

고용의 질 지수를 활용한 서울시 고용의 질 평가와 구성요소별 분해*

김범식** · 황민영*** · 김묵한**

The Evaluation and Decomposition of Seoul's Employment Quality Level Using a Series of Indices of the Quality of Employment*

Bum-Sik Kim** · Min-Young Hwang*** · Mook-Han Kim**

요약 : 이 연구의 목적은 16개 시·도별 고용의 질 지수를 비교 분석해 서울시 고용의 질적 수준을 평가하는 것이다. 고용의 질은 2008~2013년 중 통계청의 지역별 고용 조사를 활용해 임금, 근로시간, 상용직 여부, 직업의 사회적 위세 등으로 평가하였다. 연구결과에 의하면, 서울시 고용의 질은 동일기간 동안 전국 평균 수준을 상회하였다. 2013년 서울시 고용의 질 지수는 69.2로 16개 시·도 중 울산, 경남에 이어 충남과 더불어 공동 3위로 나타났다. 그러나 서울의 고용의 질 지수는 2011년 이후 다소 정체되는 모습을 보이고 있어 향후 단순한 일자리 창출보다 고용의 질이 수반된 양적 확대를 모색할 필요가 있다. 고용의 질 지수를 구성요소별로 분해한 결과, 16개 시·도는 총 9개 유형으로 분류되며, 고용의 질을 구성하는 4개 항목 모두에서 전국 평균 수준을 상회하는 유형은 16개 시·도 중 서울이 유일한 것으로 나타났다.

주제어 : 고용의 질, 고용의 질 지수, 고용의 질 지수 분해

ABSTRACT : This study aims at evaluating Seoul's employment quality level by comparing 16 municipalities at the provincial level with a series of indices of the quality of employment at the provincial level. Using 2008~2013 Korean Regional Employment Survey, the study evaluates them with indices of wage, working hours, regular working status, and occupational prestige. The quality of employment of Seoul was above the average of the whole country during the same period of time. Seoul ties Chungcheongnam-do for third place in 2013, with the index of 69.2. However, Seoul's index has been stagnant since 2011. Therefore, it is necessary to focus not solely on creating more jobs, but on pursuing the expansion of both quantity and quality of employment simultaneously in developing more decent jobs in Seoul. A typology of 9 types is made with decomposed components of the quality of employment, and 16 municipalities are classified into each type. Seoul is the only one in the type in which all components are above the average of the whole country.

Key Words : the quality of employment, an index of the quality of employment, decomposition of the index of the quality of employment

* 이 논문은 「서울시 괜찮은 일자리 실태분석과 정책방향」 보고서의 일부를 발췌해 수정·보완한 것입니다. 논문의 심사과정에서 귀중한 코멘트를 해주신 익명의 심사위원들께 진심으로 감사드립니다.

** 서울연구원 시민경제연구실 연구위원(Research Fellow, Dept. of Civil Economy Research, The Seoul Institute)

*** 서울연구원 시민경제연구실 연구원(Researcher, Dept. of Civil Economy Research, The Seoul Institute),
교신저자(E-mail: hminyoung@si.re.kr, Tel: 02-2149-1259)

I. 서론

21세기 들어 국제노동기구(ILO), 경제협력개발기구(OECD) 등을 중심으로 고용의 질에 관한 논의가 본격화되면서 고용문제에 대한 관심이 '고용 여부'에서 '어떻게 고용되어 있는가'로 이동하고 있다. 즉, 취업자 확대나 고용률 제고 등 주로 양적문제에 집중되어 왔던 노동 분야의 문제의식이 고용의 적정 보수, 고용의 안정성 확대, 근로환경 개선, 산업재해 축소 등 고용의 질적 측면으로 확장되고 있다.

이처럼 고용의 질에 대한 관심이 증대된 것은 첫째, 노동을 단순히 소비를 위한 구매력 창출수단으로 보는 데 머물지 않고 고용의 질 자체가 근로자 후생과 직결되고 노동생산성 등 거시경제 여건과도 무관하지 않다는 인식에 기반하고 있기 때문이다(배민근, 2008: 48). 둘째, 노동시장의 유연성 증대와 노동계층의 다양화로 인해 여성, 고령층, 청년층 등 취약계층에서 새로운 고용창출이 고용조건 악화를 동반하는 경우도 발생하기 때문이다(이상현, 2005: 5). 셋째, 고령화 진전에 따른 다양한 일자리 요구와 함께 사회보장제도의 역할 제고 측면에서도 고용의 질에 대한 중요성이 배가되었기 때문이다. 넷째, 고용의 질 향상은 거시적 관점에서 국가의 경쟁전략과 노동기준 보호의 일환으로 활용되기도 한다(Francis Green, 2005: 25).

종합적으로 보면, 고용의 질 향상은 시민복지 향상, 빈부격차 해소, 그리고 성장잠재력 확충에 기여하게 된다. 따라서 고용의 질 향상을 위한 노동정책 수립 및 집행을 위해서는 노동 공급자 입장에서 고용의 질을 정의한 후 현실적으로 측정 가능한 데이터에 기초해 고용의 질을 측정하는 수단을 마련할 필요가 있다. 서울시는 이전에는 주

로 일자리의 양적 확대에 정책 초점을 맞추었으나, 최근에는 노동시장의 유연성 증대, 양극화의 심화 등으로 고용의 질에 대한 관심이 증대되었다. 그러나 국가 또는 지방자치단체 차원에서 고용의 질을 판단하는 기준이 명확하지 않고, 추상적인 개념에서 고용의 질 제고를 위한 논의가 지속되어 왔다. 특히 서울의 고용의 질 지수에 관한 시계열적 추이를 파악한 연구는 현재까지 없는 실정이다.

이 연구는 서울시 고용의 질 강도와 추이를 파악하는데 목적이 있다. 논문의 구성은 다음과 같다. I장 서론에 이어 II장에서는 고용의 질의 일반적 개념과 선행연구에서 고용의 질 측정 방법 등을 논의한다. III장에서는 이 연구에서의 고용의 질 지수 산출방법과 서울의 고용의 질 지수 산출 결과, 그리고 고용의 질 지수의 구성요소별 분해 결과 등을 다룬다. IV장에서는 연구 결과를 요약하고 향후 연구과제 등을 제시한다.

II. 고용의 질 개념과 선행연구 고찰

1. 고용의 질의 일반적 개념

고용의 질은 일반적으로 구체적인 일자리뿐만 아니라 노동시장 및 일반적인 고용과 관련된 객관적인 특성, 근로자의 특성, 근로자와 고용 특성 간의 조화, 고용의 특징에 대한 근로자의 주관적인 평가를 포함한다. 이를 간략화하면, 고용의 질은 '사업 및 개인 수요에 알맞은 일자리 구성'을 의미한다(Johri, 2005: 1). 이처럼 고용의 질이 근로자 개인마다 주관적이면서 다면적인 특성을 가지고 있기 때문에 ILO, OECD, 유럽집행위원회 등 각 기관들은 하나의 요소에 의존하여 고용의 질을 정의하기보다는 다면적 측면의 요소들을 종합적으

로 판단하여 접근하고 있다(박현정, 2010: 239).

ILO(1999)는 ‘자유, 공평, 안정, 인간의 존엄성’이라는 조건에서 남성과 여성 모두 사회적 기준에 맞는 생산적 노동을 획득할 수 있는 기회’를 괜찮은 일자리로 정의하였다. 이 정의의 바탕에는 괜찮은 일자리가 사회통합과 개인의 자존감 차원에서 삶의 기초가 되고, 생산적 노동이 근로계층의 소득창출과 지속적인 발전 동력의 근원이라는 인식이 깔려 있다. Anker et al.(2003)는 ILO의 괜찮은 일자리를 다음과 같은 6가지 측면에서 설명하였다. 첫째, 일하기를 원하는 모든 사람에게 노동에 대한 동등한 기회가 제공되어야 한다. 둘째, 자유롭게 선택되고 강제 받지 않는 노동의 자발성이 보장되어야 한다. 셋째, 근로자 개인과 가족의 가계부양 및 국가의 지속가능한 발전을 보장하는 생산적 노동이 되어야 한다. 넷째, 노동에 있어서 공평한 대우와 기회를 의미하는 노동의 공평성이 요구된다. 다섯째, 노동의 안정성으로 생계 등을 유지하고, 건강 등 위기에 대한 적절한 재정적 지원과 보호가 제공될 수 있어야 한다. 여섯째, 노동의 존엄성으로 근로자가 일터에서 존경받고 근로환경 등의 의사결정에 참여할 수 있어야 한다.

이에 비해 OECD(2003)는 일자리 양적증가의 지속가능성을 확대하고 다양한 노동계층의 일자리 공유를 위해 일자리의 양과 함께 질적 접근에 대한 논의를 시작하였다. OECD는 더 많고 더 좋은 일자리(more and better job) 제공을 위해 임금, 근로조건, 고용형태, 일자리의 안전성 등 4가지 측면에서 접근하였다.

유럽집행위원회(EU, 2001)는 삶의 질(quality of life) 차원에서의 노동을 중시하였다. 지식기반 경제로의 이행에 따라 저숙련, 저생산성 근로자들의 노동시장 이탈 우려에 대한 해결책으로 다양한 측면에서 고용의 질에 대해 접근하고 있다. 유럽

집행위원회는 고용의 질을 동등한 노동의 기회, 성의 평등, 노동의 유연성, 생애에 걸친 배움, 일터에서의 건강과 안전, 일자리에서 근로자의 몰입과 다양성 등 6가지 측면에서 접근하였다.

〈표 1〉 ILO, OECD 등의 고용의 질에 대한 다면적 측면

| ILO | OECD | 유럽위원회 |
|---------|--------|--------------|
| 동등한 기회 | | 동등한 기회 |
| 노동의 자발성 | | 몰입과 다양성 |
| 생산적 노동 | 임금 | |
| 공평한 대우 | 고용형태 | 성의 평등 |
| 노동의 안전성 | 고용 안전성 | 건강과 안전 |
| 노동의 존엄성 | | |
| | 근로조건 | 노동과 개인 삶의 균형 |
| | | 생애에 걸친 배움 |

2. 선행연구 고찰

이 절에서는 보수, 고용안정성, 직업 특성 등 다면적 측면에서의 고용의 질을 합성지수적 관점에서 측정한 선행연구를 중심으로 살펴본다.

Jencks et al.(1988)는 근로자 입장에서 좋은 일자리를 선별하는 수단으로 직업의 다면적 특성을 반영한 ‘종합척도’(Index of Job Desirability, IJD)를 제시한 바 있다. 그는 근로자들이 그들의 일자리를 평가하는 데 영향을 미치는 임금, 부가적 급부, 근로시간, 직종, 훈련 및 승진기회 등 다양한 직업특성을 추출하고, 근로자들에게 설문문을 통해 이러한 직업특성들이 자신의 직업에 있는지 여부와 그들의 직업의 질을 평균적인 직업과 비교한 후 이 결과를 가지고 회귀분석을 통해 종합척도를 작성하였다. 이후 Anker et al.(2002)가 임금, 부가급여, 일의 성격, 자율과 독립성, 승진가능성 등을 활용해 좋은 일자리를 정의하고 결정요인을 분

석하였다.

국내에서는 방하남·이상호(2006), 어수봉·조세형(2006), 노용환·신종각(2007), 홍성우(2008) 등이 보수 외에 직업특성, 고용안정성, 사회보장 등 다양한 기준을 활용해 고용의 질을 구분하였다.

방하남·이상호(2006)는 직접적으로 고용의 질 지수를 구하지는 않았지만, 노동시장에서 근로자들의 성취를 가능해주는 좋은 일자리의 개념화와 측정을 위한 탐색적 연구로서 의미가 크다. 방하남·이상호(2006)는 경제적 보상 측면에서의 임금, 사회적 척도로서의 직업위세, 심리적 주관적 척도로서의 직무만족도 등을 활용해 좋은 일자리를 정의한 후 근로자들이 좋은 일자리 범주에 속할 확률의 결정요인 등을 추정하였다.

어수봉·조세형(2006)은 고용률, 상용근로자 비율, 노동조합 조직률 등 고용의 질과 관련된 8개 지표를 활용하여 1986년부터 2005년까지 고용의 질 지수를 측정하였다. 그러나 이 연구는 개별 근로자 단위가 아닌 국가 단위에서 지수를 작성하였고, 합성지수를 작성할 때 가중치를 반영하지 않았다는 한계를 지니고 있다.

방하남 외(2007)는 한국노동연구원의 ‘한국노동패널’ 자료와 한국고용정보원의 ‘산업별·직업별 고용구조조사’ 자료를 이용하여 근로자 개인수준에서 고용의 질을 측정하였다. 정규직 여부, 월평균 임금, 주당 근무시간 등을 주요 측정변수로 하고, 계층화 분석법(Analytic Hierarchy Process, AHP)을 사용하여 가중치를 구한 후 고용의 질 지수를 산출하였다. 그러나 이 연구는 2005년 한 해 동안의 전국 단위에서 고용의 질 지수를 산출하는 데 그치고 있어서 시·도 등 지역단위의 시계열적 분석은 이루어지지 않았다.

노용환·신종각(2007)은 실업률, 고용률, 임시·일용직 비율, 평균소득 등 11개 지표에 대해 주성

분분석을 활용한 가중평균 방식으로 1995년 3/4분기부터 2007년 1/4분기까지의 한국의 일자리 질 지수를 측정하였다. 그러나 이 연구의 일자리 질 지수는 전국 단위에서의 일자리 질 지수이고, 노용환·신종각(2007)도 지적하였듯이 주성분 분석을 활용할 경우 새로운 자료가 추가될 때마다 과거 지표의 수치를 새롭게 조정해야 하는 문제가 있기 때문에 이를 하나의 연속적인 통계지표로 삼는 데 한계가 있다.

홍성우(2008)는 2006년 한국고용정보원의 ‘산업별·직업별 고용구조조사’ 자료를 활용하여 월평균임금, 주당 근무시간, 정규직 여부, 직무의 사회적 위세 등 4가지 변수를 가지고 고용의 질 지수를 산출하였다. 처음으로 16개 시·도 단위에서 고용의 질 지수를 산출하였다는 데 의미가 있다. 그러나 이 연구는 합성지수 산출의 핵심인 가중치를 직접 산출하지 않고 방하남 외(2007)의 가중치를 그대로 적용하였으며, 분석연도도 2006년 한 해에 그치고 있다. 또한 주당 근무시간의 경우 19~49시간을 좋은 일자리의 요소로 보고 있으나, 이에 대한 근거는 제시하지 않았다.

기존 선행연구와 비교하여 우리의 연구는 다음과 같은 점에서 차별성을 지닌다. 첫째, 국가 단위가 아니라 근로자 개인 단위에서 고용의 질 지수를 작성하였다. 둘째, 공간적으로 16개 시·도 단위에서 고용의 질 지수를 산출해 이를 비교하였다. 셋째, 시계열적으로 2008년부터 2013년까지 고용의 질 지수를 산출해 이를 비교하였다.

III. 서울시 고용의 질 지수 분석

1. 자료집합 및 분석대상

ILO에서 정의한 괜찮은 일자리는(decent job) 일정 수준 이상의 고용의 질을 담보하는 일자리이며, 개념적으로 자유, 공평, 인간의 존엄성이라는 가치 내에서 남성과 여성 모두 사회적 기준에 맞는 생산적 노동을 획득할 수 있는 일자리이면서 동시에 적절한 보상과 사회적 인식, 주관적 만족 등이 일정 수준을 웃도는 일자리를 의미한다(Anker et al., 2002: 2). 이 연구에서 고용의 질은 이러한 괜찮은 일자리 관점에서 개발되었다.

일자리 수요자인 근로자 차원에서 고용의 질을 작성하기 위해 미시적 자료를 활용하였다. 고용률, 경제활동참가율, 노조가입률 등 거시적 자료는 국가 또는 산업 단위의 평균분석만 가능한데, 미시적 자료는 근로자 중심으로 고용안정성, 직무만족도, 근로시간 등 넓은 개념의 괜찮은 일자리를 파악할 수 있다. 활용가능한 미시적 자료집합은 통계청의 '경제활동인구조사', '지역별 고용조사', 그리고 한국노동연구원의 '한국노동패널조사', 한국고용정보원의 '산업·직업별 고용구조조사' 등이 존재한다.

'경제활동인구조사'는 통계청에서 작성하는 국내 고용통계 중 가장 대표적인 통계자료이다. 매월 약 3만 가구의 표본가구를 대상으로 취업의사와 취업시간, 일자리 형태 등에 대해 조사하고 있다. 이 조사는 실업률, 고용률 등 거시지표 작성에 매우 유용하지만, 근로자의 속성파악이 어렵고,

표본가구가 적어 시·도별 비교에 한계가 있다.

'한국노동패널조사'는 한국노동연구원에서 작성하는 가구단위의 종단면 조사이다. 비농촌지역 국내의 가구와 가구를 대표하는 패널 표본구성원(5,000가구 내 가구원)을 대상으로 연 1회 경제활동 및 노동시장이동 등에 관해 추적조사를 하고 있다. 그러나 이 조사는 전국 단위에서 고용의 질을 파악하기에는 유용하지만, 시·도별로 구분할 경우 표본가구가 적어 서울시 고용의 질 지수를 작성하는 데 한계가 있다.

한국고용정보원의 '산업·직업별 고용구조조사'는 노동시장의 산업 및 직업별 고용구조 파악을 목적으로 전국 7만 5천 가구의 취업자를 대상으로 작성되었다. 이 조사는 일자리 및 취업자의 특성을 시·도별로 파악하기에 적합하지만, 2009년 이후 조사가 중단되었다.

'지역별 고용조사'는 통계청에서 작성하는 대규모 표본 가구조사로 시·도별 고용구조 자료 및 산업·직업에 대한 세분된 자료를 제공한다. 이 조사는 전국 19만 9천 표본가구 내 15세 이상 가구원을 조사대상으로 하여 근로시간, 구직사항, 산업, 직업, 종사상 지위, 월평균 임금, 고용계약기간 등을 조사하였다.

이 연구에서는 자료의 특성을 고려할 때 가장 적합한 '지역별 고용조사'를 사용하였고, 가구주 조사자료만을 활용해 개인자료집합으로 사용하였다. 시점은 2008년부터 2013년까지이며 매해 연간 자료¹⁾를 사용한다. 분석단위는 직업 중분류, 사업체 소재지 기준 전국 및 시도단위²⁾이며, 분석대상은 임금근로자로 한정한다.³⁾

1) 통계청은 '지역별 고용조사'의 연간 데이터를 3분기 및 하반기 자료를 대표적으로 활용한다. 이 연구도 각 연도 3분기 및 하반기 자료를 활용하였으나, 2011년의 경우 조사기간이 추석연휴와 겹치면서 전국 임금근로자의 평균근로시간이 전년에 비해 17시간 적은 28시간으로 집계되어 활용에 다소 무리가 따를 것으로 판단되어 2분기 자료로 대체하여 분석하였다.

2) 지역 고용의 질을 분석하는 것이 이 연구의 목적이므로, 가구주 지역기준이 아닌 가구주가 종사하는 사업체 입지지역을 기준으로 시·도를 구분하였다.

3) 지역별 고용조사의 비임금근로자는 고용의 질 파악에 중요 변수인 보수, 근로시간 등에서 결측치 빈도가 높아 분석에 한계가 있다.

2. 고용의 질 지수 작성방법

고용의 질을 산출하기 위한 지표 군은 업종, 직종 등 대상별로, 그리고 활용하는 자료집합 등에 따라 다양할 수 있다. 이 연구에서는 김범식·김묵한(2014)⁴⁾ 등의 선행연구를 참고하여 현실적으로 측정할 수 있거나 공식통계로 제공되는 지표를 중심으로 선정하였다. 지역별 고용조사에서 제공되는 자료를 바탕으로 선정된 지표는 보수, 고용안정성, 사회보험여부, 적정 근로시간, 직업의 사회적 위세 등이다.

보수를 측정하는 지표는 선행연구에서 대표적으로 활용되는 월평균 임금⁵⁾을 사용하였다. 그리고 측정단위를 통일하기 위해 월평균 임금에 자연대수를 취한 후 0에서 1의 범위로 표준화⁶⁾하였다. 고용안정성은 상용직 여부를 사용하였다. 종사상 지위가 상용종사자일 경우는 1, 계약직 및 임시직은 0의 값을 부여하였다. 사회보험 가입여부는 지역별고용조사의 2012·2013년 부가조사 결과에서만 확인되는 자료로 2012년 이전의 자료 구득이 불가능하여 합성지수 작성시 상수항으로 처리하였다.

근로시간은 적정 근로시간을 주당 15시간 이상~49시간으로 설정하고 적정근로시간 범위 내에는 1을, 그 외는 0의 값을 부여하였다. 이는 국

민연금 사업장 가입자 하한기준인 주 15시간과 Anker et al.(2003)이 제시한 적정 근로시간의 상한선인 주 49시간을 기준으로 설정된 것이다.

직업에 대한 사회적 위세는 직업 중분류 기준 사회·경제적 위세점수를 사용하여 이를 0에서 1의 범위로 표준화⁷⁾하였다. 방하남·이상호(2006), 홍성우(2008) 등은 Ganzeboom et al.(1992)의 국제 사회·경제지수(International Socio-Economic Index)를 활용하여 직업의 사회적 위세를 파악하였다. 이 연구에서는 2008년 국제표준직업분류(ISCO)기준으로 변환한 사회·경제적 위세점수(SEI)⁸⁾를 국내 직업분류에 적용하여 일자리의 직업별 위세 점수를 산출하였다. 먼저 국제표준직업분류(ISCO) 따른 사회·경제적 위세 점수를 활용하기 위해 통계청의 국제·한국 표준직업분류연계표를 이용하여 세분류 기준으로 사회·경제적 위세점수를 연계하였다. 그 다음에 직업 소분류별 종사자 수로 가중 평균하여 중분류별 사회·경제적 위세점수를 산출해 국내 고용구조를 반영하였다.⁹⁾

합성지수 작성을 위해 고용의 질을 구성하는 측정 변수 간 상대적 중요도, 즉 가중치는 전문가 설문조사를 통해 산출하였다. 임금, 고용안정성, 근로시간, 사회보험 유무, 직업의 사회적 위세 등 주요 5가지 항목의 상대적 중요도를 평가하기 위

4) 김범식·김묵한(2014: 56)에 선정된 변수에 대한 관련 선행연구들이 자세히 소개되어 있다.

5) 지역별 고용조사에서 제공하는 임금은 조사기간을 기준으로 최근 3개월 동안 받은 상여금, 봉사료(팁) 등을 포함한 월 평균 임금(급여)이며, 세급, 보험료 등 각종 공제액을 공제하기 전의 총 수령액을 기준으로 파악하고, 현금뿐만 아니라 현물로 받은 경우 시가로 환산하여 포함한다.

6)
$$\text{임금}(w) = \frac{\ln w - \min(\ln w)}{\max(\ln w) - \min(\ln w)}, \quad \ln w \text{는 월평균 임금의 자연대수 값}$$

7) 0~1 사이 값으로의 표준화 방식은 다음과 같이 Min-Max 표준화 방식을 사용하였다.

$$\text{직업의 사회적 위세}(J_t) = \frac{J_t - \min(J_t)}{\max(J_t) - \min(J_t)}, \quad J_t \text{는 } t \text{ 시점에서의 직업의 사회적 위세 점수}$$

8) Ganzeboom, Harry B. G., Treiman, Donald J., "International Stratification and Mobility File: Conversion Tools", Amsterdam: Department of Social Research Methodology(<http://www.harryganzeboom.nl/ismf/index.htm>, Date of last revision).

9) 국내 직업분류별 종사자 수는 소분류가 최소단위이므로 세분류에서 소분류는 산술평균, 소분류에서 분류는 가중평균을 적용하였다.

$$QEL_{ti} = 14.03 + 29.85 W_{ti} + 34.47 S_{ti} + 14.45 H_{ti} + 7.20 J_{ti} \quad \langle \text{식 1} \rangle$$

QEL_{ti} = t 년도 i 지역의 일자리 질 지수로 지역별 평균 점수,

W_{ti} = t 년도 i 지역 일자리의 임금,

S_{ti} = t 년도 i 지역 일자리의 고용안정성,

H_{ti} = t 년도 i 지역 일자리의 근로시간,

J_{ti} = t 년도 i 지역 일자리 사회적 위세

해 계층화 분석법(AHP)을 이용한 설문조사¹⁰⁾를 실행하였다. 분석결과 고용안정성이 0.3447로 가장 중요한 것으로 나왔으며, 그다음 임금(0.2985), 적정 근로시간(0.1445), 사회보험 유무(0.1403), 직업의 사회적 위세(0.0720) 순으로 조사되었다. 응답의 일관성 검증을 위해 일관성지수(consistency index)를 구한 결과, 0.0053으로 0.1보다 작아 신뢰할 수 있는 것으로 분석되었다.

〈표 2〉 요인별 상대평가 표준행렬

(단위 : 점)

| 구분 | 임금 | 고용 안정성 | 적정 근로 시간 | 사회 보험 유무 | 사회적 위세 | 중요도 |
|---------|-------|--------|----------|----------|--------|--------|
| 임금 | 0.302 | 0.305 | 0.318 | 0.292 | 0.275 | 0.2985 |
| 고용 안정성 | 0.344 | 0.348 | 0.355 | 0.367 | 0.309 | 0.3447 |
| 적정 근로시간 | 0.132 | 0.136 | 0.139 | 0.146 | 0.170 | 0.1445 |
| 사회보험 유무 | 0.140 | 0.128 | 0.128 | 0.135 | 0.171 | 0.1403 |
| 사회적 위세 | 0.082 | 0.084 | 0.061 | 0.059 | 0.075 | 0.0720 |
| 합계 | 1.0 | 1.0 | 1.0 | 1.0 | 1.0 | 1.0 |

자료집합에서 측정 가능한 변수인 임금, 고용 안정성, 근로시간, 직업의 사회적 위세 등 4개 변수에 구해진 가중치를 부여하고, 자료에서 측정이 불가능한 사회보험 유무는 상수항으로 처리하여 고용의 질 지수를 산출하였다. 고용의 질 지수 산출을 위한 최종 합성지수 식은 〈식 1〉과 같다.

〈표 3〉 고용의 질 지수 작성의 분석 변수와 가중치

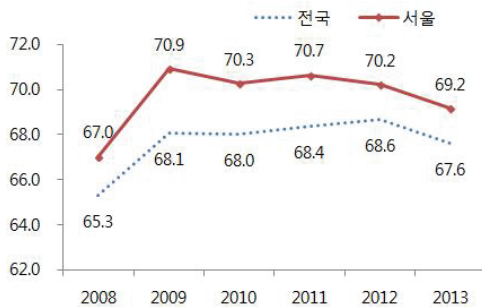
| 변수 | 가중치 | 측정내용 |
|-----------|-------|------------|
| 임금(W) | 29.85 | 월평균 임금 |
| 고용안정성(S) | 34.47 | 상용직 여부 |
| 근로시간(H) | 14.45 | 주당 근로시간 |
| 사회적 위세(J) | 7.20 | 직업의 평판 |
| 사회 보험(I) | 14.03 | 사회보험 적용 여부 |

| 변수 | 활용 방식 |
|-----------|--|
| 임금(W) | 월평균 임금에 자연대수를 취한 후 0에서 1의 범위로 표준화 |
| 고용안정성(S) | 상용직=1, 계약직과 임시직=0 |
| 근로시간(H) | 주당 15시간~49시간 이하=1, 그 외는 0 값을 부여 |
| 사회적 위세(J) | 직업 중분류 기준 사회·경제적 위세 점수를 0에서 1의 범위로 표준화 |
| 사회 보험(I) | 상수 처리 |

10) 설문조사는 노동, 직업관련 분야의 전문가 57명을 대상으로 실시하였다. 가중치를 시계열적으로 적용하기 위해서는 매년 설문한 결과를 활용 할 수도 있으나, 현실적으로 지수작성 시 5년 단위로 기준년도를 변경한다는 점을 고려해 최근 연도를 기준으로 가중치를 작성하였다.

3. 서울의 고용의 질 지수 산출결과

〈그림 1〉은 앞서 정의한 고용의 질 지수 모형을 활용하여 산출한 전국과 서울의 고용의 질 지수 추이를 보여주고 있다. 서울의 고용의 질 지수는 분석기간 동안 전국 평균 고용의 질 지수를 상회하는 것으로 나타났다. 서울의 고용의 질 지수는 2008년 67.0에서 2009년 70.9로 상승한 후 70 이상의 수준을 유지하고 있었으나 2011년 이후 하락하기 시작하여 2013년에는 69.2로 나타났다. 2013년 서울의 고용의 질 지수는 2008년 대비 2.2p 증가했지만, 전년에 비해선 1p 하락한 수치이다. 그럼에도 불구하고 2013년 서울시 고용의 질 지수는 전국 평균 대비 1.6p 높은 것으로 나타나 서울의 고용의 질이 전국 평균에 비해 높게 형성되어 있음을 알 수 있다. 또한 2008~2013년 중 서울의 고용의 질 지수는 연평균 0.6% 증가했다.



자료: 통계청, 각 연도 지역별 고용조사.

〈그림 1〉 전국과 서울의 고용의 질 지수 추이

2013년 16개 시·도별 고용의 질 지수를 보면, 서울이 69.2로 울산(70.5), 경남(70.1)에 이어 충남과 함께 공동 3위로 나타난다. 16개 시·도 중 5위인 광주(68.9)까지 총 5개 지역의 고용의 질이 전국 평균을 상회하는 것으로 나타났다.

〈표 4〉 2013년 시·도별 고용의 질 지수

(단위: 점)

| 순위 | 지역 | 고용의 질 지수 | 순위 | 지역 | 고용의 질 지수 |
|----|----|----------|----|----|----------|
| 전국 | | 67.6 | | | |
| 1 | 울산 | 70.5 | 9 | 대전 | 67.3 |
| 2 | 경남 | 70.1 | 10 | 경기 | 67.3 |
| 3 | 충남 | 69.2 | 11 | 전남 | 66.7 |
| 3 | 서울 | 69.2 | 12 | 전북 | 66.2 |
| 5 | 광주 | 68.9 | 13 | 부산 | 65.0 |
| 6 | 충북 | 67.4 | 14 | 인천 | 65.0 |
| 7 | 경북 | 67.4 | 15 | 대구 | 64.2 |
| 8 | 강원 | 67.3 | 16 | 제주 | 61.4 |

자료: 통계청, 2013. 지역별 고용조사.

반면 6위인 충북(67.4)부터 16위인 제주(61.4)까지 총 11개 지역의 고용의 질은 전국 평균 수준을 하회하고 있다. 이는 고용의 질이 비대칭적으로 소수 지역에 밀집되어 있다는 것을 시사한다.

4. 고용의 질 지수의 구성요소별 분해

고용의 질 지수를 구성요소별로 분해하면, 지역별 일자리 평균적인 특성을 파악할 수 있다. 2013년 서울의 고용의 질 지수를 구성요소별로 분해한 결과, 구성요소 모두 전국 평균을 상회한다. 서울의 구성요소별 평균 점수는 고용안정성 22.6, 임금 18.5, 근로시간 10.4, 사회적 위세 3.5로 나타난다. 또한 2008~2013년 중 서울의 고용의 질 지수 구성요소 중 임금, 근로시간, 사회적 위세의 평균 점수는 2008~2013년 중 각각 연평균 1.6%, 1.9%, 0.5% 증가했고, 고용안정성은 0.2% 하락했다.

〈표 5〉 서울 및 전국의 고용의 질 구성요소별 평균 점수
(단위: 점)

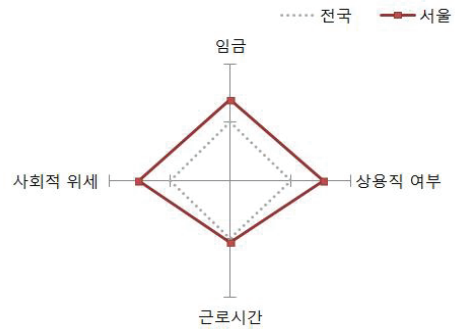
| 구분 | 기간 | 임금 | 고용 안정성 | 근로 시간 | 사회적 위세 |
|----|------|-------|--------|-------|--------|
| 서울 | 2008 | 17.17 | 22.89 | 9.49 | 3.45 |
| | 2009 | 19.42 | 24.67 | 9.32 | 3.47 |
| | 2010 | 18.78 | 24.43 | 9.60 | 3.46 |
| | 2011 | 18.77 | 24.52 | 9.80 | 3.52 |
| | 2012 | 19.96 | 22.28 | 10.46 | 3.50 |
| | 2013 | 18.54 | 22.62 | 10.43 | 3.54 |
| 전국 | 2008 | 16.73 | 22.26 | 9.28 | 3.01 |
| | 2009 | 18.95 | 22.80 | 9.30 | 3.00 |
| | 2010 | 18.38 | 23.31 | 9.30 | 2.99 |
| | 2011 | 18.34 | 23.38 | 9.58 | 3.02 |
| | 2012 | 19.58 | 21.73 | 10.32 | 2.99 |
| | 2013 | 18.15 | 22.07 | 10.37 | 3.01 |

자료 : 통계청, 각 연도 지역별 고용조사.

서울의 고용의 질 지수와 구성요소별 평균점수 간 상관계수는 임금 0.85, 상용직 여부 0.56, 사회적 위세 0.25, 근로시간 0.03 순이다. 즉, 고용의 질 지수와 임금과의 상관계수가 가장 높은 편이다. 이는 서울의 고용의 질 지수의 등락에 임금의 등락이 비교적 큰 영향을 미친다는 것을 시사한다.

2013년 고용의 질 지수의 구성요소별 평균 점수를 임금, 고용안정성, 근로시간, 사회적 위세 등에 따라 전국평균과 비교 분석한 결과, 총 9가지 유형이 도출된다.

유형 1은 4가지 구성요소 모두 전국 평균을 상회하는 유형이다. 16개 시·도 중 서울이 유일하게 유형 1에 속한다. 즉, 고용의 질 지수로 볼 때, 서울은 울산, 경남 등에 이어 3위이지만, 고용의 질 구성 항목별로는 평균적으로 다른 지역에 비해 임금, 고용 안정성, 일과 삶의 조화, 직업의 사회적 위세 등 괜찮은 일자리 조건을 고루 갖춘 일자리들로 구성되어 있음을 의미한다.

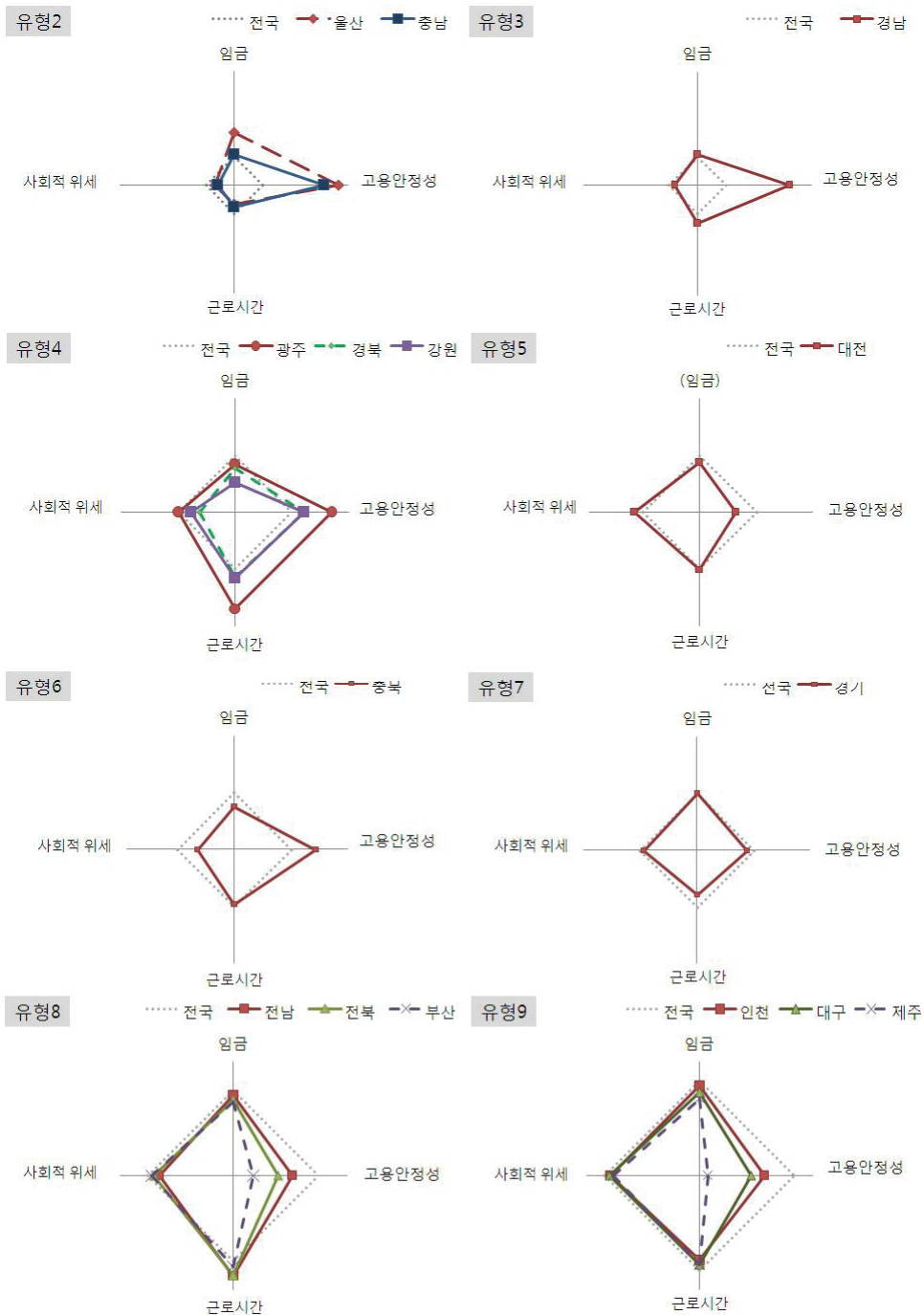


자료 : 통계청, 2013, 지역별 고용조사.

〈그림 2〉 고용의 질 지수 요인분해: 유형 1

유형 2는 임금과 고용안정성이 전국 평균을 상회하는 유형으로 울산과 충남이 해당된다. 울산과 충남의 고용의 질이 16개 시·도 중 각각 1위와 3위에 속한 것은, 다른 지역에 비해 근로시간의 적정성과 사회적 위세가 높은 일자리로 구성되어 있지 않지만 상대적으로 높은 임금과 고용안정성을 보장하는 일자리로 구성되어 있기 때문으로 해석할 수 있다.

유형 3은 직업의 사회적 위세만 평균을 하회하고 임금, 고용안정성, 근로시간 항목의 평균 점수는 전국 평균을 상회하는 유형이다. 고용의 질 지수로 2위인 경상남도가 이에 해당한다. 유형 4는 고용안정성과 근로시간이 전국 평균을 상회하는 유형으로 광주, 경상북도, 강원도가 속한다. 유형 5는 근로시간과 사회적 위세가 전국 평균을 상회하는 유형으로 대전만 해당한다. 유형 6은 고용안정성만 전국 평균을 상회하는 유형으로 충청북도가 속하고, 유형 7은 임금이 전국 평균을 상회하는 유형으로 경기도가 해당한다. 유형 8은 근로시간만 전국 평균을 상회하는 지역으로 전라남도, 전라북도, 부산시가 해당되며, 유형 9는 모든 구성항목이 전국 평균을 하회하는 지역으로 인천, 대구, 제주도가 이에 해당한다.



주: 각 축 라벨의 괄호 ()는 전국 평균을 하회하는 고용의 질 기준을 의미한다.
 자료: 통계청, 2013, 지역별 고용조사.

〈그림 3〉 고용의 질 지수 요인분해: 유형 2~9

IV. 결론 및 향후 연구과제

이 연구는 고용의 질을 평가하는 항목을 선별하고, 고용의 질 지수를 산출하여 서울시 일자리의 양적 평가에서 한 걸음 더 나아가 질적 평가를 위한 분석체계를 마련한 연구로서 의미를 가진다.

미시적 관점에서 고용의 질을 측정하기 위해 선행연구 및 가용자료를 검토한 결과, 고용의 생산성을 가늠하는 임금, 고용안정성을 평가하는 상용직 여부, 일과 삶의 조화 및 근무여건을 보여주는 적정 근로시간, 직업 만족도의 대리변수인 직업의 사회적 위세 등을 활용하여 고용의 질 지수를 산출하였다. 이러한 지수는 OECD가 제시한 고용의 질에 대한 다면적 측면인 임금, 고용형태, 근로조건 등을 반영한 것으로 볼 수 있다. 그리고 전문가 설문조사를 통한 지표 간 가중치 설정을 통해 서울 등 16개 시·도의 일자리에 대한 근로자에게 중요한 고용의 질 지수를 산출하고자 하였다.

고용의 질 지수를 활용하여 분석한 서울시 고용의 질은 2013년에는 16개 시·도 중 3위로 나타났고, 2011년 이후 다소 정체되는 모습이지만, 2008년 이후 지속적으로 전국 평균을 상회하는 등 상대적으로 높은 고용의 질 수준을 유지하고 있다고 볼 수 있다. 특히 고용의 질을 구성요소별로 분해한 결과 임금, 고용안정성, 근로시간, 직업의 사회적 위세 등 모든 구성요소가 전국 평균을 상회하는 지역은 16개 시·도 중 서울이 유일하다. 16개 시·도는 총 9가지 유형으로 분류되었으며, 특히 직업의 사회적 위세가 전국 평균 수준을 상회하는 지역은 서울과 대전 2개 지역뿐인 것으로 나타났다.

그러나 2011년 이후 고용의 질이 정체되고 있다는 것은 향후 서울의 관측은 일자리 확대를 위해서는 단순한 일자리 창출보다 고용의 질이 수반된 양적 확대를 모색할 필요가 있다는 것을 시사

〈표 6〉 고용의 질 지수 구성요소별 평균 점수

(단위: 점)

| 유형 | 지역 | 임금 | 고용 안정성 | 근로 시간 | 사회적 위세 |
|----|----|-------|-----------|----------|-----------|
| | 전국 | 18.15 | 22.07 | 10.37 | 3.01 |
| 1 | 서울 | 18.54 | 22.62 | 10.43 | 3.54 |
| 2 | 울산 | 19.00 | 24.74 | 10.05 | 2.68 |
| | 충남 | 18.22 | 24.25 | 10.14 | 2.59 |
| 3 | 경남 | 18.23 | 24.29 | 10.72 | 2.83 |
| | 광주 | 17.99 | 22.77 | 11.07 | 3.00 |
| 4 | 경북 | 17.93 | 22.29 | 10.52 | 2.63 |
| | 강원 | 17.67 | 22.29 | 10.54 | 2.79 |
| 5 | 대전 | 18.03 | 21.71 | 10.37 | 3.16 |
| 6 | 충북 | 17.91 | 22.51 | 10.33 | 2.66 |
| 7 | 경기 | 18.16 | 21.96 | 10.15 | 2.95 |
| | 전남 | 17.98 | 21.15 | 10.91 | 2.63 |
| 8 | 전북 | 17.81 | 20.63 | 10.89 | 2.83 |
| | 부산 | 17.74 | 19.78 | 10.57 | 2.88 |
| | 인천 | 17.89 | 20.50 | 9.84 | 2.73 |
| 9 | 대구 | 17.53 | 19.76 | 10.06 | 2.80 |
| | 제주 | 17.20 | 17.51 | 10.08 | 2.55 |

주: 음영은 전국 평균을 상회하는 수치임을 의미
자료: 통계청, 2013, 지역별 고용조사.

한다. 서울을 비롯한 다른 시·도의 경우도 고용의 질 개선을 위해서는 구성요소별로 강·약점을 파악한 후 고용의 질 기준의 우선순위를 정한 후 단계적으로 고용의 질을 개선해나가는 전략을 구사하는 것도 바람직할 것이다.

서울시의 고용의 질이 수반된 양적 확대를 위해서는 고용의 질을 구성하는 임금, 고용안정성, 근로시간, 직업의 사회적 위세 등 다양한 측면에서 일자리 질의 향상을 도모하기 위해 각 고용의 질 요소를 고려한 정책수단을 강구할 수 있다. 임금 측면에서는 자치구 단위로 시행되고 있는 생활임금제 확대 도입을 검토할 수 있다. 고용안정성 제고 및 의식고취를 위해서는 공공부문 계약직의 정규직 전환 비율 확대와 민간부문 정규직 전환

축진을 위한 공공조달에서의 정규직 비율에 따른 가산점 확대 등을 들 수 있다. 또한 적정 근로시간은 근로자의 삶의 질 향상, 기업의 생산성 증대 등의 측면에서 중요한 요소이므로 근로시간 단축지원정책을 고려할 필요가 있다.

이 연구는 고용의 질 지수에 초점을 맞춘 관계로, 고용의 질을 결정하는 주요 요소를 살펴보고 각 요소를 대표하는 변수를 선정하여 고용의 질을 산출하였다. 그러나 각 기준별로 꽤 많은 일자리의 조건과 심도 있는 실태 분석을 제시하지는 못하였다. 따라서 향후 연구에서는 앞서 설정된 고용의 질 지수와 더불어 고용의 질을 담보하는 꽤 많은 일자리 측면에서 살펴본 꽤 많은 일자리의 절대적 기준 제시 및 각 일자리의 성, 연령 등 인구통계학적 특성, 지역별, 산업별, 직종별 특성을 분석하는 것이 필요하다.

참고문헌

- 김범식·김묵한, 2014, 「서울시 꽤 많은 일자리 실태분석과 정책방향」, 서울연구원.
- 노동환·신종각, 2007, “주성분 분석을 이용한 우리나라 ‘고용의 질’ 추이분석”, 『고용직업능력개발연구』 10(3): 45~65.
- 박현정, 2010, 「고용의 질 측정방법 연구」, 통계개발원.
- 방하남·이영면·감기현·김한준·이상호, 2007, 「고용의 질」, 한국노동연구원.
- 방하남·이상호, 2006, “좋은 일자리(Good job)의 개념구성 및 결정요인의 분석”, 『한국사회학』 40(1): 93~126.
- 배민근, 2008, 「고용의 질 아직 갈 길 멀다」, LG경제연구원.
- 어수봉·조세형, 2006, 「고용의 질 측정지표 개발에 관한 연구」, 한국노총 중앙연구원.
- 이상현, 2005, “DecentWork: 무엇을 어떻게 측정할 것인가?”, 『국제노동브리프』 3(7): 4~11.
- 홍성우, 2008, “광주, 전남 노동시장 고용의 질 측정과 향상방안”, 『지역개발연구』 40(2): 17~36.
- Francis Green, 2005, “OECD 선진국에서의 ‘고용의 질’ 개

념의 발전”, 『국제노동브리프』 3(7), 24~30.

- Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F. and Ritter, J., 2002, “Measuring decent work with Statistical Indicators”, *ILO Policy Integration Department Statistical Development and Analysis Group Working Paper*, 2, ILO
- _____, 2003, Measuring decent work with statistical indicators, *International Labour Review* 142(2): 147~178.
- EU, 2001, *Employment in Europe*, European Commission
- Ganzeboom, H. B. G., De Graaf, P. M. and Treiman, D. J., 1992, A Standard International Socio-Economic Index of Occupational Status, *Social Science Research*, 21(1): 1~56.
- Ganzeboom, H. B. G. and Treiman, D. J., 2005, International Stratification and Mobility File: Conversion Tools (<http://www.harryganzeboom.nl/ismf/index.htm>, on 2014. 06. 20.)
- Ganzeboom, Harry B. G. and Treiman, Donald J., “International Stratification and Mobility File: Conversion Tools”, Amsterdam: Department of Social Research Methodology(<http://www.harryganzeboom.nl/ismf/index.htm>, Date of last revision).
- ILO, 1999, “Decent Work: Report of the Director General”, International Labour Conference, 87th Session.
- Jencks, C., Perman, L. and Rainwater, L., 1988, What is a Good Job? A New Measure of Labor-Market Success, *American Journal of Sociology* 93(6): 1322~1357.
- Johri, Roopali, 2005, *Work Values and the Quality of Employment: A Literature Review*, Te Tari Mahi: Department of Labor.
- OECD, 2003, *OECD Employment Outlook: Towards More and Better Jobs*.

원 고 접 수 일 : 2015년 6월 12일
1 차 심 사 완 료 일 : 2015년 9월 23일
최 종 원 고 채 택 일 : 2015년 10월 27일

〈부록 표 1〉 2008~2013년 시·도별 평균 임금, 평균 근로시간 및 상용종사자 비중

(단위: 만 원, 시간, %)

| 지역 | 연도 | 월평균 임금 | 근로시간 | 임금근로자 중 상용종사자 비중 |
|----|------|--------|------|---------------------|
| 전국 | 2008 | 195.1 | 46.6 | 64.59 |
| | 2009 | 192.9 | 46.2 | 66.14 |
| | 2010 | 202.8 | 46.2 | 67.63 |
| | 2011 | 201.3 | 45.2 | 67.84 |
| | 2012 | 211.1 | 43.7 | 63.04 |
| | 2013 | 220.1 | 43.7 | 64.04 |
| 서울 | 2008 | 219.5 | 46.0 | 66.39 |
| | 2009 | 219.3 | 46.1 | 71.56 |
| | 2010 | 228.9 | 45.6 | 70.88 |
| | 2011 | 227.9 | 44.8 | 71.15 |
| | 2012 | 234.9 | 43.6 | 64.63 |
| | 2013 | 246.0 | 43.9 | 65.61 |
| 부산 | 2008 | 176.6 | 46.9 | 61.60 |
| | 2009 | 178.8 | 46.0 | 62.80 |
| | 2010 | 184.7 | 45.9 | 68.05 |
| | 2011 | 183.9 | 45.3 | 64.43 |
| | 2012 | 187.1 | 42.9 | 56.28 |
| | 2013 | 198.7 | 42.9 | 57.39 |
| 대구 | 2008 | 160.6 | 46.0 | 52.19 |
| | 2009 | 160.2 | 45.6 | 54.52 |
| | 2010 | 165.7 | 45.9 | 57.24 |
| | 2011 | 165.6 | 44.9 | 57.05 |
| | 2012 | 184.1 | 44.3 | 57.39 |
| | 2013 | 185.8 | 43.4 | 57.33 |
| 인천 | 2008 | 176.6 | 47.3 | 58.49 |
| | 2009 | 177.8 | 46.6 | 59.72 |
| | 2010 | 189.2 | 46.6 | 62.65 |
| | 2011 | 185.4 | 45.4 | 62.40 |
| | 2012 | 198.0 | 44.4 | 60.22 |
| | 2013 | 205.4 | 44.0 | 59.46 |

〈부록 표 1 계속〉

| 지역 | 연도 | 월평균 임금 | 근로시간 | 임금근로자 중 상용종사자 비중 |
|----|------|--------|------|---------------------|
| 광주 | 2008 | 183.5 | 46.0 | 60.22 |
| | 2009 | 178.1 | 45.3 | 59.26 |
| | 2010 | 175.5 | 46.5 | 61.98 |
| | 2011 | 178.5 | 45.1 | 60.43 |
| | 2012 | 194.8 | 43.6 | 62.01 |
| | 2013 | 205.2 | 43.0 | 66.06 |
| 대전 | 2008 | 189.0 | 45.8 | 61.79 |
| | 2009 | 190.0 | 45.5 | 63.36 |
| | 2010 | 194.9 | 45.4 | 64.38 |
| | 2011 | 190.5 | 44.2 | 63.23 |
| | 2012 | 207.7 | 42.6 | 63.57 |
| | 2013 | 215.7 | 43.1 | 62.99 |
| 울산 | 2008 | 246.0 | 46.6 | 68.88 |
| | 2009 | 217.3 | 46.0 | 67.97 |
| | 2010 | 239.7 | 46.4 | 68.61 |
| | 2011 | 226.4 | 46.5 | 66.59 |
| | 2012 | 274.4 | 45.5 | 68.54 |
| | 2013 | 284.3 | 44.6 | 71.76 |
| 경기 | 2008 | 188.9 | 46.9 | 64.25 |
| | 2009 | 187.4 | 46.8 | 65.11 |
| | 2010 | 199.5 | 46.5 | 65.64 |
| | 2011 | 199.9 | 45.5 | 69.64 |
| | 2012 | 210.2 | 44.1 | 62.98 |
| | 2013 | 216.7 | 44.3 | 63.70 |
| 강원 | 2008 | 173.5 | 46.3 | 63.89 |
| | 2009 | 173.3 | 45.1 | 62.07 |
| | 2010 | 181.5 | 45.6 | 66.01 |
| | 2011 | 180.5 | 43.8 | 64.98 |
| | 2012 | 185.0 | 41.9 | 62.34 |
| | 2013 | 195.8 | 42.6 | 64.67 |
| 충북 | 2008 | 188.6 | 46.5 | 67.40 |
| | 2009 | 186.7 | 46.1 | 67.62 |
| | 2010 | 195.0 | 46.1 | 70.10 |
| | 2011 | 191.7 | 44.9 | 68.14 |
| | 2012 | 192.9 | 42.6 | 64.48 |
| | 2013 | 197.0 | 43.6 | 65.29 |

〈부록 표 1 계속〉

| 지역 | 연도 | 월평균 임금 | 근로시간 | 임금근로자 중 상용종사자 비중 |
|----|------|--------|------|---------------------|
| 충남 | 2008 | 196.3 | 47.6 | 69.78 |
| | 2009 | 191.5 | 47.4 | 71.00 |
| | 2010 | 196.6 | 47.4 | 72.01 |
| | 2011 | 198.7 | 46.7 | 72.40 |
| | 2012 | 203.3 | 44.5 | 67.85 |
| | 2013 | 221.5 | 44.5 | 70.34 |
| 전북 | 2008 | 178.8 | 46.3 | 67.81 |
| | 2009 | 174.7 | 46.0 | 62.78 |
| | 2010 | 188.4 | 46.2 | 64.55 |
| | 2011 | 184.1 | 45.0 | 62.13 |
| | 2012 | 194.9 | 42.8 | 60.00 |
| | 2013 | 199.0 | 42.9 | 59.86 |
| 전남 | 2008 | 203.2 | 46.4 | 64.41 |
| | 2009 | 197.8 | 45.1 | 63.28 |
| | 2010 | 209.7 | 45.9 | 68.69 |
| | 2011 | 201.1 | 44.5 | 64.85 |
| | 2012 | 206.4 | 42.8 | 58.08 |
| | 2013 | 211.0 | 42.6 | 61.35 |
| 경북 | 2008 | 186.1 | 46.4 | 68.24 |
| | 2009 | 182.4 | 45.5 | 66.55 |
| | 2010 | 193.5 | 46.8 | 70.06 |
| | 2011 | 190.7 | 45.5 | 69.38 |
| | 2012 | 197.0 | 44.1 | 64.36 |
| | 2013 | 208.1 | 43.6 | 64.66 |
| 경남 | 2008 | 187.7 | 47.8 | 70.63 |
| | 2009 | 184.6 | 46.9 | 71.52 |
| | 2010 | 195.0 | 47.0 | 73.90 |
| | 2011 | 191.4 | 45.9 | 72.24 |
| | 2012 | 207.6 | 43.7 | 69.05 |
| | 2013 | 219.0 | 43.6 | 70.47 |
| 제주 | 2008 | 174.1 | 45.8 | 54.36 |
| | 2009 | 166.1 | 45.3 | 54.16 |
| | 2010 | 177.5 | 45.8 | 57.30 |
| | 2011 | 179.7 | 43.8 | 55.70 |
| | 2012 | 169.4 | 42.9 | 51.81 |
| | 2013 | 168.8 | 42.8 | 50.79 |

자료 : 통계청, 각 연도 지역별 고용조사.