민간경비의 직업정체성과 직업명망 확립을 위한 제도적 개선방안 연구
: 한국표준직업분류상 경비원 직업분류의 개선을 중심으로

서 진 석*

요 약

본 연구는 민간경비의 직업정체성이나 직업적 명망에 영향을 주는 공식적·제도적 구현방법인 한국표준직업분류체계에 대한 문제점을 분석하고, 이에 대한 개선방안을 제시하는데 초점이 있다. 현행 한국표준직업분류(KSCO)는 현행 민간경비 관련 법규체계, 관련된 고등교육체계와 사회교육체계에서의 교과과정, 향후의 NCS체계나 신자격 체계 등을 적절히 반영하지 못하고, 현재의 보안 및 경비관련 시장과 부정합을 야기하는 등의 문제점을 내포하고 있다. 이에 ① 단순노무종사자에 중복 분류된 민간경비 관련 직업을 일원화하여야 한다. ② 무인경비원(4123)을 삭제하고, 대신 보안경비원(4123)을 신설한다. ③ 보안경비원(4123)에 대한 세세분류로 시설경비원(41230), 호송경비원(41231), 기계경비원(41232), 보안관제원(41233), 특수경비원(41234) 등을 신설한다. ④ 대분류 9(코드9)의 단순노무종사자에서 중분류 및 소분류의 명칭을 변경하고, 경비원(9421)을 감시원(9421)로 조정한다.

A Study on the Institutional Improvement for Establishment of Occupational Identity and Occupational Prestige of Private Security

Seo, Jin Seok*

Abstract

This study focuses on analyzing the problems of the Korean standard classification of occupations(KSCO), which is a formal and institutional implementation method that affects the occupational identity and Occupational Prestige of Private Security, and suggests ways to improve it. The following should be supplemented. ① It is necessary to unify occupations related to private security that are classified into simple labor workers. ② Delete the Technical Security Guards(4123) and create a Security Guard(4123) instead. ③ Facility Security Guards(41230), Convoy Security Guards, Technical Security Guards(41232), Security monitoring and control personnel(41233), and Special Security Guards(National important facility security guard)(41234) will be newly established. ④ Change the name of subclassification and subclassification in simple labor worker of Major Class 9(Code 9), and adjust Security Guards(9421) to the Surveillance Personnel(9421).

Key words: private security, korean standard classification of occupations(KSCO), occupational identity, occupational prestige, private guard, private security market, occupational identity of private security, occupational prestige of private security.

접수일(2017년 12월 2일), 게재확정일(2017년 12월 26일)

* 중부대학교 경호융합보안학 전공 교수

1. 서 론

우리는 최근 10여년간 끊임없이 경비원에 대한 비인간적인 대우와 이로 인한 경비원의 극단적 선택 등을 접해왔다. 경비원에 대한 비인간적인 처우나 대우는 근본적으로 직업정체성이나 민간경비원에 대한 사회적인 직업명망과 관련이 있다고 보여지며,[1] 결국 경비원이라는 직업에 대한 일반인들의 낮은 인식에서 비롯되었다고 보아야 한다.[2]

우리나라와 같이 교육열이 높은 것은 결국 교육을 통해 좋은 직업을 획득하기 위한 과정이라 할 수 있으며, 개인의 삶 및 일상생활이 직업에 의해 많은 영향을 받기 때문에 정체성의 여러 측면 중 직업정체성(occupational identity)이 중요하다고 할 수 있다. 현대사회에서 일은 직업을 의미하고 이에 따라 개인의 정체성은 일차적으로 직업에 기반한 정체성을 말하며, 개인의 삶은 곧 직업과 동일시되는 경향이 있고, 직업의 상실이나 명망은 곧 정체성에 영향을 미친다. 특히 직업은 서열화 되어 있고 사회구성원들은 사회화 등을 통해 직업의 위계성에 대해 대체로 동일한 인식을 갖고 있기 때문에 그 직업에 대한 명망이 어떻게 형성되어 있는가와 본인의 직업지위를 어떻게 인식하느냐에 따라 직업정체성은 달라질 수 있다.

이처럼 직업정체성이나 명망의 확립은 다양한 차원으로 이루어지는데, 우리나라와 같이 사회변화가 심하고, 행정국가적 성격이 강해 정부정책의 파급효과가 큰 사회에서는 국가의 법·제도적인 영향이 해당 직업군(職業群)의 자체노력이나 해당 직업내의 개인들의 노력 보다 더욱 크게 작용한다고 할 수 있다. 특히 고용·노동정책이 정부 주도로 이루어지고, 이에 따라 기업이나 개인의 경제적 수준(임금, 복지, 보험 등)이 크게 영향 받는 상황에서는 직업정체성이나 명망에 미치는 국가의 법·제도적인 영향이 클 수밖에 없다.

민간경비의 직업 정체성이나 명망에 영향을 미치는 제도 중 가장 대표적인 것이 한국표준직업분류이다. 한국표준직업분류는 국가의 정책수립이나 집행에 기반이 되는 기본통계 작성을 위한 분류기준이 되며, 직종별 급여 및 수당 지급의 결정, 사회보험 요율 적용기준, 각종 법령의 제·개정시의 참고자료 등에서 준용되고 있다는 점에서 중요한 의미를 지닌다. 한국표준직업분류에서 현재 민간경비는 코드 4의 서비스종사자와 코드 9의 단순노무종사자로 중복분류되어 있지만 대부분 가장 난이도가 단순한 단순노무직으로 인식되고 있어, 이에 따라 가장 낮은 수준의 노임단가 등이 책정되고 있는 실정이다.

이에 본 연구에서는 민간경비의 직업정체성이나 직업적 명망에 영향을 주는 다양한 요인들 중 가장 중요한 것이 공식적·제도적 구현방법인 한국표준직업분류체계라고 보고 이에 대한 문제점과 개선방안을 제시하는데 초점을 두고 있다. 다만 연구범위 면에서 직업정체성과 명망에 영향을 주는 여러 요인들 중 편의상 제도적 요인에 국한하여 접근하였다는 것을 밝힌다. 이는 방법론상으로는 일정한 한계를 지니고 있지만 민간경비가 처한 현재 상황을 고려하여, 자율적인 통제요인(성, 연령, 교육수준, 직위, 경력) 들 보다는 법적·제도적 통제요인[3]이 중요하다고 판단하여 대상을 한정하였다.

2. 이론적 배경

2.1 직업정체성과 직업명망에 대한 논의

2.1.1 직업정체성

직업정체성(occupational identity)이란 특정 직업군의 한 개인이 직무와 관련한 영역에서 전문직업인이라고 스스로 인정한 주관적 평가이다.[1]

사회정체성이론(social identity theory)에 따르면,

1) 예를 들면 판사, 검사, 변호사로 대표되는 법조인에 대한 일반인들의 비인간적인 대우나 처우문제가 대두될 가능성은 희박하다. 이들 직업군은 일반인들로부터 매우 높은 직업정체성 인식이나 명망을 지니고 있기 때문이다.

2) 물론 같은 민간경비원이라도 대기업에서 근무하는 경비원과 아파트에서 근무하는 경비원, 공공기관에서 근무하는 경비원 등이 차이를 보일 수 있지만 전체적으로는 낮은 인식정도는 동일하다고 보여진다.

3) 현행 경비업은 도급업이며, 경비원의 임금수준이나 복지수준은 이 도급액의 수준에 따라 결정된다. 경비업의 도급액의 수준은 공공기관에서 책정하는 도급액 수준이 기준이 되는데, 이를 결정할 때 한국표준직업분류상의 직업수준을 고려하게 된다. 당연히 도급액 수준에 따라 고학력자의 유입, 젊은 층의 유입 등이 결정되고, 이는 다시 민간경비원에 대한 사회적 명망에 영향을 미치기 때문에 공식적인 국가의 법적·제도적 관여가 가장 중요하다고 보는 것이다.

개인의 자기 개념은 자신 만이 가진 독특한 특성을 반영하는 개인적 정체성(personal identity)과 자신이 속한 집단이나 조직에 의해 자신을 정의하는 사회적 정체성(social identity)으로 구성된다.[2] 자신이 속한 직업을 통해 자신을 정의하고, 자신의 직업에 대해 심리적 일체감을 느끼는 직업정체성은 사회적 정체성에 속한다고 볼 수 있다.

선행연구에 따르면, 자기 선택적이고 긍정적이며 강한 직업정체성은 직업적 성공, 사회적 적응, 심리적 웰빙 등에 중요한 영향을 미치기 때문에, 개인에게 있어 중요하다고 볼 수 있다. 직업에 대한 감정이입은 자신의 직업에 대해 대중매체나 타인이 가지고 있는 감정을 마치 자기자신에 대해 가지고 있는 감정으로 간주하는 것으로, 대중매체나 타인이 자신의 직업에 대해 비난하거나 칭찬하면 마치 자기 자신을 비난하거나 칭찬하는 것처럼 느끼는 것을 나타낸다.[3]

직업에 대한 일체감은 개인이 자신의 직업과 한 몸체라고 느끼는 감정으로, 직업이 자신의 분신이라고 느끼기 때문에 직업에 대해 강한 소속감을 느끼고, 직업의 문제를 자신의 문제로 느끼며, 자신의 직업과 자신을 분리할 수 없다고 느끼는 것이다. 개인-직업 부합은 개인이 자신의 직업과 얼마나 일치되는지를 말하며 자신의 성격, 이미지, 가치관이 자신의 직업과 얼마나 잘 맞는지를 나타낸다.[4]

2.1.2 직업명망

직업은 '경제생활을 영위하기 위해 개인들이 하는 일을 묶어 놓은 것'으로, 노동이 분화된 것을 의미할 뿐 그 자체가 위계적인 것은 아니다. 그러나 직업에 따라 수입, 존경, 권력 등 유무형의 보상이 차별적으로 주어지고 그에 따라 사회적 관계가 달라지므로 직업 위계가 초래되었다.[5] 이에 모든 사회에서 직업들은 직업에 대해 그 사회의 구성원들이 부여하는 명망(prestige)의 정도에 따라 서열로 배열되며, 직업인들은 직업 위계상의 위치에 따라 다른 대우를 받기 때문에 직업명망은 자기만족을 넘어서서 사회적 인정을 받는다는 점을 함축한다.[6]

직업명망은 귀속된 명망(ascribed prestige)과 성취된 명망(achieved prestige)를 통해 형성된다.[7] 귀속된 명망은 대인접촉이나 매스컴, 책 등을 통해 기존의 직업명망을 인식하는 것으로, 일종의 사회화 경험을 통해 사회 또는 집단의 성원들이 공유하는 직업명망을 습득하는 것이다. 성취된 명망은 직업 집단의 구성원들이 보상이나 교육이나 기술수준 등의 취업 요건, 그리고 업무나 노동조건 등의 일의 특성을 갖추기 위한 의도적인 노력을 통해 형성된다.

우리나라에서 직업명망(occupational prestige) 관련 연구는 서구 학계와 비교해 볼 때, 그 역사도 길지 않고 양적으로도 미미한 편이다.[8] 직업명망에 대한 연구들을 보면 직업명망 인식은 횡단적으로는 물론 종단적으로도 안정적이라는 논의가 대세이다. 즉 경제발전 단계가 다른 국가들을 비롯하여 한 사회 내에서도 시기에 따라 직업명망은 상당히 안정적으로 유지되고 있으며 성, 연령, 교육수준 등 사회인구학적 특징이 다르더라도 상당한 합의가 이루어져 있다는 것이다.[9]

구혜란・허혜옥・전은주(2005)는 한국사회에서 직업명망 평가에 대한 사회적 합의정도가 어느 정도이며 집단별로 차이가 있는지를 살펴보았다. 그 결과 직업명망 평가에 대한 사회적 합의정도는 상당히 높은 것으로 나타났으며 성과 연령에 따른 집단 간 차이는 나타나지 않는 반면 교육 수준과 직업에 따른 합의의 정도는 다를 수 있음을 보여주었다.[10] 즉 교육수준이 높고 준 전문직 이상의 직업에 종사하는 경우에 합의 정도는 더 높으며 반대로 교육수준이 낮고 농어업 및 단순노무직에 종사하는 경우에는 합의 정도가 상대적으로 더 낮음을 알 수 있었다. 이상의 논의를 종합해보면, 한 사회 내에서 직업명망에 대한 합의의 정도는 상당히 높은 편이나 교육이나 직업 등에 따른 합의의 정도는 다를 수 있으며 특히 본인의 직업에 대해서는 명망인식을 높게 하는 것으로 나타났다는 것이다.

2.1.3 직업명망과 직업정체성의 관계

직업명망과 직업정체성의 선행관계가 명확하게 규정된 것은 아니다. 성, 교육수준, 직업관련 등의 인구사회학적 변인들이 다양한 심리사회적 변인에 영향을 주는 관계는 비교적 명확하게 설정되지만 결과변인으로서의 여러 사회 심리학적 변인들 간의 관계는 영향을 주거나 또는 영향을 받는 일방적인 관계가 아니고 상황에 따라 선행관계가 성립된다.

'직업명망'와 '직업정체성' 변인도 주안점을 어디에

두고 그 인과성을 살펴보느냐에 따라 선행관계를 설정할 수 있을 것이다. 현대 사회에서 직업정체성이 개인 정체성의 핵심적 변인이라 하였을 때, 직업의 지위에 따라 개인의 정체성이 달라진다고 할 수 있다. 즉 직업마다 직업의 지위가 다르고 특히 서구사회보다 직업에 따른 귀천이나 체면을 더욱 중요시하는 한국사회는 직업을 선택함에 있어 지위가 높은 직업을 선택하고자 한다. 개인들은 자신의 정체성을 높이고자 하는 성향이 있으므로 가능한 지위가 높은 직업을 갖고자 노력하며, 본인이 종사하는 직업의 위계에 따라 직업정체성의 수준이 달라질 것이다. 명망이 높은 직업의 직장인들은 해당 직업에 대한 정체성이 높을 것이지만 직업명망이 낮은 직업의 종사자들은 직업정체성이 낮을 것으로 예상할 수 있다.

직업명망과 직업정체성의 관계에 대해 김수란(2004)은 직종에 따라 재직자가 지각한 직업의 명성(prestige) 수준에 차이가 있으며, 직업명성 수준 및 직장인지도는 자기존중감에 영향을 미치는 것으로 나타나 직업명성 수준 및 직장인지도가 높다고 지각한 재직자일수록 자기존중감도 높았다고 하였다.[11] 유홍준 외(2014)는 직업정체성의 선행변인과 결과변인으로 구성된 모형을 설정하고 구조방정식모형으로 분석한 결과에서, 직업에 대한 사회적 평판이 좋으면 직업에 헌신하고 자부심과 사명감을 지님으로써 직업에 대한 정체성이 형성된다는 것을 밝혔다. 즉 직업평판이 직업정체성의 선행변인의 인과성을 검증한 것이다.[12]

2.2 민간경비산업 현황

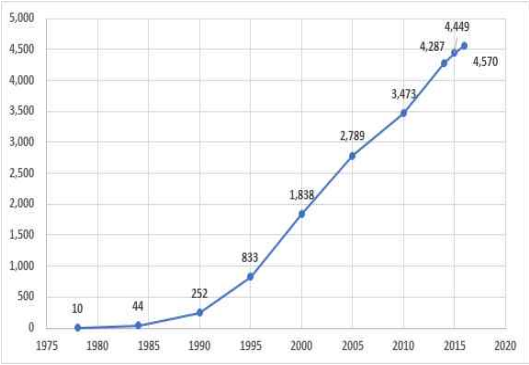
2.2.1 민간경비산업 현황

2.2.1.1 민간경비의 태동과 발전

우리나라의 현대적 형태의 경비업은 1950년대 초 6.25 전쟁 통에 주한미군의 보급품 및 전쟁물자 등에 대한 경비 및 용역에서부터 시작되었다고 알려져 있다. 그러나 오늘날과 같은 현대적인 서비스 형태를 갖추고 본격적인 경비서비스를 실시한 것은 1976년 '용역경비업법'이 제정되면서부터이다. 이후 80년대 초 기계경비의 도입과 '86아시안게임과 '88올림픽, 그리고 '93대전세계박람회에 민간경비업체가 참여하면서 민간경비산업은 양적으로 급성장하기 시작하였다. 제도적으로는 1995년에 경비지도사제도 신설, 2001년에 특수경비원제도 신설과 함께 경비업무에 기계경비업무를 추가하였고, 함으로써 양적인 성장과 더불어 내용적인 면에서도 상당한 진전을 이루었다.

1.2.1.2 민간경비산업 현황[13]

2017년 10월 말 현재 허가를 받아 영업 중에 있는 민간경비업체 수는 4,570개에 이르고 있다. 이는 용역경비업법이 제정되어 본격적인 민간경비서비스가 시작된 1976년에 비해 약 457배의 외연 확대가 이루어진 것이며, 특히 1990년대 대전세계박람회를 기점으로 아시안게임이나 올림픽, 월드컵대회 같은 각종 세계적인 행사와 동시에 세계화와 신자유주의 추세에 따른 공공부문의 민영화 등에 영향을 받은 것으로 볼 수 있다.



(그림 2-1) 민간경비업체 현황

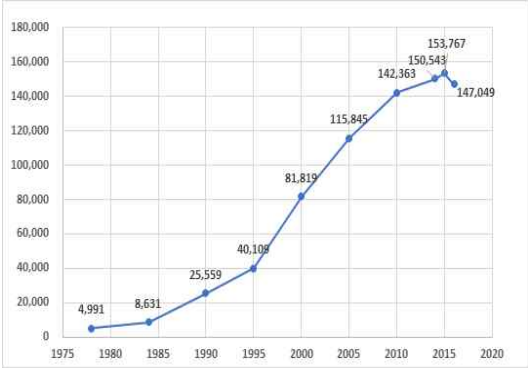
업종별 민간경비업체 현황을 보면 시설경비업체가 4,478개로 전체 업종 합계 5,364개의 약 83.5%를 차지하고 있고, 호송경비는 0.7%, 신변보호업무는 10.4%, 기계경비는 2.7%, 특수경비는 2.7%를 차지하고 있다.

<표 2-1> 업종별 민간경비업체 현황

지역	법인수	업종계	시설경비	호송경비	신변보호	기계경비	특수경비
서울청	1,569	1,927	1,518	27	274	46	62
부산청	302	337	294	1	26	6	10
대구청	240	275	232	1	25	8	9
인천청	217	252	211	0	28	7	6
광주청	163	196	163	1	25	7	0
대전청	167	187	166	0	10	8	3

울산청	90	105	89	0	9	3	4
경기남부청	626	706	600	3	58	25	20
경기북부청	181	212	172	4	25	9	2
강원청	124	134	123	0	8	1	2
충북청	96	110	95	0	8	7	0
충남청	150	163	150	0	9	1	3
전북청	196	213	193	1	9	5	5
전남청	129	158	127	0	13	5	13
경북청	150	157	148	0	6	2	1
경남청	175	195	167	0	18	4	6
제주청	32	37	30	0	7	0	0
합계	4,607	5,364	4,478	38	558	144	146

민간경비업의 양적 성장은 민간경비원 수의 증가에서도 나타난다. 민간경비원 수는 경비업이 본격적으로 시작된 1976년 4,991명에서 2016년 말 기준 147,049명으로 약 30배의 성장을 이루었다. 다만 최근 2015년까지 지속적인 증가세를 보였던 경비원수는 2016년을 기점으로 다소 감소하는 추세에 있는데, 이는 노동정책의 변화와 최저임금 등의 인상에 따른 인력감축 등이 원인으로 보인다.



(그림 2-2) 민간경비원 수

2.2.2 민간경비산업의 시장특성[4)]

2.2.2.1 시설경비 및 인력경비 중심의 시장구조

우리나라의 민간경비시장의 구조적 특성은 시설경비 중심, 인력경비 중심의 시장구조를 나타내고 있다고 할 수 있다. 김성언(2002)의 연구에 따르면 경비업법상의 업무인 시설경비, 호송경비, 신변보호업무, 기계경비업무, 특수경비업무 중 시설경비업무의 비중이 80%를 넘는 것으로 나타났다. 또한 이들 업무 중 기계경비업무는 6.1%에 불과하여 약 94%의 업무 대부분이 인력경비 형태로 수행되고 있는 것으로 나타났다.

2.2.2.2 민간경비시장의 주요고객

시설경비업무를 기준으로 하였을 때 민간경비시장의 주요고객 중 가장 높은 비중을 보인 것은 산업시설과 금융기관, 주택, 학교시설, 상가시설 등인 것으로 나타났다. 특히 산업시설과 금융기관이 전체의 30%정도를 차지하였고, 주택, 학교시설, 상가시설도 30%를 차지하여 전체적으로 6개 시설이 전체의 60% 이상을 차지하였다. 이에 비해 국가기관과 공기업 등은 약 7.7%의 비중을 보였다.

2.2.2.3 경비업체의 영세성

우리나라 민간경비업체의 대부분은 규모 면에서 매우 영세한 것으로 나타났다. 한국경비업체의 자료에 따르면 20인 이하의 업체가 전체의 51.6%를 차지하였고, 50인 이하까지 확대하면 전체의 79.6%의 비중을 보였으며, 이에 비해 100인 이상 인원규모의 업체는 전체의 8.7%에 불과하였다. 경비업체의 인원규모에 따른 영세화 현상은 전국사업체 기초조사 자료에서 나타나는데, 2000년 기준으로 10명 이하의 업체가 59.5%, 20인 이하의 업체는 74.4%이며, 이를 50인 이하까지 확대하면 무려 89.1%의 업체가 50인 이하의 업체였고, 100명 이상의 업체는 불과 5.8%에 불과하였다.[15]

2.2.2.4 지역적 분포의 편중성

우리나라 민간경비업체의 절반 이상은 수도권에 집중되어 있는 것으로 나타났다. 2017년 기준 4,607개의 민간경비업체 중 서울, 경기, 인천 등 수도권지역에 위치한 업체가 2,593개로 약 56.3%가 수도권에 집중되어 있는 것을 볼 수 있다. 특히 나머지 업종의 업체의 경우 그 편중성이 더욱 심하여 호송경비의 경우 약 89.5%, 신변보호업종의 경우 약 69%, 특수경비업무의 경우 약 61.6%, 기계경비의 경우 약 60.4%가 수도권에 집중되어 있다.

4) 현재까지 경비시장의 시장특성이나 매출액 등과 관련한 공식적인 통계가 매우 빈약한 실정으로 본 내용은 '김성언(2002). 한국의 민간경비 현황과 한국형사정책연구원. 연구자료를 참고로 하였다.

2.2.2.5 시장의 독점성

우리나라 경비시장 구조의 특징 중 하나는 소수업체에 의한 독점구조로 되어 있다는 것이다. 한국경제신문이 2001년 225개 샘플을 대상으로 조사한 자료에 따르면 이들 업체의 총매출액은 약 1조 3890억원 정도였으며, 나머지 집계되지 않은 약 1,500여개 업체의 매출까지 고려하면 경비시장 전체의 매출액은 약 1조 5천억원 정도로 추산된다.

그런데 여기서 경비업체의 절반이 넘는 52.7%가 연간 20억원 미만의 매출액을 창출하는 중소기업이고, 반면 연간 100억원 이상의 매출액을 창출하는 기업은 18개에 약 8%에 불과하였다. 이중 가장 큰 매출액을 보인 에스원의 연간 매출액은 3,610억원으로 이는 전체 경비시장 매출액의 약 26%에 해당하는 것이며, 상위 18개 기업을 제외한 나머지 업체의 전체 매출액과 비슷한 규모이다. 이로서 우리나라 경비시장의 경우 몇 개의 기업의 시장독점성이 강하고, 대부분의 기업은 인력경비를 중심으로 한 영세업체의 형태로 영업을 영위하고 있는 것으로 나타났다.

2.2.2.6 경비원 연령의 고령화

민간경비시장에서의 가장 큰 특징 중 하나는 종사자(경비원)의 고령화 비율이 높다는 것이다. 2015년 기준 153,767명의 경비원 중 60대 이상자가 53,776명으로 전체 경비원의 35%를 차지하고 있고, 70대 이상자도 25,939명으로 17%를 차지하여, 60대 이상 경비원 비중이 전체 경비원의 52%를 차지하고 있다. 이러한 경비원 연령의 고령화 현상은 낮은 경비도급액과 경비원에 대한 낮은 직업정체성 인식 등에 기인하는 것으로 근본적으로 경비서비스 질의 하락 등 부정적인 면을 노정시키고 있다.[16]

3. 민간경비 관련 직업분류 및 지위 실태

3.1 국가 직업분류제도

3.1.1 직업과 직업분류

3.1.1.1 직업의 의미

본래 직업(職業)이란 사전적인 의미로는 “생계를 유지하기 위하여 자신의 적성과 능력에 따라 일정한 기간 동안 계속하여 종사하는 일“로 정의된다.[17] 용어적으로 직(職)은 벼슬·관직·직분·맡다 등의 의미로 천직으로서의 직업을 말하고, 업(業)은 일·생업을 말하는 것으로 생업으로서의 직업을 의미한다. 따라서 직업은 천직으로서의 직(職)의 의미와 생업으로서의 업(業)의 의미가 복합적으로 결합되어 있는 말이라고 할 수 있다.[5] 즉, 직업은 생업을 위한 수단으로서 뿐만아니라 직업을 수행하는 사람의 지위나 신분, 사회적 명망까지도 연계된다는 점에서 중요성이 있다.

현대적 의미에서의 직업은 단순한 생계유지를 위하여 계속적으로 수행되어야 할 뿐만 아니라 일의 기쁨과 소명을 받는 일생에 중요한 의미를 가지므로 하나의 직업이 유지되기 위해서는 생계유지수단으로서 직업의 의미와, 사회인으로서의 책임이 내포되어 있는 사회적 역할분담으로서의 직업, 그리고 직업을 통하여 인간의 개성을 발휘하기 위한 자기개발 및 자아실현의 의미를 동시에 내포하고 있다.

3.1.1.2 직업분류

직업분류란 국민 각 개인의 경제활동 특질을 파악하여 그 공통의 것을 포괄해서 종류별로 집계하여 국민의 직업 분화 양상을 명백히 하는데 있다. 분류에 있어서 산업과 직업, 직업과 취업상의 지위, 직업과 직업 기능정도를 뚜렷이 구별하여 될 수 있는 데로 직업내용인 작업의 유사성 등을 기준으로 되어 있으나 제품, 취급품의 유사성, 원재료의 유사성, 활동의 유형, 목적의 유사성, 사용기계의 유사성에 따를 경우도 있어 한결 같지 않다. 생산적인 경제활동에 종사하는 사람들에 의하여 수행되어야 할 각종 직무를 그 수행되는 일의 형태에 따라 체계적으로 유형화한 것이 직업분류이

5) 영어나 라틴어, 독일어 등으로 표현되는 직업의 의미도 비슷하다. 직(職)은 영어나 독일어 등으로 vocation·calliing·profession·Beruf 등으로 표현되며, 업(業)은 occupation·job·business·Geschaft 등으로 표현된다. 여기서 vocation·calling·Beruf: 신의 부름→천직으로서의 직업, profession: 전문기술과 특별한 재능을 필요로 하는 봉사적 직업, occupation: 실제적·경제적 의미로서의 직업, job: 삯일, 도급(都給)과 같은 일자리를 낮추어서 부르는 말로 누구나 할 수 있는 일로서의 직업, business·Geschaft: 사업 내지 상업을 가리키는 말로 영리적 직업 등을 의미한다.

며, 우리나라 통계청에서는 ILO의 국제표준직업분류(ISCO-88)를 근거로 국내 직업구조 및 실태에 맞도록 표준화한 한국표준직업분류를 제정・고시하고 있다.

3.1.2 국가 직업분류제도[18]

현재 우리나라는 국가 차원에서 각각의 목적에 따라 한국표준직업분류, 한국고용직업분류, 한국표준산업분류 등 직업분류와 관련한 제도를 통계청 중심으로 운영하고 있다. 우리나라에서 체계적인 직업분류를 작성한 것은 1960년 당시 내무부 통계국에서 국세조사에 사용한 것이 처음이었다.

3.1.2.1 한국표준직업분류(KSCO: Korean standard classification of occupations)

3.1.2.1.1 개 요

한국표준직업분류는 국가 기본통계 작성을 위한 분류기준이 되며, 직종별 급여 및 수당 지급의 결정, 사회보험 요율 적용기준, 각종 법령 등에서 준용되고 있다는 점에서 중요한 의미를 지닌다. 한국표준직업분류는 수입(경제 활동)을 위해 개인이 하고 있는 일을 일의 형태에 따라 유형화(분류)한 것인데, 국제적으로 통용되는 국제노동기구(ILO) 국제표준 직업분류를 기초로 작성한다. 직업 항목은 대분류, 중분류, 소분류, 세분류, 세세분류로 나누어져 있다. 한국표준직업분류는 1963년 제정된 이래 1966년, 1970년, 1974년, 1992년, 2000년, 2007년 등 6차례 개정이 있었으며, 최근 2017년에 2007년 6차 개정 이후 10년 만에 7차 개정이 추진되어 2017년 8월부터 시행되고 있다.

3.1.2.1.2 분류원칙

첫째, 포괄적인 업무에 대한 분류 원칙이다. 직업분류는 국내외적으로 가장 보편적인 업무의 결합상태에 근거하여 직업 및 직업군을 결정한다. 직무의 범위가 분류에 명시된 내용과 일치하지 않을 경우에는 ① 주된 직무 우선 원칙, ② 최상급 직능수준 우선 원칙, ③ 생산업무 우선 원칙 등의 순서에 따라 분류원칙을 적용한다. 둘째, 다수 직업 종사자의 분류원칙이다. 한 사람이 전혀 상관성이 없는 두 가지 이상의 직업에 종사할 경우에 ① 취업시간 우선의 원칙, ② 수입 우선의 원칙, ③ 조사시 최근의 직업 원칙 순으로 적용한다.

3.1.2.1.3 분류구조 및 분류체계

직업분류는 대분류(1자리 숫자 또는 영문자), 중분류(2자리 숫자), 소분류(3자리 숫자), 세분류(4자리 숫자). 세세분류(5자리 숫자)의 5단계로 구성된다. 가장 최근의 제7차 한국표준직업분류(통계청 고시 제2017-191호)는 각 항목별 대분류 10개, 중분류 52개 소분류 156개, 세분류 450개, 세세분류 1231개로 구성되어 있다.(2018.1.1 시행)

<표 3-1> 한국표준직업분류의 분류구조 및 분류체계

대분류	직업의 특성	관련 직업	요구되는 자질
관리직 종사자	정부 및 공공이나 이익 단체의 정책을 결정하고지휘, 조정함. 정부, 기업, 단체 또는 그 내부 부서의 정책과 활동을 기획, 지휘, 조정	입법 공무원, 고위직 공무원, 각종 사업장 및 단체의 관리자	리더십, 해당 분야에서의 경험과 경력, 업무를 전체적으로 파악하고 총괄할 수 있는 능력이 요구됨
전문가 및 관련 종사자	높은 수준의 전문적 지식과 경험을 기초로 해당분야를 연구, 개발, 개선함. 고도의 전문지식을 이용하여 의료, 진료 활동, 학생지도, 예술적 창작활동 직업 안정성이 높음.	법률 전문가, 컴퓨터 전문가, 건축가, 생명 과학자, 교육전문가, 교사, 회계사, 작가 및예술가등	이 세상의 여러 가지 문제들을 분석, 이해하는 능력과 태도 및 해당 분야에 관한 학문적 지식이 요구됨.
사무 종사자	담당 분야의 업무 기획, 추진 정보의 기록, 보관, 계산 및 검색 금전 취급, 여행 알선, 정보 요청 및 예약 관련 고객 대상 업무	사무직원, 비서, 집배원, 경리사원, 은행원, 여행사직 원등	소속 집단의 가치나 태도를 수용하는 자세, 법률이나 규칙을 잘 지키는 인성이 요구됨.
서비스 종사자	화재, 불법 행위 등의 위험으로부터 공공의 안전 보호, 의료·복지 보조 활동이나 서비스 제공 이·미용, 혼례·장례, 조리 및 음식, 운송 및 여가 관련	경찰관, 소방관, 경호원, 주차 단속원, 간병인, 손톱관리사, 웨딩플래너, 승무원, 주방장, 조리사, 각종 안내원 등	업무에 대한 사명감, 대인 관계 기술, 언어 능력, 다른 사람을 설득하는 능력, 다른 사람의 욕구

	서비스 제공 업무		에 대한 통찰력이요구됨.
판매 종사자	영업 활동을 통해 상품이나 서비스 판매 또는 임대 상품의 품질과 기능 홍보, 매장에서 계산, 요금 정산 등의 업무	도·소매업자, 영업 사원, 보험 설계사, 판매원, 상품 대여, 텔레마케터, 홍보도우미등	대인 관계 기술, 언어 능력, 다른 사람을 설득하는 능력, 다른 사람의 욕구에 대한 통찰력이 요구됨.
농림어업 숙련 종사자	농산물, 임산물, 수산물, 축산물 재배, 번식, 수확, 채취업무	농업, 임업, 어업근로자, 동물 사육사, 정원사등	체력, 자연에서 일하기를 좋아하는 성향, 생물에 대한 깊은 관심과 사랑이 요구됨.
기능원 및 관련 기능 종사자	광업, 제조업, 건설업분야 금속 성형, 각종 기계 설치 및 정비, 제품 가공 손과 공구를 사용해서 작업	광부, 목수, 배관원, 정비원, 악기 제조사 및 조율사, 세공원, 용접공, 수공예 근로자 등	실기 및 기능 요구, 반복적인 일에 싫증을 내지 않는 끈기, 생산과정, 재료, 최종 제품에관한지식이요구됨.
장치·기계 조작 및 조립 종사자	대규모의 자동화된 산업용 기계및 장비 조작 제품조립, 컴퓨터로 기계제어	각종 기계 및 장치 조작 담당자, 운전기사, 기관사, 선원등	사물과 관련된 일을 좋아하며, 기계조작 및 컴퓨터 제어등 기술적 혁신에 적응할 수 있는 능력이 요구됨.
단순 노무 종사자	주로 수공구 사용, 단순하고 일상적인 업무, 간단한 조립, 제품 분류, 건설 및 제조 관련 단순 업무 진출하기는 쉬우나 직업 안정성이 낮음.		

3.1.2.1.4 개념상의 분류구조

직업분류체계는 직무(또는 수행된 일)의 개념과 직무능력(직능)의 개념을 근거로 설계되고 편제되었다. 그 구체적인 개념을 보면, 직무(Job)는 직업분류의 통계단위가 되는 개별 근로자에 의하여 수행되거나 수행되도록 설정된 일련의 업무 및 임무라고 정의된다. 직업은 주된 임무 및 업무가 높은 유사성을 갖는 직무로 구성되며 특정 직무근로자의 직업은 그들이 수행하는 과거, 현재, 미래의 직무에 의하여 분류된다. 직능(skill)은 직업분류상 직능수준(skill level)[6]과 직능의 전문성(skill specialization)[7] 등 두 가지 측면을 갖는 개념으로써 "특정 직무를 수행할 수 있는 능력"으로 정의 된다.

이러한 직무수행 능력의 개념에 따라 직업항목이 단계적으로 세분되었다. 특정 직업에 종사하는 근로자가 그 직무를 수행하는데 필요한 직무수행능력은 통상적으로 연령, 직업의 종류, 국가 경제, 사회적, 문화적 여건 하에서 수행되는 정규적 훈련 및 교육, 비정규적 훈련 및 직업적 경험 또는 이들의 결합방법을 통하여 습득된다. 기본개념에 의하여 설정되는 분류의 개념적 체계는 분류의 국제적 특성을 고려하여 4개의 직무능력수준으로 구분되고 이러한 직무능력이 정규교육(또는 훈련)을 통하여서 만 얻어지는 것이라고 가정할 때 이에 관한 운용상의 개념을 ISCED상의 교육과정 수준에 의하여 다음과 같이 정의되었다. 즉, 직업분류의 개념적 체계는 4개의 직무능력수준과 ISCED 교육과정수준으로 구성된다고 할 수 있다.

<표 3-2> 한국표준직업분류상의 4개 직능수준

직능수준단계	ISCED	연령	직무능력	해당 직업분류
제1직능수준	제1수준 초등교육과정수준	5,6,7+6년	최소한의 문자이해 수리적사고능력	9.단순노무종사자
제2직능수준	제2/3수준 중등교육과정수준	11,12+3년	일정한 직무능력실습과정	8.장치/기계조작및조립종사자 7.기능원및관련기능종사자 6.농업/임업 및 어업숙련종사자 5.판매종사자 6.서비스종사자 3.사무종사자

6) 업무 및 임무 기능의 복잡성과 범위에 따른 개념이다.

7) 생산된 재화 및 서비스의 종류, 원재료, 전용기계 및 도구, 필요한 지식분야에 의하여 결정된다.

제3직능수준	제5수준 기술전문교육과정수준	17,18+ 2-3년	기술전문교육훈련 및 실습과정(비학위)	2.전문가및 관련종사자 1.관리자
제4직능수준	제6/7수준 초등교육과정수준	17,18+ 4년	학사,석사 이상학위 수여교육과정	2.전문가및 관련종사자 1.관리자

3.1.2.2 한국표준산업분류(KSIC: Korean standard industrial classification)

한국표준산업분류는 생산단위(사업체단위, 기업체단위 등)가 주로 수행하는 산업 활동을 그 유사성에 따라 체계적으로 유형화한 것이다. 이러한 한국표준산업분류는 통계법에 의거하여 통계자료의 정확성 및 국가간의 비교성을 확보하기 위하여, 유엔에서 권고하고 있는 국제표준산업분류를 기초로 작성한 통계목적분류이다. 한국표준산업분류는 통계목적 이외에도 일반 행정 및 산업정책관련 법령에서 적용대상 산업영역을 결정하는 기준으로 준용되고 있다.

한국표준산업분류의 생산단위의 산업결정방법을 보면 생산단위의 산업 활동은 그 생산단위가 수행하는 주된 산업 활동(판매・제공되는 재화 및 서비스)의 종류에 따라 결정되는데, (산업결정 우선순위) 주된 산업 활동은 산출물(재화 또는 서비스)에 대한 부가가치(액)의 크기에 따라 결정되어야 하며, 부가가치의 측정이 어려운 경우 산출액 또는 종업원 수 및 노동시간, 임금, 설비의 정도 등을 고려하여 결정한다.

산업분류의 분류원칙을 보면 생산단위는 산출물뿐만 아니라 투입물과 생산공정 등을 함께 고려하여, 그들의 활동을 가장 정확하게 설명한 항목에 분류한다. 산업활동이 결합되어 있는 경우에는 그 활동단위의 주된 활동에 따라서 분류하며, 활동단위는 대분류를 결정하고, 순차적으로 중, 소, 세, 세세분류 단계 항목을 결정한다.

분류구조 및 부호체계 면에서 분류구조는 대분류(1자리, 영문대문자), 중분류(2자리 숫자), 소분류(3자리 숫자), 세분류(4자리 숫자). 세세분류(5자리 숫자)의 5단계로 구성되며, 분류는 대분류 21개, 중분류 77개, 소분류 232개, 세분류 495개, 세세분류 1,196개로 구성되어 있다.

3.1.2.3 한국고용직업분류(KECO: Korean Employment classification of occupations)

한국고용직업분류는 구인, 구직 등 취업알선을 위한 정보제공 및 직업능력 개발을 위한 훈련 직종 선정 등에 활용하기 위한 직업분류이다. 한국고용직업분류는 「직업능력개발계좌제 실시규정」 제38조(실업자 등의 계좌적합훈련과정의 훈련비 지원)에 의거 시행되고 있고, 직업의 포괄범위는 한국표준직업분류 범위와 동일하다.

한국고용직업분류는 「고용직업분류」가 노동시장의 취업알선 정보를 제공하기 위해 활용되고 있으나, 미승인 분류로 이용에 애로가 있어 고용노동부(한국고용정보원)가 한국표준직업분류의 특수목적분류로 지정 요청함으로써 시행되게 되었다.

한국고용직업분류는 최초 2011년 12월에 특수목적분류 지정 신청(한국고용정보원)을 하였고, 2012년 2월에 고용직업분류 지정 신청에 따른 검토 회의(신청기관, 청내 관련과)를 거쳐 2012년 3월에 고용직업분류 체계 및 활용 검토(통계청)를 하였으며, 2012년 3월에 고용직업분류를 표준직업분류의 특수목적분류로 지정되었다.

한국고용직업분류의 작성 방법은 한국표준직업분류(①직능수준 ②직능유형)를 ①직능유형 ②직능수준 순으로 재분류하여 작성하고 있다.

3.2 국가표준직업분류에서의 민간경비 관련 직업분류

앞에서 언급한 바와 같이 국가에서 제도적으로 시행하는 표준직업분류는 법적인 공신력을 지니며, 중앙정부나 지방자치단체를 막론하고 각종 정책수립시 필요한 국가 기본통계 작성을 위한 분류기준이 되며, 직종별 급여 및 수당 지급의 결정, 사회보험 요율 적용기준, 각종 법령 등을 제정할 때 기본자료로 활용된다는 점에서 미치는 영향이 매우 크다고 할 수 있다. 동시에 해당 직업에 대한 구인, 구직 등 취업알선을 위한 정보제공 및 직업능력 개발을 위한 훈련 직종 선정 등에 활용하고 있고, 통계목적 이외에도 일반 행정 및 산업정책관련 법령에서 적용대상 산업영역을 결정하는 기

준으로 준용되고 있다는 점에서 의미가 크다.

이러한 점에서 국가의 표준직업분류에서 민간경비 관련 직업이 어떻게 분류되어 있는가는 민간경비 관련 직업의 정체성이나 사회적인 명망에 큰 영향을 미칠 수밖에 없다. 특히 직업적인 연륜이 짧은 민간경비업의 경우 국가정책이나 제도적인 면에서 직업의 지위를 어떻게 자리매김하느냐에 따라 다르게 나타날 수밖에 없다. 여기서는 한국표준직업분류, 한국고용직업분류, 한국표준산업분류상의 민간경비 관련 직업에 대해 살펴보기로 한다.

3.2.1 한국표준직업분류

한국표준직업분류상의 민간경비 관련 직업은 대분류 서비스종사자(코드4)와 단순노무종사자(코드9) 등으로 분산되어 분류되어 있는데, 직업유형으로는 경호원, 청원경찰, 무인경비원, 기타 경호 및 보안관련 종사자(이하 서비스종사자)와 경호원, 청원경찰, 무인경비원, 기타 경호 및 보안 관련 종사자, 경비원(이하 단순노무종사자) 등으로 동일한 직업군이 2개의 업종으로 구분되어 중복적으로 분류되어 있다.

<표 3-3> 한국표준직업분류상의 민간경비 관련 직업 현황

한국표준직업분류					국제표준직업분류
대분류	중분류	소분류	세분류	세세분류	세분류
4 서비스종사자	41 경찰·소방및보안관련서비스직	411 경찰·소방및교도관련종사자	4111 경찰관	41111해양경찰관 41112일반경찰관	3355경찰수사관및형사 5412경찰관
			4112 소방관	41120 소방관	5411 소방관
			4113 소년보호관 및 교도관	41131소년보호관 41132교도관	5413 교도관
		412 경호 및 보안관련종사자	4121 경호원	41210 경호원	* 5414 경비원
			4122 청원경찰	41220 청원 경찰	* 5414 경비원
			4123 무인경비원	41230 무인 경비원	* 5414 경비원
			4129 기타 경호 및 보안 관련 종사원	41291보안관제원 41292유통 및 매장감시원 41293주차단속원 41299그외 경호 및 보안관련종사원	*5414경비원 5419그외보안서비스종사자
9 단순노무종사자		942 경비원 및 검표원	9421 경비원	94211아파트경비원 94212건물경비원 94219그외 경비원	$*5414경비원 $5153건물관리인

3.2.2 한국고용직업분류

고용직업분류는 표준직업분류의 특수목적분류로 표준직업분류(①직능수준 ②직능유형)를 ①직능유형 ②직능수준 순으로 재분류하여 작성한 것으로 하고 있다. 따라서 분류체계면에서 표준직업분류체계와 동일하며, 연계체계를 이루고 있다. 고용직업분류상 민간경비 관련 직업은 경호원, 청원경찰, 보안관련 종사자(소분류 111)과 경비원(소분류 112)로 구분되어 전자는 경호원, 청원경찰, 무인경비원, 기타 경호 및 보안 관련 종사원으로 분류되어 있고, 후자는 경비원으로 분류되어 있다.

<표 3-4> 고용직업분류상의 민간경비 관련 직업 현황

중분류		소분류		세분류	
11	경비 및 청소관련직	111	경호원, 청원경찰, 보안관련 종사자	1111	경호원
				1112	청원 경찰
				1113	무인 경비원
				1119	기타 경호 및 보안 관련 종사원
		112	경비원	1120	경비원

3.2.3 한국표준산업분류

한국표준산업분류는 생산단위(사업체단위, 기업체단위 등)가 주로 수행하는 산업 활동을 그 유사성에 따라 체계적으로 유형화한 것으로 민간경비산업 또는 관련 직업은 21개의 대분류체계 중 사업시설관리 및 사업지원업으로 구분되어 77개로 분류되는 중분류상 사업지원서비스업으로 구분된다. 232개로 구분되는 소분류상으로는 경비, 경호 및 탐정업으로 분류되어 세분류상 경비 및 경호서비스(코드 7531), 보안시스템서비스업(코드 7532), 탐정 및 조사서비스업(코드 7533) 등으로 분류되어 있다.

<표 3-5> 한국표준산업분류표 상의 민간경비 관련 직업분류

대분류(21)		중분류(77)		소분류(232)		세분류(495)		세세분류 (1,196)	
코드	항목명	코드	항목명	코드	항목명	코드	항목명	코드	항목명
N	사업시설관리, 사업 지원 및 임대 서비스업 (74~76)	75	사업 지원 서비스업	753	경비, 경호 및 탐정업	7531	경비 및 경호 서비스업	75310	경비 및 경호 서비스업
						7532	보안 시스템 서비스업	75320	보안 시스템 서비스업
						7533	탐정 및 조사 서비스업	75330	탐정 및 조사 서비스업

4. 문제점 및 개선방안

4.1 현행의 경비업종 분류의 문제점

4.1.1 대분류에서의 이원적 분류의 문제점

현행에서 한국표준직업분류상 민간경비 관련 직업인 경호원, 청원경찰, 무인경비원, 기타 경호 및 보안관련 종사자, 경비원 등은 대분류 4(코드 4)의 서비스 종사자와 대분류 9(코드 9)의 단순노무 종사자 등 경비업이라는 하나의 업종에 대해 두 개의 대분류 코드로 분류하고 있다. 이러한 분류태도는 현재의 경비시장에서의 직업구성 및 운영현실과 동떨어진 분류방식이며, 몇 가지 점에서 민간경비의 직업정체성과 사회적 명망에 매우 부정적인 영향을 주었다는 점에서 커다란 문제점으로 지적할 수 있다.

이러한 이원적 분류는 첫째, 현행의 경비업의 본질적 성격에 맞지 않는 분류이다.[19] 특히 정부의 노동 및 고용정책, 그리고 임금수준, 보험요율 등의 결정에 있어 편의에 의한 선택적 적용이 이루어질 수 있다. 현재 경비업은 경비업법제2조에 의거 도급업으로 규정되어 있다. 즉, 경비업에 속한 종사자들의 임금수준이나 복지수준은 매년 책정되는 도급액의 수준에 의해 결정될 수밖에 없는 구조로 되어 있다. 그런데 도급액 수준을 결정하는 가장 주요한 주체가 바로 정부 및 공공기관이며, 이들의 도급액 수준의 책정기준으로 적용되는 대표적인 지표가 한국표준직업분류상의 민간경비업의 대분류 코드의 성격과 수준이다. 이 때문에 표준직업분류에서 민간경비업이 어떤 업종으로 분류되어 있는가가 중요한 것인데, 이 과정에서 정부기관들의 경우 서비스업종 코드(코드 4)보다는 상황에 유리한 직업코드인 단순노무 코드를 적용할 가능성이 큰 것이다. 실제 도급액의 수준을 보면 서비스업종에 적용되는 기준보다는 대부분 단순노무직에 적용되는 기준을 적용하고 있다는 것을 알 수 있다.

결국 이렇게 경비업을 단순노무직으로 분류할 경우 앞에서 제시한 직능수준 중 제1직능수준이 적용되어 경비원은 초등학교교육과정만 이수하면 누구나 수행할 수 있는 매우 단순한 직무로 이에 따른 공식적인 사회적 직업명망이나 직업정체성이 낮을 수밖에 없는 것이다. 이는 경비원을 단순히 아파트경비원[8]으로만 인식하고 있는 잘못된 인식의 결과라고 보여진다.

둘째, 이러한 이원적 분류는 표준직업분류의 토대가 되는 국제표준직업분류(ISCO)상[20]의 보안 및 경비 관련 직업분류와도 맞지 않는 근거가 불분명한 분류이다. 아래의 표에서 보는 바와 같이 국제표준직업분류에서 민간경비 관련 직업은 코드 5의 서비스 및 판매종사자(Service and sales workers)로 단일하게 분류되어 코드 541의 보안서비스종사자의 하위분류로 소방관, 경찰관, 교도관과 같이 경비원(코드 5414)이 분류되어 있으며, 코드 5415로 기타 보안서비스종사자가 분류되어 있다. 또한 직능수준 면에서도 경비원은 ISC

8) 현재 경비시장에서는 아파트경비원 역시 경비업법 적용을 받는 경비원과 주택법의 적용을 받는 경비원(실제 이는 경비원이라고 보기 어렵고 수위나 관리원으로 지칭해야 한다.)이 존재하는데, 이에 대한 구분이 전혀 이루어지지 않는 결과라고 보여진다.

D의 2수준으로 분류되어 우리나라와의 차이가 있다. 따라서 현행의 표준직업분류상의 단순 노무직으로의 분류는 경비업종의 성격상 보안전문성과 서비스성을 동시에 지니고 있는 직무특성을 지니고 있지만 단순히 단순 노무적 직무로만 이해한 결과이다.

<표 4-1> 국제표준직업분류(ISCO)상의 보안 및 경비 관련 직업분류

코드	분류
5	Service and sales workers 서비스 및 판매종사자
54	Protective services workers 보안서비스종사자 ※ 여기서 Protective는 경호를 의미하는 것이 아니라 포괄적인 보호서비스 즉, 우리나라 관념으로 '보안'을 의미하는 것이다.
541	Protective services workers 보안서비스종사자
5411	Fire-fighters 소방관
5412	Police officers 경찰관 ※ 경찰관 중 형사(Police inspectors and detectives)는 코드 3의 기술자 및 준전문가(Technicians and associate professionals) 중 3355코드(사업 및 관리준전문가영역)와 3411(법,사회,문화 관련 준전문가 영역)에 분류되어 있음 이는 미국의 사법, 경찰체계가 법집행 체계와 순수한 경찰체계로 이원화되어 있기 때문에 분리하여 다르게 이해되는 것임. 이에 비해 경찰영역에 본래 의미의 경찰과 사법경찰이 통합되어 있는 우리나라의 경우와의 차이가 있음.
5413	Prison guards 교도관
5414	Security guards 경비원
5419	Protective services workers not elsewhere classified 기타 보안서비스 종사자 ※ 5411~5414까지 포함되지 않는 보안 종사자

<표 4-2> 국제표준직업분류(ISCO)상의 직능수준

대분류(10개)	중분류	소분류	세분류	ISCD 수준
1. Legislators, senior officials and managers	3	8	33	--
2. Professionals	4	18	55	4th
3. Technicians and associate professionals	4	21	73	3rd
4. Clerks	2	7	23	2nd
5. Service workers and shop market sales workers	2	9	23	2nd
6. Skilled agricultural and fishery workers	2	6	17	2nd
7. Craft and related trades workers	4	16	70	2nd
8. Plant and machine operators and assemblers	3	20	70	2nd
9. Elementary occupations	3	10	25	1st
0. Armed forces	1	1	--	
계	28	116	390	--

4.1.2 민간경비 관련 세부 직업유형의 문제[21]

표준직업분류에서의 민간경비와 관련한 현행의 세부직업유형은 민간경비 관련 직업의 성격이나 현행법, 시장상황과 상당한 차이를 지닌 오류가 있다. 현행 분류에서는 대분류(코드4)의 서비스종사자의 경우 중분류(41)에서는 경찰·소방 및 보안관련서비스직으로 분류하고, 소분류에서 경찰·소방 및 교도 관련 종사자(411), 경호 및 보안관련 종사자(412)로 분류하고, 다시 세분류에서 경찰·소방 및 교도 관련 종사자(411)은 경찰관(4111), 소방관(4112), 소년보호관 및 교도관(4113)으로 경호 및 보안관련 종사자(412)는 경호원(4121), 청원경찰(4122), 무인경비원(4123), 기타 경호 및 보안관련 종사자(4129)로 분류하여 직업의 세부유형을 제시하고 있다. 또한 대분류 코드 9의 단순노무종사자에서는 소분류(942)로 경비원 및 검표원을, 다시 세분류에서 경비원(9421)로 분류하여 세부직업유형을 제시하고 있다.

현행의 세부 적업분류 유형은 다음과 같은 문제점을 지니고 있다. 첫째, 코드 4(서비스종사자)에서의 분류 중 소분류(412)의 경호 및 보안관련 종사자는 현행

의 민간경비 관련 직업을 대표할 수 있는 분류라고 보기 어렵다. 즉, 현행의 민간경비시장의 업무구성분포, 업체수, 경비원수 등[9]의 현황과 국제표준직업분류에서의 대표직업[10] 분류를 보더라도 민간경비직업의 대표성은 경비원(직업)에 있지 경호원에 있지 않음에도 현행 표준직업분류에서는 소분류에서 대표직업을 경호원으로 분류하는 문제점을 노정하고 있다. 여기서 만약 경비원이 '보안관련 종사자'에 포함된다고 가정하면 세분류나 세세분류에서 '경비원'이 포함되어 있어야 함에도 현행 분류에서는 포함하고 있지 않기 때문에 '경호원'으로 대표하고, 경비원은 포함시키지 않고 있다고 할 수 있다. 또 한가지 문제는 코드 4의 서비스종사자에 '대통령경호원'이 포함되어 있지 못하다고 하는 점이다. 현행의 소분류 412의 경호 및 보안관련 종사자의 '경호원'에 대통령경호원이 포함되는가에 대한 논란이 있을 수 있지만 세분류의 경호원, 청원경찰, 무인경비원, 기타 경호 및 보안 관련 종사자 등을 볼 때 대통령경호원은 포함되어 있지 않는다고 할 수 있다. 이 또한 미비점이다.

둘째, 민간경비 관련 직업의 세부유형으로 제시되고 있는 세분류의 무인경비원(4123)은 현재의 시장상황이나 학문적인 관점에서 맞지 않는 직업명칭이다. 이는 무인경비(기계경비)가 대두된 초기의 상황에 기인한 명칭인데, 오늘날의 상황에서는 맞지 않는다. 또한 세세분류에서의 유통및매장감시원(41292)은 별도의 직업이라기 보다는 경비업무에 포함된 업무로 별도의 직업으로 분류되는 것은 적절치 못하다. 주차단속원(41293) 역시 성격상 보안관련 업무라고 보기 어렵다.

4.2 개선방안

9) 앞의 제2장의 <표2-1>을 보면 업종별 민간경비업체 현황을 보면 시설경비업체가 4,478개로 전체 업종 합계 5,364개의 약 83.5%를 차지하고 있고, 호송경비는 0.7%, 신변보호업무는 10.4%, 기계경비는 2.7%, 특수경비는 2.7%를 차지하고 있다. 이를 볼 때 업체수에서 전체의 10%정도의 비중을 보이는 경호원(신변보호경비원)이 민간경비를 대표하는 직업이라볼 수 없으며, 또한 업무비중 면에서도 김성언(2002)의 자료를 보면 전체 경비허가건수의 83.1%가 시설경비에 대한 것이고, 신변보호와 관련한 허가건수는 7.3%에 불과하였다.

10) 국제표준직업분류에서 소분류는 보안서비스종사자(Protective services workers)이고, 세분류는 '경비원(Security guards)'이다.

4.2.1 대분류체계의 일원화

현재 표준직업분류상에 이원화되어 있는 대분류체계를 통합하여 정리하여야 한다. 즉, 표준직업분류에서 민간경비 관련 직업을 대분류 코드 4의 서비스종사자와 대분류 코드 9의 단순노무종사자로 중복 분류하고 있는 것을 대분류 코드 4의 서비스종사자로 통합·조정하고, 대분류 코드 9는 수위나 감시원 등의 단순 업무자 중심으로 조정하여야 한다.<표 4-3 참조>

현행 경비업법상의 경비원은 각 직업의 직무표준을 정한 NCS(국가직무능력표준)을 기준으로 하더라도 국민의 생명과 신체안전, 재산보호를 위해 경비계획수립, 침입경계, 질서유지, 출입통제, 순찰활동, 사건사고대처(침입사고대처, 화재사고대처, 재난사고대처, 형사사건대처, 안전사고대처, 강탈사건대처), 보안관제, 테러리즘대응, 경비장비운용관리, 경비관련법규적용 등 고도의 전문성을 띤 업무를 수행하는 직업으로 단순업무종사자가 아님은 명백하다(국가직무능력표준 보안/경호분야 참조). 따라서 현행처럼 민간경비 관련 직업을 코드 9의 단순노무종사자로 규정하는 것은 부적절하며, 이를 코드 4의 서비스종사자로 통합하여 조정하는 것이 맞다.

4.2.2 중분류 이하 세분류 등의 직종, 직업 등의 조정

4.2.2.1 중분류 및 소분류의 명칭 조정 및 대통령경호원 직업 신설

대분류 코드 4의 서비스종사자에서 세부적으로는 중분류(41)의 명칭을 직업의 성격에 부합하도록 '공공안전 및 보안관련 서비스'로 조정하고, 소분류(411) 역시 '공공안전 및 보안행정 종사자'로 조정하는 것이 바람직하다. 세분류 및 세세분류에서 그 동안 미비점이었던 대통령경호원[11]에 대한 직업적 정의나 분류가 추가되어야 하고, 이에 따라 세분류(4114) 대통령경호원

11) 대통령경호등에관한법률에 따라 '대통령경호원'은 신분은 특정직국가공무원이지만 일반행정직 공무원이나 같은 특정직 공무원인 경찰 등과는 구별되는 특정한 업무를 집행하는 직업으로 이에 대한 직업적 정의나 분류가 필요하며, 경찰이나 소방공무원 등은 물론 일반 민간신분의 경호원과는 구별하여 분류하여야 한다.

과 세세분류(41141) 대통령경호원을 추가 분류하여야 한다.[12]

4.2.2.2 보안경비원 직업의 신설

대분류 코드 4의 서비스종사자에서 현행 소분류의 경호 및 보안관련 종사자(412)를 '보안서비스 관련 종사자(412)'로 조정하고, 세분류를 경호원(4121), 청원경찰(4122), 보안경비원(4123), 탐정(4124)[13], 민간교도사(4125), 기타보안업무종사자(4129) 등으로 조정하며, 세분류에서 현행의 민간경비시장 상황과 법체계, 학문적인 시각에서 맞지 않는 무인경비원(4123)을 삭제하고[14] 대신 대분류 9의 경비원을 이 부분으로 통합하여 보안경비원(4123)을 신설한다.

앞서 언급한 바와 같이 경비원 직업은 단순노무에 속하는 직업종사자가 아니라 NCS(국가직무능력표준)상 국민의 생명과 신체안전, 재산보호를 위해 경비계획수립, 침입경계, 질서유지, 출입통제, 순찰활동, 사건사고대처(침입사고대처, 화재사고대처, 재난사고대처, 형사사건대처, 안전사고대처, 강탈사건대처), 보안관제, 테러리즘대응, 경비장비운용관리, 경비관련법규적용 등 고도의 전문성을 띤 업무를 수행하는 직업이다. 주택법이 적용되는 아파트경비원 등을 제외하고 경찰관서에 배치신고된 경비원 수는 약 15만명에 이르는 규모가 큰 직업군이다. 따라서 경비원을 코드 4로 통합하는 것이 적절하다.

4.2.2.3 보안경비원 직업의 세분화 및 탐정직업 등의 신설

다음으로 신설된 보안경비원에 대한 세세분류로 시설경비원(41230), 호송경비원(41231), 기계경비원(41232), 보안관제원(41233), 특수경비원(41234) 등을 새롭게 신설하여 편제한다. 그리고 세분류에 탐정(4124)직업을 신설하고[15], 세세분류로 민간조사원(41240)을 신설하며, 세분류에 민간교도사(4125)를 신설하고 이에 대한 세세분류로 민간교도사(41250)[16]를, 기타보안업무종사자(41

12) 이에 대한 논거는 첫째, 현행 법규체계는 공경호의 경우 대통령등의경호에관한법률과 경찰관직무집행법에 의해 대통령경호와 대통령 이외의 국가주요요인에 대한 경호를 대통령경호원이나 경호경찰관에 의해서만 할 수 있도록 하여 직종이나 직업 면에서도 경호직종이 이원화 되어 시장이 형성되어 있다. 둘째, 민간경비서비스 시장에서의 경호업무는 그 근거법인 경비업법에 의거 민간경비업무의 일환으로 이루어지고 있고, 경호원이란 명칭은 법적으로 사용하고 있지 않으며, 신변보호경비업무를 수행하는 경비원은 '일반경비원' 이란 법적명칭하에 현장에서는 신변보호경비원 또는 민간경호원으로 사용하고 있다. 따라서 그 업무성격의 본질 면에서 대통령경호나 국가주요요인경호, 그리고 민간경호가 다른 것은 아니지만 업무의 대상이나 수단이 엄격히 다르게 규정되어 적용되고 있는 현실에서 명칭으로 나마 이를 구분하는 것이 바람직하다.

13) 탐정은 우리나라에서 현재까지 존재(시행 또는 영위)하는 직업은 아니다. 탐정(Private Detective) 또는 민간조사원(Private Investigation)은 "개인이나 업체가 사적인 신분으로 타인으로부터 의뢰받은 사건을 조사하는"업무를 수행하는 직업을 말한다. 탐정(Private Detective) 또는 민간조사원(Private Investigation)은 현재 28개(우리나라는 법률안이 국회계류 중) 회원국에 모두 있는 직업으로 우리나라 역시 이에 대한 필요성을 인식하고 법률안이 국회에 계류 중이다.

14) 세분류 상의 무인경비원(4123)은 현행 법규나 학문적인 근거가 없는 직업이며, 현행의 보안 및 경비시장에서 통용되는 명칭이 아니기 때문에 삭제하여야 한다. 현행법이나 경비시장에서 무인경비원은 사용하지 않는 용어이며, 관련 경비시장에서 『경비원』이라는 직업하에 '일반경비원', '기계경비원' 또는 '출동요원'으로도 지칭되고 있다.

15) 한국표준산업분류에서는 탐정을 경비나 경호와 같은 동일한 보안산업으로 분류하고 있다. 즉, 한국표준산업분류의 소준류(코드753)에서 '경비, 경호 및 탐정업'으로 분류하고, 세분류에서 탐정 및 조사서비스업(7533)으로 분류하고 있으며, 다시 세세분류에서 탐정 및 조사서비스업(75330)으로 분류하고 있다.

16) 민간교도사란 민영교도소 등이 설치·운영에 관한법률에 근거하여 「형의 집행 및 수용자의 처우에 관한 법률」에 따른 교도관의 직무를 수행하는 자를 말한다. 민간교도사는 법률상 용어는 아니며 현장에서 일반적으로 지칭하는 용어이며, 법률에서는 포괄적으로 민영교도소직원이라는 용어를 사용하고 있다. 우리나라의 민영교도소는 초기 단계로 2015년 현재 기독교계 재단인 '아카페 재단'에서 위탁운영하고 있는 여주 '소망교도소' 1개소가 민영교도소로 운영되고 있다. 외국의 경우 1980년대 미국에서 국가의 강력한 형벌정책으로 말미암아 수용인원이 급증으로 과밀수용들 수용환경이 악화되어 교정시설의 신축 및 운용비용의 민간부담 전환을 위해 1983년 최초로 민영교도소가 설립되었다. 또한 호주, 영국 등에서도 1990년 초부터 민영교도소를 설립, 운영중에 있다. 그 외에도 스코트랜드(1997), 뉴질랜드(1998), 캐나다(1998), 남아프리카공화국(1999) 역시 그 뒤를 잇고 있다. 미국 이외에 민영교도소에 대하여 가장 적극적인 국가로는 영국과 호주를 들 수 있는데, 영국의 경우, 1991년 형사사법법(Criminal Justice Act)가 개정되어 신설구치소를 민영화할 수 있도록 한 후, 1992년 320명 수용규모의 월드(Wold)구치소가 민영화되었고, 1992년 12월 브래컨허스트교소도가 민영화되었다. 호주에서는 1988년 교정서비스법(Corrective Service Act)가 개

29)에 대한 세세분류로 사이버보안종사자(4190)를 신설하여 기타 보안업무종사자(4191) 등과 함께 편제한다.

4.2.2.4 대분류 코드 9의 단순노무직의 조정

아울러 대분류 코드 9의 단순노무종사자는 단순감시직과 주차단속, 산림감시 등의 업무 중심의 직업군으로 하여 중분류는 '청소 및 감시관련 단순노무직(94)'으로 하고, 소분류는 ' 감시원 및 검표원(942)'으로 하여, 세분류는 9421 감시원(9421), 세세분류는 아파트경비원(94211), 유통 및 매장감시원(94212), 산림감시원(94213), 주차단속원(94214), 기타 감시관련종사자(41219) 등으로 조정하여야 한다.

여기서 경비업법의 적용을 받는 경비원과 주택법의 적용을 받는 아파트경비원은 구별되어야 한다. 먼저 주택법의 적용을 받는 아파트경비원은 본래 의미의 경비원과는 성격이 상이한 단순노무종사자이다. 즉, 현행 아파트경비원은 주택법의 적용을 받는 경비원(주택관리업체 또는 자치기구에서 직접 고용한 직원)과 경비업법의 적용을 받는 경비원(경비업체에 경비용역을 의뢰하여 경비업무를 수행하는 경우)으로 이원화되어 있는데, 여기서 주택법의 적용을 받는 경비원은 본래 의미의 경비원이라 볼 수 없으며, 아파트관리소장 소속하의 『아파트관리원』에 속한다. 따라서 아파트경비원은 경비업무가 주 업무가 아니며, 주차관리, 쓰레기분리수거, 아파트단지내 안전시설관리, 주민안내, 청소 등 다양한 업무를 수행하는 관리사무소 소속의 직원이다. 둘째, 코드 4(서비스종사자)의 세세분류 41292 유통 및 매장 감시원과 세세분류 41293 주차단속원은 보안 및 경비업무가 아니라 단순감시직 또는 일반직 업무이다. 또한 실제 보안 및 경비시장에서는 41292 유통 및 매장 감시원은 시설경비원이 그 업무를 수행하고 있기 때문에 별도의 유통 및 매장 감시원으로 직업을 분류하는 것은 불필요하다. 주차단속업무의 경우 현행 경비업법에서는 경비원이 전담으로 할 경우 불법이 되는 업무로 경비업무와는 별도의 단순업무종사자로 분류하여야 한다.

<표 4-3> 한국표준직업분류의 개정(안)

대분류	중분류	소분류	세분류	세세분류	국제표준직업분류	비고
4.서비스종사자	41 공공안전 및 보안 관련서비스	411 공공안전 및 보안행정 관련종사자	4111 경찰관	41111 해양경찰관 41112 일반경찰관	3355 경찰수사관 및 형사 5412 경찰관	공공영역
			4112 소방관	41120 소방관	5411 소방관	공공영역
			4113 소년보호관 및 교도관	41131 소년보호관 41132 교도관	5413 교도관	공공영역
			4114 대통령경호원	41141 대통령경호원	_	공공영역
		412 보안서비스 관련 종사자	4121 경호원	41210 경호원	*5414경비원	민간영역
			4122 청원경찰	41220 청원경찰	*5414경비원	민간영역
			4123 보안경비원	41230 시설경비원 41231 호송경비원 41232 기계경비원 41233 보안관제원 41234 특수경비원	*5414경비원	민간영역
			4124 탐정	41240 민간조사원	*5419그외보안서비스종사자	민간영역
			4125 민간교도사	41250 민간교도사	*5419그외보안서비스종사자	민간영역
			4129 기타 보안업무종사자	4190 사이버보안종사자 4191 기타 보안업무종사자	*5419그외보안서비스종사자	민간영역
9.단순노무종사자	94 청소 및 감시관련 단순노무직	942 감시원 및 검표원	9421 감시원	94211 아파트경비원 94212 유통 및 매장감시원 94213 산림감시원 94214 주차단속원 41219 기타 감시관련종사자	5153 건물관리인	

※ 여기에서 대분류 9 단순노무직의 세세분류 94211의 아파트경비원은 경비업법의 적용을 받는 경비원과 구별하여 주택법의 적용을 받는 경비원만을 의미한다.

정되어 민영교도소의 법적 근거가 마련되었고, 1990년 퀸즈랜드의 보랄론교소도가 240명규모의 민영교도소로 설립된 이래 7개소에 약 3,000여명이 수용되어 있다.

5. 결 론

현행 표준직업분류(KSCO)는 현행 법규체계, 고등교육기관(전문대학과 대학), 사회교육기관(직업훈련기관)등의 체계나 교과과정, 향후의 NCS체계나 신자격체계 등을 반영하지 못하고, 더욱이 와 보안 및 경비관련시장 현황과 부정합을 야기하는 분류체계로 마땅히 조정되어야 한다. 이에 대한 논거는 첫째, 현행 국가정책 또는 행정서비스 업무 중 코드 4(서비스종사자)에 속하는 대표적인 직종 또는 직업으로는 특정직 국가공무원에 속하는 경찰관, 대통령경호원, 소방관, 교도관, 국가정보원요원, 군인 등이 있는데, 이들을 적절히 대표하여 수용하고 있지 못하다. 둘째, 또한 코드 4(서비스종사자)에는 국가공무원에 속하는 직업뿐만 아니라 민간의 직업도 포함되는데 대표적인 직종내지 직업으로는 경비원, 청원경찰, 민간교도사, 사이버보안종사자, 탐정(민간조사원), 의용소방대원, 응급구조사, 시설안전요원 등이 있는데, 이들을 적절히 대표하여 수용하고 있지 못하다. 셋째, 현행 중분류(41 경찰·소방 및 보안 관련 서비스) 및 소분류 분류방식으로는 세분류에서 분류되어야 하는 다양한 공공성을 띤 직업종사자와 순수민간직업종사자를 적절히 구분하여 수용할 수 없으며, 더욱이 향후 공공안전분야나 민간분야에 새로이 나타나는 직종이나 직업을 분류하여 수용할 수 없는 한계를 지니고 있다. 표준직업분류상의 민간경비 관련 직업분류에서 향후 조정·보완되어야 할 내용을 정리하면 다음과 같다.

① 대분류 4(코드 4)의 서비스종사자와 대분류 9(코드9)의 단순노무종사자에 중복 분류된 민간경비 관련 직업을 일원화하여야 한다. ② 대분류 4(코드 4)의 서비스종사자에서 소분류(411)의 명칭을 「공공안전 및 보안행정 관련 종사자」로 조정하고, 세분류에 대통령경호원(4114)를 신설한다. ③ 대분류 4(코드 4)의 서비스종사자에서 세분류의 무인경비원(4123)을 삭제하고 대신 보안경비원(4123)으로 신설하며, 세세분류의 무인경비원(41230)도 경비원(41230)으로 조정한다. ④ 세분류의 보안경비원(4123)에 대한 세세분류로 41210 시설경비원(41230), 호송경비원(41231), 기계경비원(41232), 보안관제원(41233), 특수경비원(41234) 등을 신설한다. ⑤ 대분류 4(코드 4)의 서비스종사자에서 세분류로 탐정(4124)과 민간교도사(4125)를 신설한다. ⑥ 대분류 4(코드 4)의 서비스종사자에서 세분류 기타 보안업무종사자(4129)의 세세분류로 사이버보안종사자(4190)을 신설한다. ⑦ 대분류 9(코드9)의 단순노무종사자에서 중분류 및 소분류의 명칭을 변경하고, 세분류의 경비원(9421)을 감시원(9421)로 조정하고 세세분류를 아파트경비원(94211), 유통 및 매장감시원(94212), 산림감시원(94213), 주차단속원(94214), 기타 감시 관련 종사자(94219) 등으로 조정한다.

참고문헌

[1] 강용관, '전문직업적 정체성을 매개로 육군전문인력의 조직몰입에 영향을 미치는 요인에 관한 연구', 서울대학교 대학원 박사학위논문, 2013.

[1][2][3][7] 박종철·최현정, "호텔종사원의 직업정체성에 따른 임파워링 리더십이 선제적 행동 및 서비스 질에 미치는 영향", 호텔관광연구, 제8권 제4호, 2016: 126-148.

[4][5] 유홍준·정태인·김월화, "한국인의 직업정체성과 직업위세", 한국사회, 제18권, 2017: 77-103.

[6] 유홍준·정태인·김기헌, '직업사회학', 성균관대학교 출판부, 2017.

[8] 김월화·유홍준, "한국의 직업위세 변화", 한국사회학회 사회학대회 논문집, 2013: 181-193.

[8][9] 유홍준·김월화, "한국 직업지위 지수: 과거와 현재", 한국사회학, 제40권 제6호, 2006: 153-186.

[10] 구혜란·허혜옥·전은주, "직업위세 평가에 대한 사회적 합의 정도", 후기 사회학대회 발표집, 2005.

[11] 김수란, "재직자가 지각한 직업명성수준과 직장인 지도가 자기존중감에 미치는 영향". 경기대학교 행정대학원 석사학위논문, 2004.

[12] 유홍준·유태용·정태인·배성호·조아름, "직업정체성 척도개발과 직업정체 성의 선행 및 결과변인들 간 관계 검증", 한국심리학회지: 산업 및 조직, 제27권 제4호, 2014: 617-642.

[13] http://www.police.go.kr

[14] 김성언, "한국의 민간경비 현황", 연구보고서, 한국형사정책연구원, 2002.

[15][16] (사)한국경비협회

[17] 네이버 국어사전

[18] http://kostat.go.kr

[19][21] 김계원, "민간경비원의 복리증진 방안: 임금 및 복리후생제도를 중심으로", 융합보안논문지, 제16권제6호, 2016: 3-22.

[20] http://laborsta.ilo.org

〔저자소개〕

서 진 석(Seo Jin Seok)

1987년 2월 행정학사
1992년 2월 행정학 석사
2000년 2월 행정학 박사

email : woonlim@hanmail.net