

포스트 코로나와 업무의 변화: 인문, 사회과학, 예술 분야를 중심으로¹⁾

정지은 한국직업능력연구원 부연구위원
류지영 한국직업능력연구원 전문연구원

I. 서론

□ 코로나19가 가져온 세계적 위기와 혼란은 우리 사회의 다양한 차원에서 많은 변화를 초래함.

□ 특히 코로나19로 인한 직업세계의 변화 이슈는 크게 두 가지로 정리할 수 있음.

○ 직업별로 고용 타격에 대한 문제와 감염병 고위험군에 대한 특성을 파악하는 것임.

○ 이 중 고용과 관련된 것으로는 직업의 특성이 비대면 방식의 도입이나 기술 대체의 유연성 등에서 변화의 방향과 속도의 차이가 있음. 직종이나 산업별로 변화의 차이가 다르며, 특히 인문·사회·예술 계열의 경우 거리두기로 인해 고용의 부정적인 영향력이 더욱 뚜렷하게 나타남.

□ 이 글에서는 2021년에 조사된 「맞춤형 취업지원을 위한 직업지표 연구」를 활용하여, 인문, 사회과학, 예술 분야 재직자를 대상으로 코로나19로 인한 업무의 변화를 분석함.

○ 코로나19로 인한 업무방식의 변화와 관련된 인식을 확인하기 위하여 ① 직업 내 업무방식

1) 이 원고는 이재열·정지은·류지영 외(2021) 『맞춤형 취업지원을 위한 직업지표 연구(2021)』 중 일부 내용을 수정·재구성한 것임.

의 변화 정도와 업무방식의 변화가 계속될 가능성, ② 업무방식의 변화가 업무효율과 일자리 수에 미치는 영향, ③ 업무방식 변화에 대한 응답자의 선호도, ④ 업무방식에 대응하기 위한 교육훈련의 필요성 등을 분석함.

○ 또한 코로나19로 인한 업무방식의 변화와 관련된 인식을 응답자 특성별로 분석함.

II. 조사 대상 및 분석 변수

□ 「맞춤형 취업지원을 위한 직업지표 연구」의 조사 대상은 다음과 같음.

○ 「맞춤형 취업지원을 위한 직업지표 연구」의 조사 대상은 제7차 한국표준직업분류 세분류 중 기타 직업을 제외한 399개 직업으로, 3개년에 걸쳐 나누어 조사가 진행됨.

- 1차년도(2020년)에는 자연과학 · 공학 · 제조, 2차년도(2021년)에는 인문 · 사회과학 · 예술, 3차년도(2022년)에는 보건복지 · 서비스 · 농림 분야 조사를 진행함.

○ 각 연도별 조사 분야에 따른 교육분류는 <표 1>과 같으며, 인문 · 사회과학 · 예술 분야의 해당 분야는 교육, 예술 및 인문학, 사회과학, 언론 및 정보학, 경영, 행정 및 법임.

표 1. 맞춤형 취업지원을 위한 직업지표 조사 대상 직업(2020~2022년)

구분	조사 분야	한국표준교육분류(대분류)	직업 개수 (세분류)
1차 (2020년)	자연과학 · 공학 · 제조	05 자연과학, 수학 및 통계학 (4) 06 정보통신 기술(ICTs) (12) 07 공학, 제조 및 건설 (148)	162
2차 (2021년)	인문 · 사회과학 · 예술	01 교육 (8) 02 예술 및 인문학 (26) 03 사회과학, 언론 및 정보학 (6) 04 경영, 행정 및 법 (70)	110

<표 계속>

3차 (2022년)	보건복지 · 서비스 · 농림	08 농림어업 및 수의학 (13) 09 보건 및 복지 (28) 10 서비스 (62)	127
계			399

자료: 이재열 외(2020) 부분적으로 수정함.

○ 2021년은 인문 · 사회과학 · 예술 분야의 110개 직업 중 해당 직업에서의 3년 이상 재직자를 대상으로 선정하였으며, 응답자 수는 총 3,450명임.

□ 분석 변수는 2021년 「맞춤형 취업지원을 위한 직업지표 연구」에서 이슈 문항으로 조사한 변수를 사용함.

표 2. 분석 변수

항목	설명
변화 정도	직업 내 업무방식의 변화(재택근무 도입, 온라인 회의 등 비대면 업무) 정도
지속가능성	직업 내 업무방식의 변화가 코로나 19 상황 종료 후에도 계속될 가능성
업무효율성	직업 내 업무방식의 변화가 업무효율에 미치는 영향력(감소 → 증가)
일자리 영향	직업 내 업무방식의 변화가 일자리 수에 미치는 영향력(감소 → 증가)
변화 선호도	직업 내 업무방식 변화에 대한 선호도
교육훈련 필요도	직업 내 업무방식 변화에 대응하기 위한 교육훈련의 필요성

III. 분석 결과

1. 직업별 업무방식 변화에 대한 인식

□ 직업대분류별로 코로나19로 인한 직업 내 업무방식의 변화 인식을 살펴보면 다음과 같음.

○ '전문가 및 관련 종사자'의 경우 변화 정도, 지속가능성, 업무효율성, 일자리 영향, 변화

선호도 등 모든 항목에서 다른 그룹에 비해 높은 평균값을 보임. 특히 교육훈련 필요도는 4.95점, 지속가능성은 4.92, 변화 정도는 4.90점으로 높음.

○ 반면, ‘기능원 및 관련 기능 종사자’의 경우 다른 직업군에 비해 전반적으로 평균 점수가 낮았는데, 일자리 변화는 3.78점, 변화 선호도 4.11점으로 나타남.

표 3. 직업별 업무방식의 변화 인식

(단위: 점)

직업대분류	변화 정도	지속 가능성	업무 효율성	일자리 영향	변화 선호도	교육훈련 필요도
전체	4.74 (1.22)	4.78 (1.25)	4.77 (1.15)	4.65 (1.15)	4.74 (1.02)	4.79 (1.02)
01. 관리자	4.41 (1.34)	4.43 (1.35)	4.48 (1.18)	4.38 (1.17)	4.42 (1.02)	4.61 (1.00)
02. 전문가 및 관련 종사자	4.90 (1.18)	4.92 (1.22)	4.90 (1.13)	4.77 (1.15)	4.89 (1.00)	4.95 (1.00)
03. 사무 종사자	4.60 (1.12)	4.69 (1.20)	4.68 (1.10)	4.59 (1.08)	4.63 (0.99)	4.54 (1.00)
07. 기능원 및 관련 기능 종사자	4.34 (1.46)	4.48 (1.41)	4.28 (1.27)	3.78 (1.12)	4.11 (1.11)	4.27 (1.01)

주: 표의 수치는 평균(표준편차)임.

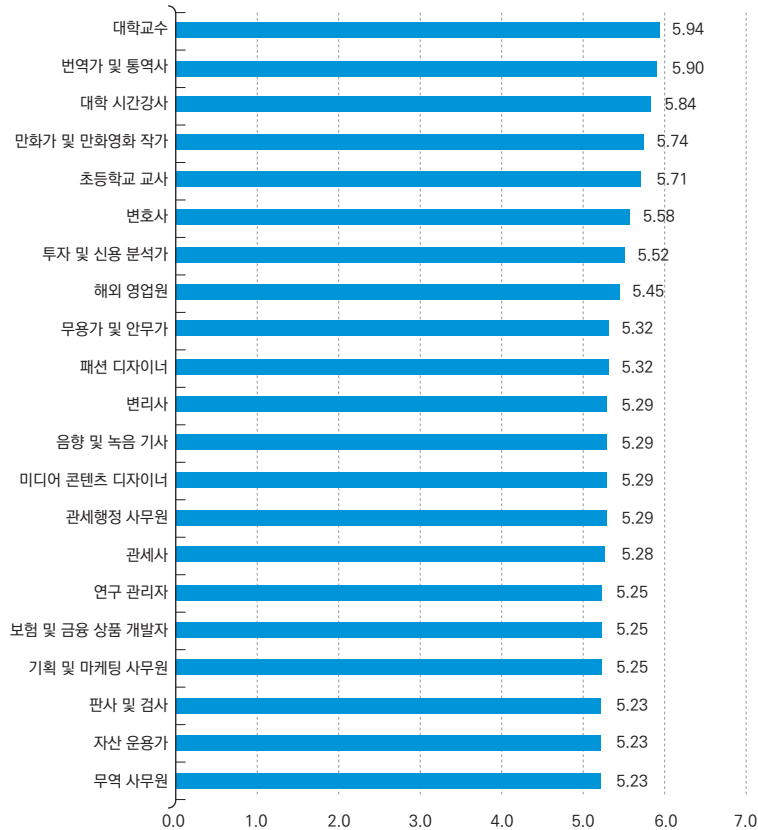
□ 직업 내 업무방식의 변화 정도가 높은 직업을 살펴보면 다음과 같음.

○ ‘대학교수’, ‘번역가 및 통역가’, ‘대학 시간강사’, ‘만화가 및 만화영화 작가’, ‘초등학교 교사’, ‘변호사’, ‘투자 및 신용 분석가’, ‘해외 영업원’, ‘무용가 및 안무가’, ‘패션 디자이너’ 순으로 나타남.

○ 모두 전문가 및 관련 종사자 그룹임.

그림 1. 직업 내 업무방식의 변화 정도가 높은 직업

(단위: 점)



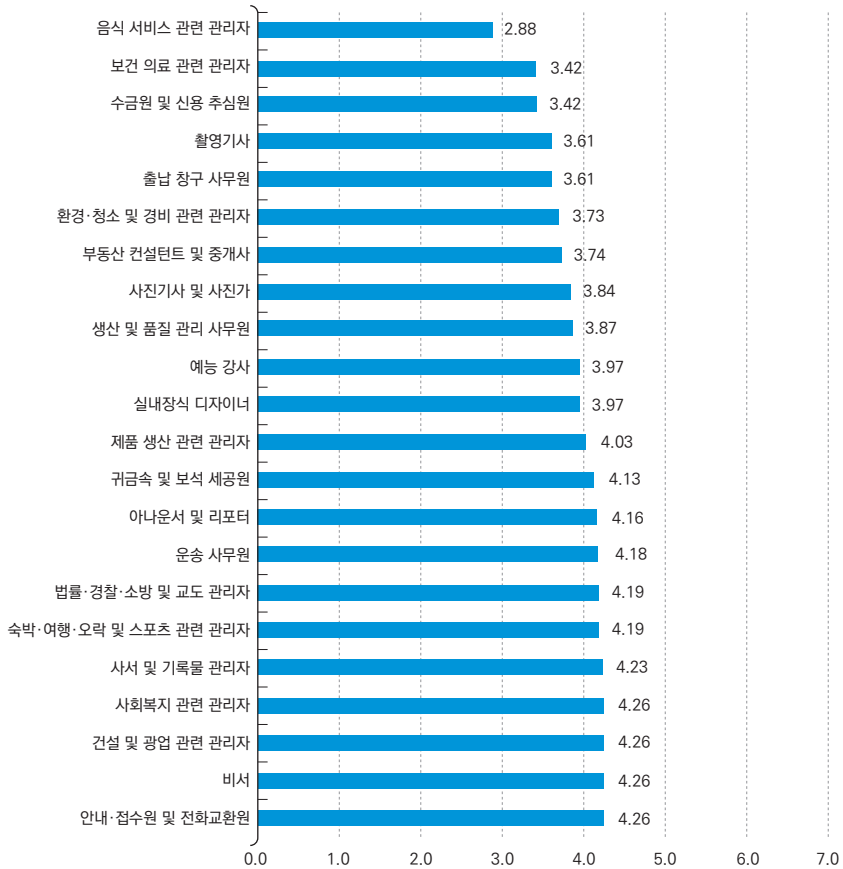
□ 직업 내 업무방식의 변화 정도가 낮은 직업을 살펴보면 다음과 같음.

○ ‘음식 서비스 관련 관리자’, ‘보건 의료 관련 관리자’, ‘수금원 및 신용 추심원’, ‘촬영기사’, ‘출납 창구 사무원’, ‘환경 청소 및 경비 관련 관리자’, ‘부동산 컨설턴트 및 중개사’, ‘사진기자 및 사진사’, ‘생산 및 품질 관리 사무원’, ‘예능 강사’, ‘실내장식 디자이너’ 순으로 나타남.

○ 직업 대분류 기준으로는 ‘관리자’, ‘전문가 및 관련 종사자’, ‘사무 종사자’ 그룹에 해당함.

그림 2. 직업 내 업무방식의 변화 정도가 낮은 직업

(단위: 점)



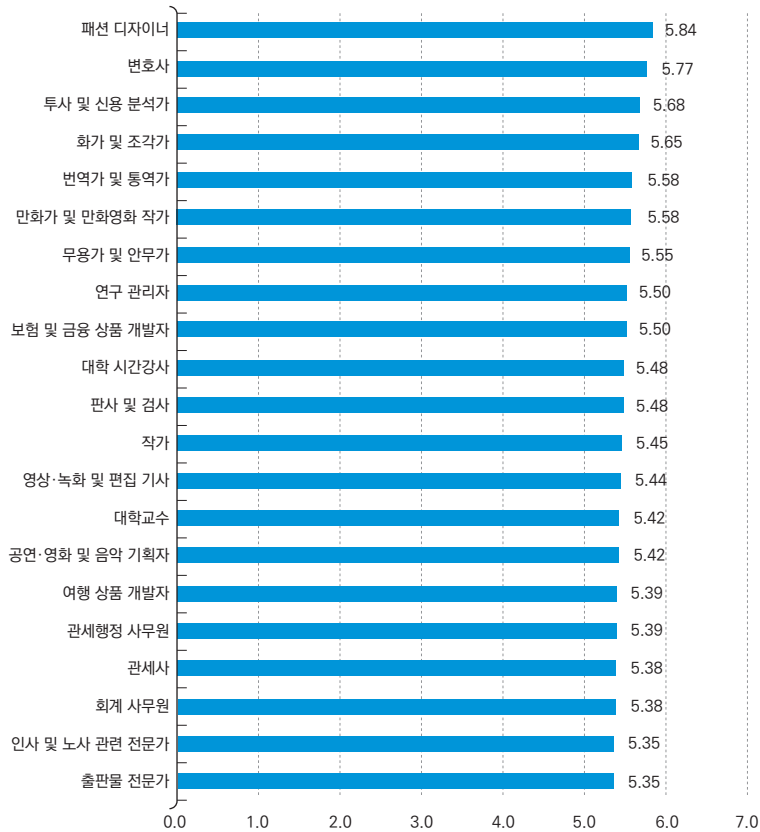
□ 직업 내 업무방식 변화의 지속가능성이 높은 직업을 살펴보면 다음과 같음.

- ‘패션 디자이너’, ‘변호사’, ‘투자 및 신용 분석가’, ‘화가 및 조각가’, ‘번역가 및 통역가’, ‘만화가 및 만화영화 작가’, ‘무용가 및 안무가’, ‘연구 관리자’, ‘보험 및 금융 상품 개발자’, ‘대학 시간강사’, ‘판사 및 검사’, ‘작가’ 순으로 나타남.

- 대부분이 ‘전문가 및 관련 종사자’ 그룹에 해당함.

그림 3. 직업 내 업무방식 변화의 지속가능성이 높은 직업

(단위: 점)

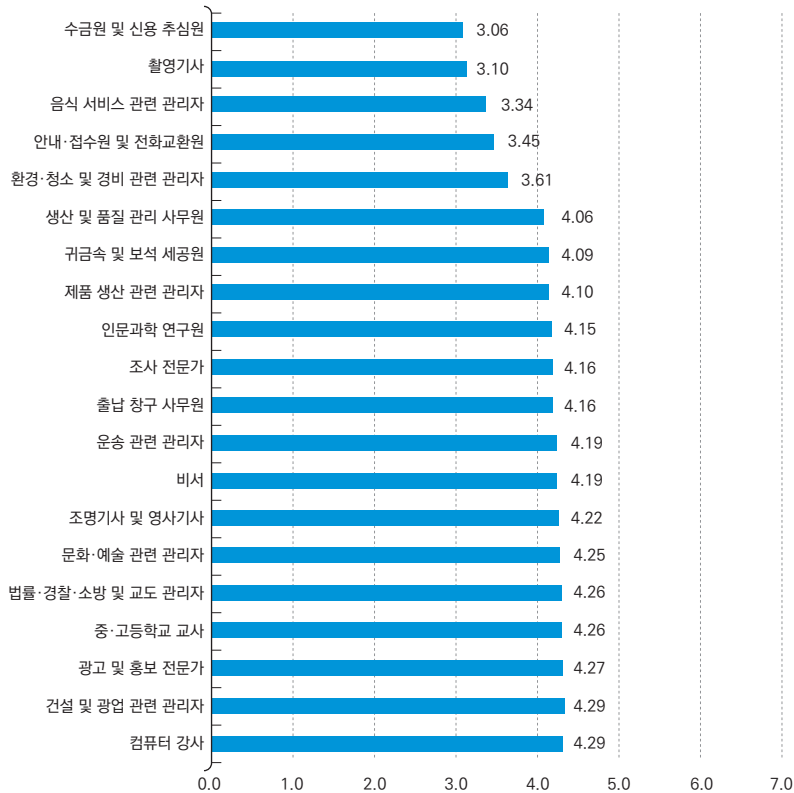


□ 직업 내 업무방식 변화의 지속가능성이 낮은 직업을 살펴보면 다음과 같음.

- ‘수금원 및 신용 추심원’, ‘촬영기사’, ‘음식 서비스 관련 관리자’, ‘안내 접수원 및 전화교환원’, ‘환경 청소 및 경비 관련 관리자’, ‘생산 및 품질 관리 공무원’, ‘귀금속 및 보석 세공원’, ‘제품 생산 관련 관리자’, ‘인문과학 연구원’, ‘조사 전문가’, ‘출납 창구 공무원’의 순으로 응답함.

그림 4. 직업 내 업무방식 변화의 지속가능성이 낮은 직업

(단위: 점)

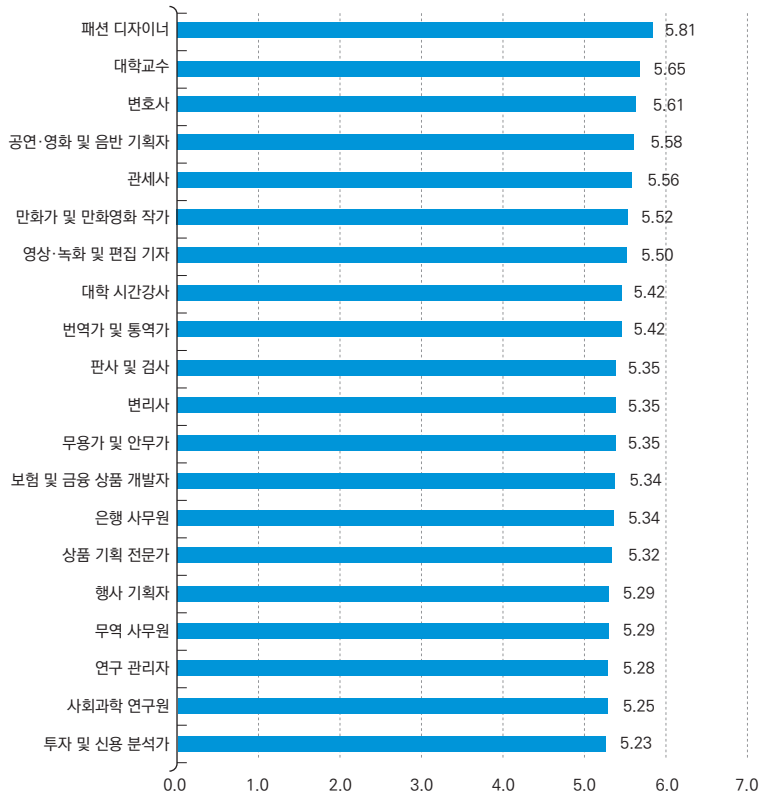


□ 직업 내 업무방식의 변화가 업무효율성에 미친 영향력이 높은 직업의 순위를 살펴보면 다음과 같음.

- ‘패션 디자이너’, ‘대학교수’, ‘변호사’, ‘공연 영화 및 음반 기획자’, ‘관세사’, ‘만화가 및 만화영화 작가’, ‘영상 녹화 및 편집 기사’, ‘대학 시간강사’, ‘번역가 및 통역가’, ‘판사 및 검사’, ‘변리사’, ‘무용가 및 안무가’, ‘보험 및 금융 상품 개발자’ 순으로 나타남.

그림 5. 직업 내 업무방식의 변화로 업무효율성이 높은 직업

(단위: 점)

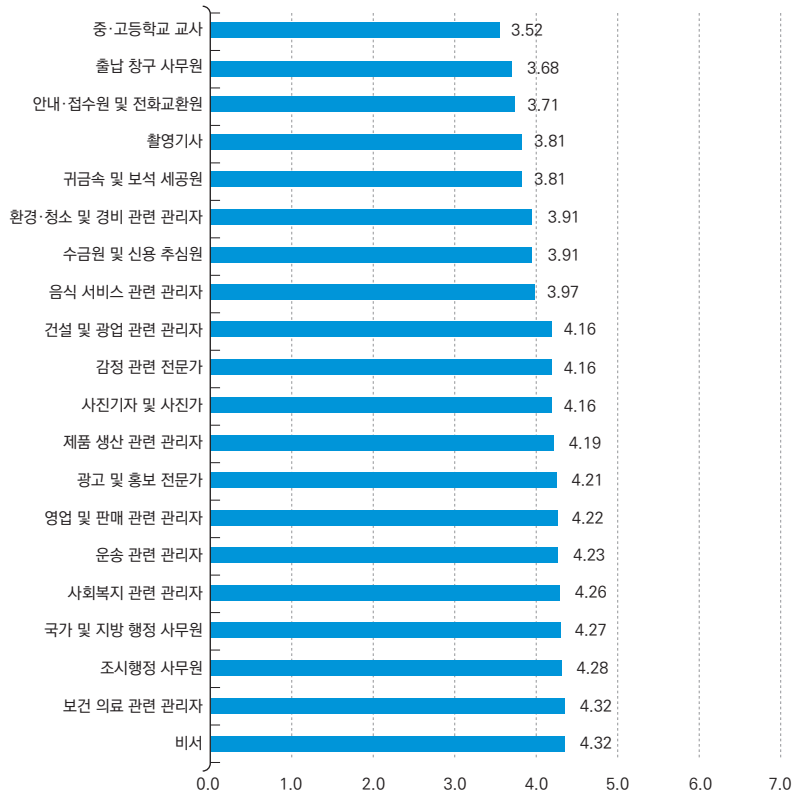


□ 직업 내 업무방식의 변화가 업무효율성에 미친 영향력이 낮은 직업을 살펴보면 다음과 같음.

- ‘중고등학교 교사’, ‘출납 창구 사무원’, ‘안내 접수원 및 전화교환원’, ‘촬영기사’, ‘귀금속 및 보석 세공원’, ‘환경 청소 및 경비 관련 관리자’, ‘수금원 및 신용 추심원’, ‘음식 서비스 관련 관리자’, ‘건설 및 광업 관련 관리자’, ‘감정 관련 전문가’, ‘사진기사 및 사진가’, ‘제품 생산 관련 관리자’ 순으로 나타남.

그림 6. 직업 내 업무방식의 변화로 업무효율성이 낮은 직업

(단위: 점)



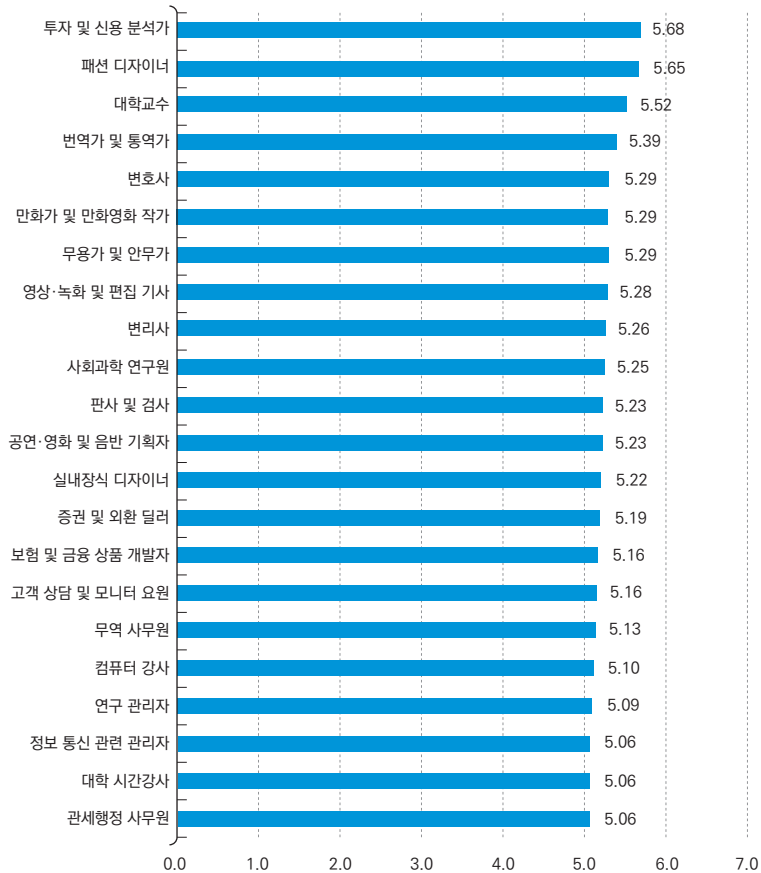
□ 직업 내 업무방식의 변화로 일자리 수에 미친 영향력이 높은 직업을 살펴보면 다음과 같음.

○ ‘투자 및 신용 분석가’, ‘패션 디자이너’, ‘대학교수’, ‘번역가 및 통역가’, ‘변호사’, ‘만화가 및 만화영화 작가’, ‘무용가 및 안무가’, ‘영상 녹화 및 편집 기사’, ‘변리사’, ‘사회과학 연구원’, ‘판사 및 검사’, ‘공연 영화 및 음반 기획자’, ‘실내장식 디자이너’ 순임.

○ 상위 22개 직업 중 대부분이 전문가 및 관련 종사자 그룹임.

그림 7. 직업 내 업무방식의 변화로 일자리 수가 증가한 직업

(단위: 점)



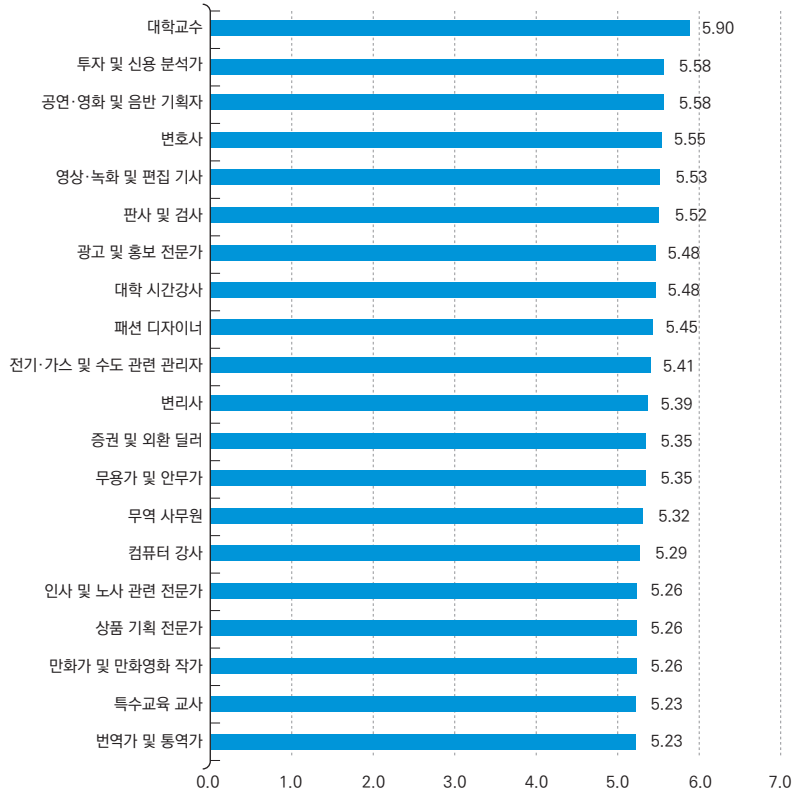
□ 직업 내 업무방식 변화에 대응하기 위한 교육훈련의 필요성이 높은 직업은 다음과 같음.

○ ‘대학교수’, ‘투자 및 신용 분석가’, ‘공연 영화 및 음반 기획자’, ‘변호사’, ‘영상 녹화 및 편집 기사’, ‘판사 및 검사’, ‘광고 및 홍보 전문가’, ‘대학 시간강사’, ‘패션 디자이너’, ‘전기 가스 및 수도 관련 관리자’, ‘변리사’, ‘증권 및 외환 딜러’, ‘무용가 및 안무가’ 등으로 나타남.

○ 전문가 및 관련 종사자 그룹이 대부분을 차지함.

그림 8. 직업 내 업무방식의 변화에 대응하기 위한 교육훈련 필요성이 높은 직업

(단위: 점)



2. 응답자 특성별 업무방식 변화에 대한 인식

□ 응답자의 특성별 코로나 19와 업무방식 변화에 대한 인식 차이는 다음과 같음.

○ 성별에서는 7개의 모든 항목에서 남성이 여성보다 높은 평균 점수를 보임.

- 특히 직업 내 업무방식의 변화 정도에 대해 남성은 4.79점, 여성은 4.68점으로 차이를 보였고, 일자리 수에 미치는 영향에 대해서도 남성은 4.69점, 여성은 4.59점으로 남성이 높음.

조사 · 통계 브리프

○ 연령별로는 ‘업무방식의 변화 정도’에 대한 인식이 30대가 4.81점으로 가장 높았고, 40대 4.76점, 50대 이상 4.64점, 30세 미만 4.63점으로 차이를 보임.

○ 학력별로는 학력이 높아질수록 업무방식 변화 인식이 모든 항목에서 높게 나타났음.

- 특히 ‘업무방식 변화의 지속가능성’은 중졸 이하는 3.17점, 고졸 3.96점, 전문대졸 4.62점, 대졸 4.84점, 대학원 이상의 집단은 5.21점으로 학력 간 유의한 차이가 나타남.

표 3. 응답자 특성별 업무방식의 변화 인식(1)

(단위: 점)

응답자 특성		변화 정도	지속 가능성	업무 효율성	일자리 영향	변화 선호도	교육훈련 필요도
성별	남자	4.79 (1.22)	4.80 (1.26)	4.80 (1.13)	4.69 (1.13)	4.78 (1.00)	4.81 (1.01)
	여자	4.68 (1.21)	4.75 (1.25)	4.72 (1.16)	4.59 (1.17)	4.69 (1.05)	4.76 (1.03)
	t	2.685**	1.153	2.153*	2.623**	2.540*	1.462
연령	30세 미만	4.63 (1.23)	4.70 (1.24)	4.72 (1.11)	4.57 (1.13)	4.76 (1.05)	4.70 (0.95)
	30~39세	4.81 (1.19)	4.79 (1.27)	4.77 (1.14)	4.63 (1.15)	4.75 (0.99)	4.80 (1.00)
	40~49세	4.76 (1.21)	4.78 (1.25)	4.76 (1.16)	4.67 (1.13)	4.73 (1.02)	4.81 (1.05)
	50세 이상	4.64 (1.26)	4.80 (1.24)	4.78 (1.16)	4.67 (1.17)	4.72 (1.07)	4.76 (1.04)
	F	3.776*	0.515	0.269	0.907	0.285	1.329
학력	중졸 이하	3.67 (2.34)	3.17 (1.33)	3.50 (1.05)	4.00 (1.55)	3.33 (1.51)	4.17 (1.33)
	고졸	3.89 (1.41)	3.96 (1.43)	3.98 (1.26)	4.06 (1.22)	4.09 (1.09)	4.06 (1.17)
	전문대졸	4.38 (1.18)	4.62 (1.22)	4.70 (1.11)	4.55 (1.07)	4.65 (0.96)	4.63 (0.93)
	대졸	4.92 (1.24)	4.84 (1.18)	4.81 (1.09)	4.68 (1.10)	4.77 (0.97)	4.82 (0.96)
	대학원 이상	5.17 (1.25)	5.21 (1.35)	5.18 (1.19)	4.94 (1.36)	5.13 (1.11)	5.27 (1.06)
	F	59.130***	44.694***	45.964***	25.057***	44.991***	60.309***

주: 1) 표의 수치는 평균(표준편차)임.

2) *p<.05, **p<.01, ***p<.001

- 고용형태별로는 임금근로자 집단이 고용주나 자영업자에 비해 변화 인식이 모든 항목에서 높았음.
 - 그중에서도 ‘업무방식의 변화 정도’는 임금근로자 4.79점, 고용주나 자영업자의 경우 4.36점, 일자리 영향의 경우 임금근로자 4.68점, 고용주나 자영업자는 4.34점으로 유의한 차이를 보임.
- 직장 유형별로는 공공기관이 민간기업보다 인식 점수 평균이 높은 항목은 ‘업무방식의 변화 정도’와 ‘교육훈련 필요도’임.
- 직장 규모별로는 50~299인의 규모가 변화 인식에 대한 평균 점수가 대체로 높았음.
 - 유의한 차이를 보인 항목으로는 업무의 변화 정도에서 49인 이하 집단이 4.69점, 50~299인 집단은 4.85점, 300인 이상 집단은 4.81점으로, 집단별 차이가 나타남.

표 4. 응답자 특성별 업무방식의 변화 인식(2)

(단위: 점)

응답자 특성		변화 정도	지속 가능성	업무 효율성	일자리 영향	변화 선호도	교육훈련 필요도
고용 형태	임금 근로자	4.79 (1.18)	4.79 (1.25)	4.78 (1.14)	4.68 (1.14)	4.75 (1.01)	4.81 (1.00)
	고용주, 자영업자	4.36 (1.40)	4.70 (1.30)	4.67 (1.24)	4.34 (1.22)	4.63 (1.12)	4.63 (1.16)
	t	5.475***	1.208	1.516	5.203***	1.892	2.831**
직장 유형	민간	4.73 (1.22)	4.79 (1.25)	4.77 (1.14)	4.66 (1.14)	4.74 (1.02)	4.78 (1.02)
	공공	4.82 (1.19)	4.73 (1.27)	4.73 (1.16)	4.58 (1.19)	4.73 (1.04)	4.83 (0.99)
	t	-1.560	1.058	0.743	1.379	0.270	-1.001
직장 규모	49인 이하	4.69 (1.24)	4.76 (1.25)	4.76 (1.15)	4.66 (1.11)	4.73 (1.02)	4.76 (1.03)
	50~299인	4.85 (1.19)	4.85 (1.26)	4.78 (1.16)	4.65 (1.19)	4.77 (1.05)	4.84 (1.02)

〈표 계속〉

	300인 이상	4.81 (1.07)	4.73 (1.30)	4.79 (1.08)	4.50 (1.26)	4.68 (0.96)	4.81 (0.89)
	F	6.030**	1.814	0.168	2.804	1.040	1.874

주: 1) 고용형태에서 무급 종사자 제외 / 직장유형에서 민간(외국계 기업, 민간회사 및 개인사업체, 사단법인, 재단법인, 대학, 기타)과 공공(정부기관, 공공기관 및 정부투자기업)으로 구분

2) 표의 수치는 평균(표준편차)임.

3) *p<.05, **p<.01, ***p<.001

IV. 시사점

□ 코로나 19로 인한 업무방식 변화에 따른 인문 · 사회과학 · 예술 분야 재직자의 인식에 대한 시사점을 제시하면 다음과 같음.


○ 인문 · 사회과학 · 예술 분야 전반에서 코로나19로 인한 변화에 대응하기 위해 교육훈련 필요성이 높게 나타나, 시대적 변화와 요구를 반영할 수 있는 직업교육훈련의 필요성과 요구를 확인함.

○ 인문 · 사회과학 · 예술 분야에서 코로나19가 미친 영향에 대한 인식은 직업군별로 차이를 보임.

- 재택근무나 온라인으로의 전환에 대한 변화 정도를 높게 인식하고 있는 직군은 주로 전문가 집단임. 기능원 직군은 업무 변화 인식과 일자리 수에 대한 인식이 다른 그룹에 비해 낮은 결과가 나타남.

- 이를 통해 일자리의 격차, 더 나아가 노동시장 양극화의 문제가 더욱 심화될 우려가 있다는 것을 알 수 있음.

□ 인문 · 사회과학 · 예술 분야 재직자 특성별로 코로나19로 인한 업무방식의 변화에 대한 인식을 비교하면 다음과 같음.

- 성별에서는 전반적으로 남성이 여성보다 업무방식 변화 수준을 높게 인식하였으며, 연령 대별로는 30대가 직업 내 업무방식의 변화 정도를 높게 인식하였음.
- 학력이 올라갈수록 업무방식의 변화 수준을 높게 인식하고 있어 인문사회예술 계열 직업 내 학력 간 인식 차이를 확인할 수 있음.
- 임금근로자 집단이 비임금근로자집단에 비하여 코로나로 인한 업무 방식의 변화 정도, 일 자리에 미치는 영향, 교육훈련 필요도를 높게 인식하였음. 

참고문헌

이재열·윤혜준·정지은·최수현·류지영·고요한·이민욱(2021). 『맞춤형 취업지원을 위한 직업지표 연구(2021)』. 한국 직업능력연구원