

창조 일자리 분류체계 및 추세분석*

이경선¹ · 박태준² · 정광헌^{3**†}

¹정보통신정책연구원, ²숭실대학교 산업정보시스템공학과, ³홍익대학교 경영대학

Classifying and Analyzing the Creative Employment in Korea

Kyoungsun Lee¹ · Taezoon Park² · Kwanghun Chung^{3**†}

¹Korea Information Society Development Institute(KISDI)

²Department of Industrial and Information Systems Engineering, Soongsil University

³College of Business Administration, Hongik University

■ Abstract ■

The objective of this study is developing a classification scheme of the creative employment and analyzing trends of the creative employment in Korea. Many countries have pursued the creative economy to generate new jobs and tried to estimate the creative employment as a way to measure the creative economy. However, the definition of the creative employment is still ambiguous partly because it depends on the characteristics of diverse industries and the direction of economic policies that each country has. Therefore, we propose a classification scheme of the creative employment, which reflects the creative economy in Korea. Then, we examine how the creative employment changes in Korea. Our results show that the jobs requiring the highest level of creative skills increase stably and steadily over the years.

Keywords : Creative Economy, Creative Employment, Creative Skill

논문접수일 : 2015년 10월 30일 논문게재확정일 : 2015년 12월 21일

논문수정일 : 2015년 12월 18일

* 이 논문은 정보통신정책연구원의 Premium Report(이경선[6])와 정책보고서(최계영 외[12])를 기반으로 수정/보완되어 작성되었음.

** 이 논문은 홍익대학교 학술연구진흥비에 의하여 지원되었음.

† 교신저자, khchung@hongik.ac.kr

1. 서론

개인의 창의성을 활용해 경제성장과 좋은 일자리 창출을 추구하는 창조경제로의 전환은 중장기적 시각에서 지속적인 투자와 노력이 필요한 국가과제이다. 창조경제(Creative Economy)는 창의적 아이디어를 가진 국민 누구나 경제/사회적 가치 창출의 주체가 되어 지속적인 성장과 일자리 창출에 기여하는 경제패러다임으로, 창의적 자산이 도전정신을 바탕으로 창업과 연결되거나 기존 제품/서비스와 결합하여 신산업과 신시장을 만들어내는 창조경제 생태계의 구축과정은 창조경제 주체의 확대 등을 통해 점진적으로 진행될 것이기 때문이다. 따라서, 창조경제실현을 위한 정부정책의 효과를 제고하기 위해서는 창조 경제로의 전환과정을 모니터링 할 수 있는 지표가 필요하다. 특히, 창조경제의 실현은 국민개개인의 창의성 발현, 창조경제 주체의 저변확대가 이루어질 때 가능하다는 측면에서 높은 수준의 창의적 역량이 필요한 일자리를 분류하고 해당 일자리의 변화추이를 분석할 필요가 있다. 실제로 영국 등 창조경제의 주요 추진국에서는 창조경제로의 전환과정을 나타내는 주요 지표 중 하나로 창조 일자리(Creative Employment)를 제시하고 창조 일자리 현황을 지속적으로 분석해오고 있다. 본 논문에서는 이러한 창조 일자리 관련 기존 연구들을 검토 및 분석하여 한국형 창조경제를 모니터링 할 수 있는 하나의 지표로서 창조 일자리 분석방안을 제시하고자 한다.

이미 언급한대로 창조 일자리를 분류하고 분석하는 것은 이미 여러 나라들에 의해 수행되어 왔다. 그러나 창조 일자리에 대한 정의는 어느 정도 보편화된 인식이 존재하는 반면 창조 일자리 분류에 대한 정량화되고 합의된 기준은 여전히 부재한 상황이며 합의된 기준이 있다하더라도 자료상의 한계 등으로 인해 이를 객관적으로 적용하기는 쉽지 않은 상황이다. 또한, 창조 일자리에 대한 정의 및 분류는 해당 국가에서 추진하는 창조경제의 방향에 따라 달라질 수 있기 때문에 획일화된 기준을 적용하는 것도 적

절치 않을 수 있다. 이에 본 논문에서는 한국형 창조경제에 적용가능한 창조 일자리의 분류기준을 제안하고, 이를 적용하여 한국에서의 창조 일자리는 어떻게 변화하고 있는지를 분석하고자 한다. 인간의 창의성은 기술이나 자본에 대체될 수 없다는 점에서 창조 일자리를 늘리기 위해 노력하는 것은 창조경제를 실현하고 기술이 고용에 미치는 긍정적 효과를 확대하는데 중요하다. 따라서, 창조 일자리의 분류체계를 제안하고 변화추이를 분석하는 본 연구는 한국의 창조 일자리 현황에 대한 이해를 돕고 이를 늘리기 위한 정부정책을 수립하는데 기여할 수 있을 것으로 기대한다.

본 논문의 구성은 다음과 같다. 먼저 제 2장에서는 창조 일자리 관련 기존 연구를 알아보고, 산업관점, 직업관점, 산업+직업관점으로 정리한다. 제 3장에서는 기존의 연구와 달리 특정산업을 창조산업으로 구분하지 않고 직업관점에서 접근하여 창조 일자리의 분류체계를 제안하고자 한다. 제 3장의 분류체계를 이용하여 제 4장에서는 창조 일자리의 분류 결과를 제시하고 창조 일자리의 변화 추이를 분석한다. 마지막으로 제 5장에서는 본 논문의 연구결과와 시사점을 정리하고, 향후 연구방향에 대해 제안하고자 한다.

2. 창조 일자리 관련 기존연구

창조 일자리에 관련된 연구는 영미권을 비롯한 서구 여러 나라에서 다양한 형태로 진행된 바 있다. 특히 산업구조가 고도화 되면서 제조업의 비중이 줄어들고 단순반복 작업을 수행하는 일자리가 줄어들고 창의적인 능력을 요구하는 직업군이 점차 주목을 받게 되면서 창의적 직업을 어떻게 정의하고 분류할 것인지에 대한 질문이 제기되었다. 이에 영국 문화부(Department of Culture Media and Sports; DCMS)는 창조 일자리에 대한 연구를 진행하면서 다양한 형태로 창조 일자리에 대한 정의 및 분류를 하게 되는데, 이러한 창조 일자리의 정의 및 분류는 관점에 따라서 1차, 2차, 3차 세대로 구분될 수 있다. 각각의 특징을 살펴보면 다음과 같다.

2.1 창조 일자리 1세대 분류(First Wave) :

산업관점

초기의 창조 일자리에 관한 연구는 창의적 산출물(Creative output)에 기반하여 창조산업을 규정하고 창조 산업에서 창출되는 일자리를 창조 일자리로 분류하였다. 1998년 영국 문화부[17, 24]는 창조산업을 개인의 창조성, 기술, 재능 등을 이용하여 지적재산권을 설정, 활용하여 부와 고용을 창출할 수 있는 잠재력을 지닌 산업으로 정의한 바 있다. 이 연구에서 영국 문화부[17, 18]는 광고, 건축, 미술품, 공예, 디자인, 패션, 영화·비디오, 오락용 소프트웨어, 출판, 소프트웨어·컴퓨터서비스, 음악, 공연예술, 텔레비전·라디오 등 13개 산업을 창조산업으로 규정하였다.

유사한 맥락에서 Howkins[22]는 창조경제를 창의적 산출물의 총 가치로 파악하고, 창의성 및 지적자산(특히, 저작권, 상표권, 디자인 등) 연관 산업을 창조산업으로 정의하였다[13]. 이 분류의 창조산업에는 미술, 음악, 영화, 공연, 공예, TV/라디오, 출판, 소프트웨어, 비디오게임, 연구 개발, 디자인, 광고, 건축, 완구/게임, 패션의 15개 분야가 포함되었다[13, 22].

영국 문화부의 분류체계는 오스트레일리아, 뉴질랜드, 싱가포르에서 각각 독립적으로 창조 일자리를 분석하고 파악하는데 사용된 바 있다. 오스트레일리아의 연구[21]는 영국과 마찬가지로 창조산업을 13개 산업 분야로 정의하고 각 산업 분야에서의 고용 인력, 경제적 기여도 등을 평가 하였고, 뉴질랜드의 연구[26]는 영국에서 사용하는 코드체계와 자국 직업 분류상의 코드체계가 상이함으로 인해서 그 두 부분을 어떻게 맞추었는지에 중점을 두고 보고하고 있다. 뉴질랜드의 연구결과, 뉴질랜드의 창조 산업이 전체 GDP에 차지하는 비율은 3.1%로 추산되었고 이는 다른 주요 산업인 통신(Communication services; 3.2%), 중앙정부 및 국방(Central government administration and defence; 3.3%), 금융(Finance; 3.5%), 교육(Education; 3.9%)과 유사한 것으로 추정되었다. 특히 영국과 비교해 보았을 때 영국은 전체 GDP의 5% 이상을 차지하는 것으로 추산되

었는데 이는 문화 콘텐츠 생산자의 역할을 주로 하고 있는 영국과 이를 주로 수입하여 소비하는 뉴질랜드의 특성에서 발생한 것으로 보고된 바 있다.

싱가포르의 연구[23]는 저작권 산업분야의 세부 분류 관점에서 영국 문화부의 산업 분야 분류를 재구성하여 자국의 창조 산업을 분석했다. 싱가포르의 산업분류는 문화 사업을 중심으로 하고 있는데 문화 자체를 만들어 내는 문화산업(Cultural Industries), 창조 산업(Creative Industries), 그리고, 지식산업(Copyright Industries)의 계층 분류를 적용하였다. 연구 결과, 싱가포르 전체 산업 중 창조산업이 기여하는 바는 전체 GDP의 2.2%이고 전체 고용 인구 중 2.2%가 창조산업에 종사하고 있는 것으로 밝혀졌다. 이 결과를 영국, 홍콩, 미국, 오스트레일리아와 인력, 시장, 기반시설의 세 가지 측면에서 비교 분석하여 가장 큰 문제로 드러난 기반시설에 대한 정책 방향을 제시 하였다.

산업별로 창조 일자리를 분류하는 1세대 분류방법은 다음과 같은 몇 가지의 한계점을 가지고 있다. 먼저, 지적된 문제 중의 하나가 창조 산업으로 정해진 산업 분야에서도 비창조적인 직업군이 존재하고 있고, 창조 업무를 하는 피고용인이 비창조 산업분야에 속해있다는 것이다. 따라서 창조산업을 중심으로 창조 일자리를 분류하게 되면 창조 일자리의 숫자가 과대 혹은 과소 계상된다는 문제가 발생하게 된다. 이러한 문제를 해결하기 위해서 영국 문화부의 후속연구는 각 산업별로 창조 일자리 분야에 가중치를 적용하는 방법을 사용했다. 두 번째로는 원천 정보에 일관성이 떨어지고 사용된 정보가 서로 같은 선상에서 비교하기 어렵다는 점이 있다. 산업의 종류에 따라서 분류에 활용할 수 있을 정도로 충분한 정보가 존재하지 않기도 하고, 이렇게 수집된 정보도 조사 연대가 다르기 때문에 동일 선상에서 비교가 쉽지 않다. 또한 산출물을 바탕으로 창조산업을 정의하고(주로, 문화 산업) 그 산업에서 핵심 역할을 담당하는 직업을 중심으로 창의 직업을 정의하고 있다는 점에서 이론적인 기반이 취약한 면이 있다는 점을 지적할 수 있다. 이러한 접근방법은 창조

산업에 대한 경계가 명확하지 못하다는 점에서 보편적 적용 및 비교가 어렵고 창조산업에 포함되지 않은 타 산업에 존재하는 창조 일자리도 반영하지 못하게 되는 한계를 피할 수 없다.

2.2 창조 일자리 2세대 분류 : 직업관점

2세대 창조 일자리에 관한 연구는 산업관점에서 벗어나 창의성을 통해 경제적 가치를 창출하는 직업을 창조직업군(Creative Occupation)으로 규정하는 방식으로 진행되었다. Florida[19]는 창의성을 통해 경제적 가치를 창출하는 사람들을 창조계층(Creative Class)이라고 정의하였고, 창조계층에는 창의적 생산자, 창의적 문제해결에 종사하는 전문가 직업군 등이 주로 포함되었다. 이 분류에 따르면 창조계층은 핵심창조계층, 창조적 전문가 인력으로, 비창조계층은 서비스 직종, 노동자 직종 인력으로 구성되어 있어서 동일 산업 분야에서도 맡은 역할에 따라서 구분이 달라지게 된다. 이와 유사한 맥락으로 홍콩에서 진행된 연구[15]에서는 창조직업군을 창의적 생산물 산출에 직접 혹은 밀접하게 기여하는 인력(Occupation of Content/Creative Production)과 창의적 생산물의 창출을 지원하거나 관리하는 전문가 그룹(Associate Profession of Content/Creative Production)으로 구분하였다.

2세대 분류방법의 한계점으로는 창조직업군을 분류할 수 있는 정량화되고 합의된 기준의 선정이 어렵다는 점을 들 수 있다. 특히, Florida[19]의 창조계층은 전 산업에 걸친 전문가를 포함하여 지식 근로자 개념과의 크게 다르지 않다는 지적을 받고 있다. 이것은 직업 분류 체계 자체가 창의성을 기준으로 나뉘어 있지 않기 때문에 모호한 직업군이 존재하기 때문이기도 하고, 설령 창의성을 기반으로 직업을 분류할 수 있다 하여도 대개는 창의성에 기반하여 구분된 직업단위까지 종사자의 숫자가 명확하게 파악되지 않기 때문이기도 하다. 또한, 산업별로 창출되는 창의적 산출물의 경제적 가치는 상대적으로 정량화되기 쉬운 반면 직업별 창의적 기여도에 대한

정량화는 상대적으로 기준이 불명확하므로 직업중심의 창조 일자리의 분류에 있어서도 모호한 부분이 발생하게 된다.

2.3 창조 일자리 3세대 분류 : 산업 + 직업 관점

전술한 바와 같이 산업이나 직업관점 직업분류의 한계를 보완하기 위해 이 두 관점을 포괄하는 트라이던트 방법론(Trident method)이 등장하였다[21]. 이 방법은 아래와 같이 창조직업군을 창조산업에 종사하는 전문가와 지원인력, 창조 산업외의 타 산업에 종사하는 창의인력의 세 가지 모드로 구분하고 있다.

- (전문가 모드) 창조산업에서 창조적인 일에 종사하는 인력
- (지원모드) 창조산업에서 비창조적인 일에 종사하는 인력
- (내재모드) 타 산업에서 창조적인 일에 종사하는 인력

트라이던트 방법론은 창조산업 밖에 존재하는 창조직업들에 주목하고 있다는 점에서 직업관점의 분류와 유사하나 산업분야 내에서 직업별로 창조직종을 선정한다는 측면에서 차별성을 가지고 있다. 이후 호주, 뉴질랜드, 영국 등에서 창조 일자리를 측정하는 표준으로 채택되었으나, 1세대와 2세대 방법론을 결합한 형태이므로 산업관점과 직업관점이 지닌 근본적인 문제점은 여전히 상존한다. 특히 창조 산업/비창조 산업의 이분법적인 구분을 여전히 유지하고 있어 창조산업의 범위를 정하는 기준에 대한 논란이 있을 수 있으며 창조적인 일에 종사하는 인력을 구분하는 기준도 모호한 점이 있다.

2.4 관련 국내 연구

과학기술과 ICT에 강점이 있는 우리나라의 경우에는 지식집약산업, 창의적 문제해결과 관련된 직업군을 창조직업군에 포함하는 관점으로 연구가 진행되었다. 이규용 외[7]는 지식집약 산업의 고용효과를

분석하였는데 이때 지식재산 집약산업은 산업별 지식재산 집약도(종사자 천 명당 지식재산의 수)를 기준으로 하여 평균보다 높은 산업으로 분류하였다. 이 연구에 따르면 우리나라 지식재산 집약산업의 종사자 비중은 미국보다 4.1%p 낮은 14.7%로 나타났다. 또한, 지식집약산업의 연평균 종사자 비중은 2007년 이후 감소하는 추세를 보였으며 연평균 종사자의 증가율도 1.37%로 4.37%의 증가율을 보인 비지식재산 집약산업 대비 낮은 편인 것으로 나타났다. 이시균 외[9]는 연구개발 인력의 범주를 3가지 방식으로 제시하고 연구개발 인력을 중심으로 창조산업인력을 전망하였다. 이 연구는 연구개발 투자의 확대에 따른 인력 증가추세가 있음을 보여 주고 이러한 추세가 향후 5년간 지속될 것으로 전망하고 있다. 이 두 연구에서 볼 수 있는 것처럼 창조 일자리는 어떠한 기준으로 정의하는 것인가에 따라서 향후 전망과 추세가 다르게 나타나는 것을 알 수 있다.

이대창[8], 김영수[3], 구문모, 박정수[2] 등은 2세대 분류 기준인 Florida[20]의 창조계급 개념을 활용하여 창조직업군을 분류하고 분석하였다. 이대창[8]에서는 Florida의 창조계층을 국제표준직업분류에 따라 변형시킨 Boschma and Fritsch[14]의 분류에 따라 창조직군을 구분하고 통계청의 '지역별 고용조사' 자료를 이용하여 창조직군의 지역별 분포와 지역발전에 대한 영향을 분석하였다. 이 연구에 따르면 우리나라는 창조직군의 지역별 불균형이 크며 창조직군 유치에는 도시접적, 의료등 공공서비스 접근 용이성이 중요한 것으로 나타났다. 김영수[3]는 Florida의 창조계급에 대한 정의와 분류를 적용하여 우리나라의 창조계층을 창의핵심인력(Creative Core), 창의 전문인력(Creative Professionals), 문화예술 인력(Bohemian)으로 구분하고 통계청의 '인구 총 조사' 자료를 이용하여 창조계층의 산업별, 지역별 분포를 살펴보았다. 그 결과, 2010년 기준 우리나라 창조계층의 수는 10년간 거의 변함없는 것으로 나타났으나 창의핵심인력은 2000년 12.6%에서 2010년 14.8%, 문화예술인

력은 1.2%에서 2.0%로 증가한 반면 창의전문인력은 8.5%에서 5.5%로 줄어든 것으로 나타났다. 산업별로는 서비스업에 종사하는 창조계층 비중이 제조업에 종사하는 창조계층보다 2배 이상 높은 것으로 나타났으며 지역별 분포에서는 이대창[8]의 연구와 마찬가지로 창의계층이 서울/경기권에 밀집되어 있음을 확인하였다. 구문모, 박정수[2]도 Florida[20]가 제시한 창조계층의 개념과 분류를 이용하여 우리나라의 창조계층을 구분하고 통계청의 '지역별 고용조사' 자료를 통해 2008년에서 2012년 사이 우리나라 창조계층의 인력추이를 분석하였다. 이 연구에 따르면 우리나라의 창조계층은 2008년 이후 연간 1.2%씩 증가하여 2012년 기준 전체 취업자의 19.1%를 차지하였으며 창조계층의 직업군 중 가장 높은 비중을 차지한 직업군은 교육전문가 및 관련 직인 것으로 나타났다.

황수경[13]은 트라이던트 방법을 적용하여 창조산업을 문화, 저작권 산업을 포괄하는 개념으로 정의(문화, ICT, 연관산업)하고 창의직업을 창의적 숙련을 요구하는 직업으로 정의(문화, 기술적 요소가 중요한 직업군을 각각 문화창의직업, 기술창의직업으로 구분)하였다. 이때 창의적 숙련은 한국직업사전에서 직업별로 제시되는 직무기능 수준 중 자료부분은 종합-조정-분석, 사람부분은 자문-협의, 사물부분은 설치 수준으로 구분하였으며 이를 기반으로 소분류 단위의 한국표준직업코드 148개 중 44개 직업군을 창의직군으로 구분하였다. 이 연구에 의하면 2012년 기준 우리나라 창의산업의 고용규모는 13.8%이고, 창의직업 종사자는 전체 고용의 12.2%를 차지하는 것으로 나타났으며 전체 창의인력의 약 70%가 비창의산업에 종사하는 것으로 조사되었다. 특히 이 연구에서는 문화산업에서는 기술창의인력에 대한 수요가, ICT 산업에서는 문화 창의인력에 대한 수요가 빠르게 증가하고 있다고 보고하고 있으며, 기술창의직업과 문화창의직업을 비교 시 문화창의직업에 임금패널티가 존재하는 것으로 나타나 문화창의적 요소를 가치화하는 구조가 미흡하다고 지적하고 있다.

3. 창조 일자리 분류체계

앞서 제 2장에서 언급한대로 기존에 창조 일자리를 분류하는 관점은 크게 산업관점, 직업관점, 산업과 직업관점을 포괄하는 관점으로 구분된다. 한국에서는 창조경제를 통해 다양한 산업의 창조산업화를 추구하고 있다. 따라서 본 논문에서는 특정산업을 창조산업으로 구분하지 않고 직업관점에서 접근하여 창조 일자리 분류체계를 제안하고자 한다.

3.1 분류기준

본 연구에서는 창의적 산출물을 통해 경제적으로 기여할 수 있는 잠재력을 지닌 직업군을 창조 일자리로 정의하고 각 직업별 창의적 산출물에 대한 기여도는 직업별로 요구되는 창의적 역량 수준을 정량화하여 측정한다. 이때, 창의적산출물의 범위는 전 산업, 분야에 걸쳐 창의적 아이디어 및 해석, 창의적 문제 발굴 및 해결 등을 통해 가치창출에 기여하는 유무형의 결과물을 모두 포함한다.

직업별로 요구되는 창의적 역량 수준은 영국 NESTA에서 제시한 창의역량(Creative Skill)의 5가지 기준(<표 1> 참조)을 활용하여 판단한다. 영국 NESTA[25]의 경우 아래 표에 제시된 창의역량의 5가지 기준을 적용하여 직업별 창의역량을 5점 척도로 정량화(각 기준에 부합하면 1, 아니면 0을 부여한 뒤 합산)한 뒤 4점 이상의 창의역량을 가진 직업을 창조직

업으로 분류하고 있는데, 아래 기준을 어떠한 자료에 근거하여 어떻게 적용하였는지에 대해서는 구체적으로 언급하지 않았다.

본 연구에서는 영국 NESTA가 제시한 기준에 따라 직업별 창의역량 수준을 결정하기 위해 재직자 조사를 통해 작성된 한국직업정보시스템(KNOW)[1]의 직업정보를 활용한다. 재직자 조사는 해마다 1년 이상 조사대상 직업에서 근무한 사람에 한해 동일 직업 당 30명, 신규 조사 직업 당 90명을 대상으로 해당 직업을 수행하는데 있어 요구되는 성격, 업무 수행능력 등을 설문조사하는 것으로 그 결과는 한국 직업정보시스템에 공개되고 있다. 실제 각 직업에 종사하고 있는 근로자의 응답에 기반하여 작성된 직업정보의 활용함으로써 직업별 창의역량 수준을 결정하는데 있어 연구자의 주관적 판단을 배제하고 실제 근로자들이 느끼는 변화들을 반영할 수 있을 것이라 판단된다.

직업정보를 활용하여 직업별로 창의역량 수준을 판단하는 구체적인 방법은 <표 2>와 <표 3>에 정리하였다. 먼저, <표 2>에는 직업정보의 내용 중 영국 NESTA[25]에서 제시한 5가지 항목을 판단하는 데 필요한 항목들을 정리하였으며 <표 3>에는 각 항목을 활용하여 각 기준에 대한 부합여부를 어떻게 판단할 것인지를 정리하였다. 고용정보원[1], 박진희, 권윤섭[5]에서는 직업정보의 항목들을 요인분석하여 혁신, 독립성 등을 ‘창의형’으로 분류하였으며, 박가열, 강은영[4]에서는 논리적 분석력, 창의력, 추리력,

<표 1> NESTA가 제시한 창의역량의 5가지 기준

역량	핵심 질문
① 단순한 변환이 아닌 해석	업무를 수행하기 위해 창의적 해석(Creative judgement)능력이 필요합니까?
② 새로운 과정을 통한 문제해결 혹은 목표달성	업무를 수행하기 위해 창의적 문제 해결능력이 필요합니까?
③ 비반복적 결과물 산출	창의적인 욕구와 학습능력(Creative impulse and learning) 등에 기반하여 때때로 비반복적인 결과물을 얻어내는 것이 필요합니까?
④ 가치사슬에 창의적 기여	어느 산업에서 일하고 있는지와 상관없이 해당 직업을 통해 나온 결과물이 새롭거나 창의적이라고 할 수 있습니까?
⑤ 기계에 의해 대체 불가능한 기능 수행	해당 직업에서 단순기계만으로 처리하기 힘든 상황에 대해 판단하는 것이 필요합니까?

주) NESTA[25]에서 제시한 기준을 바탕으로 작성.

<표 2> 직업정보 중 NESTA가 제시한 창의역량 관련 항목과 개념 정의

관련 항목		개념정의
업무에서 요구하는 성격	혁신	새로운 아이디어를 산출하거나 어떤 문제를 해결하기 위해 기발한 아이디어나 대안을 생각해낸다.
	독립성	자신의 방식대로 일을 하는 방법을 개발하며 관리 감독이 없이도 스스로 일하는 방향을 설정하고 타인에게 의지하지 않는다.
업무수행능력	논리적 분석력	문제를 해결하기 위해(혹은 의사결정을 하기 위해) 체계적으로 이치에 맞는 생각을 해낸다.
	창의력	주어진 주제나 상황에 대하여 독특하고 기발한 아이디어를 산출한다.
	추리력	문제해결력 및 의사결정을 위해 새로운 정보가 가지는 의미를 파악한다.
	문제해결력	문제의 본질을 파악하여 해결 방법을 찾고 이를 실행한다.
	기술분석력	새로운 방법을 고안하고 기존의 방법을 개선하기 위해서 현재 사용되는 도구와 기술을 분석한다.
직업전망	해당 직업의 종사자 수가 향후 5년 후에 증가 혹은 감소할 것인지에 대한 전망	

주) 항목의 개념정의는 www.work.go.kr에서 제시된 내용임.

<표 3> 직업정보를 활용한 창조직업군 분류기준

항목	기준부합여부 판단기준
① '혁신'의 성격이 중요한 업무를 수행하는 직업	- 혁신의 중요도를 묻는 5점 척도의 질문에서 직업별 응답자 평균점수가 3점(중요하다) 이상인 경우 부합
② '독립성'의 성격이 중요한 업무를 수행하는 직업	- 독립성의 중요도를 묻는 5점 척도의 질문에서 직업별 응답자 평균점수가 3점(중요하다) 이상인 경우 부합
③ 업무를 수행하는데 '창의력'이 중요한 직업	- 창의력의 중요도를 묻는 5점 척도의 질문에서 직업별 응답자 평균점수가 3점(중요하다) 이상인 경우 부합
④ 업무를 수행하는데 높은 수준의 '창의력', '문제해결', '추리력', '논리력', 또는 '기술분석' 능력이 필요한 직업	- 업무를 수행하는데 있어 필요한 창의력, 문제해결, 추리력, 논리력, 기술분석 수준을 묻는 7점 척도의 질문들 중 하나 이상에서 직업별 응답자 평균점수가 5점 이상인 경우 부합
⑤ 기계대체가 어려운 직업	- 일자리 전망에서 향후 자동화 등의 이유로 향후 5년 후에 인력수요의 감소가 예상되지 않은 경우 부합

주) 직업정보의 수치는 설문자 판단에 의한 것이기 때문에 절대치를 활용하기 보다는 중요한지 여부(5점 척도 중 3점 이상), 높은 수준의 능력이 필요한지 여부(7점 척도 중 5점 이상)만을 활용.

문제해결력, 기술분석력을 창의성 관련 업무수행능력으로 규정하고 있는데 <표 2>에서 제시된 창의역량 관련 항목은 고용정보원[1], 박진희, 권윤섭[5], 박가열, 강은영[4]에서 창의역량과 관련되어 제시된 직업정보 항목들을 기반으로 결정되었다.

위에서 언급한대로 <표 3>에서는 직업별로 NESTA가 제시한 창의역량의 5가지 기준을 <표 2>에서 제시한 직업정보를 활용하여 판단하는 기준을 제시하고 있다. <표 3>에서 볼 수 있듯이 직업별 창의역량 수준을 결정하는 데에는 직업정보에서 5점 척도 혹은 7점 척도로 조사된 절대치를 그대로 활용하기 보

다는 각 항목이 각 직업을 수행하는데 있어 중요한지(5점 척도 기준에서 응답자 평균이 3점 이상), 높은 수준의 능력이 필요한지(7점 척도 기준에서 응답자 평균이 5점 이상) 여부만을 활용하였다. 여기서 절대치를 사용하지 않은 주된 이유는 직업정보가 설문자 개인들이 자신의 직업만을 고려하여 주관적으로 작성한 내용에 기반하고 있기 때문이다. 즉, 각 직업별로 제공되는 직업정보의 수치가 서로 다른 직업들과의 상대적 균형을 맞춰서 조정된 것이 아니기 때문이다. 실제로 절대치를 사용할 경우 어떤 시점의 직업정보 자료를 사용하느냐에 따라 창조직업군의

분류결과가 크게 달라지는 것을 볼 수 있다. 따라서, 설문자로부터의 편견(Bias)을 최소화하기 위해 각 항목별 절대치보다는 각 항목별 점수가 어느 수준 이상을 넘어서는지 만을 활용해 직업별 창의역량을 판단하였다.

각 직업별로 요구되는 창의역량 수준은 직업별로 <표 3>에 제시된 각 기준에 부합하면 1, 아니면 0을 부여한 뒤 최종적으로 이를 합산하여 5점 척도로 계산한다. 이와 같은 분류기준을 적용하면 직업별 창의역량 수준은 0~5점으로 나타나게 되며, 5점에 가까울수록 높은 수준의 창의역량이 필요한 직업임을 나타낸다.

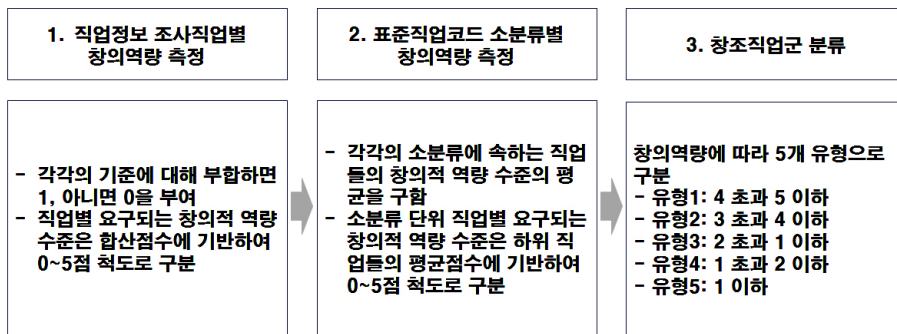
3.2 분류과정

창조 일자리의 분류는 기준 및 적용의 모호성과 더불어 창조 일자리 변화추이 분석이 가능한 자료의 직업코드 단위에서 이루어져야 한다는 어려움이 있다. 이는 창조 일자리의 분류시 활용하는 직업코드와 고용현황 집계시 활용되는 직업코드의 체계가 다를 수 있으며 고용현황 자료가 창조 일자리 분류시 요구되는 직업 단위까지 제공되지 않는 경우가 많기 때문이다. 예를 들어 직업정보가 제공되는 직업코드 체계는 통계청에서 사용하는 표준직업코드가 아닌 KNOW 코드라는 자체코드이다. 또한, KNOW 코드는 표준 직업코드 세분류(4자리 코드) 단위에서 표준 직업코드와의 연계가 가능하지만 통계청에서 제공하는 고용정보는 소분류(3자리 코드)까지만 제공된다. 따라

서 추후 변화추이 분석이 가능한 표준직업코드 소분류 단위에서 창조 일자리의 분류하고 이를 유형화하기 위해 다음과 같은 3단계의 분류과정을 제시한다.

첫째, 한국직업정보시스템에서 직업정보가 제공되는 직업(KNOW 코드) 단위에서 <표 3>의 분류기준에 따라 직업별 창의역량 수준을 5점 척도로 측정한다. 둘째, 창조 일자리의 변화추이 분석을 위해 통계청에서 사용하는 표준직업코드 소분류 단위(3자리 코드) 직업별 창의적 역량 수준을 계산한다. KNOW 코드와 표준직업코드 세분류 단위(4자리 코드)는 연계표를 활용하여 전환이 가능하다. 따라서 우선, KNOW 코드를 표준직업코드 세분류 단위코드로 전환한다. 그 다음 표준직업코드 소분류 단위 직업의 창의역량 수준은 각 표준직업코드 소분류에 속하는 세분류 단위 코드들의 창의역량을 평균하여 결정한다. 마지막으로, 창의역량 수준에 따라 창조 일자리를 5개의 유형(유형 1 : 4초과 5 이하, 유형 2 : 3초과 4 이하, 유형 3 : 2초과 3 이하, 유형 4 : 1초과 2 이하, 유형 5 : 1 이하)으로 구분한다. 가장 높은 수준을 창의역량을 가지는 직업군은 유형 1, 2, 3, 4, 5순이다.

직업정보는 매년 모든 항목을 조사하는 것이 아니라 A타입(업무수행능력, 가치관), B타입(지식, 성격), C타입(업무환경, 흥미) 이렇게 3가지 유형으로 구분하여 각 유형별로 3년 주기로 조사된다. 이에 창조 일자리 분류의 신뢰성을 제고하기 위해 각 직업별로 2번의 조사결과를 포함하는 6년(2008년~2013년)동안의 직업정보를 활용하여 직업별 창의역량 수준을 측정하였다. 또한, 각 직업에서 요구하는 역량



<그림 1> 창조직업군 분류 및 유형화과정

이 시간에 따라 변화할 수 있다는 점을 감안하기 위해 6년 치 자료 중 초기 3년, 후기 3년 자료를 통해 얻어진 창의역량 수준에 각각 40%, 60%의 가중치를 부여하여 최종 창의역량 수준을 구하였다.

회추이 분석에는 통계청 자료 중 표준직업코드 소분류 단위로 고용현황이 제공되는 지역별고용조사를 사용한다.

4. 창조 일자리 분류 및 변화추세 분석 결과

본 장에서는 창조 일자리의 분류 결과를 제시하고 창조 일자리의 변화추이 분석한다. 창조 일자리 변

4.1 창조 일자리 분류결과

앞서 제 3장에서 언급한 분류 기준과 분류 과정을 통해 직업별 창의역량에 측정하고 이에 기반해 창조 일자리를 5개의 유형으로 분류한 결과는 <표 4>와 같다.

<표 4> 창의일자리 분류결과

유형	소분류	소분류명	소분류	소분류명
1	111	의회의원고위공무원 및 공공단체임원	244	영양사
	112	기업고위임원	251	대학 교수 및 강사
	131	연구교육 및 법률 관련관리자	252	학교 교사
	134	문화예술디자인 및 영상 관련 관리자	261	법률 전문가
	135	정보통신관련 관리자	271	인사 및 경영 전문가
	211	생명 및 자연 과학 관련 전문가	272	금융 및 보험 전문가
	212	인문 및 사회과학 전문가	273	상품기획홍보 및 조사 전문가
	213	생명 및 자연 과학 관련 시험원	281	작가기자 및 출판 전문가
	221	컴퓨터 하드웨어 및 통신공학 전문가	282	큐레이터사서 및 기록물관리사
	222	정보시스템 개발 전문가	283	연극영화 및 영상 전문가
	232	화학공학 기술자 및 시험원	284	화가사진가 및 공연예술가
	233	금속재료 공학 기술자 및 시험원	285	디자이너
	235	전기전자 및 기계 공학 기술자 및 시험원	289	매니저 및 기타 문화예술 관련 종사자
239	기타 공학 전문가 및 관련 종사자	330	법률 및 감사 사무 종사자	
2	120	행정 및 경영지원 관리자	262	행정 전문가
	132	보험 및 금융 관리자	274	기술영업 및 중개 관련 종사자
	133	보건 및 사회복지 관련 관리자	286	스포츠 및 레크레이션 관련 전문가
	139	기타 전문서비스 관리자	311	행정 사무원
	152	고객서비스 관리자	312	경영관련 사무원
	159	기타 판매 및 고객서비스 관리자	320	금융 및 보험 관련 사무 종사자
	223	정보시스템 운영자	399	고객 상담 및 기타 사무원
	224	통신 및 방송송출 장비 기사	411	경찰소방 및 교도 관련 종사자
	231	건축 및 토목 공학 기술자 및 시험원	422	이미용 및 관련서비스 종사자
	234	환경공학 기술자 및 시험원	431	운송 서비스 종사자
	236	안전관리 및 검사원	442	음식 서비스 종사자
	241	의료진료 전문가	510	영업종사자
	245	치료사 및 의료기사	612	원예 및 조경 종사자
	247	사회복지관련 종사자	761	전기 및 전자기기 설치 및 수리원
	253	유치원 교사	791	공예 및 귀금속 세공원
	254	문리기술 및 예능 강사	861	발전 및 배전 장치 조작원
	259	기타 교육 전문가		

<표 4> 창의일자리 분류결과(계속)

유형	소분류	소분류명	소분류	소분류명
3	141	건설전기 및 생산 관련 관리자	742	제관원 및 관급원
	149	기타 건설전기 및 생산 관련 관리자	752	운송장비 정비원
	151	판매 및 운송 관리자	753	기계장비 설치 및 정비원
	237	항공기선박 기관사 및 관제사	762	전기공
	242	약사 및 한약사	774	채굴 및 토목 관련 기능 종사자
	243	간호사	780	영상 및 통신 장비 관련 설치 및 수리원
	246	보건의료 관련 종사자	792	배관공
	391	통계 관련 사무원	812	음료 제조 관련 기계조작원
	392	여행안내 및 접수 사무원	819	기타 식품가공 관련 기계조작원
	412	경호 및 보안 관련 종사자	822	직물 및 신발 관련 기계조작원 및 조립원
	421	의료복지 관련 서비스 종사자	831	식유 및 화학물 가공장치 조작원
	423	혼례 및 장례 종사자	841	주조 및 금속 가공 관련 기계조작원
	432	여가 및 스포츠 관련 종사자	842	도장 및 도금기 조작원
	441	주방장 및 조리사	852	냉난방 관련 설비 조작원
	522	상품 대여 종사자	853	자동조립라인 및 산업용 로봇 조작원
	530	방문노점 및 통신 판매 관련 종사자	862	전기 및 전자 설비 조작원
	613	축산 및 사육 관련 종사자	863	전기전자 부품 및 제품 제조장치 조작원
710	식품가공 관련 기능 종사자	881	상하수도 처리장치 조작원	
722	의복 제조 관련 기능 종사자	882	재활용 처리 및 조각로 조작원	
730	목재가구악기 및 간판 관련 기능 종사자			
4	153	환경정소 및 경비 관련 관리자	851	금속공작기계 조작원
	248	종교 관련 종사자	854	운송차량 및 기계 관련 조립원
	313	회계 및 경리 사무원	855	금속기계부품 조립원
	314	비서 및 사무 보조원	864	전기전자 부품 및 제품 조립원
	521	매장 판매 종사자	871	철도 및 전동차 기관사
	611	작물재배 종사자	872	화물열차 차장 및 관련 종사원
	630	어업 관련 종사자	873	자동차 운전원
	721	섬유 및 가죽 관련 기능 종사자	874	물품이동 장비 조작원
	741	금형주조 및 단조원	875	건설 및 채굴 기계운전원
	743	용접원	876	선박 갑판승무원 및 관련 종사원
	751	자동차 정비원	891	목재 및 종이 관련 기계조작원
	772	건설 관련 기능 종사자	892	인쇄 및 사진현상 관련 기계조작원
	773	건축마감 관련 기능 종사자	922	배달원
	811	식품가공 관련 기계조작원	942	경비원 및 검표원
	821	섬유제조 및 가공 기계조작원	952	음식 관련 단순 종사원
	832	화학고무 및 플라스틱 제품 생산기 조작원	999	기타 서비스 관련 단순 종사원
	5	429	기타 이미용예식 및 의료보조 서비스 종사자	921
620		입업 관련 종사자	930	제조 관련 단순 종사원
771		건설구조 관련 기능 종사자	941	청소원 및 환경 미화원
799		기타 기능 관련 종사자	951	가사 및 육아 도우미
823		세탁 관련 기계조작원	953	판매 관련 단순 종사원
843		비금속 제품 생산기 조작원	991	농림어업 관련 단순 종사원
899		기타 제조 관련 기계조작원	992	계기검침수금 및 주차 관련 종사원
910		건설 및 광업 단순 종사원		

분류된 직업 개수에 기반해 표준직업코드 소분류 단위 직업 147개(단, 군인은 분류에서 제외)의 유형별 분포를 살펴보면 유형 1이 28개로 19.0%, 유형 2가 33개로 22.4%, 유형 3이 39개로 26.5%, 유형 4가 32개로 21.8%, 유형 5가 15개로 10.2%를 차지하고 있다.

앞서 언급한 국내 연구들의 대부분이 창조 일자리 분류시 Florida가 제시한 창조계급(Creative Class)을 적용하고 있는데 Florida의 창조계급의 경우, 표준직업코드 대분류 기준으로 ‘관리자(대분류 코드 1)’, ‘전문가 및 관련 종사자(대분류 코드 2)’로 분류되는 모든 직업을 창조계급에 포함시켜 지식근로자의 정의와 유사하다는 지적이 많다.

본 논문에서 제안하는 창조 일자리의 경우, 기본적으로 직업별 창의역량에 기반하여 창조 일자리를 분류하였다는 점에서 Florida의 창조계급, 지식근로자와는 분명한 차별성이 존재한다. 실제로 본 연구에서 제안한 가장 높은 수준의 창의역량이 요구되는 유형 1에 속하는 28개 직업의 구성을 살펴보면 ‘관리자’, ‘전문가 및 관련 종사자’가 유형 1의 96%이며 ‘사무종사자’가 4%인 것으로 나타나 Florida의 창조계급의 구성과 유사한 양상을 가지고 있는 것으로 보이지만, ‘관리자’ 15개 직업 중 33%에 속하는 5개 직업 ‘전문가 및 관련 종사자’ 41개의 직업 중 54%에 속하는 22개 직업만이 유형 1에 속한 것으로 나타나 모든 지식근로자의 일자리가 높은 수준의 창의역량

이 필요한 창조 일자리는 아님을 볼 수 있다.

앞서 제 3.2절의 분류과정에서 언급한 대로 위의 결과는 직업별 창의역량을 KNOW 코드 단위에서 분석한 뒤 이를 고용현황 자료가 수집되는 표준직업코드 소분류 단위로 전환하여 얻어진 것이다. 이는 하나의 표준직업코드 소분류 단위에는 하나 이상의 KNOW 직업코드가 존재하기 때문에 같은 소분류 단위 직업에 속하여도 하위코드, 즉 KNOW 직업코드별 창의역량은 약간의 편차를 보일 수 있음을 의미한다. 실제로 유형 1이 창의적 역량이 가장 높은 직업유형이나, KNOW 직업코드 단위로 살펴본 결과 유형 2, 3에서도 일부 높은 수준의 창의역량이 필요한 직업들이 존재하고 있다. 특히 각 유형에 속하는 KNOW 직업코드 단위의 분포를 살펴본 결과 상대적으로 유형 2와 유형 3으로 분류된 직업들에서 창의역량 수준의 편차가 큰 것으로 나타났다. 또한 집중도를 나타내는 HHI(Herfindahl-Hirschman Index : 일반적으로 시장의 경쟁정도를 나타내는 지표로 각 회사들의 시장점유율 제곱의 합으로 계산되며 1은 시장독점을 의미, 본 논문에서는 각 유형에 속하는 하위코드 비중의 제곱을 합산하여 계산함)를 이용하여 KNOW 코드 단위의 분포를 살펴보았는데 그 결과 유형 5(0.86), 유형 4(0.40), 유형 1(0.33), 유형 3(0.23), 유형 2(0.23)의 순으로 HHI 값이 높은 것으로 나타났다. 높은 수준의 HHI 값을 보일수록 하위코드 단

〈표 5〉 각 유형에 속하는 대분류 직업(1자리 코드) 분포

대분류코드 및 코드명		유형별 개수					합계	비중
		유형 1	유형 2	유형 3	유형 4	유형 5		
1	관리자	5	6	3	1		15	10.2%
2	전문가 및 관련 종사자	22	14	4	1		41	27.9%
3	사무 종사자	1	4	2	2		9	6.1%
4	서비스 종사자		4	5			10	6.8%
5	판매 종사자		1	2	1		4	2.7%
6	농림어업 숙련 종사자		1	1	2	1	5	3.4%
7	기능원 및 관련 기능 종사자		2	10	6	2	20	13.6%
8	장치, 기계조작 및 조립종사자		1	12	15	3	31	21.1%
9	단순노무 종사자				4	8	12	8.2%
유형별 직업개수 합계		28	33	39	32	15		
유형별 비중		19.0%	22.4%	26.5%	21.8%	10.2%		

〈표 6〉 유형별 하위코드 창의역량의 평균, 표준편차, 집중도(HHI)

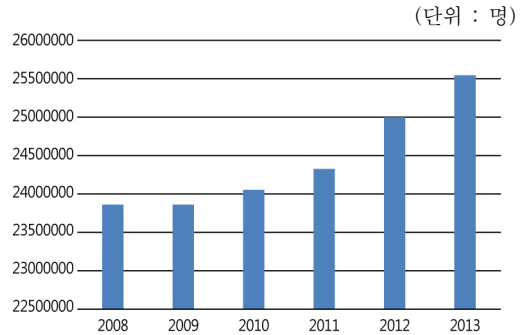
	유형 1	유형 2	유형 3	유형 4	유형 5
평균	4.35	3.53	2.62	1.64	0.79
표준편차	0.98	1.25	1.08	0.89	0.55
HHI	0.36	0.23	0.26	0.40	0.86

위의 직업들에서도 대체로 비슷한 유형을 가지는 것을 의미하며 일반적으로 HHI 값이 0.25 이상일 경우 집중도가 매우 높다고 받아들여진다. 따라서 비록 같은 유형에 속하는 KNOW 직업코드들 사이에 창의역량 수준의 편차가 존재하긴 하지만 5개 유형이 가지는 HHI 값이 대부분 0.25를 상회하거나 비슷하다는 점을 감안할 때 본 연구에서 유형화된 직업군의 일자리 변화추이를 분석하는 것은 현재 한국의 창조 일자리가 어떻게 변화하는지 살펴보는 데 의미 있는 결과를 전달할 수 있을 것으로 보인다.

4.2 창의일자리 변화 추세

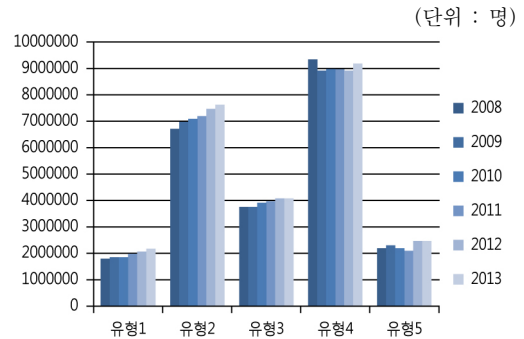
본 절에서는 통계청에서 제공하는 지역별 고용조사 자료를 통해 2008~2013년 사이 창의일자리 변화 추세를 살펴보았다. 우선, 전체 취업자 수(〈그림 2〉 참조)는 2010년 이후 뚜렷한 증가추세를 나타내고 있다. 유형별(〈그림 3〉 참조)로 살펴보면, 상대적으로 높은 수준의 창의역량이 요구되는 유형 1, 2, 3에서는 2008년부터 2013년까지 증가추세가 지속되고 있으나, 상대적으로 낮은 수준의 창의역량이 요구되는 유형 4와 5에서는 불규칙적인 증감추세가 나타나고 있다.

2008년~2013년 사이 취업자 수의 연평균 증가율을 살펴보면 전체 취업자의 경우 1.39% 증가하였으며, 유형별로는 유형 1이 3.70%, 유형 2가 2.66%, 유형 3이 1.70%, 유형 4가 -0.38%, 유형 5가 2.07% 증가하였다. 유형 1, 2, 3, 5의 연평균 증가율은 전체 취업자의 연평균 증가율을 웃돌고 있는데 이는 유형 1, 2, 3의 경우 2008년부터 지속되어온 증가세의 결과인 반면 유형 5는 2012, 2013년의 증가세가 두드러져 나타난 결과로 보인다.



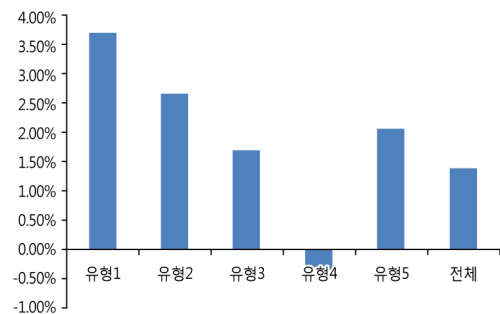
자료 : 통계청 지역별고용조사 9월(혹은 10월) 자료.

〈그림 2〉 2008~2013년 전체 취업자 수 변화추이



자료 : 통계청 지역별고용조사 9월(혹은 10월) 자료.

〈그림 3〉 유형별 취업자 수 변화추이

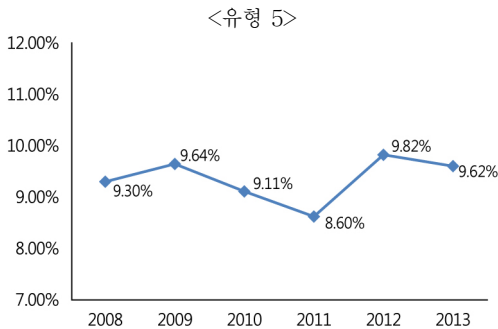
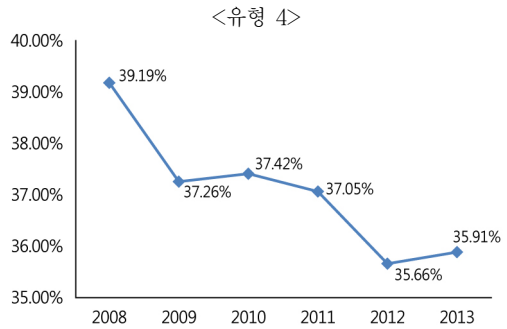
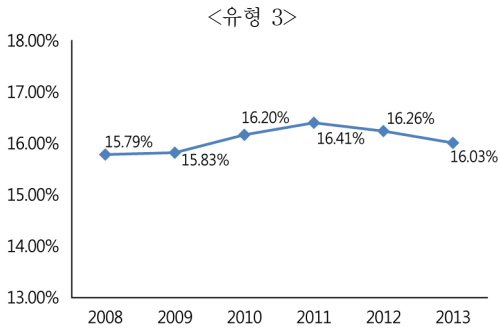
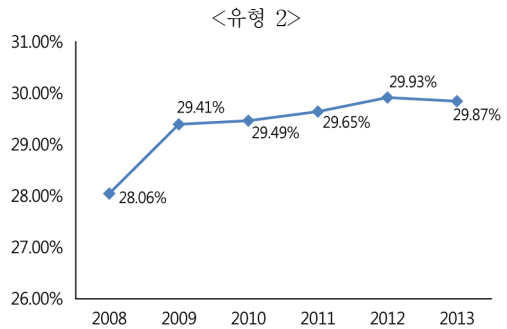
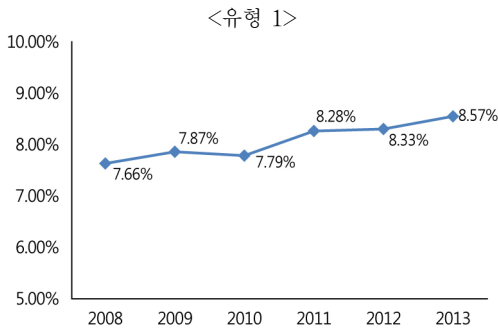


자료 : 통계청 지역별고용조사 9월(혹은 10월) 조사 자료.

〈그림 4〉 2008~2013년 유형별 취업자 수 연평균 증가율

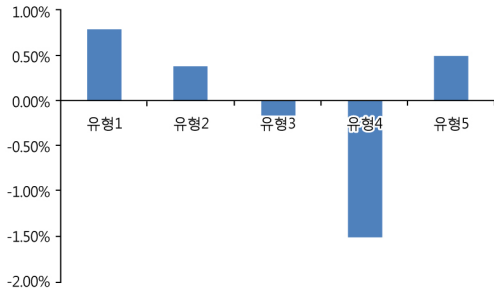
유형별 고용비중을 살펴보면, 유형 4, 2, 3, 5, 1의 순으로 비중이 높게 나타나 가장 창의적인 직군이 가장 낮은 고용비중을 차지하고 있음을 알 수 있다. 그러나 2008년~2013년 사이 유형별 고용비중의 변화를 살펴보면(<그림 5> 참조) 유형 1에서 가장 안정적인 증가추세가 나타나고 있는 것으로 드러났다. 유형 2의 경우 대체로 증가하는 추세를 보이고는 있으나 시간이 지남에 따라 증가세가 뚜렷이 감소하는 경향이 나타나고 있다. 유형 3의 경우, 2011년까지 증가세를 보인다 이후 고용비중이 줄고 있으며 유형 4의 경우,

2009년, 2012년 고용비중이 큰 폭으로 감소하여, 2008년 39.19%에서 2013년 35.91%로 6년 사이 고용비중이 3.28% 감소한 것으로 나타났다. 유형 1부터 4에 나타난 이러한 결과는 창의적 역량이 높을수록 고용비중의 증가세가 뚜렷하게 나타나고 있음을 보여준다. 그러나 요구되는 창의적 역량이 가장 낮은 유형 5의 경우 고용비중이 2011년 8.6%에서 2012년 9.82%로 증가하면서 2009년과 2010년에 나타난 감소폭이 회복되는 양상을 보였으며 이에 2008년 9.3%였던 고용비중이 2013년 9.62%로 소폭 증가한 것으로 나타났다.



자료 : 통계청 지역별 고용조사 9월(혹은 10월) 조사 자료.

<그림 5> 2008~2013 유형별 고용비중 변화 추이(연도별)



자료 : 통계청 지역별고용조사 9월(혹은 10월) 조사 자료.

〈그림 6〉 2010~2013 유형별 고용비중 변화

2008~2013년 사이 고용 및 고용비중의 변화추이 결과를 종합해보면 가장 높은 수준의 창의역량이 요구되는 일자리는 뚜렷하고 안정적인 증가추세가 나타나고 있음을 확인할 수 있으며 가장 낮은 수준의 창의역량이 요구되는 일자리에서도 불규칙적인 증감추세가 나타나긴 했으나 최근 들어 증가세가 나타나고 있음을 볼 수 있다. 반면 중간 수준의 창의역량이 요구되는 유형 2, 3, 4의 일자리에서는 시간이 지

나감에 따라 증가세가 감소하거나 감소세가 뚜렷해지는 방향으로 변화하고 있음을 확인할 수 있다. 유형별로 2010년에서 2013년까지의 고용비중 변화를 살펴보면 이러한 추세를 더욱 뚜렷이 볼 수 있다 (<그림 6> 참조).

제시된 결과들은 창조경제의 추진성과가 단기간에 나타나기 힘들다는 점에서 아직 창조경제와 직접적으로 연관 지어 논의하기에는 무리가 있다. 대신 <그림 6>에서 나타난 고용비중의 변화는 기술진화로 인한 일자리 양극화 현상과 연계하여 이해해볼 수 있다. 정혁[11]은 컴퓨터가 정형화된 업무를 집중적으로 대체하면서 정형화되기 힘든 지적노동이나 육체노동 종사자 비중이 증가하는 일자리 양극화가 현실화되고 있다고 지적한다. 즉 비정형화된 업무에 종사하는 소수의 가장 창의적인 그룹과 저기능 노동자의 비중은 증가하고 정형화된 업무에 종사하는 중간영역 근로자의 비중은 감소하고 있다는 것이다. 정지형 외[10]에서도 스마트기술 진화가 고용시장에

〈표 7〉 유형별 교육수준

유형	교육정도	2008	2009	2010	2011	2012	2013
1	초졸 이하	0.18%	0.34%	0.22%	0.08%	0.09%	0.05%
	중졸	0.25%	0.43%	0.28%	0.19%	0.28%	0.16%
	고졸	8.77%	8.30%	8.73%	8.39%	8.32%	6.60%
	대졸 이상	90.80%	90.93%	90.77%	91.34%	91.31%	93.19%
2	초졸 이하	1.77%	1.52%	1.48%	1.19%	1.22%	0.90%
	중졸	3.27%	3.00%	2.78%	2.73%	2.75%	2.32%
	고졸	31.66%	30.82%	30.29%	30.17%	29.55%	28.80%
	대졸 이상	63.31%	64.67%	65.45%	65.91%	66.48%	67.97%
3	초졸 이하	9.96%	8.97%	8.60%	7.99%	8.07%	7.20%
	중졸	12.73%	11.92%	11.44%	11.10%	10.58%	10.78%
	고졸	48.18%	48.42%	48.94%	48.82%	48.03%	47.16%
	대졸 이상	29.13%	30.70%	31.02%	32.09%	33.31%	34.85%
4	초졸 이하	20.21%	18.50%	18.51%	17.09%	15.80%	14.79%
	중졸	14.19%	13.85%	13.87%	13.76%	13.47%	13.12%
	고졸	46.98%	48.19%	48.32%	49.17%	49.40%	49.74%
	대졸 이상	18.62%	19.46%	19.30%	19.99%	21.32%	22.35%
5	초졸 이하	30.40%	31.31%	29.04%	29.02%	29.57%	28.44%
	중졸	21.22%	20.20%	20.72%	20.37%	20.56%	20.14%
	고졸	40.48%	40.57%	42.16%	42.09%	41.86%	42.96%
	대졸 이상	7.90%	7.92%	8.09%	8.52%	8.00%	8.46%

자료 : 통계청 지역별고용조사 9월(혹은 10월) 조사 자료.

<표 8> 유형별 종사상지위 분포

유형	종사상지위	2008	2009	2010	2011	2012	2013
1	상용근로자	81.11%	83.03%	82.36%	82.18%	79.36%	80.94%
	임시근로자	7.17%	6.94%	6.62%	7.96%	9.21%	8.40%
	일용근로자	0.23%	0.17%	0.19%	0.11%	0.08%	0.13%
	고용원이 있는 자영업자	4.91%	4.98%	4.52%	3.92%	4.55%	3.92%
	고용원이 없는 자영업자	6.20%	4.73%	6.14%	5.58%	6.56%	6.43%
	무급가족종사자	0.38%	0.16%	0.18%	0.26%	0.23%	0.18%
2	상용근로자	59.12%	61.75%	62.83%	63.84%	60.04%	60.85%
	임시근로자	15.64%	14.39%	15.08%	15.03%	18.02%	17.90%
	일용근로자	2.29%	2.26%	1.98%	2.07%	1.93%	2.02%
	고용원이 있는 자영업자	7.83%	9.06%	7.67%	7.41%	7.39%	7.19%
	고용원이 없는 자영업자	12.51%	10.27%	10.19%	9.58%	10.60%	10.15%
	무급가족종사자	2.61%	2.26%	2.26%	2.07%	2.02%	1.90%
3	상용근로자	39.95%	43.23%	46.12%	46.85%	44.62%	47.13%
	임시근로자	16.60%	17.01%	16.60%	17.24%	20.89%	20.32%
	일용근로자	5.81%	4.96%	4.41%	3.62%	3.76%	3.98%
	고용원이 있는 자영업자	9.28%	10.49%	9.55%	9.00%	8.53%	7.99%
	고용원이 없는 자영업자	20.94%	17.82%	17.50%	17.28%	16.75%	15.43%
	무급가족종사자	7.42%	6.49%	5.82%	6.00%	5.46%	5.15%
4	상용근로자	28.24%	31.64%	32.57%	33.32%	30.95%	32.04%
	임시근로자	14.81%	15.18%	15.20%	15.42%	19.20%	18.79%
	일용근로자	7.59%	6.94%	6.32%	5.91%	6.35%	6.65%
	고용원이 있는 자영업자	5.17%	6.45%	5.90%	5.53%	5.43%	5.48%
	고용원이 없는 자영업자	30.68%	27.24%	27.84%	28.22%	27.86%	26.85%
	무급가족종사자	13.52%	12.55%	12.16%	11.60%	10.21%	10.19%
5	상용근로자	21.91%	22.51%	26.25%	26.85%	23.29%	24.05%
	임시근로자	25.98%	32.67%	29.82%	31.19%	34.99%	34.83%
	일용근로자	35.76%	30.25%	30.11%	28.08%	30.36%	29.44%
	고용원이 있는 자영업자	1.73%	1.80%	1.68%	1.84%	1.39%	1.37%
	고용원이 없는 자영업자	12.06%	9.94%	9.27%	9.68%	7.96%	8.33%
	무급가족종사자	2.56%	2.84%	2.87%	2.35%	2.02%	1.98%

자료 : 통계청 지역별고용조사 9월(혹은 10월) 조사 자료.

미치는 주요 변화 중 하나로 중간직종의 공동화 가속을 언급하고 있다. 실제로 미국에서는 일자리 양극화가 나타나고 있다는 연구결과[16, 27]가 보고되고 있다. 위의 결과는 한국에서도 일자리의 양극화, 중간영역 근로자의 공동화 추세가 나타나고 있음을 시사하고 있다.

유형별 근로자의 고용환경을 이해하기 위해 교육수준(<표 7> 참조), 종사상지위(<표 8> 참조), 평균임금(<표 9> 참조)을 살펴보면 대체로 높은 수준의

창의역량이 필요한 직업에 종사하는 근로자들일수록 교육수준 및 임금수준이 높고 상용근로자 비중이 높은 것으로 나타났다. 특히, 유형 1의 경우, 대졸이상이 90% 이상, 상용근로자 비중이 약 80%를 차지하고 있는 것으로 나타났다. 그러나 유형별 성별 분포(<표 10> 참조)를 살펴보면 유형 1이 다른 유형 대비 여성비중이 낮은 것으로 나타났다. 이는 창의역량 수준이 낮은 직종일수록 고용취약계층의 비중이 높으며 고용환경이 열악함을 보여준다.

〈표 9〉 유형별 평균임금

(단위 : 만원)

유형	2008	2009	2010	2011	2012	2013
1	264.9	269.9	283.8	286.3	293.2	304.8
2	180.3	183.4	195.3	200.6	202.3	213.4
3	114.9	116.8	126.1	131.5	138.7	147.4
4	77.7	81.7	86.3	89.8	95.1	100.5
5	87.0	87.1	92.6	94.2	95.9	101.1

자료 : 통계청 지역별고용조사 9월(혹은 10월) 조사 자료.

〈표 10〉 유형별 성별 분포

유형	성별	2008	2009	2010	2011	2012	2013
1	남자	66.0%	65.4%	65.0%	65.9%	67.7%	66.6%
	여자	34.0%	34.6%	35.0%	34.1%	32.3%	33.4%
2	남자	60.0%	60.3%	60.0%	59.8%	57.9%	57.8%
	여자	40.0%	39.7%	40.0%	40.2%	42.1%	42.2%
3	남자	51.8%	51.9%	53.1%	52.4%	52.8%	52.7%
	여자	48.2%	48.1%	46.9%	47.6%	47.2%	47.3%
4	남자	59.9%	59.9%	60.1%	60.7%	62.3%	61.8%
	여자	40.1%	40.1%	39.9%	39.3%	37.7%	38.2%
5	남자	46.3%	48.3%	48.1%	47.0%	44.4%	44.0%
	여자	53.7%	51.7%	51.9%	53.0%	55.6%	56.0%

자료 : 통계청 지역별고용조사 9월(혹은 10월) 조사 자료.

5. 결 론

본 연구에서는 과학기술과 ICT를 활용해 전 산업의 창조산업화를 추구하는 한국형 창조경제에 적용 가능한 창조 일자리의 분류체계를 제안하고 이를 통해 창조 일자리의 변화추이를 살펴보았다. 이를 위해 우선, 창의적 산출물을 통해 경제적으로 기여할 수 있는 잠재력을 지닌 직업군을 창조직업군으로 창조직업군에서의 일자리를 창조 일자리로 규정하였으며, 창의적 산출물에 기여할 수 있는 정도는 직업별로 요구되는 창의적 역량 수준을 정량화하여 측정하였다. 직업별 창의역량 수준은 영국 NESTA가 제시한 창의역량의 5가지 기준을 통해 5점 척도로 정량화하였으며 직업별 창의역량 기준의 부합여부는 2008~2013년에 시행된 제직자 조사의 직업정보를 이용해 판단하였다.

제시한 분류체계를 활용하여 창조 일자리를 분

류하고 변화추이를 분석한 결과를 정리하면 다음과 같다. 첫째, 창의역량이 가장 높은 유형 1의 96%는 일반적으로 지식근로자로 분류되는 ‘관리자’, ‘전문가 및 관련 종사자’인 것으로 나타났으나 ‘관리자’의 33% ‘전문가 및 관련 종사자’의 54%만이 유형 1에 속한 것으로 나타나 모든 지식근로자의 일자리가 높은 수준의 창의역량이 필요한 창조 일자리는 아닌 것으로 드러났다. 이러한 결과는 직업관점에서 창조 일자리를 분류한 기존의 많은 연구들이 지식근로자와 거의 유사한 직업군을 창조 일자리로 분류한 것과 대비됨을 볼 수 있다.

둘째, 통계청의 지역별 고용조사 자료를 이용해 2008~2013년 사이 고용추이 및 고용비중을 살펴본 결과 가장 높은 수준의 창의역량이 요구되는 일자리에서 가장 뚜렷하고 안정적인 증가추세가 나타나고 있음을 확인할 수 있었다. 가장 낮은 수준의 창의역량이 요구되는 일자리의 경우 최근 들어 증가세가

나타나고 있음을 확인할 수 있었는데 이는 해당 유형에 속하는 직업의 경우 요구되는 창의역량은 낮지만 비정형적인 업무성격을 가지고 있어 기계대체가 어렵기 때문인 것으로 추정된다. 또한, 중간 수준의 창의역량이 요구되는 유형 2, 3, 4의 일자리는 전체 취업자 수에서는 증가세가 나타났으나 시간이 지남에 따라 고용비중의 감소세가 뚜렷해지거나 증가세가 감소하는 방향으로 변화하고 있었다. 기술의 진화는 일자리의 양극화, 중간기능 근로자의 공동화를 야기할 것으로 전망되고 있는데 본 연구의 결과는 이러한 전망과 비슷한 고용구조 변화가 한국에서도 일어나고 있음을 보여준다. 이렇듯 가장 높은 그리고 가장 낮은 수준의 창의역량이 요구되는 일자리의 비중이 증가하고 있다는 점은 정부가 주목해야 할 필요가 있다. 특히 창의역량이 낮은 일자리는 고용환경이 열악하며 이러한 고용구조 변화가 기술진화가 진전됨에 따라 가속화 될 수 있다는 점에서 그러하다. 정부는 이러한 고용구조 변화에 대응하고 양질의 일자리를 늘려나가기 위해 근로자의 역량 제고 및 교육 지원 등 창조경제의 실현주체 확대를 위한 정책을 강화해나가는 한편 근로자들간의 격차해소 및 고용취약계층을 위한 포용적 성장전략을 펼칠 필요가 있다.

직업관점의 창조 일자리의 분류는 그동안 정량화되고 합의된 기준의 선정이 어렵고 정량화의 기준이 모호하다는 점에서 한계가 있어왔다. 본 연구에서는 영국의 연구를 바탕으로 창의역량을 정량화하고 이에 기반한 창조 일자리를 분류체계를 제시함으로써 이러한 문제를 개선하고자 하였다. 물론, 여전히 창조 일자리를 구분하는 직업코드(소분류 단위의 표준 직업코드)와 고용정보가 제공되는 직업코드(KNOW 코드) 사이의 괴리로 분류한 직업단위에서의 변화추이 분석이 이루어지지 못하다는 한계점이 존재한다. 그러나, 창조 일자리를 구분하는 표준직업코드와 각 표준직업코드에 속하는 KNOW 코드들이 대체로 비슷한 유형으로 구분되었다는 점에서 본 논문에서 제시한 창조 일자리의 분류체계를 통해 일자리를 분류하고 변화추이를 분석하는 것은 창조경제로의 전환

과정을 모니터링하고 의미 있는 시사점을 도출하는데 기여할 수 있을 것으로 보인다.

참 고 문 헌

- [1] 고용정보원, “한국직업정보시스템(KNOW) 개발 보고서”, 2003.
- [2] 구문모, 박정수, “우리나라 창조계층 인력의 추이 및 서비스직종의 창조인력화 방안”, 산업연구원, 2013.
- [3] 김영수, “창의계층의 산업별·지역별 추이와 정책적 시사점”, 『KIET 산업경제』, 2013, pp.59-73.
- [4] 박가열, 강은영, “융·복합 산업 창조직업에 관한 탐색적 연구”, 『고용이슈』, 제6권, 제4호(2014), pp.50-75.
- [5] 박진희, 권윤섭, “한국의 직업정보-2010 한국직업정보시스템 재직자조사 기초분석보고서-”, 고용정보원, 2010.
- [6] 이경선, “창조 일자리 변화추이 분석방안”, 『KISDI Premium Report』, 정보통신정책연구원, 2014.
- [7] 이규용, 윤윤규, 박성재, 이상호, 고영우, 류태규, “지식재산의 고용창출 효과분석과 정책방향 연구”, 한국노동연구원, 2012.
- [8] 이대창, “창조직업과 지역발전 관계에 대한 실증 분석”, 『고용과 직업연구』, 제7권, 제1호(2013), pp.85-112.
- [9] 이시균, 홍성민, 심정민, 공정승, “창조산업 인력 수요 전망 : 연구개발 인력을 중심으로”, 고용정보원, 2014.
- [10] 정지형, 이승민, 김정태, 최민석, 하원규, “스마트 기술 진화와 미래 고용환경 변화 전망”, 『한국전자통신연구원』, 2014.
- [11] 정 혁, “ICT와 불평등”, 『KISDI Premium Report』, 정보통신정책연구원, 2014.
- [12] 최계영, 이경선, 김규남, 김민식, 이경남, 허성욱, 박태준, 정광현, “과학기술·ICT 융합 유망분야 진흥 및 성과추진을 통한 창조경제 구현방안”, 정보통신정책연구원, 2015.

- [13] 황수경, "창의고용의 조작적 정의와 창의적 노동의 임금효과", 『한국경제연구』, 제32권, 제2호 (2014), pp.37-68.
- [14] Boschma, R.A. and M. Fritsch, "Creative Class and Regional Growth : Empirical evidence from seven European countries," *Economic Geography*, Vol.85, No.4(2009), pp.391-423.
- [15] Centre for Cultural Policy Research(CCPR), "Baseline Study on Hong Kong's Creative Industries," The University of Hong Kong, 2003.
- [16] Citi GPS(Global Perspectives and Solutions), "Technology at Work : The Future of Innovation and Employment," 2015.
- [17] Department of Culture, Media and Sport (DCMS), "Creative Industries Mapping Documents," 1998.
- [18] Department of Culture, Media and Sport (DCMS), "Creative Industries Mapping Documents," 2001.
- [19] Florida, R., "The Rise of the Creative Class : and How it's Transforming Work, Leisure, Community and Everyday Life," New York : Basic Books, 2002.
- [20] Florida, R., "The Flight of the Creative Class : the new global competition for talent," Harper Collins, New York, 2004.
- [21] Higgs, P. and S. Cunningham, "Australia's Creative Economy : Mapping Methodologies, ARC Center of Excellence for Creative Industries and Innovation(CCI), Brisbane, 2007.
- [22] Howkins, J., "The Creative Economy : How People make Money from Ideas," London : Allen Lane, The Penguin Press, 2001.
- [23] Ministry of Trade and Industry(MTI), "Economic Contributions of Singapore's Creative Industries," *Economic Survey of Singapore First Quarter*, 2003, pp.51-75.
- [24] NESTA, "Beyond the creative industries : Mapping the creative economy in the United Kingdom," 2008.
- [25] NESTA, "A Dynamic Mapping of The UK's Creative Industries," 2013.
- [26] NZ Institute of Economic Research(NZIER), "Creative industries in New Zealand Economic contribution," 2002.
- [27] Valletta, R., "Higher Education, Wages and Polarisation," *FRBSF Economic Letter*, 2015.