고 훈련시키는데 필요한 방법 및 이론에 관한 지식
	예술	71%	음악, 무용, 미술, 드라마에 관한 지식
성격	타인에 대한 배려	70%	다른 사람들의 욕구나 느낌에 민감하며 타인을 이해하고 도와주려 한다
	사회성	64%	혼자 일하기보다는 사람들과 일하는 것을 좋아하며 타인들과 개인적인 유대관계를 형성한다
	혁신	64%	새로운 아이디어를 산출하거나 어떤 문제를 해결하기 위해 기발한 아이디어나 대안을 생각해낸다
	신뢰성	62%	믿을 수 있고, 자신의 맡은 책무를 완수한다
	분석적 사고	62%	문제에 대한 답을 구하기 위해 정보를 분석하거나 논리를 사용한다

[재직자가 본 일자리 전망]



18. 사서 및 기록물관리사

사서는 도서관에서 이용자의 편의를 위해 서적, 정기간행물, 시청각자료 등을 수집하고 일정한 기준에 의거하여 분류, 정리, 보관하는 업무를 수행한다. 기록물관리사는 기록보관소나 자료실 등의 중요한 문서, 기록물 및 제작물 등에 관한 자료를 수집, 보관하는 업무를 수행한다.

[주요업무]

□ 사서

도서와 자료를 구입하고 구입한 도서에 등록번호를 부여하고 도서원부를 정리한다. 자료의 내용, 주제에 따라 도서자료를 분류하고 규정된 분류체계 에 따라 분류번호와 표제를 결정하고 목록카드를 작성한다. 도서의 대출, 열람, 반납업무를 수행한다. 사서교사는 학교 내 도서관에서 학생들의 도서지도, 문헌분류, 시청각 자료의 제작 및 이용지도, 학교도서관 운용 등의 업무를 수행한다.

□ 기록물관리사

역사적으로 가치 있는 각종 형태의 기록물을 수집한다. 수집한 문서나 자료를 배열하고 관리하며 번호를 달고 목록을 작성한다. 중요한 문서나 자료의 소장, 상태, 위치, 대여 등에 관해 기록한다.

[자격요건]

사서는 전문대학 또는 대학의 문헌정보학, 도서관학 등 관련 학과를 졸업하거나 대학부설 사서교육원의 교육과정을 이수한 사람으로 1급 정사서, 2급 정사서, 준사서 등의 자격을 소지하여야 한다. 사서교사는 대학졸업자로서 문헌정보학이나 도서관학을 전공하고 소정의 교직과정을 이수해야 한다.

기록물관리사는 대졸 이상의 학력을 요구하며 역사학, 문헌정보학, 행정학 등 관련학과를 졸업하는 것이 필요하며 업무에 따라서 석사 이상의 학위나 대졸자로 기록관리기관 3년 이상의 경력을 요구하기도 한다. 2000년 1월 1일부터 시행된 『공공기관의기록물관리에관한법률』에는 기록물관리 전문요원에 대

해 규정하고 있는데, 중앙 및 지방 기록물관리기관이나 특수기록물관리기관에는 1/4 이상, 자료관에 는 1명 이상의 전문요원을 필수적으로 배치하도록 되어 있으며 앞으로 기록물관리 전문요원이 되기 위해서는 역사학, 문헌정보학, 행정학 외에 새로 신설되는 기록물관리학을 전공하여 석사이상의 학위를 취득해야 가능할 것으로 보인다.

[직업예시]

사서, 사서교사, 기록물보관원, 문서보관원, 아키비스트

[고용구조]

종사자수	여성비율	평균학력	산업별 분포			
			교육	오락문화 운동	공공 행정 국방	기타
12,516명	64.6%	14.6년	53%	32%	12%	3%

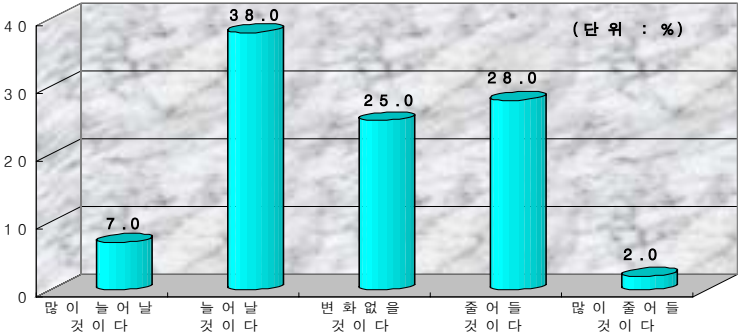
[경력별 임금]

월평균 수입	5년 미만	5년 이상
187.2만원	150.0만원	194.7만원

[사서 및 기록물관리사에게 요구되는 역량]

역 럙		중요도	설 명
업무 수행 능력	범주화	69%	기준이나 법칙을 정하고 그에 따라 사물이나 행위를 분류한다
	전산	67%	다양한 목적을 위해 소프트웨어나 인터넷을 활용하거나 프로그램을 작성한다
	서비스 지향	66%	다른 사람들을 돕기 위해 적극적으로 노력한다
	논리적 분석	65%	문제를 해결하기 위해(혹은 의사결정을 하기 위해) 체계적으로 이치에 맞는 생각을 한다
	가르치기	63%	다른 사람들에게 일하는 방법에 대해 가르친다
지식	역사	83%	역사적 사건과 원인 그리고 유적에 관한 지식
	국어	78%	맞춤법, 작문법, 문법에 관한 지식
	사무	76%	워드 프로세스, 문서처리 및 기타 다른 사무절차에 관한 지식
	의사소통과 미디어	73%	말, 글, 그림 등을 이메일이나 방송매체를 통해 전달하는 것에 관한 지식
	고객서비스	70%	고객에 서비스를 제공하는데 필요한 지식(고객의 욕구평가, 고객의 만족도 평가, 서비스 기준 설정 등)
성격	자기통제	60%	매우 어려운 상황에서도 공격적 행동을 보이지 않고 분노를 통제하며 심리적 평정을 유지한다
	리더십	56%	타인을 리드하고 다른 사람들에게 의견을 제시하거나 방향을 설정해준다
	혁신	54%	새로운 아이디어를 산출하거나 어떤 문제를 해결하기 위해 기발한 아이디어나 대안을 생각해낸다
	사회성	54%	혼자 일하기보다는 사람들과 일하는 것을 좋아하며 타인들과 개인적인 유대관계를 형성한다
	스트레스 감내성	54%	비판을 받아들이고, 고도의 스트레스 상황에서도 효과적으로 대처한다

[재직자가 본 일자리 전망]



19. 작가

출판이나 연극, 영화, 방송을 위한 문학작품을 창작하는 사람으로 소설, 시, 동화, 수필, 영화시나리오, 연극대본, 드라마극본을 창작한다.

[자격요건]

작가가 되는데 있어 전공이나 학력에 제한은 없으나 관련학과로는 2년제 및 4년제 대학의 국어국문학과, 문예창작과 등 어문계열인 이들 학과에서는 문학 일반에 관한 이론뿐만 아니라 작품창작을 통한 실습교육을 병행하고 있어 언어의 예술적 표현능력과 창조력을 학습할 수 있다. 작가의 등단은 전문지나 동인지의 추천 및 발표를 통하거나 신춘 문예 당선, 개인창작집 발표, 각종 문예지의 문학상 수상 등을 통해서 주로 이루어진다. 방송작가의 경우 방송사의 극본공모나 공개채용을 통해 활동할 수 있으며 방송사 또는 신문사의 문화원 등에서 실시하는 방송작가 전문교육과정을 이수한 후 입문할 수도 있다.

[직업예시]

소설가, 시인, 방송작가, 방송스크립터, 광고문안 작성가, 콘티라이터, 게임 시나리오 작가, 시나리오 작가, 드라마 작가, 구성작가, 코메디작가, 극작가, 인터넷 구성작가, 애니메이션 작가, 문학평론가, 영화평론가, 연극평론가, 미술평론가, 음악평론가, 방송평론가

[고용구조]

종사자수	여성비율	평균학력	산업별 분포			
			오락문화 운동	제조	사업 서비스	기타
12,619명	87.9%	15.4년	74%	15%	7%	4%

[경력별 임금]

시나리오 작가		
월평균 수입	5년 미만	5년 이상
230.8만원	209.1만원	237.6만원

※ 소설가와 시인은 겸직을 하는 경우가 많아, 경력별 임금정보를 제공하는 것은 의미가 없어 제외하였음.

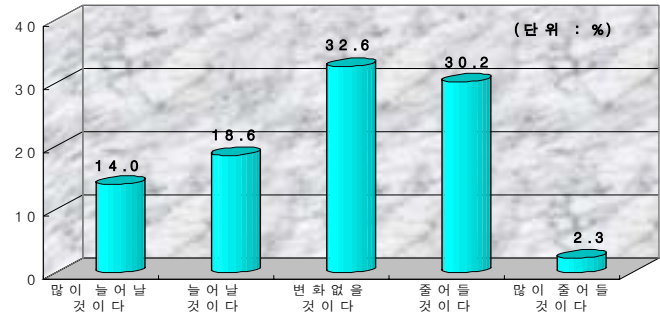
□ 소설가

소설의 줄거리나 등장인물을 결정하고 필요한 경우 역사적 배경이나 사건현장을 조사·분석하여 작품에 반영한다. 등장인물의 성격, 줄거리의 전개, 심리 묘사, 사회적 배경 등을 구상하여 작품을 쓴다. 출판을 위해 저술하기도 하지만 신문, 잡지 등의 정기간행물에 연재하기도 한다. 다양한 소재와 시대적 배경을 다루는 작가들이 많지만 역사, 추리, 애정, 공상과학 등 어느 특정 한 분야를 소재로 하여 쓰는 전문작가도 있다.

[소설가에게 요구되는 역량]

역 럙		중요도	설 명
업무수행능력	창의력	93%	주어진 주제나 상황에 대하여 독특하고 기발한 아이디어를 산출한다
	쓰기능력	93%	글을 통해서 다른 사람과 효과적으로 의사소통한다
	추리력	83%	문제해결 및 의사결정을 위해 새로운 정보가 가지는 의미를 파악한다
	읽기능력	82%	업무와 관련된 문서를 읽고 이해한다
	집중력	81%	주의를 산만하게 하는 자극에도 불구하고 원하는 일에 집중한다
지식	철학	100%	생활에 영향을 미치는 다양한 철학과 종교에 관한 지식
	역사	100%	역사적 사건과 원인 그리고 유적에 관한 지식
	예술	99%	음악, 무용, 미술, 드라마에 관한 지식
	국어	98%	맞춤법, 작문법, 문법에 관한 지식
	사회	97%	집단행동, 사회적 영향, 인류의 기원 및 이동, 인종, 문화에 관한 지식
성격	독립	90%	자신의 방식대로 일을 하는 방법을 개발하며 관리 감독이 없이도 스스로 일하는 방향을 설정하고 타인에 의지하지 않는다
	혁신	79%	새로운 아이디어를 산출하거나 어떤 문제를 해결하기 위해 기발한 아이디어나 대안을 생각해낸다
	분석	75%	문제에 대한 답을 구하기 위해 정보를 분석하거나 논리를 사용한다
	성취	68%	도적적인 목표를 설정한 후에 이를 달성하기 위해 노력한다
	인내	63%	장애가 있어도 포기하지 않고 계속 참고 견딘다

[재직자가 본 일자리 전망]



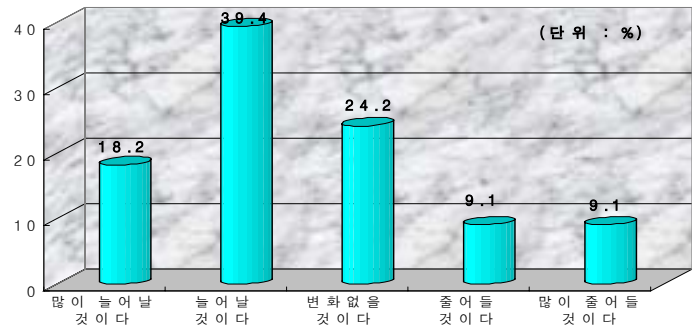
□ 시인

자연, 인생 등 여러 현상을 작가의 주관적이고 독특한 시각으로 관찰하여 시적 어구로 정리한다.

[시인에게 요구되는 역량]

역 량	중요도	설 명
업무수행능력	창의력	85% 주어진 주제나 상황에 대하여 독특하고 기발한 아이디어를 산출한다
	쓰기능력	83% 글을 통해서 다른 사람과 효과적으로 의사소통한다
	추리력	75% 문제해결 및 의사결정을 위해 새로운 정보가 가지는 의미를 파악한다
	공간지각	66% 자신의 위치를 파악하거나 다른 대상들이 자신을 중심으로 어디에 있는지 안다
	학습력	65% 새로운 것을 배우거나 가르칠 때 적절한 방법을 활용한다
지식	철학	96% 생활에 영향을 미치는 다양한 철학과 종교에 관한 지식
	역사	95% 역사적 사건과 원인 그리고 유적에 관한 지식
	예술	94% 음악, 무용, 미술, 드라마에 관한 지식
	국어	93% 맞춤법, 작문법, 문법에 관한 지식
	생물	87% 동·식물 또는 생명현상에 관한 지식
성격	독립	86% 자신의 방식대로 일을 하는 방법을 개발하며 관리 감독이 없이도 스스로 일하는 방향을 설정하고 타인에 의지하지 않는다
	혁신	74% 새로운 아이디어를 산출하거나 어떤 문제를 해결하기 위해 기발한 아이디어나 대안을 생각해낸다
	정직	66% 솔직하고 도덕적이다
	분석	57% 문제에 대한 답을 구하기 위해 정보를 분석하거나 논리를 사용한다
	꼼꼼함	54% 사소한 부분까지도 주의 깊고 업무를 철저히 완수한다

[재직자가 본 일자리 전망]



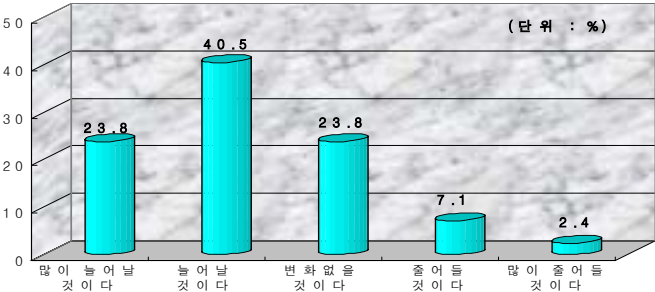
□ 시나리오 작가

영화, 방송, 연극 제작을 위해 작품의 주제를 선택하고 내용에 따른 등장인물의 성격, 시대적 배경, 장소 등을 결정한다. 각 장면의 특징에 따라 인물의 표정, 동작, 음향, 조명 등을 고려하여 시나리오와 극본을 작성한다. 작품을 창작하기 위하여 주제를 선정하고 관련자료를 수집, 분석하고 작품을 쓴다.

[시나리오 작가에게 요구되는 역량]

역 량		중요도	설 명
업무수행능력	창의력	89%	주어진 주제나 상황에 대하여 독특하고 기발한 아이디어를 산출한다
	쓰기능력	86%	글을 통해서 다른 사람과 효과적으로 의사소통한다
	추리력	83%	문제해결 및 의사결정을 위해 새로운 정보가 가지는 의미를 파악한다
	집중력	80%	주의를 산만하게 하는 자극에도 불구하고 원하는 일에 집중한다
	사람파악	79%	타인의 반응을 파악하고 왜 그렇게 행동하는지 이해한다
지식	예술	99%	음악, 무용, 미술, 드라마에 관한 지식
	철학	98%	생활에 영향을 미치는 다양한 철학과 종교에 관한 지식
	국어	97%	맞춤법, 작문법, 문법에 관한 지식
	역사	96%	역사적 사건과 원인 그리고 유적에 관한 지식
	사회	89%	집단행동, 사회적 영향, 인류의 기원 및 이동, 인종, 문화에 관한 지식
성격	혁신	85%	새로운 아이디어를 산출하거나 어떤 문제를 해결하기 위해 기발한 아이디어나 대안을 생각해낸다
	독립	75%	자신의 방식대로 일을 하는 방법을 개발하며 관리 감독이 없이도 스스로 일하는 방향을 설정하고 타인에 의지하지 않는다
	성취	75%	도적적인 목표를 설정한 후에 이를 달성하기 위해 노력한다
	분석	55%	문제에 대한 답을 구하기 위해 정보를 분석하거나 논리를 사용한다
	감내성	55%	비판을 받아들이고, 고도의 스트레스 상황에서도 효과적으로 대처한다

[재직자가 본 일자리 전망]



20. 번역가

성문화된 문서, 전문서적, 문학서적 등을 다른 언어로 번역한다.

[주요업무]

번역을 의뢰 받은 원문의 정확한 이해를 위해 사전 및 기타 참고 자료를 수집한다. 원문을 연구하여 본래의 사상과 감정을 그대로 살려서 해석문을 쓴다. 문서, 전문서적, 문학작품 등을 전문으로 번역하기도 한다.

[자격요건]

대졸 이상의 학력을 요구하며 외국어를 전공하는 것이 유리하다. 대학 또는 전문교육기관의 번역 교육과정을 이수하거나 과학적·기술적 자료의 번역에는 관련 학문분야에 대한 이해가 필요하다.

[직업예시]

전문서류번역가, 외화번역가, 출판물 번역

[고용구조]

종사자수	여성비율	평균학력	산업별 분포			
			사업 서비스	제조	교육	기타
7,339명	68.1%	16.6년	73%	11%	11%	5%

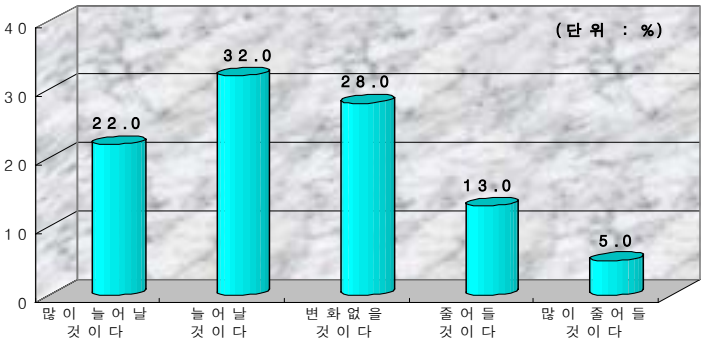
[경력별 임금]

월평균 임금	5년 미만	5년 이상
169.4만원	145.5만원	206.5만원

[번역가에게 요구되는 역량]

역 량		중요도	설 명
업무 수행 능력	글쓰기	88%	글을 통해서 다른 사람과 효과적으로 의사소통한다
	읽고 이해하기	83%	업무와 관련된 문서를 읽고 이해한다
	선택적 집중력	74%	주의를 산만하게 하는 자극에도 불구하고 원하는 일에 집중한다
	추리력	66%	문제해결 및 의사결정을 위해 새로운 정보가 가지는 의미를 파악한다
	모니터링	66%	타인 혹은 조직의 성과를 점검하고 평가한다
지식	영어	94%	영어를 읽고, 쓰고, 듣고 말하는데 필요한 지식
	국어	90%	맞춤법, 작문법, 문법에 관한 지식
	의사소통과 미디어	82%	말, 글, 그림 등을 이메일이나 방송매체를 통해 전달하는 것에 관한 지식
	사무	79%	워드 프로세스, 문서처리 및 기타 다른 사무절차에 관한 지식
	역사	79%	역사적 사건과 원인 그리고 유적에 관한 지식
성격	분석적 사고	68%	문제에 대한 답을 구하기 위해 정보를 분석하거나 논리를 사용한다
	신뢰성	60%	믿을 수 있고, 자신이 맡은 책무를 완수한다
	책임과 진취성	56%	책임을 기꺼이 받아들이고 도전하려 한다
	독립성	56%	자신의 방식대로 일을 하는 방법을 개발하며 관리 감독이 없이도 스스로 일하는 방향을 설정하고 타인에게 의지하지 않는다
	인내	54%	장애가 있어도 포기하지 않고 계속 참고 견딘다

[재직자가 본 일자리 전망]



21. 제품디자이너

소비자들이 생활하는데 필요한 모든 공산품 즉 생활용품, 문구·완구류, 산업기기, 전기·전자제품, 사무기기 및 통신기기, 자동차 등과 가구, 귀금속, 도자기 등의 공예제품을 설계한다.

[주요업무]

디자인할 대상물이나 주제에 관한 자료를 수집·분석한다. 디자인 기법과 재료에 대한 지식을 토대로 시안을 제작한다. 디자인을 결정하고 스케치를 완료하여 제작공정으로 넘긴다.

[자격요건]

고등학교를 졸업하고 일반 사설 디자인 학원을 수료하거나 대학 또는 전문대학의 디자인, 산업디자인, 공업디자인, 공예디자인 관련 학과를 졸업해야 한다. 자격증으로는 제품디자인산업기사와 제품디자인기사가 있다.

[직업예시]

공산품 디자이너, (생활용품디자이너, 악기디자이너, 문구디자이너, 완구디자이너, 생활가전디자이너, 산업기기디자이너, 의료기기디자이너, 통신정보기기디자이너), 공예품 디자이너(가구 디자이너, 보석 디자이너, 액세서리 디자이너), 용기 디자이너, 자동차 전문디자이너

[고용구조]

종사자수	여성비율	평균학력	산업별 분포		
			제조	사업 서비스	도매 소매
28,861명	58.0%	14.4년	69%	26%	5%

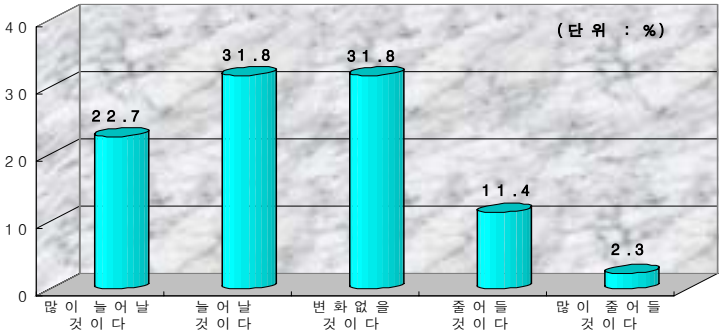
[경력별 임금]

월평균 임금	5년 미만	5년 이상
216.3만원	203만원	233만원

[제품디자이너에게 요구되는 역량]

역 럙		중요도	설 명
업무 수행 능력	창의력	64%	주어진 주제나 상황에 대하여 독특하고 기발한 아이디어를 산출한다
	기술설계	54%	사용자의 요구에 맞도록 장비와 기술을 개발하여 적용한다
	장비선정	62%	업무를 수행하는데 필요한 도구나 장비를 결정
	품질관리	64%	품질 또는 성과를 평가하기 위하여 제품, 서비스, 공정을 검사하거나 조사한다
	판단의사	62%	이득과 손실을 평가해서 결정을 내린다
지식	디자인	98%	밑그림, 제도화 같이 디자인에 필요한 기업 및 도구에 관한 지식
	예술	97%	음악, 무용, 미술, 드라마에 관한 지식
	제조공정	94%	상품의 제조 및 유통을 효율적으로 하기 위해 필요한 원자재, 제조 공정, 품질관리, 비용에 관한 지식
	공학	88%	다양한 물건을 만들고 설계하거나 서비스를 제공하기 위해 필요한 공학적인 원리, 기법, 장비 등을 실제로 적용시키는 지식
	건설	83%	집, 빌딩, 혹은 도로를 만들고 수리하기 위해 필요한 지식
성격	혁신	86%	새로운 아이디어를 산출하거나 어떤 문제를 해결하기 위해 기발한 아이디어나 대안을 생각해낸다
	독립	76%	자신의 방식대로 일을 하는 방법을 개발하며 관리 감독이 없이도 스스로 일하는 방향을 설정하고 타인에 의지하지 않는다
	분석	74%	문제에 대한 답을 구하기 위해 정보를 분석하거나 논리를 사용한다
	리더십	72%	타인을 리드하고 다른 사람들에게 의견을 제시하거나 방향을 설정하여 준다
	성취	68%	도작적인 목표를 설정한 후에 이를 달성하기 위해 노력한다

[재직자가 본 일자리 전망]



22. 시각 및 멀티미디어 디자이너

시각 디자이너는 인간의 행위, 사고 등을 시각적인 형태로 표현, 전달할 수 있도록 이미지를 도안하고 컴퓨터그래픽을 통해 디자인된 결과를 시각적으로 표현한다. 멀티미디어 디자이너는 컴퓨터그래픽을 통해 인터넷 홈페이지의 도안을 제작하거나 영화, 방송드라마에 필요한 자막, 그림, 광고 등을 디자인한다.

[자격요건]

대부분 전문대졸 이상의 학력을 요구하며 대학 및 전문대학의 시각디자인과, 시각미디어, 시각정보디자인, 영상디자인 관련학과를 졸업한 후 관련 사업체에서 1~2년의 실무경험을 쌓아야 한다. 그래픽아트 기술자는 고등학교 졸업자로 방송전문학원의 방송그래픽 관련 과목을 이수하거나 전문대 및 대학의 디자인 관련학과를 졸업하면 취업 시 유리하다. 자격증으로는 시각디자인기사, 시각디자인산업기사, 컴퓨터 그래픽스 운용기능사가 있다

[직업예시]

시각 디자이너,(광고 디자이너, 캐릭터 디자이너, 심볼 디자이너, 북 디자이너, 포장 디자이너, 패턴 디자이너, 캘린더 디자이너, 패키지 디자이너, 포스터 디자이너, 화폐 디자이너), 멀티미디어 디자이너, 웹 디자이너(프로그래밍 제외), 게임 디자이너, CD-ROM 디자이너, 비디오 동영상 디자이너, 그래픽아트 기술자, (자막 디자이너, 자막도안사, 방송그래픽 디자이너, 특수영상그래픽 기술자)

[고용구조]

종사자수	여성비율	평균학력	산업별 분포			
			사업 서비스	제조	오락 문화 운동	기타
41,133명	57.1%	14.3년	69%	22%	4%	5%

[경력별 임금]

시각디자이너			웹디자이너			게임디자이너		
월평균 임금	5년 미만	5년 이상	월평균 임금	5년 미만	5년 이상	월평균 임금	5년 미만	5년 이상
204.5만원	170.0만원	245.5만원	143.1만원	135.4만원	254.2만원	131.8만원	130.5만원	162.5만원

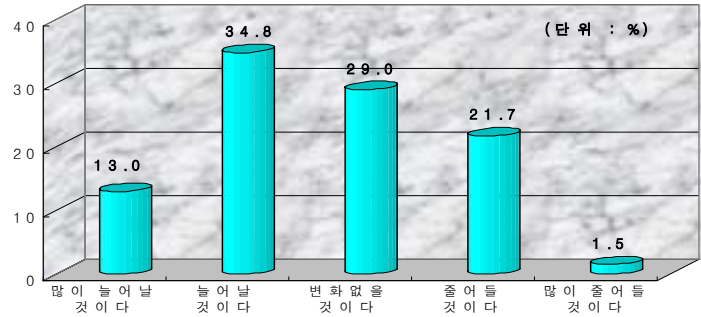
□ 시각디자이너

시각 디자이너는 컴퓨터를 이용하여 입체영상이나 도형, 공간을 설계 및 표현한다.

[시각디자이너에게 요구되는 역량]

역 량		중요도	설 명
업무 수행 능력	창의력	88%	주어진 주제나 상황에 대하여 독특하고 기발한 아이디어를 산출한다
	설득	72%	다른 사람들의 마음이나 행동을 변화시키기 위해 설득한다
	협상	71%	사람들과의 의견차이를 좁혀 합의점을 찾는다
	선택적 집중력	69%	주의를 산만하게 하는 자극에도 불구하고 원하는 일에 집중한다
	전산	67%	다양한 목적을 위해 컴퓨터 프로그램을 작성한다
지식	디자인	98%	밑그림, 제도화 같이 디자인에 필요한 기법 및 도구에 관한 지식
	예술	95%	음악, 무용, 미술, 드라마에 관한 지식
	영업과 마케팅	84%	상품이나 서비스를 판매하거나 추진을 하는 것에 관한 지식
	의사소통과 미디어	83%	말, 글, 그림 등을 이 메일이나 방송매체를 통해 전달하는 것에 관한 지식
	상품 제조 및 공정	75%	상품의 제조 및 유통을 효율적으로 하기 위해 필요한 원자재, 제조공정, 품질관리, 비용에 관한 지식
성격	혁신	84%	새로운 아이디어를 산출하거나 어떤 문제를 해결하기 위해 기발한 아이디어나 대안을 생각해낸다
	적응성/융통성	70%	변화와 가지각색의 다양성에 대하여 개방적이다
	분석적 사고	66%	문제에 대한 답을 구하기 위해 정보를 분석하거나 논리를 사용한다
	리더쉽	62%	타인을 리드하고 다른 사람들에게 의견을 제시하거나 방향을 설정하여 준다
	꼼꼼함	60%	사소한 부분까지도 주의 깊고 업무를 철저히 완수한다

[재직자가 본 일자리 전망]



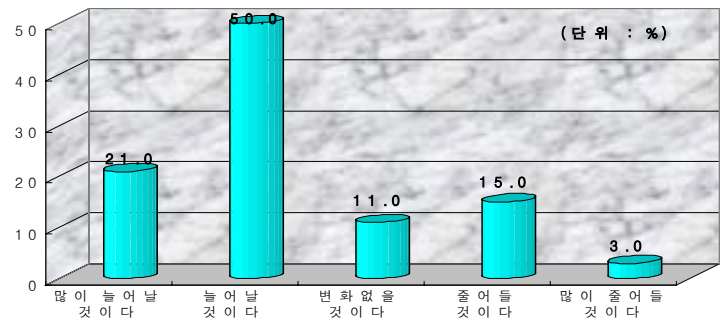
□ 웹디자이너

웹디자이너는 컴퓨터 그래픽 프로그램을 이용하여 인터넷 홈페이지 상의 여러 가지 이미지를 고안하고 제작한다. 인터넷 제작 도구를 사용하여 고안된 이미지를 인터넷 화면상에 올린다. 프로그래밍이 수반된 웹디자이너는 제외한다. 게임 디자이너는 PC 게임, 네트워크 게임 등 게임용 소프트웨어 제작에 참여하여 게임 시나리오 작가가 구상한 내용을 게임 화면 속에 컴퓨터 그래픽 프로그램 등을 통하여 실감나게 표현한다.

[웹디자이너에게 요구되는 역량]

	역 량	중요도	설 명
업무 수행 능력	창의력	87%	주어진 주제나 상황에 대하여 독특하고 기발한 아이디어를 산출한다
	학습전략	77%	새로운 것을 배우거나 가르칠 때 적절한 방법을 활용한다
	전산	77%	다양한 목적을 위해 소프트웨어나 인터넷을 활용하거나 프로그램을 작성한다
	선택적 집중력	73%	주의를 산만하게 하는 자극에도 불구하고 원하는 일에 집중한다
	기술 분석	72%	새로운 방법을 고안하고 기존의 방법을 개선하기 위해서 현재 사용되는 도구와 기술을 분석한다
지식	디자인	99%	밈그림, 제도와 같이 디자인에 필요한 기법 및 도구에 관한 지식
	예술	97%	음악, 무용, 미술, 드라마에 관한 지식
	컴퓨터와 전자공학	88%	컴퓨터의 하드웨어, 회로판, 처리장치, 반도체, 전자장비에 관한 지식
	의사소통과 미디어	79%	말, 글, 그림 등을 이메일이나 방송매체를 통해 전달하는 것에 관한 지식
	영업과 마케팅	70%	상품이나 서비스를 판매하거나 촉진을 하는 것에 관한 지식
성격	혁신	78%	새로운 아이디어를 산출하거나 어떤 문제를 해결하기 위해 기발한 아이디어나 대안을 생각해낸다
	적응성/융통성	71%	변화와 가지각색의 다양성에 대하여 개방적이다
	분석적 사고	58%	문제에 대한 답을 구하기 위해 정보를 분석하거나 논리를 사용한다
	성취/노력	57%	도전적인 목표를 설정한 후에 이를 달성하기 위해 노력한다
	협조	56%	다른 사람들과 즐거운 관계를 유지하며 협조적 태도를 보인다

[재직자가 본 일자리 전망]



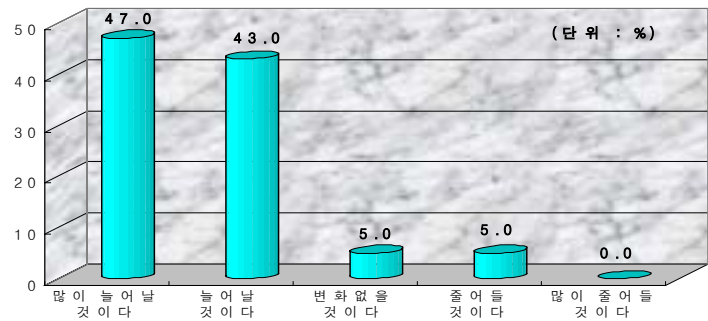
□ 게임디자이너

기획팀과 함께 주인공 캐릭터를 결정하고 캐릭터의 모습과 주요 움직임, 아이템, 배경화면을 구성한다.

[게임디자이너에게 요구되는 역량]

	역 량	중요도	설 명
업무 수행 능력	창의력	91%	주어진 주제나 상황에 대하여 독특하고 기발한 아이디어를 산출한다
	정교한 동작	81%	손이나 손가락을 이용하여 복잡한 부품을 조립하거나 정교한 작업을 한다
	공간지각력	80%	자신의 위치를 파악하거나 다른 대상들이 자신을 중심으로 어디에 있는지 안다
	기술 분석	80%	새로운 방법을 고안하고 기존의 방법을 개선하기 위해서 현재 사용되는 도구와 기술을 분석한다
	학습전략	79%	새로운 것을 배우거나 가르칠 때 적절한 방법을 활용한다
지식	디자인	99%	밈그림, 제도와 같이 디자인에 필요한 기법 및 도구에 관한 지식
	예술	98%	음악, 무용, 미술, 드라마에 관한 지식
	컴퓨터와 전자공학	81%	컴퓨터의 하드웨어, 회로판, 처리장치, 반도체, 전자장비에 관한 지식
	역사	79%	역사적 사건과 원인 그리고 유적에 관한 지식
	철학과 신학	77%	생활에 영향을 미치는 다양한 철학과 종교에 관한 지식
성격	혁신	82%	새로운 아이디어를 산출하거나 어떤 문제를 해결하기 위해 기발한 아이디어나 대안을 생각해낸다
	성취/노력	75%	도전적인 목표를 설정한 후에 이를 달성하기 위해 노력한다
	독립성	68%	자신의 방식으로 일을 하는 방법을 개발하며 관리 감독이 없이도 스스로 일하는 방향을 설정하고 타인에게 의지하지 않는다
	협조	66%	다른 사람들과 즐거운 관계를 유지하며 협조적 태도를 보인다
	적응성/융통성	63%	변화와 가지각색의 다양성에 대하여 개방적이다

[재직자가 본 일자리 전망]



23. 멀티미디어 기획자

멀티미디어 관련 소프트웨어나 인터넷을 통해 공개되는 작품을 기획, 연출한다.

[자격요건]

대부분 대졸 이상의 학력을 가지고 있으나 학력이나 전공보다는 타고난 상상력과 기획력이 중요하다.

[직업예시]

웹 기획자(PD), 인터넷방송 연출자, 애니메이션 기획자, 게임 프로그램 기획자, CD롬 타이틀 기획자, 사이버행사 기획자

[고용구조]

종사자수	여성비율	평균학력
3,073명	51.3%	16.0%

[경력별 임금]

웹기획자			게임프로그램 기획자			웹방송전문가		
월평균 임금	5년 미만	5년 이상	월평균 임금	5년 미만	5년 이상	월평균 임금	5년 미만	5년 이상
199.3 만원	198.7 만원	240.0 만원	165.4 만원	151.3 만원	261.9 만원	163.9 만원	163.2 만원	200.0 만원

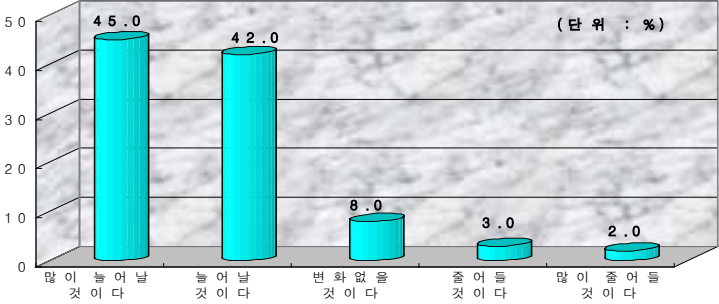
□ 웹 기획자(Web PD)

웹서버를 구축하고 홈페이지를 운영하려면 기술 부분과 내용 부분의 운영이 필요하다. 여기서 기술부분은 웹 엔지니어가 담당하고, 콘텐츠 및 디자인 기획 등 전반적인 홈페이지 관리는 웹 기획자가 담당한다. 웹 PD는 또한 제공되는 정보를 계속적으로 갱신해야 하며 고객관리 능력도 필요하다.

[웹기획자에게 요구되는 역량]

역 럙		중요도	설 명
업무 수행 능력	조직체계의 분석 및 평가	81%	환경이나 조건의 변화가 조직의 체계, 구성, 방식에 어떤 영향을 미칠지 분석하고, 시스템의 효율성을 평가한다
	협상	80%	사람들과의 의견차이를 좁혀 합의점을 찾는다
	기술 설계	80%	사용자의 요구에 맞도록 장비와 기술을 개발하여 적용한다
	모니터링	80%	타인 혹은 조직의 성과를 점검하고 평가한다
	인적자원 관리	79%	직원의 근로의욕을 높이고 능력을 개발하며 적재적소에 인재를 배치한다
지식	디자인	91%	밑그림, 제도화 같이 디자인에 필요한 기법 및 도구에 관한 지식
	예술	89%	음악, 무용, 미술, 드라마에 관한 지식
	의사소통과 미디어	88%	말, 글, 그림 등을 이메일이나 방송매체를 통해 전달하는 것에 관한 지식
	컴퓨터와 전자공학	87%	컴퓨터의 하드웨어, 회로판, 처리장치, 반도체, 전자장비에 관한 지식
	통신	85%	전화기, 네트워크, 방송 등의 통신기기를 조작하고 통제하는데 필요한 지식
성격	혁신	83%	새로운 아이디어를 산출하거나 어떤 문제를 해결하기 위해 기발한 아이디어나 대안을 생각해낸다
	리더십	70%	타인을 리드하고 다른 사람들에게 의견을 제시하거나 방향을 설정해준다
	성취/노력	68%	도전적인 목표를 설정한 후에 이를 달성하기 위해 노력한다
	분석적 사고	66%	문제에 대한 답을 구하기 위해 정보를 분석하거나 논리를 사용한다
	협조	63%	다른 사람들과 즐거운 관계를 유지하며 협조적 태도를 보인다

[재직자가 본 일자리 전망]



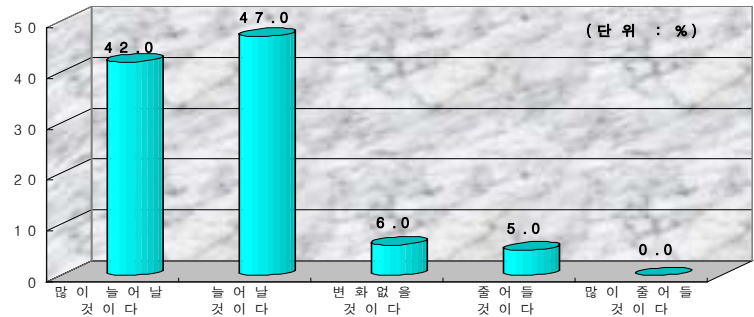
□ 게임프로그램 기획자

PC 게임, 네트워크 게임 등 게임용 소프트웨어 제작을 총괄적으로 감독하고 연출한다. 일반적으로 게임용 소프트웨어 제작팀의 팀장이 되어 전반적인 제작 방향을 정한다. 때에 따라서 게임 시나리오 작가를 겸하기도 하며 게임 크리에이터 등으로도 불린다.

[게임프로그램 기획자에게 요구되는 역량]

역 럙		중요도	설 명
업무수행능력	창의력	91%	주어진 주제나 상황에 대하여 독특하고 기발한 아이디어를 산출한다
	글쓰기	83%	글을 통해서 다른 사람과 효과적으로 의사소통한다
	논리적 분석	83%	문제를 해결하기 위해 체계적으로 이치에 맞는 생각을 한다
	범주화	79%	기준이나 법칙을 정하고 그에 따라 사물이나 행위를 분류한다
	전산	74%	다양한 목적을 위해 소프트웨어나 인터넷을 활용하거나 프로그램을 작성한다
지식	역사	93%	역사적 사건과 원인 그리고 유적에 관한 지식
	예술	90%	음악, 무용, 미술, 드라마에 관한 지식
	철학과 신학	89%	생활에 영향을 미치는 다양한 철학과 종교에 관한 지식
	사회와 인류	87%	집단행동, 사회적 영향, 인류의 기원 및 이동, 인종, 문화에 관한 지식
	의사소통과 미디어	82%	말, 글, 그림 등을 이메일이나 방송매체를 통해 전달하는 것에 관한 지식
성격	혁신	85%	새로운 아이디어를 산출하거나 어떤 문제를 해결하기 위해 기발한 아이디어나 대안을 생각해낸다
	리더십	80%	타인을 리드하고 다른 사람들에게 의견을 제시하거나 방향을 설정해 준다
	적응성/융통성	79%	변화와 가지각색의 다양성에 대하여 개방적이다
	분석적 사고	79%	문제에 대한 답을 구하기 위해 정보를 분석하거나 논리를 사용한다
	성취/노력	78%	도전적인 목표를 설정한 후에 이를 달성하기 위해 노력한다

[재직자가 본 일자리 전망]



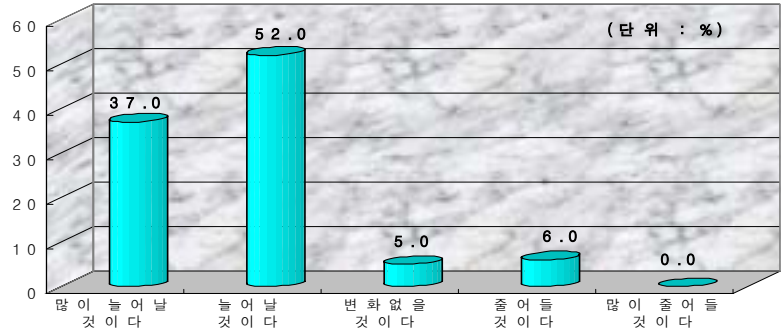
□ 웹방송전문가

인터넷상에서 웹캐스팅을 위한 기술적 측면에서 효과적인 시스템을 구축하는데 전문적으로 종사한다.

[웹방송전문가에게 요구되는 역량]

역 량		중요도	설 명
업무수행능력	창의력	85%	주어진 주제나 상황에 대하여 독특하고 기발한 아이디어를 산출한다
	설치	83%	작업 지시서에 따라 장비, 도구, 배선, 프로그램을 설치한다
	장비의 유지	81%	장비에 대한 일상적인 유지보수를 하고 장비를 유지하기 위해 언제 어떤 종류의 조치를 취해야 하는가를 안다
	장비 선정	80%	업무를 수행하는데 필요한 도구나 장비를 결정한다
	협상	76%	사람들과의 의견차이를 좁혀 합의점을 찾는다
지식	예술	97%	음악, 무용, 미술, 드라마에 관한 지식
	통신	88%	전화기, 네트워크, 방송 등의 통신기기를 조작하고 통제하는데 필요한 지식
	컴퓨터와 전자공학	88%	컴퓨터의 하드웨어, 회로판, 처리장치, 반도체, 전자장비에 관한 지식
	의사소통과 미디어	87%	말, 글, 그림 등을 이메일이나 방송매체를 통해 전달하는 것에 관한 지식
	디자인	86%	밈그림, 제도와 같이 디자인에 필요한 기법 및 도구에 관한 지식
성격	혁신	77%	새로운 아이디어를 산출하거나 어떤 문제를 해결하기 위해 기발한 아이디어나 대안을 생각해낸다
	적응성/융통성	66%	변화와 가지각색의 다양성에 대하여 개방적이다
	독립성	62%	자신의 방식대로 일을 하는 방법을 개발하며 관리 감독이 없이도 스스로 일하는 방향을 설정하고 타인에게 의지하지 않는다
	리더십	59%	타인을 리드하고 다른 사람들에게 의견을 제시하거나 방향을 설정해준다
	협조	57%	다른 사람들과 즐거운 관계를 유지하며 협조적 태도를 보인다

[재직자가 본 일자리 전망]



24. 여행상품개발원

여행상품을 기획·개발하고 고객을 위하여 여행계획을 세우며, 단체관광 여행을 조직하거나 판매한다. 또한 여러 가지 이용 가능한 교통수단, 비용 및 편의성에 관한 정보를 획득하고, 여행계획에 관해 조언한다. 또한 고객을 대신하여 필요한 예약 및 발권업무를 수행한다. 이들은 대개 국내 및 해외 관광여행사에 고용되어 있다.

[주요업무]

국내외의 항공, 육로, 해상의 교통편 및 요금, 관광명소의 위치, 숙박시설 등에 관한 제반 자료를 토대로 관광코스과 일정을 기획하고 경비를 산출한다. 기획된 코스를 답사하고 문제점을 보완하여 코스를 확정짓는다. 고객과의 전화 또는 방문상담을 통하여 그들의 요구를 파악하고, 상품의 특징과 장점을 소개하고 권유한다.

[자격요건]

여행관련사무원은 고등학교 졸업 정도의 학력이면 가능하나 대개 전문대졸 이상의 학력을 요구하며, 여행상품개발원은 전문대졸 이상의 학력이 필요하다. 관광관련학과나 외국어 관련 학과를 졸업하면 유리하다. 여행관련사무원은 관련 직무경험이 쌓이면 여행상품개발원의 직무를 수행할 수 있다.

[직업예시]

관광여행기획자, 여행상담원(여행계획, 해외여행), 여행상품개발원, 투어-오퍼레이터, 여행사무원, 여행표발행사무원, 예약 및 발권사무원

[고용구조]

종사자수	여성비율	월평균 수입	평균학력	산업별 분포	
				운수	사업서비스
19,250명	53.9%	131.4만원	14.4년	96%	4%

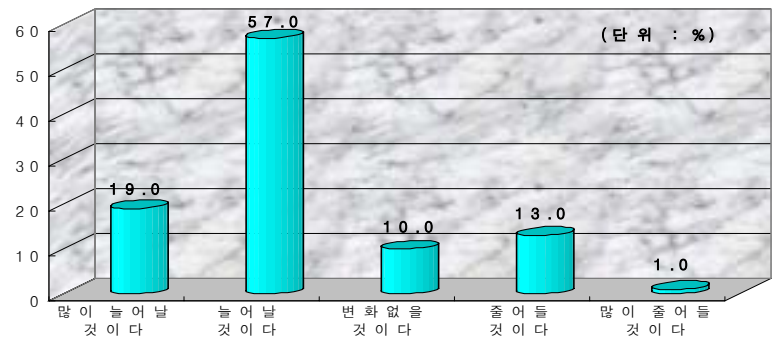
[경력별 임금]

월평균임금	5년 미만	5년 이상
155.3만원	125.3만원	175.7만원

[여행상품개발원에게 요구되는 역량]

역 럙		중요도	설 명
업무 수행 능력	말하기	74%	자기가 알고 있는 것을 다른 사람에게 조리있게 말한다
	협상	74%	사람들과의 의견차이를 좁혀 합의점을 찾는다
	전산	73%	다양한 목적을 위해 소프트웨어나 인터넷을 활용하거나 프로그램을 작성한다
	설득	69%	다른 사람들의 마음이나 행동을 변화시키기 위해 설득한다
	서비스 지향	68%	다른 사람들을 돕기 위해 적극적으로 노력한다
지식	지리	97%	육지, 바다 그리고 하늘의 특성 및 상호관계에 관한 지식
	역사	92%	역사적 사건과 원인 그리고 유적에 관한 지식
	영업과 마케팅	88%	상품이나 서비스를 판매하거나 촉진을 하는 것에 관한 지식 (마케팅 전략, 상품의 전시와 판매기법, 영업관리 등)
	운송	85%	비행기, 철도, 선박 그리고 자동차를 통해 사람들과 물품을 움직이는 원리와 방법에 관한 지식
	영어	81%	영어를 읽고, 쓰고, 듣고 말하는데 필요한 지식
성격	적응성/융통성	73%	변화와 가지각색의 다양성에 대하여 개방적이다
	리더십	71%	타인을 리드하고 다른 사람들에게 의견을 제시하거나 방향을 설정해준다
	사회성	64%	혼자 일하기보다는 사람들과 일하는 것을 좋아하며 타인들과 개인적인 유대관계를 형성한다
	신뢰성	64%	믿을 수 있고, 자신이 맡은 책무를 완수한다
	혁신	59%	새로운 아이디어를 산출하거나 어떤 문제를 해결하기 위해 기발한 아이디어나 대안을 생각해낸다

[재직자가 본 일자리 전망]



부록 3: 기업체 설문지

2002년 지식기반서비스업의 여성인력 수요조사				
----------------------------------	--	--	--	--

안녕하십니까? 한국여성개발원은 정부출연연구기관으로서 현재 지식기반 산업에서의 여성인력 수요를 살펴보고, 유망직종을 개발하기 위한 정책연구를 수행하고 있습니다. 본 조사의 설문내용 및 개인의 비밀은 통계법 제 13조에 의해 철저히 보장되고 있으며 전국적으로 모아진 모든 자료는 통계 목적으로만 이용되어 집니다. 바쁘시더라도 잠시만 시간을 내주시어 응답 해주시면 감사하겠습니다.

2002년 8월

주관기관 : 한국여성개발원

조사대행 : 현대리서치 (Tel: 02-564-6854~7)

사업체명		업종코드(기재않음)	
사업체 주소	시(도)	구(시/군)	동(면)
응답자 성명		연 락 처	() -
전체 종업원수	명	부서/직위	

* 이 조사는 지식경제의 여성인력 수요를 파악하여 인력개발정책을 수립하기 위한 것입니다. 유용한 자료가 될 수 있도록 반드시 인력관리 책임자가 응답하여 주시기 바랍니다.

문1. 귀사의 근로자 현황에 대해 기재하여 주시기 바랍니다. (2002년 8월현재)

구 분	남성		여성	
	정규직	비정규직	정규직	비정규직
관리인력	명	명	명	명
연구개발 및 기술인력 (과학·공학전문가, 법률·재정전문가, 컴퓨터관련전문가 등)	명	명	명	명
사무직 (일반사무직, 접수, 고객상담 등)	명	명	명	명
서비스 및 영업인력 (대인서비스, 영업, 통신·홍보종사자 등)	명	명	명	명
생산 및 단순노무인력 (기능, 조립종사자, 운전, 청소, 경비 등)	명	명	명	명
계	명	명	명	명
전체 계	명			

*주: 비정규직에는 계약직, 임시직, 시간제근로, 일용직, 파견근로자 등이 포함됨.

문2. 귀사는 지난 1년 동안(2001.8~현재) 직원을 채용한 적이 있습니까?

☐1) 있다 (→문2-1로) ☐2) 없다 (→문3으로)

문2-1. 채용한 직종에 모두 √표시 해주시고, 귀사의 채용원칙을 해당란에 √표시하여 주시기 바랍니다.

채용 직종	채용 여부	채용한 경우				
		경력을 요구?		성별은?		
		요구함	요구 않음	남성만	상관 없음	여성만
1) 관리직(과장급이상)						
2) 기획/홍보/총무 등 사무직						
3) 회계/경리 등 사무직						
4) 접수, 비서 등 사무직						
5) 영업, 판매직						
6) 세일즈엔지니어(기술영업)						
7) 연구개발 및 전문직						
8) 설계/생산기술 등 기술직						
9) 프로그래머 등 SW 기술직						
10) 현장관리, 작업반장						
11) 생산기능직						
12) 운전/수위/경비/청소 등						
13) 기타 _____						

문3. 귀사에서 최근 3년 동안 여성인력의 채용이 늘었습니까?

- ☐1) 늘었다 ☐2) 변함없다 ☐3) 줄었다

문4. 다음 각 항목별로 여성인력이 남성에 비해 어떻다고 생각하십니까?

	여성이 남성에 비해				
	많이 낮다	다소 낮다	비슷 하다	다소 떨어진다	많이 떨어진다
1) 전문지식	1	2	3	4	5
2) 창의성	1	2	3	4	5
3) 기획 및 관리능력	1	2	3	4	5
4) 인간관계(의사소통 등)능력	1	2	3	4	5
5) 업적 및 성과	1	2	3	4	5
6) 책임감/성실성	1	2	3	4	5
7) 적극성	1	2	3	4	5
8) 협조성	1	2	3	4	5

문5. 귀사는 여성 기술인력 또는 전문인력(단순 사무직, 보조인력, 비서직 등 제외)을 활용해 본 적이 있습니까?

- ☐1) 있다 (→문5-1로) ☐2) 없다 (→문5-2로)

<p>문5-1. 능력, 성실성, 급여조건 등을 전반적으로 감안할 때 여성기술/전문인력의 활용에 대해 어느 정도 만족하시는 편입니까?</p> <p><input type="checkbox"/>1) 매우 만족</p> <p><input type="checkbox"/>2) 만족하는 편</p> <p><input type="checkbox"/>3) 그저그렇다</p> <p><input type="checkbox"/>4) 불만족 하는 편</p> <p><input type="checkbox"/>5) 매우 불만족</p>	<p>문5-2. 여성 기술/전문인력을 활용하지 않는 가장 큰 이유는 무엇입니까?</p> <p><input type="checkbox"/>1) 해당전공자가 적어서</p> <p><input type="checkbox"/>2) 출산, 육아 등으로 아무래도 업무의 집중도가 낮다고 생각되어서</p> <p><input type="checkbox"/>3) 업무성격(위험도, 육체적인 업무 등)상 여성에게는 적합하지 않기 때문에</p> <p><input type="checkbox"/>4) 남성에 비해 업무능력(기술)이 떨어진다고 생각되어서</p> <p><input type="checkbox"/>5) 이직률이 높기 때문에</p> <p><input type="checkbox"/>6) 지원하는 여성이 없어서</p> <p><input type="checkbox"/>7) 기타 _____</p>
--	---

문6. 귀사에서 향후 5년간 인력채용이 증가하리라 예상하는 직종을 우선순위로 보기에서 3개를 선택하여 번호를 기재하여 주십시오. 또한 그 직종의 경우 남녀에 대한 선호가 어떠한 것인지 해당란에 체크 표시해 주십시오.

향후 채용증가가 예상되는 직종	채용시		
1순위 【 】	<input type="checkbox"/> 1) 남성선호	<input type="checkbox"/> 2) 상관없음	<input type="checkbox"/> 3) 여성선호
2순위 【 】	<input type="checkbox"/> 1) 남성선호	<input type="checkbox"/> 2) 상관없음	<input type="checkbox"/> 3) 여성선호
3순위 【 】	<input type="checkbox"/> 1) 남성선호	<input type="checkbox"/> 2) 상관없음	<input type="checkbox"/> 3) 여성선호

보 기	1) 관리직(과장급이상)	2) 기획/홍보/총무 등 사무직	5) 영업, 판매직
	3) 회계/경리 등 사무직	4) 접수, 비서 등	
	6) 세일즈엔지니어(기술영업)	7) 연구개발 및 전문직	
	8) 설계/생산기술 등 기술직	9) 프로그래머등 SW 기술직	
	10) 현장관리, 작업반장	11) 생산기능직	
	12) 운전/수위/경비/청소 등	13) 기타_____	

문7. 귀사와 동일한 산업내의 직업 중에 현재 여성 진출이 가장 저조한 분야는 무엇이라고 생각하십니까? 3가지만 선택하여 주시기 바랍니다.

□□□

- 1) 관리직(과장급이상)
- 2) 기획/홍보/총무 등 사무직
- 3) 회계/경리 등 사무직
- 4) 접수, 비서 등
- 5) 영업, 판매직
- 6) 세일즈엔지니어(기술영업)
- 7) 연구개발 및 전문직
- 8) 설계/생산기술 등 기술직
- 9) 프로그래머등 SW 기술직
- 10) 현장관리, 작업반장
- 11) 생산기능직
- 12) 운전/수위/경비 등
- 13) 기타_____

♣ 바쁘신 중에 끝까지 성의있게 협조해 주셔서 진심으로 감사드립니다.

2002 연구보고서 230-15

지식경제의 여성인력 수요와
직종개발

2002년 12월 27일 인쇄
2002년 12월 30일 발행

발행인 : 장 하 진

발행처 : 한 국 여 성 개 발 원
서울시 은평구 불광동 1-363
전화 / 356-0070 (代)

인쇄처 : 도서출판 한 학 문 화
전화 / 313-7593 (代)

<정가 9,000원>

ISBN 89-8491-043-0 93330