

일과 직업의 사회학

직업분류와 직업분포 비교

김현우, PhD¹

¹충북대학교 사회학과 조교수

March 30, 2022



진행 순서

- ① 직업의 분류
- ② 한국표준직업분류
- ③ 한국고용직업분류
- ④ 직업분포의 비교

직업의 분류

직업의 분류

직업분류는 그 자체로 복잡한 제도의 일부이다.

- 통계청의 <한국표준직업분류>와 한국고용정보원의 <한국고용직업분류>가 세부적인 분류체계를 제시하고 그에 대응하는 통계를 생산한다.
- 국제규범과 국제기구에 **순응(compliance)**하는 측면도 있다. 예를 들어 국제노동기구(ILO)의 <국제표준직업분류> 제정에 영향받아 <한국표준직업분류>가 만들어졌다.
- 분류체계에는 **비교가능성(comparability)**이 생명이다. 비교는 시간(과거와 현재, 미래)과 공간(국가)에 걸쳐 가능해야 한다. 유홍준 외 (2016: 83)의 [표 3.3]을 보자.
- 많은 사람들이 불신하는 실업 통계도 비교가능성을 염두에 둔 것이다. 국제적으로 비교불가능한 통계(예컨대 파업통계)나 시계열적으로 비교불가능한 통계(예컨대 범죄통계)도 있다.



직업의 분류

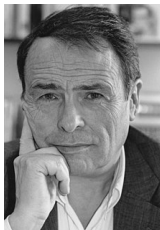
- 그런데 비교가능성을 맹목적으로 추구하다보면 (1) 그 나라 현실에 맞는 고유한 문화적·제도적 특성에 따른 직업 분류가 곤란해지고, (2) 시대 변화에 따라 적절한 새 분류체계의 도입이 어려워진다.
- 그러므로 적절한 시점이 오면(매 10년 등) 새로 직업을 분류하는데 그때마다 비교가능성은 크게 떨어지게 된다.
- 이 문제로 인해 구 체계와 신 체계 사이의 **연계(linkage)**가 골치아픈 작업이 된다 (관련자료 참고). 직업의 이름이 바뀌거나, 어떤 직업은 통합되고(e.g., 타자원), 어떤 직업은 분화되었다(e.g., 대중연예 및 관련 음악인, 가수 및 무용수).



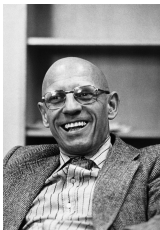
직업의 분류

“애사당초 왜 직업을 분류하나?”

- 질문을 던지는 방식은 이미 어떤 답을 예상하는가를 전제로 한다.
- 분류는 매우 정치적인 사업이다. 구별짓기로서 분류가 가진 힘은 Pierre Bourdieu에 의해 잘 설명되었다.
- 분류는 통치산술의 역사를 가지고 있다. 통치산술(statistics)로서 분류가 가진 힘은 Michel Foucault에 의해 잘 설명되었다.



Pierre Bourdieu



Michel Foucault



직업의 분류

물론 정책적 기능에 종사한다고 해석할 수도 있다.

- 각종 사회·경제통계조사의 직업단위 기준
- 취업알선을 위한 구인·구직안내 기준
- 직종별 급여 및 수당지급 결정기준
- 직종별 특정질병의 이환율(morbidity rate), 사망률과 생명표(life table) 작성 기준
- 산재보험요율, 생명보험요율 또는 산재보상액, 교통사고 보상액 등의 결정 기준



직업의 분류

직업을 측정하고 분류하는 두 기준은 직능수준과 직능유형이다.

- 직능수준(skill level)은 종적 차원이고(특히 학력으로 측정), 직능유형(skill specialization)은 횡적 차원이다.
- 통계청의 <한국표준직업분류>는 직능수준을 우선시하여 분류하고,
- 한국고용정보원의 <한국고용직업분류>는 직능유형을 우선시하여 분류한다.



한국표준직업분류

한국표준직업분류

직업분류의 잘 알려진 원칙들이 있다.

- **포괄성의 원칙**은 모든 직무는 어떤 수준에서든지 분류에 포괄되어야 한다는 원칙이다. 즉 분류체계에서 누락되는 직무가 있어선 안된다.
- **배타성의 원칙**은 직무가 둘 이상의 분류에 중복 소속되어선 안된다는 원칙이다.
- 현실적으로 분류가 어려울 때는 다음의 세 가지 원칙을 “순서대로” 고려한다:
(1) 주된 직무 우선 원칙; (2) 최상급 직능수준 우선 원칙; (3) 생산업무 우선 원칙
- 만약에 투잡을 뛰면 어떻게 분류할 것인가? 이에 대한 다음의 세 가지 원칙을 “순서대로” 고려할 수 있다:
(1) 취업시간 우선의 원칙; (2) 수입 우선의 원칙; (3) 조사 시 최근의 직업 원칙



직무 범주화 기준에는 직무별 고용의 크기 또한 현실적인 기준이 된다.

- 한국표준직업분류는 세분류 단위에서 최소 1,000명의 고용을 기준으로 삼고 있다.
- 고용자 수가 많은 세분류에서는 약 5,000명에서 10,000명 정도 분포되어 있는 것으로 알려져 있다.



한국표준직업분류

통계청의 한국표준직업분류는 직능수준을 일차적으로 고려한다.

- 유흥준 외 (2016: 79)의 [표 3.2]를 다시 보자. 이 표는 구판임에 주의하자.
- 제1직능 수준은 “단순하고 반복적이며 때로는 육체적인 힘을 요하는 과업을 수행하기 위해 필요한 능력”이다. 초등교육이나 기초적인 교육수준(ISCED 수준1)을 필요로 한다.
- 제2직능 수준은 “완벽하게 읽고 쓸 수 있는 능력과 정확한 계산능력, 그리고 상당한 정도의 의사소통 능력”이다. 보통 중등이상의 교육과정의 정규교육 이수(ISCED 수준 2-수준4) 또는 이에 상응하는 직업훈련이나 직업경험을 필요로 한다



한국표준직업분류

- 제3수준은 복잡한 과업과 실제적인 업무를 수행할 정도의 전문적인 지식을 보유하고, 수리 계산이나 의사소통능력이 상당히 높아야 한다. 중등교육을 마치고 1-3년 정도의 추가적인 교육과정 정도의 정규교육 또는 직업훈련이 필요하다.
- 제4수준은 매우 높은 수준의 이해력과 창의력 및 의사소통 능력이 필요하다. 4년 또는 그 이상 계속하여 학사, 석사나 그와 동등한 학위가 수여되는 교육수준의 정규교육 또는 직업훈련이 필요하다.



한국표준직업분류

(1) 행정 관리 및 입법적 기능 수행업무 종사자

- 행정 관리 및 입법기능을 수행하는 자는 ‘대분류 1 관리자’에 분류된다. 따라서 주된 업무가 정책 결정, 법규 등의 입안 업무를 주로 하는 중앙 및 지방정부 고위공무원 및 공·사기업 관리자가 여기에 분류된다.
- 또한 대규모의 농업, 도·소매업 및 음식·숙박업 등의 관리자, 고용주 중에서 기획, 조정, 통제, 지시 업무를 주로 하는 자 등이 여기에 포함된다.
- 현업을 겸하는 경우에는 다른 사람의 직무수행을 감독 및 관리하는 직무에 평균 근무시간의 80% 이상을 종사하는 자만 관리자로 분류된다.



(2) 자영업주 및 고용주의 직종

- 자영업주 및 고용주는 수행되는 일의 형태나 직무내용에 따른 정의가 아니라 고용형태 또는 종사상 지위에 따라 정의된 개념이다.
- 그러므로 직업분류에서 자영업주 및 고용주의 직업은 그들이 주로 수행하는 직무내용이 관리자가 하는 일과 유사한가 아니면 동일 분야에서 종사하는 다른 근로자와 유사한 일을 하는가, 즉 주된 직무 우위 원칙에 따라 수행하는 직무 중 투자하는 시간이 가장 많은 직무로 분류된다.
- 단, 소규모 상점을 독립적으로 또는 소수의 타인의 지원을 받아 소유하고 운영하는 자를 분류하기 위해 신설된 ‘소규모 상점 경영자’는 예외로 한다.
- 그러나 게스트 하우스, 민박, 음식점, 카페 등의 소규모 업체 운영자들은 관리가 주된 업무가 아닌 경우, 조리사, 웨이터처럼 하는 일의 주된 업무에 따라 분류해야 한다.



(3) 감독 직종

- 반장 등과 같이 주로 수행된 일의 전문, 기술적인 통제업무를 수행하는 감독자는 그 감독되는 근로자와 동일 직종으로 분류한다.
- 그러나 주된 업무가 본인 감독하에 있는 일이나 근로자의 일상 작업 활동을 기획, 조정, 통제, 지시하는 업무인 경우에는 관리직으로 보아 ‘12 행정·경영 지원 및 마케팅 관리직’, ‘13 전문 서비스 관리직’, ‘14 건설·전기 및 생산 관련 관리직’, ‘15 판매 및 고객 서비스 관리직’으로 각각 분류된다.
- 단, 편의점 등 프랜차이즈 소매점이나 백화점, 쇼핑센터 내에 단일 매장 내의 인력을 지휘하고, 판매 및 관리 업무 전반을 일선 관리하는 자를 분류하기 위해 제7차 개정에서 신설된 ‘소규모 상점 일선 관리 종사원’은 예외로 한다.



(4) 연구 및 개발 직종

- 연구 및 개발업무 종사자는 ‘대분류 2 전문가 및 관련 종사자’ 에서 그 전문분야에 따라 분류된다.
- 다만, 연구자가 교육에 종사할 경우에는 ‘25 교육 전문가 및 관련직’ 으로 분류한다.



(5) 군인 직종

- 군인은 별도로 ‘대분류 A 군인’에 분류된다.
- 이것은 수행된 일의 형태에 따라 분류되어야 한다는 일반원칙보다는 자료수집상의 현실성에 따라 분류된 것이다.



(6) 기능원과 기계 조작용의 직무능력 관계

- 하나의 제품이 기능원에 의해 제조되는지 또는 대량 생산기법을 유도하는 기계를 사용해서 제조되는지에 따라 필요로 하는 직무능력에 대단한 영향을 미친다.
- 기능원은 재료, 도구, 수행하는 일의 순서와 특성 및 최종제품의 용도를 알아야 하는 반면에, 기계 조작용은 복잡한 기계 및 장비의 사용방법이나 기계에 어떤 결함이 발생할 때 이를 대체하는 방법을 알아야 한다.
- 또한 기계 조작용은 제품 명세서가 바뀌거나, 새로운 제조기법이 도입될 때 이를 적용할 수 있는 직무능력을 갖추고 있어야 한다.



한국표준직업분류

- 직업분류에서는 이러한 직무능력 형태의 차이를 반영하여 대분류 7, 8을 설정하였다.
- ‘대분류 7 기능원 및 관련 기능 종사자’에는 목 공예원, 도자기 공예원, 보석 세공원, 건축 석공, 전통 건물 건축원, 한복 제조원과 같은 장인 및 수공 기예성 직업을 분류하였고,
- ‘대분류 8 장치·기계 조작 및 조립 종사자’에는 제품의 가공을 위한 기계 지향성 직업으로 분류하였다.
- 최근 전자·제어 기술과 자동화 기계의 발전에 따라 기능직무 영역이 축소되고 조작직무 영역이 증가하는 추세이다.



(7) 직능수준과 아동 돌봄 관련 직종 분류

- 영유아 교육 관련 종사자인 ‘대분류 2 전문가 및 관련 종사자’ 이하 ‘유치원 교사’ 나 ‘보육교사’ 는 영유아를 대상으로 일련의 놀이나 교육계획을 수립하고, 정해진 계획에 따라 교육과정 전반을 운영한다.
- 반면, 아동 복지시설, 어린이 카페, 탁아기관 등 보육 관련 시설에서 일하는 ‘대분류 4 서비스 종사자’ 이하 ‘보육 관련 시설 서비스 종사원’ 은 놀이나 교육적 활동 전반을 계획하거나 조직하는 업무를 수행하지 않으며, 주로 돌봄 대상 영유아를 보호하거나 몸을 씻고 옷을 입고 먹는 등의 기초생활을 원활하게 영위할 수 있도록 돕는 것에 직무의 초점이 맞추어져 있다.



(8) 직능수준과 음식 조리 및 준비 관련 직종 분류

- 음식을 준비하거나 조리하는 직업 중 ‘대분류 2 전문가 및 관련 종사자’ 이하 ‘주방장’은 조리법을 정하고, 새로운 메뉴의 요리를 개발하는 한편, 조리 관련 업무 전반을 책임지는 자로서, 음식점의 경영계획에 참여한다.
- 반면, ‘대분류 4 서비스 종사자’ 이하 ‘조리사’는 음식을 만들기 위한 재료를 준비하고 조리하지만 주방장의 감독 또는 정해진 조리법에 따라 음식을 조리하는 ‘생산’ 측면에 직무의 초점을 두고 있다.
- 한편, ‘대분류 9 단순노무 종사자’ 이하 ‘패스트푸드 준비원’과 ‘주방 보조원’은 주로 음식을 조리하는 데 자격이 특별히 요구되지 않으며, 직무를 수행하는 데에 있어 필요한 훈련이나 경험의 수준에 있어 조리사와 구별된다.



한국표준직업분류

- 2018년 1월부터 7차 한국표준직업분류가 사용됨에 주의하자(유홍준 외 2016: 79).

대분류	중분류	소분류	세분류	세세분류
1 관리자	5	16	24	82
2 전문가 및 관련 종사자	8	44	165	463
3 사무 종사자	4	9	29	63
4 서비스 종사자	4	10	36	80
5 판매 종사자	3	5	15	43
6 농림·어업 숙련 종사자	3	5	12	29
7 기능원 및 관련 기능 종사자	9	21	76	198
8 장치·기계 조작 및 조립 종사자	9	31	65	220
9 단순노무 종사자	6	12	24	49
A 군인	1	3	4	4
9+1	52	156	450	1,231



(1) 전문 기술직의 직무영역 확장 등 지식 정보화 사회 변화상 반영

- 4차 산업 혁명 등 ICTs 기반의 기술 융·복합 및 신성장 직종을 분류체계에 반영하여 데이터 분석가, 모바일 애플리케이션 프로그래머, 산업 특화 소프트웨어 프로그래머 등을 신설하였다.
- 문화·미디어 콘텐츠와 채널의 생산 및 유통구조가 다변화됨에 따라 신성장 직종인 미디어 콘텐츠 창작자, 사용자 경험 및 인터페이스 디자이너, 공연·영화 및 음반 기획자 등을 신설하거나 세분하였다.
- 과학기술 고도화에 따라 로봇공학 기술자 및 연구원을 상향 조정하고, 대형재난 대응 및 예방의 사회적 중요성을 고려하여 방재 기술자 및 연구원을 신설하였다.



(2) 사회 서비스 일자리 직종 세분 및 신설

- 저출산 · 고령화에 따른 돌봄 · 복지 일자리 수요 증가를 반영하여 노인 및 장애인 돌봄 서비스 종사원, 놀이 및 행동치료사를 신설하고, 임상심리사, 상담 전문가 등 관련 직종을 상향 조정하였다.
- 여가 및 생활 서비스 일자리 수요 증가를 반영하여 문화 관광 및 숲 · 자연환경 해설사, 반려동물 훈련사, 개인 생활 서비스 종사원 등을 신설하였다.



(3) 고용규모 대비 분류항목이 적은 사무 및 판매 · 서비스직 세분

- 이제까지 포괄적 직무로 분류되어 온 사무직의 대학 행정 조교, 증권 사무원, 기타 금융 사무원, 행정사, 중개 사무원을 신설하고,
- 판매 · 서비스직의 소규모 상점 경영 및 일선 관리 종사원, 대여 제품 방문 점검원 등의 직업을 신설 또는 세분하였다.



(4) 자동화 · 기계화 진전에 따른 기능직 및 기계 조작직 직종 통합

- 제조 관련 기능 종사원, 과일 및 채소 가공 관련 기계 조직원, 섬유 제조 기계 조직원 등은 복합 · 다기능 기계의 발전에 따라 세분화된 직종을 통합하였다.



2020년부터 COVID-19의 충격이 가시화됨에 따라 불확실성이 커졌다.

- 2018년 개정 이후 기존의 예측이 크게 빗나가게 되었다.
- 특히 대인 서비스직은 크게 불이익을 받게 되었고, 관광·여객 산업 분야의 직종 역시 열세를 벗어나지 못하고 있다.
- 반면 전문 기술직과 자동화·기계화 관련한 분야의 직종은 당초 예상보다 훨씬 더 중요해졌다.



한국고용직업분류

한국고용직업분류

고용노동부 산하 한국고용정보원의 한국고용직업분류는 직능유형을 일차적으로 고려한다.

- 가령 ‘법률 및 행정 전문직’과 ‘법률 및 감사 사무직’은 같은 유형의 직업이다. 그러나 표준직업분류에 따르면 각각 ‘전문가 및 관련 종사자’와 ‘사무 종사자’로 나뉘어 분류된다.
- 이용 목적에 따라서 고용직업분류 쪽이 훨씬 편리할 때가 있다.
- 2007년부터는 한국고용직업분류와 한국표준직업분류는 세분류(426개)를 일치시켜 통합 운영하고 있다.
- 2018년에는 한국표준직업분류가 개정됨에 따라 한국고용직업분류 또한 발맞추어 개정되었다(〈한국고용직업분류 전면 개편〉 참고).



한국고용직업분류

한국표준직업분류	한국고용직업분류
1. 관리자	1. 경영·사무·금융·보험직
2. 전문가 및 관련 종사자	2. 연구직 및 공학기술직
3. 사무 종사자	3. 교육·법률·사회복지·경찰·소방직 및 군인
4. 서비스 종사자	4. 보건·의료직
5. 판매 종사자	5. 예술·디자인·방송·스포츠직
6. 농림·어업 숙련 종사자	6. 미용·여행·숙박·음식·경비·청소직
7. 기능원 및 관련 기능 종사자	7. 영업·판매·운전·운송직
8. 장치·기계 조작 및 조립 종사자	8. 건설·채굴직
9. 단순노무 종사자	9. 설치·정비·생산직
A. 군인	10. 농림어업직



한국고용직업분류

대분류	본직업	관련직업	유사명칭	합계
0 경영·사무·금융·보험직	909	931	533	2,373
1 연구직 및 공학 기술직	1,213	1,326	673	3,212
2 교육·법률·사회복지·경찰·소방직 및 군인	205	776	122	1,103
3 보건·의료직	138	78	90	306
4 예술·디자인·방송·스포츠직	378	507	299	1,184
5 미용·여행·숙박·음식·경비·청소직	175	133	156	464
6 영업·판매·운전·운송직	244	589	185	1,018
7 건설·채굴직	205	288	461	954
8 설치·정비·생산직	2,498	1,966	1,482	5,946
9 농림어업직	110	154	67	331
총계	6,075	6,748	4,068	16,891



직업정보시스템은 대체로 고용직업분류를 우선시한다.

- 직업정보시스템(OIS)에 관해서는 나중에 배우게 된다.
- 그 성과물 중 하나인 <직업전망(occupational outlook)>에 관하여 유홍준 외 (2016: 101-103)을 읽어보자. <2021년 한국직업전망>의 일부를 읽어보자.
- 어떤 직업 변화에 가장 관심이 가는가? 그 직업은 왜 증감 혹은 유지될 것인가?



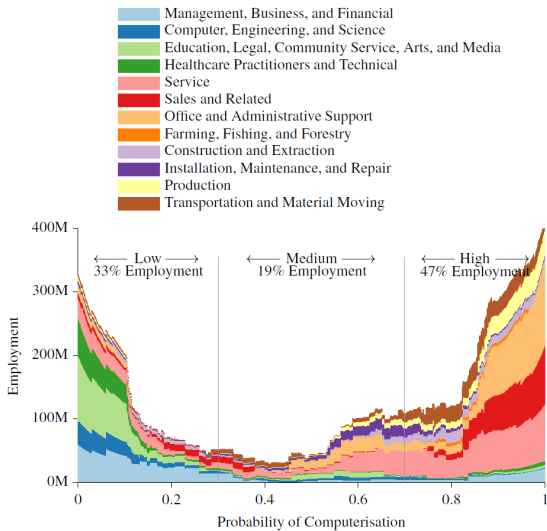
4차 산업의 시대에 직업전망은 어떻게 변화할 것인가?

- 미래학자 Thomas Frey와 Michael Osborne은 미국 직업정보시스템 O*NET 자료에 근거하여 컴퓨터화(computerization) 되어 사라질 직업군을 계산하였다.
- 컴퓨터화로 인한 충격은 직업군에 따라 명백히 구분된다.

Frey, Carl Benedikt and Michael A. Osborne. 2017. "The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerisation?" Technological Forecasting and Social Change 114: 254-280.



한국고용직업분류



한국고용직업분류

직업정보시스템의 또다른 결과물은 <직업사전>이다.

- **직업사전**은 수천 페이지에 걸쳐 각종 한국고용직업분류에 따라 직업을 나누어 각각에 대해 설명하는 핸드북이다.
- 미국의 직업사전 <Dictionary of Occupational Title>을 모범으로 한국에서는 1986년에 제1차, 1995년에 제2판, 2003년에 제3판, 2011년 제4판, 그리고 2019년 제5판이 발간되었다.
- 제5판 <2020년 한국직업사전>의 일부를 읽어보자.



직업분포의 비교

직업분포의 비교

일역할과 직업분류는 어떻게 다른가?

- 지난 주 학습한 **일역할(work role)**은 결국 직무(job)와 같다. 다시 말해, 구체적으로 수행하는 과업들(tasks and duties)의 집합이다.
- 오늘 다루는 직업분류(classification of occupations)는 특히 직업(occupation)을 어떻게 나눈가에 관한 것이다. 참고로 직업은 비슷한 직무의 집합이다.
- 그런데 직업이란 결국 **직업이름(job title)**으로 측정된다(Why?)
- 여러 일역할들이 하나의 직업 안에서 수행될 수 있고, 소수의 일역할들이 여러 직업들로 나뉘 수도 있다.



직업분포의 비교

직업을 분석단위로 하여 직업분포를 상상할 수 있다.

- 직업분포(occupational distribution)란 각 직종별 근로자의 빈도(frequency) 혹은 비율(proportions)로 정의할 수 있다.
- 직업의 구조분석(structural analysis)은 직업분포의 형태를 관찰하여 어떤 사회나 시기의 특징을 설명하고자 하는 노력이다.



한국고용직업분류

- 자료 확보가 다소 어렵지만 국가별 직업분포도 비교해볼 수 있다.
- 아래 1995년 자료와 유홍준 외 자료(2016: 87)를 비교해보자.

	관리자	전문가	기술공	사무직	서비스 판매직	농어업	기능원	기계조작 조립원	단순노무직	군인
한국	2.6	4.8	9	12.3	21.9	11.7	15.8	10.7	11.2	
독일	6	9.8	18.6	13.1	11.6	2.2	19	7.9	8.3	3.4
스페인	8.4	10.1	7.4	10.1	13.9	7	17.2	11.1	14.5	0.4
네덜란드	12.3	16.4	18	11.7	13.3	1.8	11	7.5	7.1	0.8
그리스	10.1	11.2	5.6	10.2	11.7	19.9	16.8	7.1	6.4	1
폴란드	6.3	9.5	11.2	6.9	9.3	20.4	19.7	7.9	8.5	0.3
헝가리	5.8	10.8	12.5	7.9	14.3	3.5	22.5	10.7	9.2	2.8
체코	6.3	9.6	18.3	7.8	11.5	2.5	21.4	12.9	9.6	0.2
뉴질랜드	12.4	12.5	12.1	13.6	13.6	9.5	10.3	9.8	6.2	

1995년 당시 주요 국가별 직업분포(ISCO-88)



직업분포의 비교

각각의 직업을 갖고 있는 사람들의 인구사회적 속성에도 주목해야 한다.

- 특정 직업에 남자의 비율, 월급 분포, 노동조합 가입률, 최종학력 등이 어떻게 되어 있는가를 살펴보면 사회의 산업적 특수성, 계층화 구조, **문화적 노동분업(cultural division of labor)** 체계가 선명하게 드러난다.
- 한국표준직업분류에 따른 시계열적 주요 특성을 살펴보자(<직종별·성별 근로자수, 임금 및 근로조건> 참고).
- 가장 근로자 수가 많고 적은 직종은 무엇인가? 어떤 직종이 성장하고 감소하고 있는가?
- 월임금총액이 가장 높고 낮은 직종은 무엇인가? 격차는 어떻게 변하고 있는가?
- **성별 임금격차(gender wage gap)**이 가장 높고 낮은 직종은 무엇인가?



직업분포의 비교

학력구성이 고도화되고 있다.

- 거의 모든 직종에 걸쳐 근로자들의 최종학력은 증가하였다.
- 한국표준직업분류의 직능수준은 2020년대의 오늘날 현실과 크게 동떨어져 있다.
- 다시 말해, 고학력자의 비율이 사회 전체적으로 높아져, 종래에는 저학력자가 했던 일이 고학력자의 일이 되어 간다.
- 학력구성의 고도화는 어떻게 설명할 수 있을까? 이것은 바람직한 것인가, 그렇지 않은 것인가?



직업분포의 비교

- Reich (1992)는 농업·광업 등 기초산업 직종을 제외하면 대체로 (1) 단순반복 생산직 (routine production services), (2) 대인 서비스직 (in-person services), (3) 상징-분석 서비스직 (symbolic-analytic services)으로 나뉜다고 보았다.
- (1)과 (2)는 국내에서 생산과 소비가 이루어지지만, (3)은 세계적 차원에서 생산과 소비가 이루어진다. (1)은 때때로 쉽게 (3)에 의해 기술적으로 대체되며, 심지어 해외로 이전하는 것도 가능하다.
- (3)의 양성에 적합한 창조적 고등교육이 미국 경쟁력을 위해 필수적이므로 학력구성의 고도화는 필수적이고 바람직하다.

Reich, Robert B. 1992. The Work of Nations: Preparing Ourselves for 21st Century Capitalism. New York, NY: Vintage Books.



직업분포의 비교

- Katherine Newman과 Hella Winston (2016)은 숙련 노동이 여전히 미국산업의 중추를 이루고 있으며 이들을 집중적으로 양성하는 교육체계가 훨씬 더 중요하다고 보았다.
- (인문)고등교육은 불필요한 사회적 지출로 이어진다. 천문학적인 학자금 대출, 사기에 가까운 대학광고 등이 그 부작용이다.
- 지역대학(community college) 중심의 기술교육을 통한 **재숙련화(reskilling)**야말로 산업 인력수요에 부응하고 미국의 중산층을 두텁게 하기 위해 바람직하다.

Newman, Katherine S. and Hella Winston. 2016. Reskilling America: Learning to Labor in the Twenty-First Century. New York, NY: Metropolitan Books.



직업분포의 비교

- 한 사회 혹은 한 조직과 같은 일정한 경계 안에서 직업이 어떻게 분포되어 있는가는 독특한 사회적·정치적 측면을 반영한다(Baron and Bielby 1986).
- 미국 캘리포니아 시민서비스 국에서 의사와 관련한 직업이름(job title)은 하나 밖에 없다(Physician and Surgeon). 수직적 분화도 사실상 없다. 그러나 엔지니어링 분야에서 직업이름은 종류별로 아주 세밀하고 수직적 분화도 촘촘하게 나뉘어 있다.

Baron, James N. and William T. Bielby. 1986. "The Proliferation of Job Titles in Organizations." Administrative Science Quarterly 31(4): 561-586.



직업분포의 비교

- 이에 대한 최초의 설명은 구조기능주의(structural functionalism) 그리고 **효율성 정명(efficiency imperatives)**이다. 실제로 Baron과 Bielby 역시 부서가 크고 부서의 환경이 복잡다단하면 부서내 직업이름이 상대적으로 많아짐을 확인하였다.
- 그러나 이것이 전부는 아니다. 이른바 **직능노조 혹은 직종별 노조(craft unions)**가 활성화되어 있으면 부서 내 직업이름의 수가 감소하지만, 남성 비율이 높아지고 **전문직주의(professionalism)**, **관료제적 통제(bureaucratic control)**의 압력이 높아지면 부서 내 직업이름의 수를 증가시키는 것으로 나타났기 때문이다(Why?).



직업분포의 비교

직업연구의 조사방법론을 살펴보자.

- 직업에 관해 연구를 수행한다면 먼저 **질적 연구(qualitative research)**를 수행할 것인지, 아니면 **양적 연구(quantitative research)**를 수행할 것인지 정해야 한다.
- **현장연구(field work)**나 **심층 인터뷰(in-depth interview)** 등을 활용한 **에스노그래피(ethnography)**가 질적 연구의 대표적인 조사방법론이다.
- 설문지(questionnaire)를 활용하는 **표본조사(survey research)**가 양적 연구의 대표적인 조사방법론이다.



직업분포의 비교

양적 연구를 수행한다면 분석단위를 민감하게 인식해야 한다.

- 개인: 청소년, 성인, 근로자 등
- 작업집단(work-groups)
- 시계열(time-series): 직종별 미충족 노동수요 등
- 산업(industry)
- 직업(occupations) 혹은 직업이름(job title)
- 조직(organizations): 작업장(establishment), 기업(firm), 노동조합(unions), 전문직협회(professional association) 등

