

공직의 직업지위 하락은 일시적 현상인가?*

최천근**

〈目 次〉

I. 서론

II. 직업지위 지수

III. 분석방법

IV. 분석결과

V. 결론 및 시사점

〈요 약〉

이 연구는 공직의 직업지위 변화가 일시적 현상에 그치는지, 혹은 장기적 추세로 이어지는지에 대해 실증적으로 분석하는 것을 목적으로 한다. 본 연구는 일반행정직과 경찰·소방·교도관 등의 공공부문 직업군, 그리고 경영관련 사무직, 금융·보험 관련 종사자 등의 민간부문 직업군을 대상으로 2013년부터 2024년까지 12년간 직업지위 변화를 분석하였다. 이를 위해 Ganzeboom et al.(1992)이 개발한 직업지위 지수(Socio-Economic Index of Occupational Status)를 활용하였다. 그 결과, 공공부문 종사자의 직업지위는 하락한 반면, 민간부문 종사자의 직업지위는 보합 또는 상승한 것을 발견하였다. 또한, 직업지위의 구성요소인 소득, 학력, 연령의 변화에 대한 직업별 추세 분석을 통해, 공직의 직업지위 변화 원인이 소득과 연령의 변화에서 기인하였다는 점을 발견하였다. 경제의 저성장 고착, 취약계층의 경제적 고통, 공무원 정원 증가로 인해 공무원 급여를 단기간에 인상하기는 어렵다는 점에서 공직의 직업지위 하락은 장기간 지속될 것으로 예측된다.

【주제어: 직업지위, 직업지위 지수, 공공부문과 민간부문, 소득】

* 이 연구는 한성대학교 교내학술연구비 지원과제임. 연구의 분석절차와 결과에 대한 계산적 재현성을 검증하는 데 필요한 자료는 cgchoi.com에 공유함.

** 한성대학교 행정학과 교수(cheongeunchoi@hansung.ac.kr)

논문접수일(2025.6.25), 수정일(2025.8.3), 게재확정일(2025.8.26)

I. 서론

대한민국은 높은 국가강도(state strength)와 자율성(state autonomy)을 바탕으로 근대화 발전을 이룩하였다(정용덕, 1996; 황한찬·정용덕, 2024). 역사적 국가건설과 발전의 과정에서 유능한 공직자는 중요한 역할을 담당해 왔다(윤건수, 2018). 한국의 공직자는 소위 ‘고시’라는 공개경쟁시험제도를 통해 선발됨으로써 유능함을 인정받고, 관료제와 계급제의 전통 아래에서 강한 국가의 자율성을 누렸다. 그러나 1991년 이후 지방자치단체장과 지방의회 의원 선거로 인해 중앙집권적 행정체제는 해체되었다. 또한, 1인당 GDP가 36,000달러에 달할 정도로 경제가 성장하면서 시장과 민간부문의 영향력이 커지게 되었다. 더불어 국회를 비롯한 정치부문의 행정부에 대한 감시와 견제는 강화되면서 ‘강한 국가의 자율성’은 의심받기 시작했다.

국가와 정부의 영향력 약화는 공직에 대한 매력의 하락으로 이어지면서 국가공무원, 지방공무원, 경찰공무원 공개경쟁채용시험의 경쟁률이 모두 하락하였다. 먼저, 국가공무원 공개경쟁 채용시험의 경쟁률을 살펴보면, 2010년 9급 공무원은 82.2:1, 7급 공무원은 115.4:1, 5급 공무원은 45.8:1이었으나, 2024년에는 각각 21.8:1, 40.6:1, 34.7:1로 감소하였다(인사혁신처, 2024; 인사혁신처, 2025). 서울시 지방공무원 경쟁률 또한, 2010년 9급 공무원은 251.7:1에서 2024년 22.6:1로, 7급 공무원은 142.9:1에서 81.8:1로 낮아졌다(서울시 인재개발원, 2011; 서울시인재개발원, 2025). 경찰공무원 서울청 순경 공채시험 역시 2013년 22.0:1에서 2024년 9.1:1로 하락하였다(경찰청, 2013; 경찰청, 2024).

공무원 채용시험 경쟁률의 하락은 우수한 인재의 유입 가능성을 줄어둘게 하는 결과를 초래하기에 문제가 될 수 있다. 왜냐하면, 유능한 공무원이야말로 국가와 지방자치단체의 ‘첨병’으로써 정부 행정을 효율적으로 운영할 수 있고, 정부 정책을 효과적으로 집행할 수 있으며, 이를 통해 국민의 삶의 질을 개선하고 국가의 경쟁력과 신뢰를 제고할 수 있기 때문이다. 나아가, 복지국가를 지향하고 있는 현실에서 유능한 공무원의 역할은 더욱 절실히 요구된다.

이 연구는 유능한 공직자의 유입을 제한하는 요인을 공직의 직업지위 변화에서 찾고자 한다. 특히, 공직의 직업지위 변화가 곧 사라질 수 있는 일시적 현상에 불과한지, 아니면 당분간 지속되는 장기적 추세인지에 대해 실증적으로 분석하는 것을 목적으로 한다. 이를 증명하기 위해 직업지위 개념을 소개하면서, Ganzeboom et al.(1992)의 측정모형을 활용하여 제7차 한국표준직업분류의 세분류 114개 직업에 대한 직업지위 지수를 산출한다. 나아가, 공공부문 직업으로 ‘일반행정직 공무원’, ‘경찰소방 교도관 등’의 직업을, 민간부문 직업

으로는 ‘경영관련 사무직’과 ‘금융보험 종사자’를 비교 대상으로 선정하였다. 이렇게 선정한 4개의 비교 직업에 대한 직업지위 지수의 변화를 2013년부터 2024년까지 약 12년에 걸쳐서 비교 분석함으로써 공공부문 직업지위의 변화 추세와 그 의미를 탐색할 수 있을 것으로 기대한다. 또한, 공직의 직업지위 변화의 주요 요인을 살펴보기 위해, 직업지위 구성요소인 ‘소득’, ‘학력’, ‘연령’의 변화를 살펴보고자 한다.

II. 직업지위 지수

1. 직무지위의 개념과 접근방식

직업지위는 직업이 차지하는 사회 경제적 위치(socio-economic status)를 의미한다(Duncan, 1961). 그동안 사회경제적 지위와 관련한 연구는 사회학에서 오랜 기간 다루어진 주제로 대표적인 두 가지 주류 이론이 있다. 첫 번째는 "범주형 직업지위" 연구자들이다. 이들은 계급적 접근으로 범주적 측정방식을 선호하며, 제한된 수의 계급을 구분한다. 대표적으로 마르크스는 자본가와 노동자 계급으로 구분하였다.

Goldthorpe(1987)는 노동시장에서의 지위구분, 기술수준과 직업부문을 고려한 범주체제로 발전시켰다. 이는 마치 직업을 “white collar” 또는 “blue collar”로 구분하는 것과도 유사하다. Goldthorpe(1987)은 직업을 “관리자 및 전문가”, “준관리자 및 준전문가”, “전문직 및 행정직 종사자”, “소규모 고용주 및 자영업자”, “하위 관리자 및 기술직”, “장치, 기계조작 및 조립종사자”, “단순노무 종사자” 등 7개로 구분하여 계급화 하였다. EGP 범주체계는 효용성이 널리 인정되며, 이를 정립한 Erickson, Goldthorpe, Portocarero의 이름을 따서 명명되었다. 이 범주체계는 직업분류를 단순화시켜 일반인들이 직관적으로 이해하기 쉬운 장점이 있으며, 학술적 측면에서는 세대 간 직업 이동성 연구에도 이론적 기반에 기여하였다(Erikson et al, 1979; Ganzeboom et al., 1992). 즉, 20세기 초반에는 전체적으로 직업 이동성에는 변화가 없으나, 전문직과 관리직의 상위 이동 비율과 임금근로자의 하위 이동비율은 뚜렷하게 나타났다는 점을 설명하는데 유용하다(Goldthorpe, 2016). 또한, 인구의 대부분이 아버지와 동일한 직업 계층에 머무르고 있다는 경향을 설명하는데도 유용하다(Ganzeboom et al, 1992).

두 번째 접근은 연속형 직업지위 연구자들로, 이들은 직업의 이산성(또는 불연속성) 가정을 거부하고, 다양한 직업 간에 실질적으로 나타나는 차이를 값으로 표현될 수 있다고 가정

한다. 특히, 범주형 체계가 직업 간 변동성을 포착하지 못하고, 같은 범주 내에서 내적 동질성 기준을 충족하지 못한다는 약점에 주목하면서, 직업위세 지수와 직업지위 지수라는 두 가지의 측정방식으로 발전하였다. 먼저, 직업위세 지수는 국제직업표준분류(ISCO: International Standard Classification of Occupations)에 따라 430여 개에 이르는 세부 직업별로 약 60개국에서 수행된 직업에 대한 주관적 위세 평가를 평균하여 측정하는 방식이다(Treiman, 1977). 위세 지수는 전체 인구 표본이나 사회의 전문가 또는 해당 직업에 대해 잘 알고 있는 구성원의 하위 표본을 대상으로 직업에 대한 “일반적인 바람직성”을 평가하도록 하는 주관적 판단이다. 예컨대, 설문조사에서 각 응답자는 여러 범주의 직업을 평가할 때, 사회가 각 직업에 대해 어떤 의견을 가지고 있다고 생각하는지에 따라 직업을 평가하도록 요청받는다. 이러한 점에서, 직업위세는 사회구성원들이 직업에 대해 갖는 인정과 존경으로써 사회에서의 평가를 나타내는 지표 역할을 하고 직관적으로 해석하기 용이하다는 장점이 있다(Treiman, 1977).

이에 반하여 직업지위 지수는 사회 구성원의 주관적 판단을 포함하지 않고, 해당 직업 집단과 관련된 객관적 변수(예컨대, 학력, 소득, 연령 등)를 종합하여 측정한다(Duncan, 1961; Ganzeboom et al, 1992). 역사적으로 볼 때, 직업지위와 직업위세는 매우 밀접한 관련이 있다. Duncan(1961)은 1947년 직업별 위세 조사 결과를 1950년 미국 인구조사 분류에 포함된 모든 세부 직업군으로 일반화하기 위해 직업지위 지수를 개발하였다. Ganzeboom et al.(1992)은 Duncan(1961)의 연속형 직업지위 접근방법을 계승하면서 독자적인 직업지위 지수를 발전시켰다.

2. 한국의 직업지위 연구

외국에서의 직업지위와 직업위세에 대한 광범위한 연구에도 불구하고, 한국에서 직업지위 변화에 대한 연구는 상대적으로 드물다. 대표적인 연구는 유홍준·김월화(2006)의 연구로써 한국표준직업분류(KSCO) 소분류에 따라 2000년 인구주택총조사 자료와 한국노동패널조사 자료를 활용하여 직업별 직업지위 점수를 산출하고, 1983년 홍두승의 연구와 비교하는 방식으로 직업지위의 변화를 분석하였다. 유홍준·김월화(2006)은 직업범주별 월수입의 대푯값과 직업범주별 교육수준의 대푯값을 독립변수로 설정하고 회귀분석한 결과를 바탕으로 각 직업의 사회경제적 지위점수를 산출하였다. 이들이 산출한 직업지위 점수에 의하면, 최고점은 의료진료 전문가로 99.99점이고, 공사부문 직업과 관련하여서는 정부행정 부서 관리자의 경우 98.05점, 금융보험 준전문가의 경우 76.71점, 경찰종사자의 경우 54.57점이고, 관세조세 및 관련 정부 준전문가의 경우 60.39점으로 나타났다.

유홍준 등(2013)은 1985년부터 2009년까지의 경제활동인구조사, 고용형태별근로실태조사, 임금구조기본통계조사, 직종별 임금실태조사를 바탕으로 임금근로자의 임금, 평균근속연수를 활용하여 한국표준직업분류의 대분류를 기준으로 군집분석과 다차원척도를 활용하여 6개 직업군별 동질성을 분석한 바 있다.

홍두승(1983)은 Blau & Duncan(1967)의 사회경제적 지수를 이용하여 183개 범주의 직업에 대하여 직업별 사회경제적 지위 점수를 구하였다. 홍두승은 1975년 센서스 자료에서 직업의 소분류별 소득의 중간값과 교육수준의 중간값을 구한 다음, 학력과 소득을 독립변수로 하는 회귀분석을 통해 직업별 지위 점수를 구하였다. 그 결과에 의하면, 가장 높은 점수를 얻은 직업은 변호사와 검사로 86.9점을 얻었고, 정부 행정부서 관리자는 63.70점, 중등학교 교사는 70.60점, 경찰 종사자는 47.50점, 소방 및 응급구조 종사자는 45.20점으로 나타났다. 또한, 홍두승 외(1999)는 인구센서스 자료를 이용하여 직업 대분류별 직업구성 변화 추이와 함께 직업별 여성비율의 변화, 연령 구성의 변화, 학력 구성의 변화, 종사상 지위 구성의 변화, 임금근로자 비율의 변화 등을 살펴보았다.

박소현·이금숙(2016)은 인구총조사와 경제활동인구조사를 바탕으로 한국표준직업분류에서 9개 대분류기준에 따라 지난 30여 년간 한국의 직업구조 및 직업분포에 나타나는 변화의 특성을 분석한 바 있다. 하지만, 이 연구는 대분류를 기준으로 함에 따라 공사부문의 세부 직업별 직업지위의 점수를 구하지는 않았다.

직업위세 자체에 대한 연구도 간간히 찾아볼 수 있다. 최태룡(1984)은 Treiman(1977)의 가설과 Hope(1981)의 가설을 바탕으로 한국 사회에서 직업 위신을 결정하는 요인을 연구한 바 있다. 최태룡(1984)는 소득, 사회적 지위, 경제 및 사회 발전 기여도 측면에서 직업 위세를 조사하였으며, 직업의 소득과 사회적 지위가 직업 위세에 유의미한 영향을 미치는 점을 발견하였다. 윤종건(1994)은 직업에 대한 사회적 평가를 알아보기 위하여 72개의 직업에 대한 인식을 조사하였다. 연구 결과, 직업에 대한 사회적 평가는 다양하며, 사회적 위세, 경제적 지위, 도덕성 평가가 서로 연관되어 있다고 밝혔다. 대체로 한국의 연구를 종합하면, 직업지위 또는 직업위세는 직업별 소득, 학력 등의 상호작용으로 결정된다는 것을 알 수 있다.

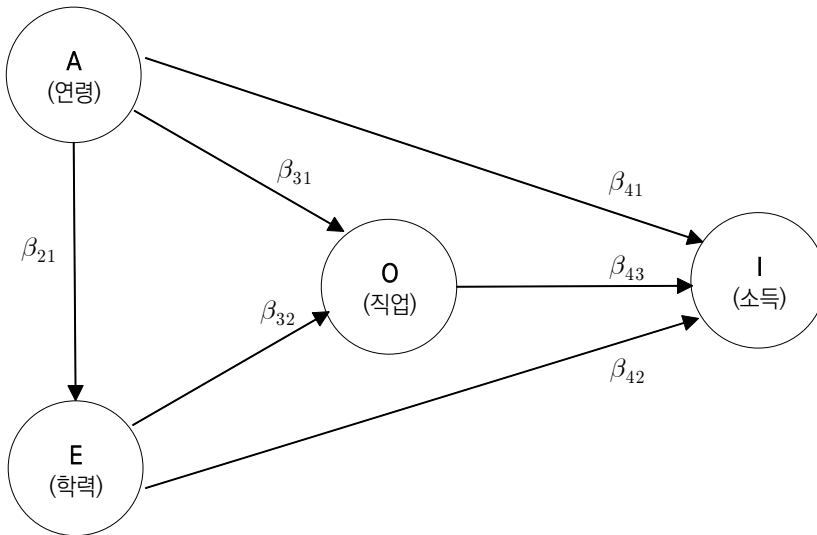
3. 직업지위 지수 측정모형

Ganzeboom et al.(1992)이 개발한 직업지위 지수의 측정 모형은 Duncan(1961)의 직업지위 측정 방식과 다소 유사하지만, 직업을 교육과 소득 사이의 매개변수로 해석하였다는 점이 특이하다. 던컨은 평균 교육 수준과 평균 소득을 직업지위 지수를 구성하는 변수로 선택했지만, 교육 수준과 소득 수준의 상대적 가중치를 도출하여 직업위세와의 상관관계를

극대화하는 방식으로 접근하였다. 이와 달리, Ganzeboom et al.(1992)은 직업지위는 교육 수준과 소득 수준 사이의 매개 변수로 정의하면서, 직업지위가 교육을 소득으로 전환하는 원동력으로 보고, 교육이 소득에 미치는 간접적 영향을 극대화하고 교육이 소득에 미치는 직접적 영향은 최소화하는 값을 직업지위 지수로 찾는 방식을 개발하였다.

Ganzeboom et al.(1992) 개발한 직업지위 지수는 <그림 1>에서 나타난 직업지위 모형을 바탕으로 한다. 교육은 직업에 영향(β_{32})을 미치고, 직업은 소득에 영향(β_{43})을 미친다. 또한, 교육은 소득에 직접적인 영향(β_{42})을 미친다. 직업은 국제표준직업분류의 세부적인 직업범주로 더미 변수 형태(연구에 따라 40여 개의 중분류, 130여 개의 소분류, 430여 개의 세분류)로 측정되며, $O_1, O_2, O_3, \dots, O_{i-2}, O_{i-1}, O_i$ 와 같이 표현된다. 직업지위 지수는 교육이 소득에 미치는 직접적인 영향(β_{42})을 최소화하고 직업을 통해 교육이 소득에 미치는 간접적인 영향($\beta_{32} \times \beta_{43}$)을 최대화하는 직업 범주별 점수로 도출된다.

〈그림 1〉 Ganzeboom et al.의 직업지위 측정모형



출처: Ganzeboom et al.(1992: 11)

4. 직업지위 지수 측정절차

앞에서 제시한 모형에서는 연령이 갖는 교란 효과를 통제해야 하는 문제가 발생한다. 이러한 한계로 인해, Ganzeboom et al.(1992)은 학력, 소득, 직업 범주 모두에 연령이 미치는 영향을 통제하면서 관측되지 않은 잠재변수인 직업범주에 대한 직업지위 점수를 추정하는

최적척도기법(Optimal Scaling Techniques)를 적용하였다. 이는 다음과 같은 절차를 통해 여러 가지 회귀방정식을 활용하여 반복적 작업을 실시하여 계산한다.

첫째, 〈그림 1〉에서 정의된 포화 경로모형을 다음의 수식 (1), 수식 (2), 수식 (3)과 같이 설정한다. 직업을 제외한 모든 변수(연령, 학력, 소득)는 평균이 '0'이고 표준편차가 '1'인 형태로 표준화한다. 아래 수식에서 I 는 소득(Income), A 는 연령(Age), E 는 학력(Education), O 는 직업(Occupation)을 의미한다.

$$I = \beta_{41}A + \beta_{42}E + \beta_{43}O + \epsilon_4 \quad (1)$$

$$O = \beta_{31}A + \beta_{32}E + \epsilon_3 \quad (2)$$

$$E = \beta_{21}A + \epsilon_2 \quad (3)$$

둘째, 수식(1) 내지 수식(3)에서 O (직업지위 지수)는 관측되지 않은 잠재변수이므로 그 값을 알 수 없다. 따라서, 이것이 최적척도기법에서 찾아야 하는 값이 되는 것이다. O 라는 직업범주에 할당된 값이 달라지면, 직업지위 지수(O)와 다른 변수 간의 상관관계 및 경로계수, 그리고 잔차의 분산을 변경하게 된다. 위 수식(1)에서 학력(E)를 제외한 수식 (4)와 수식 (2), 수식 (3) 등 세 가지 회귀방정식에 대한 회귀분석을 실시하여 각 각의 회귀계수 ($\beta_{41}, \beta_{43}, \beta_{31}, \beta_{32}, \beta_{21}$)를 잠정적으로 구한다.

$$I = \beta_{41}A + \beta_{43}O + \epsilon_1 \quad (4)$$

즉, β_{42} 가 없는 비포화 모델의 잔차제곱합(total residual sum of squares)은 수식 (5)로 표현된다. 여기서, 비포화 모델의 잔차제곱합(수식 (5)의 σ)을 최소로 하는 회귀계수 ($\beta_{41}, \beta_{43}, \beta_{31}, \beta_{32}, \beta_{21}$)를 구하는 것이다.

$$\sigma = \| I - (\beta_{41}A + \beta_{43}O) \|^2 + \| O - (\beta_{31}A + \beta_{32}E) \|^2 + \| E - (\beta_{21}A) \|^2 \quad (5)$$

셋째, 다음의 수식 (6)를 활용하여 개인별 O 값을 구하고, 개인의 O 값을 각 직업범주별로 평균을 구하여 O' 를 구한 다음, 다시 이를 평균이 '0'이고 표준편차가 '1'인 표준화값(O'')으로 변환한다.

$$O = \beta_{43}(I - \beta_{42}A) + \beta_{32}E + \beta_{31}A \quad (6)$$

넷째, 다음의 수식 (7)를 활용하여 잠재적 β_{42} 를 구한다.

$$I = \beta_{41}A + \beta_{42}E + \beta_{43}O'' + \epsilon_4 \quad (7)$$

다섯째, 앞선 둘째 내지 넷째까지 절차를 반복적으로 수행한다. 둘째 과정으로 되돌아 갈 때에는, O 의 값은 직업별 평균값인 O'' 값으로 대체된다. 즉, 수식 (4)는 수식 (8)과 같이 변환되면서, 수식 (8), 수식 (2), 수식 (3)을 통해 각각의 회귀계수($\beta_{41}, \beta_{43}, \beta_{31}, \beta_{32}, \beta_{21}$)를 잠정적으로 구한다. 이러한 반복적 수행을 통해 수식 (5)의 손실함수(σ)가 특정값에서 안정되면서 수렴하게 되는데, 이 과정에서 β_{42} 를 구한다.

$$I = \beta_{41}A + \beta_{43}O'' + \epsilon_4 \quad (8)$$

여섯째, 최종적으로 반복적 절차를 통해 수렴된 회귀계수($\beta_{42}, \beta_{43}, \beta_{31}, \beta_{32}$)를 수식(6)에 대입하여 직업범주별 직업지위(O)를 구한다. 이렇게 구한 직업 범주별 직업지위 지수는 각 직업 범주별로 평균 교육 수준과 평균 소득의 가중합을 의미하며, 여기에 연령이 갖는 교란 효과를 통제한 결과라고 해석할 수 있다(Ganzeboom et al., 1992).

III. 분석방법

1. 자료 및 표본구성

이 연구는 Ganzeboom et al.(1992)의 직업지위 측정모형을 근거로 공사부분 직업별 직업지위의 변화 추세를 비교분석하는 것을 목적으로 한다. Ganzeboom et al.(1992)의 직업지위 지수는 소득, 학력, 연령의 상호작용에 의해 결정된다.

우선, 직업의 구분은 제7차 한국표준직업분류 중에서 소분류를 기준으로 한다. 제7차 한국표준직업분류는 9개의 대분류(관리자, 전문가 및 관련종사자, 사무 종사자, 서비스 종사자, 판매 종사자, 농림어업 숙련 종사자, 기능원 및 관련 기능 종사자, 장치·기계 조작 및 조립종사자, 단순 노무 종사자), 153개의 소분류(예컨대, 관리자 대분류 하에 의회 의원·고위

공무원 및 공공단체 임원, 행정·경영 지원 및 마케팅 관리직, 연구·교육 및 법률 관련 관리자 등으로 분류), 446개의 세분류(예컨대, 의회 의원·고위공무원 및 공공단체 임원이라는 소분류 하에 국회의원, 지방의회 의원 및 교육 의원, 중앙정부 고위공무원 등으로 분류)로 구성되어 있다.

분석자료는 통계청에서 매년 상반기·하반기 두 차례 실시하는 지역별 고용조사 자료를 활용하였다. 지역별 고용조사는 통계법 제17조 1항 및 제18조에 의한 지정통계로써 조사대상 주간에 국내에 상주하는 만 15세 이상인 자를 모집단으로 조사담당자가 직접 가구를 방문하여 조사하는 조사담당자 면접방식과 응답자가 인터넷을 통하여 직접 기입하는 전자조사방식을 병행하되 희망하는 가구에 한하여 자기기입식 조사를 실시하고, 부득이한 경우 전화조사를 진행하였다. 조사항목으로는 상반기에는 인적사항, 경력단절 경험여부, 경력단절 사유 등 부가항목으로 31개 항목, 하반기에는 인적사항, 일·구직·기타 활동 관련 항목과 취업자의 이직 빈도·사유, 비동거맞벌이 가구 여부·사유 등 부가항목으로 34개 항목을 조사하였다. 이 연구에서 활용하는 항목은 직업, 연령, 학력, 소득이다. 분석자료는 통계청 마이크로데이터 통합서비스(MDIS)를 통해 확보하였다.

이 연구에서 직업지위 지수 측정을 위한 분석단위는 144개의 직업이다. 직업은 제7차 한국표준직업분류 중 144개 소분류를 대상으로 한다. 제7차 한국표준직업분류는 153개의 소분류로 구성되어 있으나, 제8차 한국표준직업분류와의 연계 과정에서 통합된 직업들은 하나의 직업으로 분류하였다. 예컨대, 금형·주조 및 단조원, 제관원 및 판금원, 용접원은 “금속 성형 관련 기능 종사자”로 통합되었고, 철도 및 전동차 기관사와 철도운송 관련 종사자는 “철도·전동차 기관사 및 관련 종사자”로 통합되었다. 또한, 조사대상 년도별로 해당 직업의 표본이 20개 이하인 경우에는 분석에서 제외하였다. 예컨대 마케팅 및 광고홍보 관리자, 문화·예술 관련 관리자, 기타 건설·전기 및 생산 관련 관리자, 환경·청소 및 경비 관련 관리자, 기타 판매 및 고객 서비스 관리자, 식문화 관련 전문가 등 6개 직업이 제외되었다. 종합하면, 총 153개 직업 중에서 통합으로 인해 3개 직업을 제외하고, 다시 20인 이하의 적은 표본수를 갖는 직업 6개를 제외하여 최종 144개의 직업을 직업지위 지수 산출을 위한 분석 대상으로 확정하였다.

이 연구의 시간적 범위는 2013년부터 2024년까지 12년이다. 통계청 지역별 고용조사는 2008년부터 조사하였으나 상반기 하반기 반기별 조사가 정착된 시점은 2013년부터라는 점을 고려하였다. 다만, 응답자의 직업 조사에 있어서 2023년부터 제8차 한국표준직업분류로 조사를 시작하였다는 점을 유의할 필요가 있다. 이는 제7차 한국표준직업분류와 제8차 한국표준직업분류를 연계하여 비교할 수 있도록 조정하는 절차가 필요하기 때문이다. 매년

상반기 조사가 4월경에, 하반기 조사가 10월 경에 각각 2~3주 동안 이루어지는데, 해당 년도의 표본은 상반기 표본과 하반기 표본을 모두 통합하여 분석에 활용하였다.

〈표 1〉 공사부문 주요 직업별 표본구성

조사년도	전체 표본	공공부문 직업		민간부문 직업	
		일반행정직 공무원	경찰소방 교도관 등	경영관련 사무직	금융보험 종사자
2013년	294,253 (1.000)	9,149 (0.031)	2,854 (0.010)	27,000 (0.092)	5,584 (0.019)
2014년	276,897 (1.000)	9,120 (0.033)	2,777 (0.010)	26,593 (0.096)	5,204 (0.019)
2015년	276,056 (1.000)	8,897 (0.032)	2,672 (0.010)	26,113 (0.095)	4,868 (0.018)
2016년	274,512 (1.000)	9,014 (0.033)	2,795 (0.010)	26,217 (0.096)	4,745 (0.017)
2017년	277,441 (1.000)	9,754 (0.035)	2,751 (0.010)	26,981 (0.097)	4,678 (0.017)
2018년	282,741 (1.000)	10,347 (0.037)	2,859 (0.010)	27,053 (0.096)	4,647 (0.016)
2019년	281,621 (1.000)	10,020 (0.036)	2,761 (0.010)	25,545 (0.091)	4,468 (0.016)
2020년	270,365 (1.000)	9,988 (0.037)	2,667 (0.010)	23,918 (0.089)	4,139 (0.015)
2021년	321,843 (1.000)	11,236 (0.035)	3,023 (0.009)	28,438 (0.088)	4,657 (0.015)
2022년	323,133 (1.000)	11,681 (0.036)	3,185 (0.010)	38,519 (0.088)	4,687 (0.015)
2023년	329,753 (1.000)	11,171 (0.034)	3,497 (0.010)	30,191 (0.092)	4,972 (0.015)
2024년	327,723 (1.000)	10,820 (0.033)	3,364 (0.011)	29,826 (0.091)	4,617 (0.014)
소계	3,536,338 (1.000)	121,197 (0.034)	35,205 (0.010)	326,394 (0.092)	57,266 (0.016)

출처: 통계청 지역별 고용조사 자료(2013~2024년)

주 1) 괄호() 안은 해당년도 전체표본 대비 직업별 표본의 비율임

주 2) 분석대상은 제7차 한국표준직업분류 소분류(3자리 수) 144개 직업임

주요 비교대상 직업은 공공부문 직업으로 “일반행정직 공무원”과 “경찰소방 교도관 등”을 선정하였고, 민간부문 직업으로 “경영관련 사무직”과 “금융보험 종사자”를 선정하였다.

“일반행정직 공무원”은 제7차 한국표준직업분류에서는 “행정사무원”으로 표기되어 있고, 제8차 한국표준직업분류에서는 “정부 행정 사무 종사자”로 표기되어 있다. 실제 해당 직업의 세세분류는 “조세행정사무원”, “관계행정사무원”, “병무행정사무원”, “공공행정사무원”, “국가 및 지방행정사무원”으로 구성되어 있다. 이러한 세세분류 상의 직업을 기준으로 “일반행정직 공무원”으로 명명한다.

“경찰소방 교도관 등”은 제7차 및 제8차 한국표준직업분류 모두에서 “경찰·소방 및 보안 관련 종사자”로 표기하고 있다. 실제 해당 직업의 세세분류는 “경찰관 및 수사관”, “소방관”, “소년원 학교 교사 및 교도관”으로 구성되어 있다. 이러한 세세분류 상의 직업을 기준으로 “경찰소방 교도관 등”으로 명명하고자 한다.

“경영관련 사무직”은 제7차 한국표준직업분류에서는 “경영관련 사무원”으로 표기되어 있고, 제8차 한국표준직업분류에서는 “자재 및 생산관리 사무원”과 “운송 및 무역사무원”으로 분리되었다. 실제 해당 직업의 세세분류는 “자재관리사무원”, “생산 및 품질 관리 사무원”, “운송사무원”으로 구성되어 있다. 이러한 세세분류 상의 직업을 기준으로 “경영관련 사무직”으로 명명하고자 한다.

“금융보험 종사자”는 제7차 및 제8차 한국표준직업분류에서 모두 “금융사무 종사자”로 표기하고 있다. 실제 해당 직업의 세세분류는 “출납 창구 사무원”, “보험심사원 및 사무원”, “은행 사무원”, “보험 사무원”, “증권 사무원”, “수금원 및 신용 추심원”, “기타 금융 사무원”을 포함한다. 이러한 세세분류 상의 직업을 기준으로 “금융보험 종사자”로 명명하고자 한다.

최종적으로 분석에 활용된 표본의 구성을 <표 1>에서 요약하였다. 2013년부터 2024년까지 분석대상의 총 표본수는 3,536,338명이고 매년 최소 270,365명에서 최대 329,753명으로 구성되어 있다. 일반행정직 공무원은 121,197명으로 약 3.4%, 경찰소방 교도관 등은 35,205명으로 약 10%, 경영관련 사무직은 326,394명으로 약 9.2%, 금융보험 종사자는 57,266명으로 약 1.6%에 해당한다.

2. 변수의 측정

이 연구의 주요변수는 직업지위 지수, 소득, 학력, 연령이다.

첫째, 직업지위 지수는 Ganzeboom et al.(1992)의 직업지위 모형을 바탕으로 144개 직업 범주별 산출하였다(제2장 제4절 참조). 다만, 직업 범주별 직업지위 지수에 대하여 년도별 추세 비교를 위하여 상대적 점수로 표준화할 필요가 있다. 상대적 점수를 구하기 위해서는 먼저 표준점수(Z-score)로 변환하고, 이를 다시 로짓함수(수식 (9) 참조)를 활용하여 0 초과 100 미만의 값으로 변환하였다.

$$f(x) = \frac{e^x}{1 + e^x} \times 100 \quad (9)$$

다음으로, 직업지위 지수의 신뢰구간을 계산하기 위하여 부트스트래핑(Bootstrapping) 방식을 활용하였다. 예컨대, 2023년 표본 294,253명에 대하여 복원추출 방식으로 무작위 데이터 100개를 생성하였다. 매년 100개의 새로운 표본 데이터에 대하여 직업지위 지수를 산출하고, 이 통계량에 대한 2.5백분위수와 97.5백분위수로 95% 신뢰구간을 추정하였다.

둘째, 소득은 최근 3개월간 주된 직장에서 받은 월평균 임금 또는 보수는 얼마입니까 라는 질문에 대한 응답으로, 세금공제전 월평균(단위: 만원)으로 측정하였다. 셋째, 학력은 중학교 졸업이하는 “1”, 고등학교 졸업은 “2”, 전문대학 졸업은 “3”, 대학교 졸업은 “4”, 대학원 석사 졸업은 “5”, 대학원 박사 졸업은 “6”으로 코딩하였다. 넷째, 연령은 만 나이이다.

3. 직업지위 지수의 타당도 검증

이 연구는 Ganzeboom et al.(1992)의 모형을 바탕으로 한국표준직업분류(KSCO)에서 정의한 144개의 직업 유형 간의 소득 및 교육 수준 차이를 포착하는 직업지위 지수를 산출하였다(〈표 2〉 참조). 2024년 기준으로 상위 5개의 직업은 ‘기업 고위 임원’, ‘의료 진료 전문가’, ‘법률 전문가’, ‘행정 및 경영 지원 관리자’, ‘금융 및 보험 전문가’ 순으로 나타났고, 하위 5개 직업은 ‘청소원 및 환경미화원’, ‘기타 서비스 관련 단순 종사자’, ‘기타 돌봄 보건 및 개인 생활 서비스 종사자’, ‘농림 어업 관련 단순 종사자’, ‘가사 및 육아 도우미’로 나타났다. 일반적으로 전망의 대상이 되는 직업이라고 할 수 있는 ‘의사’, ‘변호사’가 상위에 위치하고 있다는 점에서 측정도구가 측정하고자 하는 개념을 얼마나 잘 반영하는지를 의미하는 내용 타당성을 잘 갖추고 있다고 평가할 수 있다.

더 나아가, 산출된 직업지위 지수의 타당성을 보다 정확히 검증하기 위해서는 새로운 데이터를 사용하여 변수의 성과를 비교하는 것이 바람직하다. 여기서는, Ganzeboom et al.(1992)의 측정모형을 활용하여 산출한 직업지위 지수가 다른 기준 지표와 얼마나 관련되어 있는지를 나타내는 기준타당성을 검증하고자 한다. 구체적으로, 직업지위 지수가 “주관적 계층인식”, “현재 생활만족도”, “현재 행복도”, “5년후 삶의 만족도”와 같은 다른 기준 지표를 사용하여 그 영향관계를 분석함으로써 기준타당성을 평가한다. 즉, 직업지위 지수가 높을수록 주관적 계층인식, 현재 생활만족, 현재 행복, 5년후 삶의 만족도가 모두 높아질 것으로 예측되기 때문이다. 그 결과는 〈표 3〉에서 확인할 수 있다.

〈표 2〉 2024년 직업별 직업지위 지수 상·중·하위 요약

연번	KSCO 코드	항목	직업지위
상위1	112	기업 고위 임원	96.95
상위2	241	의료 진료 전문가	96.68
상위3	261	법률 전문가	94.48
상위4	121	행정 및 경영 지원 관리자	91.25
상위5	132	보험 및 금융 관리자	88.50
중위1	139	기타 전문 서비스 관리자	51.96
중위2	863	전기전자 부품 및 제품 제조 장치 조작원	51.53
중위3	841	주조 및 금속가공 관련 기계 조작원	51.15
중위4	753	기계장비 설치 및 정비원	49.75
중위5	772	방송 통신장비 관련 설치 및 수리원	49.20
하위1	951	가사 및 육아 도우미	14.80
하위2	991	농림 어업 관련 단순 종사자	13.42
하위3	429	기타 돌봄보건 및 개인생활 서비스 종사자	11.97
하위4	999	기타 서비스 관련 단순 종사자	11.77
하위5	941	청소원 및 환경미화원	09.61

출처: 통계청 지역별 고용조사 자료를 바탕으로 연구자 자체 분석

주 1) KSCO 코드는 제7차 한국표준직업분류 소분류 3자리 숫자 코드를 의미함

주 2) 직업지위 지수는 Ganzeboom et al.(1992) 측정모형을 적용 산출함

주 3) 전체 144개 직업에 대한 직업지위 지수는 부록 참고

여기서 기준타당도 검증을 위해 활용한 자료는 한국노동연구원에서 조사한 2023년 한국 노동패널조사이다. 기준타당도 검증에 사용된 주요변수는 직업지위 지수, 주관적 계층인식, 현재 생활만족도, 현재 행복도, 5년후 삶의 만족도이다. 주관적 계층인식은 6점 척도로 하하, 하상, 중하, 중상, 상하, 상상의 서열로 측정되었다. 현재 생활만족도는 가족의 수입 만족(5점 척도), 여가활동 만족(5점 척도), 주거환경 만족(5점 척도), 가족관계 만족(5점 척도), 친인척관계 만족(5점 척도), 사회적 친분관계 및 전반적 생활 만족(5점 척도) 등 7개 항목에 대해 산술평균하였다. 현재 행복도는 현재 행복도(전혀 행복하지 않다~매우 행복하다, 11점 척도)와 현재 상태(최악의 상태~최선의 상태, 11점 척도)에 대해 산술평균하였다. 5년후 삶 만족도는 5년후 전반적인 삶에 대한 만족의 정도(전혀 만족하지 않을 것이다~완전히 만족할 것이다)로 5점 척도로 측정하였다. 이러한 변수들을 바탕으로 기준타당도를 검증한 결과는 다음과 같다.

〈표 3〉 직업별 직업지위 지수 측정 타당성 분석

변수		종속변수			
		주관적 계층인식	현재 행복도	5년후 삶의 만족도	현재 생활만족도
직업지위 지수		.006*** (.000)	.002*** (.000)	.005*** (.001)	.002*** (.000)
연령		.006*** (.001)	.002*** (.000)	-.002*** (.001)	-.004*** (.000)
남성		-.082*** (.013)	-.043*** (.008)	-.110* (.023)	-.055*** (.010)
종사상 지위 (기준:상용직)	임시직	-.138*** (.020)	-.079*** (.012)	-.177*** (.034)	-.077*** (.015)
	일용직	-.223*** (.029)	-.148*** (.017)	-.444*** (.049)	-.167*** (.021)
	고용주	.044*** (.017)	-.032** (.010)	-.061* (.029)	-.022 (.012)
	무급가족종사자	-.022*** (.032)	-.097*** (.018)	-.142** (.055)	-.088*** (.024)
혼인상태 (기준:미혼)	기혼	.215*** (.019)	.139*** (.011)	.411*** (.032)	.169*** (.014)
	별거	-.215*** (.019)	-.161*** (.045)	-.423** (.134)	-.092 (.058)
	이혼	-.098** (.078)	-.093*** (.018)	-.148** (.054)	-.048* (.023)
	배우자 사망	-.022 (.032)	.084*** (.021)	.217*** (.063)	.068* (.027)
학력 (기준:중졸이하)	고졸	.129*** (.021)	.029* (.012)	.088* (.036)	.072*** (.015)
	전문대졸	.264*** (.026)	.089*** (.015)	.199*** (.044)	.110*** (.019)
	대학졸	.374*** (.026)	.151*** (.015)	.354*** (.044)	.172*** (.019)
	석사이상	.485*** (.038)	.204*** (.022)	.591*** (.066)	.250*** (.028)
건강상태		.273*** (.011)	.189*** (.006)	.504*** (.018)	.246*** (.008)
로그(가구소득)		-.009* (.004)	.010*** (.002)	.002 (.007)	.003 (.003)
주거지 더미(18개 시도)		YES	YES	YES	YES
상수		1.166*** (.075)	2.332*** (.043)	4.447*** (.128)	2.581*** (.056)
N		12,925	12,925	12,925	12,925
Adjusted R ²		0.213	0.233	0.188	0.229

주 1) 다중회귀분석 결과로, 회귀계수(표준오차)를 표시한 것임

주 2) 주거지 더미변수인 시도는 분석에는 포함되었으나, 지면 관계상 보고를 생략함

* p < 0.10, ** p < 0.05, *** p < 0.01.

첫째, 직업지위가 주관적 계층인식에 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것을 확인하였다. 둘째, 직업지위가 현재 생활만족도에 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것을 확인하였다. 셋째, 직업지위가 현재 행복도에 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것을 확인하였다. 넷째, 직업지위가 5년후 삶 만족도에 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것을 확인하였다. 종합하건대, 도출된 직업지위 지수가 내용타당도 뿐만 아니라, 기준타당도도 잘 갖추고 있다고 평가할 수 있다.

IV. 분석결과

1. 공사부문 직업별 직업지위 변화

공사부문 직업의 직업지위 변화 추세를 요약하면 <그림 2>와 같다. 공직부문의 직업인 “경찰소방 교도관 등”과 “일반행정직 공무원”의 직업지수는 2013년 이후 추세적으로 낮아지고 있고, 특히 2021년이후 상당히 크게 낮아진 것을 확인할 수 있다. 이와 대조적으로, 비교대상 민간부문의 직업인 “금융보험 종사자”와 “경영관련 사무직”의 경우, 대체로 과거의 수준을 유지하거나 오히려 과거에 비해 높아지고 있다.

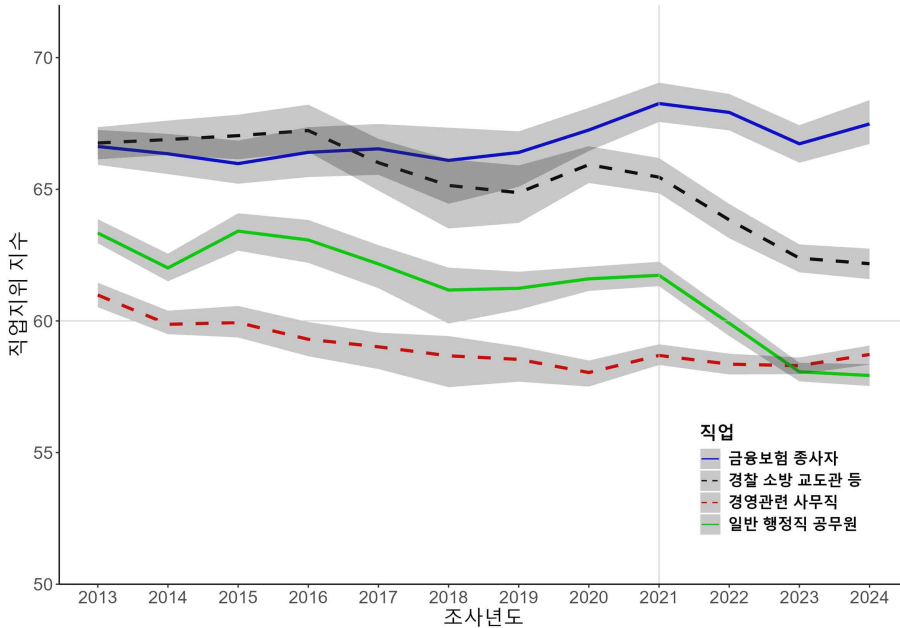
구체적으로 살펴보면, 경찰소방 교도관 등의 직업지위 지수의 경우 2013년 66.8(66.1~67.4)점이 이었던 것이 2024년 62.2(61.6~62.7)점으로 크게 낮아졌다. 일반행정직 공무원의 직업지위 지수의 경우, 2013년 63.3(62.9~63.9)점이었던 것이 2024년 57.9(57.5~58.4)점으로 크게 낮아졌다. 금융보험 종사자의 직업지위 지수의 경우, 2013년 66.6(65.9~67.3)점이었던 것이 2024년 67.5(66.7~68.4)점으로 크게 높아졌다. 경영관련 종사자의 직업지위 지수는, 2013년 61.0점(60.5~67.3)점에서 2024년 58.7(58.3~59.1)점으로 다소 나아진 것으로 나타났다.

경찰소방 교도관 등과 금융보험 종사자의 직업지위 지수의 변화는 상당히 대조적이다. 2013년 통계적으로 차이가 없는 66.7점 수준에서 2024년에는 경찰소방 교도관 등과 금융보험 종사자의 직업지위 지수는 약 5.3점 차이가 나고, 이는 통계적으로 유의미한 차이에 해당한다($t = 96.613$, $p\text{-value} < .001$).

반대로, 일반행정 공무원과 경영관련 종사자의 경우, 2013년 통계적으로 유의미하게 일반행정 공무원의 직업지위 지수가 높은 것으로 나타났으나($t = 67.546$, $p\text{-value} < .001$), 일반행정 공무원의 직업지위 지수가 지속적으로 낮아지면서 2023년 부터는 경영관련 종사자

와의 차이가 통계적으로 유의미하지 않을 정도로 근접하게 되었다.

〈그림 2〉 공사부문 직업별 직업지위 변화(2013년~2024년)



출처: 통계청 지역별 고용조사 자료를 바탕으로 연구자 자체 분석.

주 1) 직업지위 지수는 Ganzeboom et al.(1992) 측정모형을 적용 산출

주 2) 음영은 bootstrapping 방식으로 측정한 95% 신뢰구간임

주목할 점은, 민간 부문 직업의 직업지위 지수가 2021년 이후에도 안정적이거나 상승한 반면, 공공부문 직업의 직업지위 지수는 전반적으로 유의미한 하락세를 보였다는 점이다. 이러한 공공부문의 직업지위 하락은 최근 공무원 채용 경쟁률의 하락으로 이어지고 있고, MZ 세대 공무원들이 공직을 떠나는 이유로 작용하고 있는 것으로 평가할 수 있다.

이제 공공부문의 직업지위 지수 하락이 사실이라면 그 원인은 무엇인지에 대해 살펴볼 필요가 있다. Ganzeboom et al.(1992)의 모형에 의하면, 직업지위 지수는 직업별 평균 소득, 평균 학력, 평균 연령 변화에서 기인한 것이다. 따라서 공공부문과 민간부문 간 직업별 소득, 학력, 연령의 상대적 변화를 살펴보는 것이 타당하다.

2. 직업별 소득 변화

공사부문 직업의 월평균 소득 변화 추세를 요약하면 〈그림 3a〉과 같다. 대체로 비교대상

모든 직업에서 월평균 소득이 증가한 것을 알 수 있다. 다만, 월평균 소득의 증가 수준을 살펴볼 때, “금융보험 종사자”와 “경영관련 사무직”의 직업이 “일반행정직 공무원”과 “경찰소방 교도관 등”의 직업보다 훨씬 가파른 증가세를 보인다.

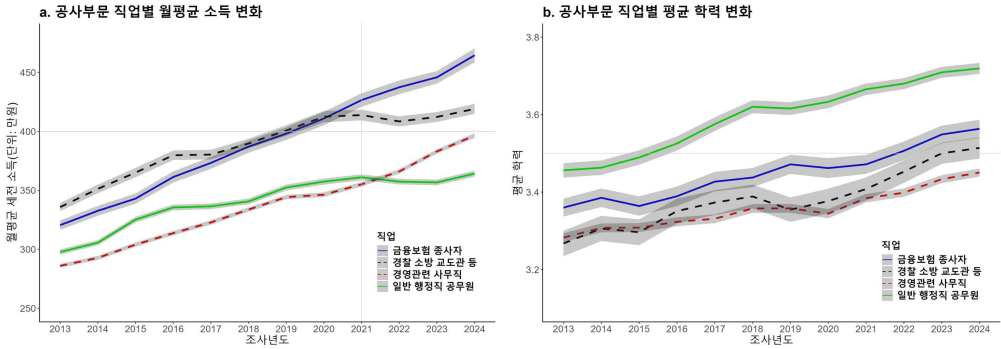
금융보험 종사자의 월평균 소득은 2013년 321(317~325)만원에서 2024년 465(459~470)만원으로 약 144만원 상승하였다. 경영관련 사무직의 월평균 소득은 2013년 286(284~288)만원에서 2024년 396(395~398)만원으로 약 110만원 상승하였다. 경찰소방 교도관 등의 월평균 소득은 2013년 336(332~339)만원에서 419(415~423)만원으로 증가하였다. 일반행정직 공무원의 월평균 소득은 2013년 298(296~300)만원에서 364(362~367)만원으로 증가하였다.

특기할 사항은 금융보험 종사자의 월평균 소득 변화 추세이다. 2013년에는 해당 직군 소득이 경찰소방 교도관 등의 소득보다 약 15만원이 낮았으나, 2017년부터 2020년까지는 양 직업군 간의 차이가 통계적으로 유의하지 않을 정도로 축소되었다. 이후 2024년에는 오히려 금융보험 종사자의 월평균 소득이 경찰소방 교도관 등보다 약 46만원 높은 수준으로 나타났다. 마찬가지로, 경영관련 사무직의 월평균 소득은 2013년에는 일반 행정직 공무원의 월평균 소득에 비해 약 12만원 적었으나, 2022년부터 역전되어서 2024년에는 약 32만원 많아지게 되었다.

무엇보다도, 2021년 이후 경찰소방 교도관 등과 일반 행정직 공무원의 월평균 소득은 오히려 적어지거나 정체되는 현상을 보이고 있다. 이는 공무원 급여인상률이 2021년 0.9%, 2022년 1.4%, 2023년 2.5%에 그친 영향이 큰 것으로 보인다. 아울러, 일반 행정직 공무원의 정원이 2019년 171천명에 비해 2020년 238천명, 2021년 246천명, 2023년 248천명으로 증가하면서 신규채용이 늘어나게 된 결과로 인해 전체 월평균 소득의 감소 내지 정체 현상으로 이어진 것으로 해석할 수 있다. 또한, 경찰공무원의 정원도 2018년 128천명에서 2019년 133천명, 2020년 137천명, 2021년 141천명, 2022년 143천명으로 증가하면서 신규채용이 늘어나게 된 결과로 인해 경찰소방 교도관 등의 전체 월평균 소득이 감소 내지 정체되는 현상으로 나타나게 된 것이다.

경찰소방 교도관 등이 일반 행정직 공무원에 비해 월평균 소득이 2024년 기준 약 55만원 높은 이유는, 경찰소방 교도관 등은 현업부서로써 시간외 근무를 할 기회가 많을 뿐만 아니라, 시간외 근무 수당을 온전히 보전받을 수 있기 때문이다.

〈그림 3〉 공사부문 직업별 월평균 소득 및 학력 변화(2013년~2024년)



출처: 통계청 지역별 고용조사 자료를 바탕으로 연구자 자체 분석

주 1) 음영은 95% 신뢰구간

주 2) 학력은 중졸이하 '1', 고졸 '2', 전문대졸 '3', 대졸 '4', 석사 졸 '5', 박사 졸 '6'로 코딩

3. 직업별 학력 변화

공사부문 주요 직업의 평균 학력 변화의 추세를 요약하면 〈그림 3b〉와 같다. 대체로 비교 대상 모든 직업에서 학력은 상승한 것을 알 수 있다. 다만, 평균 학력의 증가 수준을 살펴볼 때, “일반행정직 공무원”과 “경찰소방 교도관 등”의 직업의 평균 학력은 “금융보험 종사자”와 “경영관련 사무직”의 직업의 평균 학력보다 가파르게 상승한 것을 확인할 수 있다.

2013년 평균 학력은 일반행정직 공무원이 3.45점으로 가장 높았고, 이어서 금융보험 종사자(3.35점), 경영관련 사무직(3.31), 경찰소방 교도관 등(3.30점)의 순서를 이루고 있다. 하지만, 2024년 평균 학력은 공공부문의 가파른 상승으로 인하여 일반행정직 공무원이 3.75점으로 최고를 유지하면서, 금융보험 종사자(3.55점), 경찰소방 교도관 등(3.51점), 경영관련 종사자(3.45점)의 순으로 나타나, 경찰소방 교도관과 경영관련 종사자의 평균 학력이 역전되는 현상을 보인다. 아울러, 금융보험 종사자의 평균 학력과 경찰소방 교도관의 평균 학력은 2022년 이후에는 유의수준 5%에서 통계적으로 유의미한 차이가 사라지게 되었다.

대학교 학사 학위 이상의 비율로 살펴보면 2013년 일반행정직 공무원이 약 62.0%, 경찰·소방·교도관 등은 52.1%, 금융·보험 종사자는 56.5%, 경영관련 사무직은 52.0%로 나타났다. 2024년에는 일반행정직 공무원의 학사학위 이상의 학력 비율은 약 75.3%로 상승하여 2013년에 비해 13.3%p 증가하였다. 경찰·소방·교도관 등은 64.1%로 12%p 상승, 금융·보험 종사자는 67.6%로 12.1%p 상승, 경영관련 사무직은 60.2%로 8.2%p 상승한 것으로 나타났다

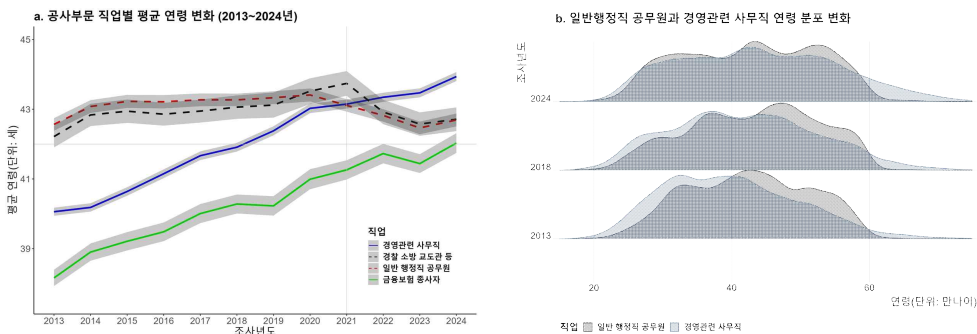
4. 직업별 연령 변화

공사부문 직업별 평균 연령과 연령 분포의 변화를 <그림 4>에서 보여주고 있다. 먼저, 공사부문 직업별 평균 연령을 살펴보면(<그림 4a> 참조), 대체로 평균연령은 일반행정직 공무원과 경찰소방 교도관 등의 공공부문 직업에서는 평균 연령의 변화가 유사하게 나타났는데, 2013년부터 2020년 내지 2021년까지 완만하게 상승하다가 그 이후 완만하지만 하락한 것으로 나타났다. 공공부문의 평균 연령은 43세 전후에서 오르락내리락하고 있다. 하지만, 민간부문의 직업에서는 2013년 이후 지속적으로 공공부문에 비해 평균 연령이 상승한 것을 확인할 수 있다.

주목할 변화는 2013년에는 일반행정직 공무원과 경찰소방 교도관 등의 공공부문 직업의 평균연령이 경영관련 사무직과 금융보험 종사자의 평균연령에 비해 약 2세에서 4세 가량 더 높았다는 것이다. 그러나 2024년에는 경영관련 종사자의 경우 평균 연령이 일반행정직 공무원과 경찰소방 교도관 등의 평균연령에 비해 약 1세 더 높은 수준으로 역전된 것으로 나타났다. 또한, 금융보험 종사자의 평균연령의 경우, 2024년에는 일반행정직 공무원과 경찰소방 교도관 등의 평균 연령에 근접한 것으로 확인되었다.

이러한 변화를 좀 더 살펴보기 위해, 일반행정직 공무원과 경영관련 사무직의 연령 분포의 변화를 2013년, 2018년, 2024년을 기준으로 살펴보았다(<그림 4b> 참조). 일반행정직의 경우 2013년에 비해 2024년에는 정원의 증가로 인하여 20대와 30대의 비중이 높아지면서 50대의 비중도 함께 증가한 것으로 나타났다. 이에 비해, 경영관련 종사자는 20대와 30대의 비중은 그대로 유지되면서도 50대와 60대의 비중이 크게 높아진 것으로 나타났다. 즉, 경영관련 종사자의 평균 연령의 변화는 고령화로 인한 50대~60대 종사자의 증가에서 그 원인을 찾을 수 있다.

〈그림 4〉 공사부문 직업별 평균 연령 및 연령분포 변화



출처: 통계청 지역별 고용조사 자료를 바탕으로 연구자 자체 분석

주 1) 패널 a의 음영은 95% 신뢰구간

5. 소결

2013년부터 2024년까지 공공부문 직업인 “일반행정직 공무원”과 “경찰소방 교도관 등”의 직업지위가 지속적으로 하락한 사실을 발견하였다. 이에 비해 금융보험 종사자의 직업지위는 꾸준히 상승하였고, 경영관련 종사자의 직업지위는 큰 변화가 없었던 것으로 나타났다.

직업별 평균 소득의 변화를 살펴보면, 공공부문의 평균 소득은 민간부문의 평균 소득 보다 상승세가 둔할 뿐만 아니라, 2021년 이후에는 오히려 정체하는 현상을 보이고 있다. 그 결과, 2020년 금융·보험 종사자와 경찰·소방·교도관 등의 평균 소득에 대한 역전 현상이 나타났고, 2021년에는 경영관련 종사자의 평균소득이 일반행정직 공무원의 평균 소득을 초과하는 변화가 관찰되었다. 다음으로 직업별 평균 학력의 변화는 공공부문인 일반행정직 공무원과 경찰소방 교도관 등의 평균 학력이 민간부문인 금융보험 종사자와 경영관련 사무직의 평균 학력에 비해 더 상승한 것으로 나타났다. 마지막으로, 직업별 평균 연령의 변화를 살펴보면, 공공부문인 일반행정직 공무원과 경찰소방 교도관 등의 평균 연령은 큰 변화가 없는데 비해, 민간부문인 금융보험 종사자와 경영관련 사무직의 평균 연령은 크게 늘어난 것으로 나타났다.

종합하면, 공공부문의 직업지위의 하락은 민간부문 대비 평균 학력의 상대적 상승에도 불구하고, 민간부문 대비 평균 소득의 상대적 하락과 민간부문 대비 평균 연령의 상대적 상승에서 기인한 것으로 해석할 수 있다.

V. 결론 및 시사점

2013년부터 2024년까지 4개 직업의 직업지위 변화를 분석한 결과, 공공부문의 직업인 ‘일반행정직 공무원’과 ‘경찰소방 교도관 등’은 민간부문의 직업인 ‘금융보험 종사자’와 ‘경영관련 사무직’과 비교하여 직업지위가 모두 하락하였다. 그 원인으로 공공부문의 소득 상승이 민간부문의 소득 상승을 따라가지 못하는 점, 민간부문의 평균연령이 상대적으로 상승한 점에서 찾을 수 있다.

이러한 공공부문의 직업지위의 하락은 곧 사라지게 될 일시적 현상이 아니라 장기적으로 지속될 것으로 예상된다는 점에서 행정과 행정학계에 던지는 경고는 상당하다. 먼저, 정부의 운영 관점에서 직업지위 지수의 장기적 추세는 공직 채용시험 경쟁률의 하락으로 유능한 공

직자의 유입을 방해하고, 입직한 공직자는 낮은 보수를 이유로 이직 의향이 지속적으로 상승하게 되며(한국행정연구원, 2025), 재직자는 직무만족이 정체되어 동기부여에 제한이 발생한다(최천근, 2024). 공직 직업지위의 하락이 장기적 추세라면, 강한 국가 체제에서 높은 자율성으로 국가발전을 선도하였던 유능한 공직자의 신화는 서서히 막을 내리게 되는 결과로 이어질 것이다. 이는 복지국가 실현을 위한 행정역량의 중요성이 강조되는 상황에서, 공직의 직업지위 하락이 인재 유입을 저해할 수 있다는 점에서 심각하게 받아들여져야 한다.

다음으로, 행정학계에 던지는 경고를 살펴보자. 최근 교육부의 전공 간 칸막이를 없애는 자율전공제도의 확대에 의해 학부·학과·전공은 단과대학 내에서 서로 경쟁을 해야 하는 현실에 내몰리고 있다. 행정학과는 민간부문 취업을 지향하는 학생들을 교육하는 경영학과, 경제학과, 부동산학과, 무역학과 등과 경쟁하게 된 것이다. 그런데, 공직의 직업지위가 지속적으로 하락하고 민간부문 직업의 직업지위가 지속적으로 상승한다는 것은, 행정학과가 사회과학대학 내에서 다른 학과와의 경쟁에서 열위에 놓이게 된다는 것을 의미한다. 실제로 자율전공제도를 도입하고 있는 대학교에서 사회과학대학 내 행정학과와 인기는 갈수록 떨어지고 있는 것이 현실이다. 이는 행정학과와 새로운 도전이 될 것이고, 어쩌면 이겨내기 힘든 시련이 될 수 있다.

그렇다면 행정과 행정학계에 불어닥친 도전을 어떻게 극복할 수 있을 것인가? 첫째, 행정부는 공직의 직업지위 향상을 위해 직업지위 하락의 주 원인인 낮은 급여의 개선을 위해 노력하여야 할 것이다. 그러나 경제의 저성장 고착, 취약계층의 경제적 고통, 공무원 정원의 증가로 인해 공무원 급여를 단기간에 인상하기를 기대하기는 어렵다는 현실이 우리를 마주하고 있다. 둘째, 행정학계는 행정학의 정체성을 바탕으로 행정학만이 할 수 있는 역할을 강화하는 것이다. 관리와 효율의 관점에서 벗어나 공적 가치와 규범을 중시하고, 권력과 정치에 대한 행정의 종속을 뛰어넘어 국민에 봉사하는 행정을 강조하여야 할 것이다. 셋째, 대학에서는 행정학의 사회적 유용성을 강화하는 교육과정과 교수기법의 개발이 필요하다. 즉, 행정학을 전공한 학생들이 취업에 도움이 될 수 있도록 학문의 응용성과 실천성을 높이도록 노력하여야 한다. 예컨대, 국가만이 생산하고 배포할 수 있는 통계자료를 분석하고 해석하고 공유할 수 있는 역량을 교육하거나, 정부가 해결해야 하는 다양한 사회문제에 대해 캠프 톤디자인 형식의 교수기법을 적용하는 것이다. 넷째, 정부에서도 공직의 직업지위 하락이 가져올 부작용을 심각하게 인식하고, 예비공무원인 행정학과 학생들의 관심을 높일 수 있도록 대학생 인턴십이나 현장실습의 기회를 제공하는 등의 방안을 적극적으로 모색하여야 할 것이다.

이 연구가 공직 직업지위의 변화 추세에 대한 실증 분석의 기여에도 불구하고, 직업지위

지수가 공직의 인기, 직업의 선호도 및 사회적 선망도와 같은 질적 측면을 다루지는 않는다는 점에 유의할 필요가 있다. 공직에 대한 선호는 소득과 학력, 연령과 같은 정량적 지표뿐만 아니라, 개인의 가치관과 주관적 평가에 따라 달라질 수 있기 때문이다. 향후, 공직에 대한 선호 변화를 보다 명확히 이해하기 위해서는 공공서비스 동기 이론(Public Service Motivation, PSM) 등 행정학적 이론과 연계하여 MZ 세대의 직업관 변화나 연금제도의 변화, 공직에 대한 사회적 인식의 변화 등 복합적 요인을 종합적으로 고려하여야 할 것이다.

참고문헌

- 경찰청. (2013). 3차 순경 채용시험 원서 접수 결과. 경찰청인터넷원서접수 홈페이지
- 경찰청. (2024). '24년 제2차 경찰 공채·하반기 경채 원서접수 결과. 경찰청인터넷원서접수 홈페이지.
- 박소현·이금숙. (2016). 한국 직업구조의 변화와 고용분포의 공간적 특성. 「대한지리학회지」, 51(3), 401-420.
- 서울시 인재개발원. (2011). 2010년 서울특별시 지방공무원 임용시험 최종합격자 통계
- 서울시 인재개발원. (2025). 2024년도 서울특별시 지방공무원 임용시험 현황.
- 유홍준·김월화. (2006). 한국 직업지위 지수: 과거와 현재: 과거와 현재. 「한국사회학」, 40(6), 153-186.
- 유홍준·김기현·정태인. (2013). 한국의 직업구조: 직업군별 인구집단의 변화추이: 직업군별 인구 집단의 변화추이. 「한국인구학」, 36(1), 101-123.
- 인사혁신처. (2024). 연도별 국가직 공무원(7급 및 9급 공개경쟁) 채용시험 경쟁률.
- 인사혁신처. (2025). 연도별 5급 공개경쟁채용시험 및 외교관후보자 선발시험 경쟁률.
- 윤건수. (2018). 한국 행정의 오래된 미래: 관료제와 정치. 「한국행정학보」, 52(2), 3-35.
- 정용덕. (1996). 한국 행정학 발전의 동인. 「한국행정학보」, 30(4), 4001-4017.
- 최천근. (2024). 계층이동 기대 불일치와 직무만족: 고등교육의 조절효과를 중심으로. 「한국조직학회보」, 21(3), 41-69.
- 한국행정연구원. (2025). 2024년 공직생활실태조사.
- 황한찬·정용덕. (2024). 한국 국가의 사회탐지 제도화, 1945~2016. 「행정논총」, 62(2), 1-34.
- 홍두승. (1983). 한국 사회계층 연구를 위한 예비적 고찰. 서울대학교 사회학연구회(편). 「한국 사회의 전통과 변화」. 법문사.
- 홍두승·김병조·조동기. (1999) 한국의 직업구조. 서울대학교 사회발전연구총서, 13. 서울대학교출판부.
- Blau, P. M., & Duncan, O. D. (1967). The American Occupational Structure.
- Duncan, O. D. (1961). A socioeconomic index for all occupations. *Occupations and social status*.

- Erikson, R., Goldthorpe, J. H., & Portocarero, L. (1979). Intergenerational class mobility in three Western European societies: England, France and Sweden. *The British journal of sociology*, 30(4), 415-441.
- Ganzeboom, H. B., De Graaf, P. M., & Treiman, D. J. (1992). A standard international socio-economic index of occupational status. *Social science research*, 21(1), 1-56.
- Goldthorpe, J. H. (1980). *Social Mobility and Class Structure in Modern Britain*, Clarendon Press, Oxford.
- Goldthorpe, J. H. (2016). Social class mobility in modern Britain: changing structure, constant process. *Journal of the British Academy*, 4(89-111).
- Hope, K. (1981). Vertical mobility in Britain: A structured analysis. *Sociology* 15, 19-55.
- Treiman, D. J. (1977). *Occupational prestige in comparative perspective*. Elsevier.

부록: 2024년 직업별 직업지위 지수

KSCO 코드	항목	직업 지위	KSCO 코드	항목	직업 지위
111	의회 의원 고위 공무원 및 공공단체 임원	69.39	442	식음료 서비스 종사자	26.92
112	기업 고위 임원	96.95	510	영업 종사자	44.67
121	행정 및 경영 지원 관리자	91.25	521	매장 판매 종사자	32.25
131	연구 교육 및 법률 관련 관리자	84.59	522	상품 대여 종사자	37.10
132	보험 및 금융 관리자	88.50	531	통신 관련 판매직	41.77
133	보건 및 사회복지 관련 관리자	64.26	532	방문 및 노점 판매 관련직	23.24
135	정보 통신 관련 관리자	84.08	611	작물 재배 종사자	26.47
139	기타 전문 서비스 관리자	51.96	612	원예 및 조경 종사자	30.06
141	건설 전기 및 생산 관련 관리자	77.11	613	축산 및 사육 관련 종사자	38.56
151	판매 및 운송 관리자	80.17	620	임업 관련 종사자	28.44
152	고객 서비스 관리자	60.95	630	어업 관련 종사자	28.94
211	생명 및 자연과학 관련 전문가	75.69	710	식품가공 관련 기능 종사자	30.53
212	인문 및 사회과학 전문가	75.41	721	섬유 및 가죽 관련 기능 종사자	22.38
213	생명 및 자연과학 관련 시험원	60.54	722	의복 제조 관련 기능 종사자	21.74
221	컴퓨터 하드웨어 및 통신공학 전문가	82.37	730	목재가구 악기 및 간판 관련 기능 종사자	35.03
222	컴퓨터 시스템 및 소프트웨어 전문가	72.85	741	금형 주조 및 단조원	41.09
223	데이터 및 네트워크 관련 전문가	74.83	751	자동차 정비원	43.05
224	정보 시스템 및 웹 운영자	69.88	752	운송장비 정비원	58.05
225	통신 및 방송 송출 장비 기사	67.67	753	기계장비 설치 및 정비원	49.75
231	건축 토목 공학 기술자 및 시험원	66.86	761	전기 전자기기 설치 및 수리원	47.06
232	화학공학 기술자 및 시험원	74.91	762	전기공	46.69
233	금속 재료 공학 기술자 및 시험원	80.87	771	정보 통신기기 설치 및 수리원	48.18
234	전기 전자공학 기술자 및 시험원	80.62	772	방송 통신장비 관련 설치 및 수리원	49.20
235	기계 로봇공학 기술자 및 시험원	78.63	781	건설구조 관련 기능 종사자	39.10
236	소방 방재 기술자 및 안전 관리원	59.19	782	건설 관련 기능 종사자	35.00
237	환경공학 가스 에너지 기술자 및 시험원	68.55	783	건축 마감 관련 기능 종사자	33.54
238	항공기 선박 기관사 및 관제사	70.63	784	채굴 및 토목 관련 기능 종사자	47.42
239	기타 공학 전문가 및 관련 종사자	60.85	791	공예 및 귀금속 세공원	29.38
241	의료 진료 전문가	96.68	792	배관공	41.87
242	약사 및 한약사	70.82	799	기타 기능 관련 종사자	29.74
243	간호사	58.38	811	식품가공 관련 기계 조작원	38.60
244	영양사	53.82	812	음료 제조 관련 기계 조작원	44.54
245	치료 재활사 및 의료기사	52.59	819	기타 식품가공 관련 기계 조작원	39.21
246	보건 의료 관련 종사자	35.45	821	섬유 제조 및 가공기계 조작원	33.29
247	사회복지 관련 종사자	43.80	822	직물 신발 관련 기계 조작원 및 조립원	29.42
248	종교 관련 종사자	41.18	823	세탁 관련 기계 조작원	26.31

251	대학교수 및 강사	80.57	831	석유 및 화학물 가공 장치 조작원	62.62
252	학교 교사	66.99	832	화학고무 및 플라스틱제품 생산기 조작원	42.37
253	유치원 교사	52.6	841	주조 및 금속가공 관련 기계 조작원	51.15
254	문리 기술 및 예능 강사	41.25	842	도장 및 도금기 조작원	44.72
259	기타 교육 전문가	56.08	843	비금속제품 생산기 조작원	43.34
261	법률 전문가	94.48	851	금속 공작 기계 조작원	40.29
262	행정 전문가	80.45	852	냉난방 관련 설비 조작원	39.92
271	인사 및 경영 전문가	81.17	853	자동 조립라인 및 산업용로봇 조작원	52.00
272	금융 및 보험 전문가	87.63	854	운송차량 및 기계 관련 조립원	46.79
273	상품 기획 홍보 및 조사 전문가	72.44	855	금속기계 부품 조립원	38.57
274	감정 기술 영업 및 중개 관련 종사자	66.92	861	발전 및 배전장치 조작원	67.22
281	작가 및 언론 관련 전문가	58.12	862	전기 및 전자설비 조작원	45.06
282	학예사 사서 및 기록물 관리사	52.90	863	전기전자 부품 및 제품 제조 장치 조작원	51.53
283	연극 영화 및 영상 전문가	55.94	864	전기 전자 부품 및 제품 조립원	38.45
284	시각 및 공연 예술가	43.65	871	철도 및 전동차 기관사	65.25
285	디자이너	57.57	873	자동차 운전원	31.80
286	스포츠 및 레크리에이션 관련 전문가	44.29	874	물품 이동 장비 조작원	42.87
288	문화 예술 관련 기획자 및 매니저	55.68	875	건설 및 채굴기계 운전원	36.75
311	행정 사무원	57.93	876	선박 승무원 및 관련 종사자	36.33
312	경영 관련 사무원	58.73	881	상하수도 처리 장치 조작원	44.85
313	회계 및 경리 사무원	45.08	882	재활용 처리 및 소각로 조작원	37.32
314	비서 및 사무 보조원	33.46	891	목재 및 종이 관련 기계 조작원	38.29
320	금융 사무 종사자	67.48	892	인쇄 및 사진 현상 관련 기계 조작원	39.07
330	법률 및 감사 사무 종사자	60.65	899	기타 기계 조작원	34.76
391	통계 관련 사무원	38.15	910	건설 및 광업 단순 종사자	23.99
392	여행 안내 및 접수 사무원	38.73	921	하역 및 적재 단순 종사자	33.33
399	고객 상담 및 기타 사무원	41.90	922	배달원	31.67
411	경찰 소방 및 교도 관련 종사자	62.17	930	제조 관련 단순 종사자	24.56
412	경호 및 보안 관련 종사자	42.86	941	청소원 및 환경미화원	09.61
421	돌봄 및 보건 서비스 종사자	18.75	942	건물 관리원 및 검표원	22.84
422	미용 관련 서비스 종사자	36.58	951	가사 및 육아 도우미	14.80
423	혼례 및 장례 종사자	37.72	952	음식 관련 단순 종사자	16.29
429	기타 돌봄보건 및 개인생활 서비스 종사자	11.97	953	판매 관련 단순 종사자	25.70
431	운송 서비스 종사자	67.38	991	농림 어업 관련 단순 종사자	13.42
432	여가 서비스 종사자	35.93	992	계기 자판기 및 주차 관리 종사자	20.85
441	조리사	27.06	999	기타 서비스 관련 단순 종사자	11.77

출처: 통계청 지역별 고용조사 자료를 바탕으로 연구자 자체 분석

주 1) KSCO 코드는 제7차 한국표준직업분류 소분류 3자리 숫자 코드를 의미함

주 2) 직업지위 지수는 Ganzeboom et al.(1992) 측정모형을 적용 산출

ABSTRACT

Is the Decline in the Occupational Status of Public Service a Temporary Phenomenon?

Cheon Geun Choi

This study aims to analyze empirically whether the change in the occupational status of public service is a temporary or structural phenomenon. This study applied the concept of occupational status (Socio-Economic Index of Occupational Status) developed by Ganzeboom et al. (1992) and analyzed the change in occupational status over 12 years from 2013 to 2024, focusing on public sector occupations such as general administrative workers, police officers, firefighters, and correctional officers, as well as private sector occupations such as management-related clerical workers, and finance and insurance workers. As a result, it was found that the occupational status of general administrative workers, police officers, firefighters, and correctional officers declined after 2021, while the occupational status of management-related workers and finance and insurance workers remained stable or increased. In addition, an occupational trend analysis of changes in income, education, and age, which are the components of occupational status, shows the main cause of the change in occupational status is found to be the low salary of public officials. Given the global trade war, the low-growth trend of the economy, the suffering of the people's economic status, and the increased number of civil servants, it is difficult to expect a sharp increase in civil service salaries, so the decline in the occupational status of public service is expected to continue.

【Keywords: occupational status, socio-economic index of occupational status, public and private employees, civil servant salaries】