

제주도 일자리의 지역적 특성에 관한 연구

이순국* · 전용일**

좋은 일자리의 개념에 대한 이론적 논의가 지속적으로 이루어지면서 현실적인 활용이 지속되고 있어, 기존 일자리 지표를 검토하여 제주형 일자리 질 지수를 도출하고 시사점을 점검한다. 제주도의 산업특성과 인구구조를 고려하여 제주 사업장에서 근로만족도, 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 요인들을 분석한다.

제주지역은 고용률, 실업률 등 일자리 양적 지표는 전국에서 양호한 수준을 보이나, 임금, 고용안정성 등 질적 지표는 낮은 하위 수준으로 기록된다. 실증 분석 결과에 따르면, 전국과 달리 제주 근로자들의 임금 수준은 (일자리 질의 종합적 지표를 나타내는) 근로만족도와 일과 삶의 균형에는 큰 영향을 미치지 못한다. 그러나 사업장 내에서 상용직일수록, 건강위험성이 낮을수록 근로만족도와 일과 삶의 균형에는 긍정적인 효과(양(+)의 효과)를 보이나, 외국 인력은 (내국 인력에 비해) 근로만족도와 일과 삶의 균형에 부정적인 효과(음(-)의 효과)를 지닌 것으로 나타났다. 지역정책의 효과성을 높이기 위해서는 여행업과 노동집약적인 농어업의 제주지역 사업장 특성을 고려한 좋은 일자리 개념의 활용이 요청된다.

핵심주제어: 제주 노동시장, 근로조건, 일과 삶의 균형, 일자리의 질, 외국인 근로자
경제학문헌목록 주제분류: E2, J6

I. 서론

제주특별자치도는 여행업, 관광업, 숙박음식점업 등 서비스 업종이 밀집되고 대면접촉 사업장들이 많은 특성을 가지고 있다. 3차 서비스의 관광산업 구조를 갖고 있어 코로나19로 인해 사업장 근로환경이 크게 변화하였다. 대면접촉 관광

* 제1저자, 제주연구원 부연구위원, 전화: (064) 729-0507, E-mail: sklee0416@jri.re.kr

** 교신저자, 성균관대학교 경제학과 교수, 전화: (02) 760-0487, E-mail: yjeon@skku.edu
논문투고일: 2024. 7. 24 수정일: 2024. 8. 15 게재확정일: 2024. 8. 31

6 제주도 일자리의 지역적 특성에 관한 연구

서비스업이 밀집되어 있는 제주도는 관광수요의 급격한 감소가 발생하였고, 외국인 무사증제도가 중지되어 외국인 관광객이 감소하면서 관광서비스업에 의존하고 있는 사업장들은 고용 감축을 본격적으로 시행하였다. 제주지역 사업장 근로자들은 전국 수준에 비해서 임금과 근로환경 만족도가 낮으며 일자리의 지속적 기대 감도 낮은 것으로 알려져 있다(이순국 외, 2022).

2021년에 사회적 거리두기가 완화되면서 내국인 관광객이 외국인 관광수요를 대체하여 제주지역의 관광수요는 회복되기 시작하였다. 하지만 사회적 거리두기의 반복적인 강화는 관광수요의 회복과 축소를 반복하는 상황이 초래되었다. 이에 대면접촉을 위주로 사업을 하는 사업체들의 경기악화는 지속되었다. 2022년 백신 추가 접종, 경구용 치료제 보급, 사적 인원 모임 제한 완화 등으로 관광수요는 일부 회복세를 보였고, 2023년 중국 단체관광객이 들어오기 시작하면서 회복되는 양상을 보였다.

제주지역의 일부 업종은 상대적으로 근로환경이 좋지 않아서 근로자들은 보다 더 좋은 일자리로 이동하고자 하는 경향이 높다. 특히, 제주 근로사업장 내 외국인 일자리는 좋지 않은 일자리에 더 한정되어 있다. 과거에는 내국인이 육지에서 유입되어 제주 밭농사에 인력으로 활용되었으나, 최근에는 제주 농업, 관광서비스업 등에서 저숙련 일자리는 외국인 인력으로 대체되고 있다. 그러나 코로나 19 이후 인력난이 심화되면서 일할 수 있는 제주 거주 내국인 인력이 부족하여 외국인 노동자의 임금 수준이 오히려 내국인보다 높게 책정되는 경우도 발생한다. 즉, 젊고 숙련된 외국인들은 내국인들이 기피하는 업종의 일자리에 투입되어 더 높은 임금 받으며 일하게 되는 것이다.

이러한 외국인 일자리는 처음부터 상용직으로 채용된 것은 아니다. 고용허가제 E-9 비자로 도입되어 3년을 일할 수 있고, 최대 4년 10개월까지 가능하다. 단순노무 외국 인력은 유입될 시점부터 기간제로 도입되어 좋은 일자리 기준에서의 고용안정을 기대하기 어렵다. 한국에서 외국인들이 차지하는 일자리는 고용 불안정, 높은 노동시간이 주어진다. 그러나 외국인들에게 좋은 일자리는 임금 수준이 높고 야간근무나 주말근무가 가능하고, 불법상태를 지속하지 않거나 사업장 변경이 자유롭거나, 한국인과 친숙한 문화적 소통 여부에 달려 있다. 이는 좋은 일자리의 기준이 노동시장에 처한 여건에 따라 다르다는 것을 의미한다. 즉, 남성과 여성, 저학력과 고학력자, 제주 출신 여부, 외국 인력 여부 등에 따라 좋은 일자리로 판단하는 기준은 달라지는 것이다. 또한 세대 간에도 좋은 일자리 기준 차이는 발생되어 기성세대와 MZ세대가 보는 좋은 일자리는 분명히 다르다. 이는

최근 일자리를 보는 시각이 집단화에서 개별화되는 속성을 보여주는데, 기성세대가 MZ세대를 제도적, 규율적인 시각으로 보는 한계라고 할 수 있다.

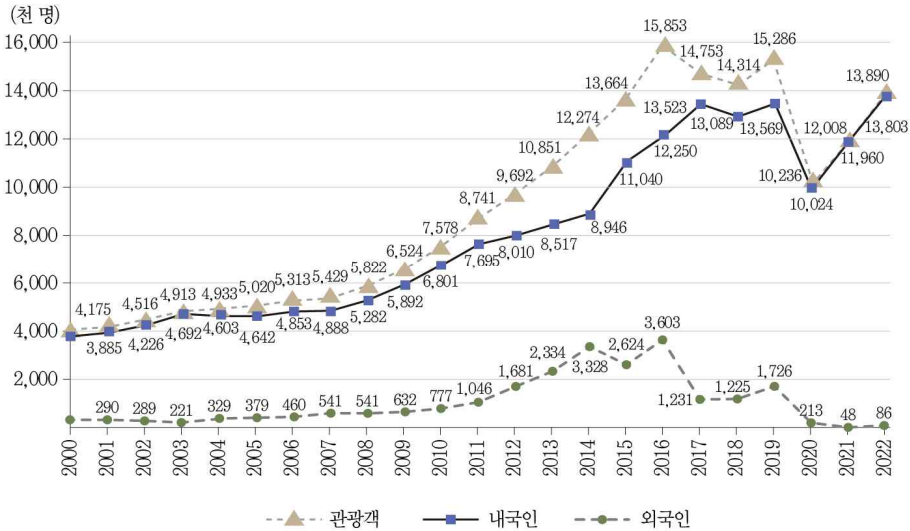
최근 코로나19 전후 제주지역 고용·노동 시장 환경을 분석하고, 경제활동인구, 고용률 및 실업률 등 양적 지표에 따른 제주지역의 일자리의 특성을 파악한다. 제주지역 근로사업장의 근로조건에 영향을 미치는 요소들을 분석하기 위해서 코로나19 시점 전후에 조사된 제6차 근로환경 조사를 활용하여 일자리 질 측정 지표에 가중치를 부여한 종합적인 일자리 질 지수(Quality of Work Index, 이하 QWI)를 산출하고, 가중치 활용방법 차이에 따라 지역별 일자리 질 지수 순위를 비교한다. 사업장 내 일자리 질 지수를 구성하는 일자리 지표들을 포함하여 근로만족도, 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 요인들을 분석한다.

본 논문의 구성을 살펴보면, 제Ⅱ절에서는 제주도에 영향을 미친 코로나19와 근로사업장 변화를 서술하고 이와 관련된 선행문헌을 검토하여 좋은 일자리 질적 지표를 측정하는 방법과 결정요인을 분석한다. 제Ⅲ절에서는 코로나19 전후 제주도 고용·노동 시장 환경을 분석하여 특징을 분석한다. 제Ⅳ절에서는 제5차, 제6차 근로환경 조사를 활용하여 제주도의 특징을 설명하고 종합적인 일자리 질 지수를 도출하고 가중치 적용방법에 따른 지역별 일자리 질 지수 차이를 비교 분석한다. 일자리 질 지수를 통해 전국과 달리 제주도의 일자리 질적 수준을 검토한다. 또한 일자리 지표들을 회귀분석에 포함하여 사업장 내 근로만족도, 일과 삶의 균형에 미치는 효과를 분석한다. 제Ⅴ절에서는 연구 결과들을 요약하고, 제주도의 특성을 반영한 제주형 좋은 일자리 창출을 위한 정책적 방향과 시사점을 제시한다.

Ⅱ. 제주 고용·노동 시장 환경 변화

제주지역은 농어업, 관광서비스업이 중점산업으로 서비스업종은 전 산업의 80%를 점유하고 숙박음식점업과 도소매업이 절반을 차지하고 제조업은 4%에 불과하다. 또한 10인 미만 사업체는 90% 이상을 차지하여 영세 자영업자 비중이 높다(전국사업체조사, 2022). 즉, 제주 산업구조가 관광수요에 의존하고 종사자 대부분은 서비스업종에 종사하고 있다. 따라서 제주는 대면접촉 관광객의 매출에 의존하는 사업체가 많아 코로나19에 의한 경제적 피해는 상대적으로 더 크게 작용하였다.

〈그림 1〉 제주지역 관광수요 변화 추이(2000~2022년)



자료: 제주관광협회, 『제주관광통계』 각 연도.

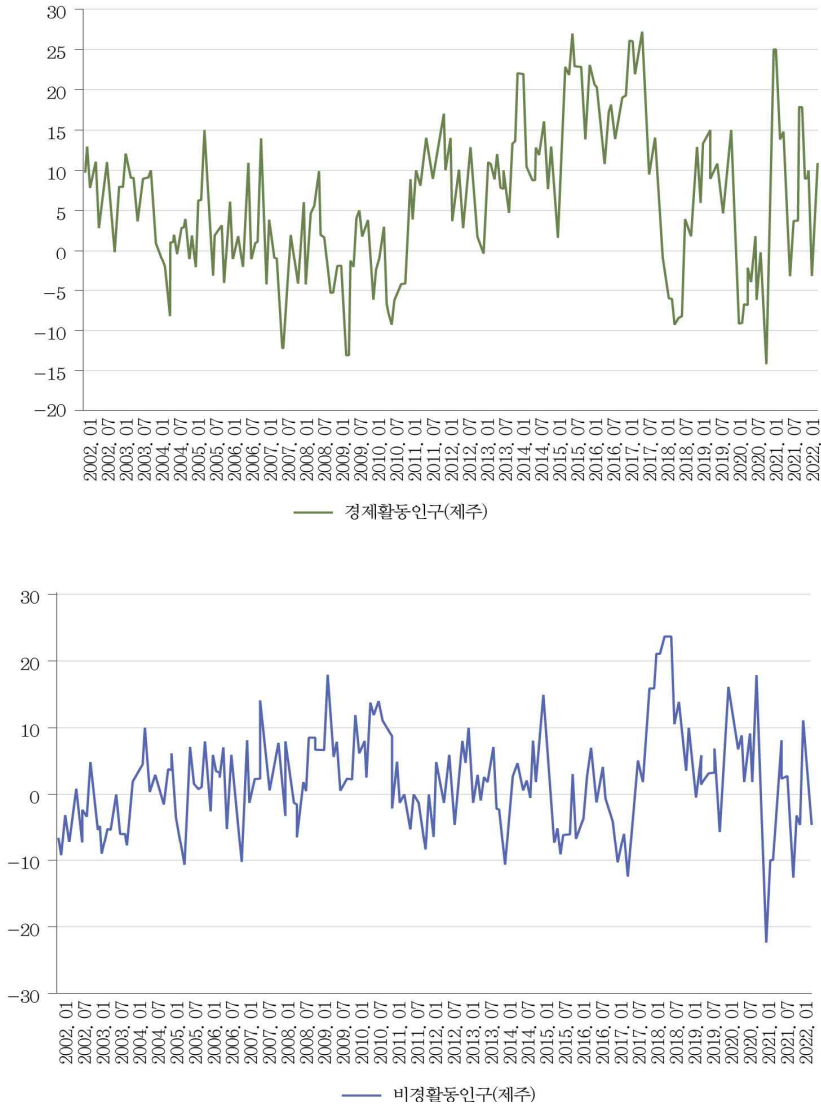
코로나19 이후 관광수요가 위축되고 소비가 감소하면서 관광행태 변화로 이어져, 개별 관광, 소그룹 관광, 고급 형태의 관광, 일상공간 여행을 선호하는 경향이 있다. 2020년 코로나19 영향으로 제주 관광산업은 전반적인 관광객 수요의 감소로 관광산업 일자리가 축소되고, 소규모 영세사업체들은 경영악화로 파업하거나 고용 감축, 근로시간 단축으로 인건비 감축을 시행하는 사업장들이 늘어났다. 〈그림 1〉에 따르면, 제주지역은 코로나19 영향에 따라 2020년 국내 관광수요는 급격히 감소할 뿐만 아니라 외국인 관광객 유입이 제한되면서 관광수요가 크게 감소하였다.¹⁾ 2021년 정부의 사회적 거리두기 완화 정책으로 관광수요는 일부 회복되기 시작하였으며, 내국인 관광수요가 외국인 관광수요를 대체하면서 제주지역 관광수요에 맞춘 사업체 유형과 고용구조는 바뀌게 된다.

제주도는 경제 상황이 좋았던 2015~2017년은 다른 기간보다 많은 취업자 수

1) 제주특별자치도는 무사증제도(체류비자 B-2-2)를 시행하고 있다. 이는 제주국제자유도시 조성지원을 목적으로 제주특별자치도에 입도하고자 하는 외국인 관광객은 사증 없이 최대 30일간 체류할 수 있다. 그러나 무사증으로 입도한 외국인이 체류기간을 지키지 않고 미등록외국인으로 제주 농어촌 지역에서 일을 하는 사례들이 있다. 2020년 코로나19가 확산되면서 제주특별자치도는 무사증제도를 통한 입도를 전면 통제하여 외국인 관광객의 제주관광은 제한되어 농어촌지역 인력난은 더욱 심화되면서 미등록외국인들에 의해서 인력난을 해소하는 상황이 발생하였다.

〈그림 2〉 제주지역 경제활동인구 증감 추이(2002~2022년)

(단위: 전년 동월 대비, 천 명)



자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 각 연도.

증가 추이를 보이나, 2018년 이후 큰 감소세를 보인다. 이에 비경제활동인구는 2018년 초반, 2020년 중반에 크게 증가한 것으로 기록된다. 2010년대 중반 제주 는 외국자본 유치로 인한 부동산 경기호황으로 인하여 부동산업, 숙박음식점업,

관광서비스업 등이 활기를 띠면서 경제활동 참여가 높아졌으나, 2018년 이후 사드 사태, 부동산 경기 악화, 최저임금 인상 등에 악재가 겹치면서 고용축소가 나타났다. 2020년의 코로나19 사태는 대면접촉 사업장이 많은 제주 경제에 큰 타격을 미쳐 관광산업 소규모 영세사업장을 중심으로 인력난을 경험하게 되었다가 최근 2022년부터 다시 외국인 관광수요가 증가하면서 회복되었다.

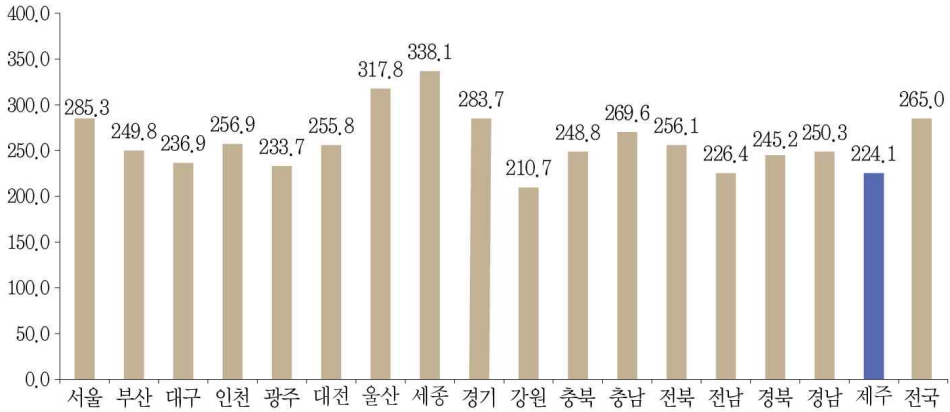
한편, 제주지역의 일자리 양적 지표를 보면 고용률, 실업률 수준은 전국 최상위 수준을 보인다. 2022년 말 기준 고용률은 70%에 육박하고 실업률은 2.1%까지 낮아졌다. 2021년 코로나19 사회적 거리두기 완화로 인해 제주지역 취업 상황은 일부 업종에서 다시 활기를 띠기 시작하여 2022년 40만 2,000명까지 증가하였다. 산업별, 직종별 고용 현황을 보면, 코로나19 전후 경제활동 상황을 파악할 수 있다. 산업별로 2019년 대비 2022년 사업·개인·공공서비스 및 기타 업종이 가장 큰 증가세를 보인다. 2020년 기준 코로나19 충격에 따라 거의 모든 업종에서 취업자 수 감소세를 보이다가 2022년 회복세를 보이는 것으로 나타난다. 코로나19 직전 2019년과 비교하여 제주지역의 취업자 수는 (광공업, 제조업을 제외하고) 제주 핵심산업인 도소매·숙박·음식점업, 사회간접자본 및 기타, 사업·개인·공공서비스 및 기타 업종은 증가세를 보이는 데 반해, 전기운수통신 금융, 농림어업은 감소세를 보인다. 직종별로는 관리자, 전문가 및 관련 종사자는 증가세를 보이는 반면 단순노무, 기능원 및 관련 기능종사자 등은 감소세를 보인다.

고용률과 실업률의 양적 고용지표만 보았을 때는 제주 경제는 상당히 좋은 일자리 현황을 보이는 듯하다. 그러나 일자리의 질을 면밀히 검토해 보면 임금근로자 평균 임금 수준, 고용 불안정성을 나타내는 비정규직 등은 전국 최하위 수준을 보이는 것으로 파악된다. 임금 수준을 살펴보면, 전국 임금근로자 중 가장 높은 임금을 받고 있는 지역은 세종으로 338.1만 원, 다음으로 울산 317.8만 원으로 나타나는 반면에, 제주는 224.1만 원으로 강원도에 이어 두 번째로 낮은 임금 수준을 기록하고 있다.

한편, 임금 수준이 낮다고 하더라도 최근 코로나19 이후 인력난을 겪으면서 임금 수준이 급격히 상승한 일자리가 있다. 이는 농어촌 외국인 일자리의 경우, 농축산업, 어업, 서비스업 등 저숙련 단순노동 일자리에서 일자리의 근로환경은 열악하지만 내국인들이 일하기를 기피하는 업종으로 외국인 근로자로 일자리가 대체하면서 인력난 해소를 위해 임금 수준이 급격히 오른 것으로 파악된다.

〈그림 3〉 전국 임금근로자 임금 수준

(단위: 만 원)



자료: 이순국 외(2022).

〈표 1〉 제주 업종별 외국인 근로자 및 이탈자 현황(2019~2023. 9)

(단위: 명)

구분	2019	2020	2021	2022	2023.9
고용허가제 사업체 수	1,472	1,276	1,109	1,313	1,401
전체 등록외국인 수	25,668	22,943	20,717	21,592	24,173
E-7(특정 활동)	3,323	2,871	2,588	2,732	3,192
E-9(비전문취업)	3,929	3,307	2,907	3,903	4,474
E-10(선원취업)	2,072	2,062	2,158	2,493	2,741
F-1(방문동거)	1,733	1,362	1,134	1,290	1,384
F-2(거주)	4,167	3,266	1,905	1,162	2,140
H-1(관광취업)	117	12	8	11	23
H-2(방문취업)	733	476	380	328	381
B-2(관광통과)	7,158,538	939,748	115,029	945,123	133,140
E-9 이탈자	83	76	123	188	172

주: B-2(관광통과)는 B-2-1(일반무사증), B-2-2(제주무사증)로 구분되는데, 본 자료는 B-2-1(일반무사증) 통계도 포함된 수치임.

자료: 법무부 출입국·외국인청, 『출입국외국인정책 통계월보』, 제주특별자치도 고용센터 각 연도.

제주도는 코로나19로 관광수요의 영향을 받는 대면접촉 사업장들이 경제적 위기를 겪으면서 제주로부터 타 지역으로 숙련노동자들의 인력이동이 증가하였다.

또한 최근 관광물가 및 주거비 상승으로 인해 정주 여건이 열악해지면서 수도권 지역으로 일자리를 찾아 떠나는 사례들이 늘어난다. 한편, 제주의 빈 일자리는 고령자 또는 외국인 근로자들로 일부 대체되고 있다. 제주지역 농어업 분야 외국인 근로자 및 이탈자 현황을 살펴보면, 2023년 9월 기준 고용허가제 인원 3,373명 중에 172명으로 5%가 이탈한 것으로 확인된다. 이 중에서 어업 분야 어선원이 153명으로 88.9%를 차지한다. 이는 가장 열악한 근로환경을 갖고 있는 어업 사업장에서 보다 좋은 일자리를 찾아 다른 업종 사업장으로 이탈하거나, 미등록 외국인으로 남아서 비교적 근로환경이 나은 사업장으로 이동하려고 하는 경향이 높아진 것이다. 외국인들은 처음부터 좋은 일자리 진입하는 것은 아니다. 내국인 특히 젊은 청년들이 제주에서 일하기 싫어하는 3D 업종 일자리를 외국인이 보충해 주고 있는 것이다. 그러나 외국인 일자리가 좋지 않은 일자리에 진입한다고 해서 외국인들이 반드시 저숙련 노동만을 활용하는 것은 아니다. 그중에는 고숙련 노동자들도 어쩔 수 없이 사업장 임금 수준 때문에 단순노동 일자리에 진입하는 사례들도 발생한다.

OECD의 자료를 보면, 대기업과 중소기업의 부가가치가 크고, 좋은 일자리는 대기업에 취직하는 것이지만 고용 비중은 전체의 15%에 불과하다. 대기업이 존재하지 않는 제주도는 좋은 일자리에 대한 통상적인 개념을 전환시켜야 할 필요가 있다. 노동시장이 유연하지 않고, 임금과 고용이 경직된 제주 기업에서 좋은 일자리를 새로 구성해 육성할 필요성이 있다.

Ⅲ. 제주도 일자리의 질 현황과 가설 설정

과거에는 주로 일자리의 양적 지표(고용률, 실업률 등) 개선에 대한 관심이 집중되었으나, 최근 일자리의 다양성, 사회·경제적 변화요인 등이 중시되면서 노동시장에서 고용안정성, 적정 보수, 건강위험성, 일과 삶의 균형(워라벨), 근로만족도 등 질적 요소가 강조되고 있다. 국제노동기구(ILO)는 괜찮은 일자리(decent work)로 남녀 모두가 자유, 평등, 안전, 인간의 존엄성이 존중되는 상황 속에서 양질이면서 생산적인 노동을 획득할 수 있는 기회라고 개념화하였다. 괜찮은 일자리는 노동권의 개념으로 모든 인류에 적용되는 종합적이고 포괄적인 접근이다.

2002년 국제노동기구(ILO) ‘괜찮은 일자리’는 11개 차원 30개 지표를 제시하

여 고용의 질의 다차원 평가하였다. EU는 새로운 지식기반 경제의 전환에 대응하는 방법으로 높은 질의 일자리를 소개한다. 노동과 고용의 질 증진은 1) 경력과 고용보장, 2) 노동자의 건강한 삶 유지 및 증진, 3) 기술의 발전, 4) 일과 생활의 조화 등 4가지 요소가 갖추어지는 일자리를 좋은 일자리로 표현하였다. OECD는 회원국들이 지속적인 고실업과 노인, 여성, 장애인, 이민자 등은 노동시장에서 불공평한 상황에 놓여 있어, ‘더 많고 더 좋은 일자리’(more and better jobs)를 제시하였다. 일자리의 질을 향상시키기 위해서는 1) 저임금과 임금불평등, 2) 직업 스트레스와 산재 발생, 3) 파트타임과 임시고용 발생, 4) 고용 불안정의 4가지 요소가 평가지표로 고려된다.

이처럼 국제기구의 일자리의 질은 고용기회, 적절한 임금, 고용안정, 안전한 작업환경, 고용평등을 좋은 일자리의 기본적인 공통요소로 규정하고 있다. 그러나 ILO는 전 인류의 노동권에 기초한 좋은 일자리를, OECD는 회원국들의 지속적인 실업과 고용불평등에 초점을 맞추고 고용차별 노동자의 노동환경 개선에 관심을, EU는 노동시장에서 사회적 배제에 관심을 갖고 양질의 일자리를 통한 사회적 분열을 해소하는 차원에서 좋은 일자리 개념이 대두되는 배경을 갖고 있다. 좋은 일자리는 일반적으로 보상 수준이 높고, 직무만족도가 높으며, 사회적 위세가 높은 일자리를 정의한다. 좋은 일자리 연구의 학문적 전개는 임금을 강조하는 경제학적 접근, 직업적 위세에 중점을 둔 사회적 접근, 주관적 만족도에 집중한 심리적 접근으로 구분되었으나 이를 모두 포함하는 다면적 측면의 접근이 새롭게 대두된다.

특히, 보수를 기준으로 일자리의 질을 구분한 선행 연구는 Ahlburg *et al.* (1995), Morissette *et al.* (2005), 송영남(2010) 등이 있다. 국내 연구에서 송영남(2011)은 빈곤선을 기준으로 괜찮은 일자리(빈곤선의 150%), 좋은 일자리(빈곤선의 200%), 아주 좋은 일자리(빈곤선의 300%)로 정의하였다. 그러나 좋은 일자리의 질적 측정을 위한 지표 기준은 연구마다 상이한 차이를 보인다. Anker *et al.* (2002)는 거시(국가) 수준의 고용의 질에 관한 대표적인 초기 연구이다. 괜찮은 일자리 개념을 구성하고 고용의 질을 평가할 수 있도록 11개 차원과 그에 속하는 30개 통계지표를 제시하였다. 한편, 미시(개인) 수준의 고용 질 측정을 위한 지표개발 국내 초기 연구는 방하남·이상호(2006), 방하남 외(2007)가 있으며, 이후 홍성우(2008), 이성균(2011), 박은하(2011) 등은 다양한 계층의 고용의 질을 측정하기 위해서 세부적인 구성 지표들을 개발하였다. 방하남·이상호(2006)는 좋은 일자리를 측정할 수 있는 지표로 임금, 직업위세, 직무만족도를 선정하

〈표 2〉 좋은 일자리 관련 지표별 활용변수와 기준

구분	임금	고용안정	근로시간	직무특성
방하남·이상호 (2006)	월평균임금	-	-	직업의 사회적 위 세, 직무만족도
최옥금(2006)	중위임금 1/2 이상	취업안정의 긍 정적 답변 여부	-	-
노용환·신종각 (2007)	소득안정성	고용안정성	-	-
홍성우(2008)	월평균임금	정규직	주당 19~49시간	직업의 사회적 위세
송영남(2011)	평균임금 이상	상용직	주당 36시간 이상 관리직·전문직	사업체 규모 (300인 이상)
남춘호(2011)	경제적 보상	고용안정성	-	직무직업특성, 근무 조건 및 작업 환경, 참여 및 관계
김범식·김묵한 (2014)	전국임금근로자 중위 임금 이상	상용직	주당 15~49시간	-
남기성·천영민 (2021)	중위소득의 120% 이상	정규직	-	4대보험 가입, 전반 적인 근로만족도가 110% 이상
이순국(2023)	월평균임금	상용직	주당 36~49시간	일과 삶의 균형, 자 기개발투자, 적정 중사자 규모

고, 좋은 일자리를 개념화하여 모든 일자리를 나쁜 일자리에서 좋은 일자리로 4개 서열범주를 분류하였다. 개인 일자리는 성-연령-학력 계층별로 불평등 분포를 확인하였다. 방하남 외(2007)는 좋은 일자리를 직무·직업특성, 고용안정, 발전 가능성, 보상, 근무조건, 관계 등의 6개 하위차원으로 구성하고, 이를 측정하는 13개의 세부지표와 구체적인 측정 문항을 제시하였다. 국가 및 기업 수준의 지표설정뿐만 아니라 개인 수준 일자리를 분석단위로 하여 좋은 일자리 지수를 개발하였다.

윤윤규 외(2008)는 경제활동인구조사의 부가조사를 활용하여 고용의 질 평가를 위한 세부 구성 지표로 선정, 즉 법정근로기준, 사회보험가입, 고용조건, 인적자원관리를 합산하여 개인별 고용 질 지수를 개발하였다. 홍성우(2008)는 광

주·전남 지역의 고용의 질을 측정하였는데, 방하남 외(2007)에서 제시한 6개의 범주 중 산업 직업별 고용구조조사에서 사용 가능한 4개 지표(직무·직업특성, 고용안정, 보상, 근무조건)를 선정하였다. 광주·전남 지역은 고용의 질이 전국 하위권 수준에 있고, 남성보다 여성, 학력이 좋을수록 좋은 일자리 비율이 높고, 50~300인 미만 중견기업이 좋은 일자리 비중이 높고, 정부나 공공기관, 정부출연기관 등에 고용된 사람들이 좋은 일자리 비중이 높음을 분석하였다.

이성균(2011)은 전국을 3개 지역으로 구분하고 지역별 좋은 일자리를 비교하였다. 수도권과 영남권이 상대적으로 좋은 일자리 비중이 높고 호남권과 충청권 등 기타 지역은 낮은 것으로 확인된다. 또한 여성 저학력층, 비정규직 경력층 근로자들이 좋은 일자리에 진입할 가능성은 현저히 낮음을 보였다. 한편, 박은하(2011)는 양질의 일자리 결정요인을 실증 분석하였는데, 적절한 임금 수준(중위 임급의 60% 이상), 적절한 노동시간(근로시간 만족도), 고용안정성(취업안정성에 '그렇다'와 '매우 그렇다'), 사회보장(4대 사회보험 모두 가입자 여부), 일-가족 양립 프로그램(유급휴가, 출산휴가, 육아휴직 등이 모두 이용 가능한 경우)의 5가지 조건을 모두 충족하는 일자리를 좋은 일자리로 규정하였다. 남기성·천영민(2021)은 중위소득의 120% 이상, 정규직, 4대 보험가입, 일자리의 전반적인 만족도가 평균 110% 이상의 조건을 모두 만족하는 경우를 좋은 일자리 기준으로 제시하였다.

이순국(2023)은 최근 코로나19 영향으로 변화하고 있는 근로사업장의 근로유연성을 고려하여 제주지역 일자리의 질적 수준을 분석하였다. 즉, 근로시간 단축으로 인해 개인 및 사회생활의 중요성이 높아지면서 제주지역의 일자리 지표를 적정임금, 고용안정성, 적정노동시간, 일자리 평판, 일과 삶의 균형, 자기개발투자, 적정종사자 규모 7가지 지표를 개발하고, 종합적인 일자리의 질을 나타내는 일자리 질 지수를 산출하였다. 일자리 질 지수 분석 결과, 취약계층인 여성, 청년, 고령층 일자리의 일자리 질 점수가 낮아 이들 계층은 좋지 않은 일자리에 진입되고 있으며, 직종별로 서비스업, 단순노무 직종 종사자, 건설업, 임대서비스업 관련 업종 종사자는 상대적으로 좋지 않은 일자리에서 근무하는 비중이 높다. 반면에 제조업, 협회 및 단체, 수리 및 기타개인서비스업 등은 좋은 일자리로 분류된다. 이는 제주지역이 관광서비스업종에 많은 사업장이 있음에도 상대적으로 좋지 않은 일자리로 분류되어 관광산업의 질적인 고도화가 필요하며 근로환경 개선을 위한 일자리 정책이 필요함을 시사하였다. 기존 연구에서 일자리의 질을 평가하는 주요 지표인 임금, 고용안정, 노동시간 이외에 일과 삶의 균형, 자기개

발투자, 종사자 규모를 제주특성을 고려하여 일자리의 질적 측정에 활용하였다.

본고에서는 전국 시도 50,000명 표본을 확보하고, 일과 삶의 균형, 자기개발, 만족도 등 정성 지표를 활용할 수 있는 '제6차 근로환경조사(2020년)'를 활용한다. 근로환경조사는 개인 근로자의 좋은 일자리를 연구하기 좋은 장점을 가지고 있지만 3년 주기로 조사되고 있는 한계가 있다. 전국 시도별 일자리의 질을 비교하고, 제주지역의 산업별, 직종별 등 특성에 따른 좋은 일자리 수준을 비교하기 위해서는 국가승인통계를 활용하여 종합적인 지표인 일자리 질 지수를 통해 표준화된 점수로 통일해야 한다. 제주지역 일자리의 질을 측정할 수 있는 지표를 7가지로 선정하고 지표들의 가중치를 구분하여, 개인별·직종별·산업별 일자리 질을 점수화하여 상대적으로 좋은 일자리 여부를 구분한다. 제주는 관광서비스업 비중이 높아 고객의 수요를 증시하는 대면접촉 사업장이 많아 코로나19로 고용감축, 인건비 절감, 근로시간 단축, 교대근무 등 사업장의 고용의 구조적 변화가 발생한다. 따라서 제주지역의 좋은 일자리 지표를 1) 적정임금, 2) 고용안정성, 3) 적정 노동시간, 4) 일자리 평판, 5) 일과 삶의 균형, 6) 자기개발투자, 7) 적정 종사자 규모로 산정하였다.²⁾ 적정임금은 노동자가 건강한 삶을 누리기 위한 기본적인 생계수단을 의미하고, 고용안정성은 노동자가 일자리를 잃게 되면 실업으로 인해 정신적 고통을 받게 될 것이다. 적정 노동시간은 임금산정의 기준이 되며 노동의 존엄성을 확보하는 기초적인 지표이다. 일자리 평판은 사회적인 일자리 인식 수준을 의미한다. 일과 삶의 균형은 근로사업장에 일하는 시간 외에 개인 및 사회생활에 투자되는 시간으로 코로나19 이후 일하는 방식 전환에 따른 개인시간 투자에 중요한 의미를 두는 계층들이 증가하여 일자리 지표로 활용하였다. 또한 자기개발투자는 일하는 시간 이외에 근로사업장 내 자기개발을 위해 투자되는 시간을 인간다운 삶을 존중하는 지표로 해석하였다. 마지막으로, 적정 종사자 규모는 제주지역에 10인 미만 사업장이 많아 좋은 일자리가 되기 위해서

2) 코로나19 이후 제주지역 근로사업장에 일하는 방식의 변화가 크게 일어났는데, 근로시간 단축, 교대근무, 재택근무 등으로 노동시간이 줄어들면서 일과 삶의 균형을 증시하는 경향이 나타나고, 자기개발을 위한 시간투자를 중요시하는 직장 분위기가 조성되었다. 이는 제 6차 근로환경조사 데이터를 통해서도 확인할 수 있다. 이러한 일자리 조건들을 표준화 지표화하여 일자리 질 지수를 산출하는 데 포함하였다.

또한 제주지역은 5인 미만 사업장 비중이 90%에 육박하여 영세사업장 많기 때문에 일자리의 질적인 수준을 나타내는 지표로 사업체 종사자 규모가 어느 정도인지는 좋은 일자리인지를 평가하는데 중요한 지표이다. 실제로 2023년 좋은 일자리 도민인식조사에서도 좋은 일자리 최소한의 종사자 규모는 10~29인으로 파악되었다. 따라서 적정 종사자 규모는 일자리 질 지수를 도출하는 측정지표로 포함되었다.

최소한의 어느 정도 종사자 규모가 확보되어야 하는지는 제주의 일자리 지표로 중요한 의미가 있다.

일자리 질 지수(QWI)를 산출하는 방법은 선형표준화(Linear Scaling Methodology)를 사용하는데, 측정항목의 값을 0~1 사이 범위 값을 가지도록 정규화한다. 지표 측정항목의 값이 클수록 지표에 긍정적인 영향을 미치는 것으로(식 (1)), 반대의 경우는 부정적인 영향을 미치는 것을 나타내는 것으로(식 (2)) 표준화한다. 예를 들어, 적정임금은 증가할수록 긍정적인 영향, 근로시간은 증가할수록 부정적인 영향을 미치는 속성을 지닌다. z_{ij} 는 산업, 직종 등 특성별(i) 세부항목(j) 값, x_{ij} 는 측정항목을 정규화한 값이며, 일자리 질을 구성하는 지표별 값은 식 (1)과 식 (2)를 통해서 표준화한 측정항목으로 지표를 계산한다. 여기서 QWI_{ij} 는 종합적인 일자리 질 지수, w_j 는 지표의 가중치를 나타내는 식 (3)이 도출된다.

$$x_{ij} = \frac{z_{ij} - \text{Min}(z_j)}{\text{Max}(z_j) - \text{Min}(z_j)} * 100 \quad (1)$$

$$x_{ij} = \frac{z_{ij} - \text{Max}(z_j)}{\text{Min}(z_j) - \text{Max}(z_j)} * 100 \quad (2)$$

$$QWI_{ij} = \sum_{j=1}^n w_j x_{ij} \quad (3)$$

일자리 질을 측정할 때 가중치는 종합지수를 산출하는데 중요한 요소이다.³⁾ 본고는 먼저 구조화된 설문지를 통해 23명의 제주지역 전문가들의 의견을 수집 분석하여 종합적인 가중치를 산출하는 분석적 계층화 방법(Analytic Hierarchy Process, 이하 AHP)을 이용하였다.⁴⁾ 즉, 일자리의 질을 구성하는 측정 변수 간의 상대적 중요도는 AHP를 통해서 도출하고, 각 측정지표의 상대적 중요도는 제주지역 좋은 일자리에 대해서 제주 일자리 전문가들의 의견을 반영한 종합적 가중치를 도출한다. 일자리 지표별 가중치 값을 포함하여 지표별 합계를 산출하

3) 가중치 적용하는 방식은 지표별로 동일한 가중치를 적용하는 방법(Bosocond *et al.*, 2003; Tangian 2007, 2009; 김영민, 2014)과 항목별로 가중치를 다르게 적용하는 방법(Bonnet *et al.*, 2003; 노용환 · 신종각, 2007; 홍성욱 2008), 전문가 의견을 통한 분석적 계층화 방법을 활용하는 방법이 있다.

4) 본고에서 AHP를 통해서 도출한 7개 지표들의 가중치는 적정임금 18.5, 고용안정성 31.1, 적정 노동시간 10.3, 일과 삶의 균형 19.1, 자기개발투자 8.2, 적정 종사자 수 3.4, 일자리 평판 9.4로 도출된다. 제주지역 전문가들은 제주의 좋은 일자리 질적 평가에서 고용안정성(31.1), 일과 삶의 균형(19.1)을 상대적으로 중요하게 인식하고 있는 것으로 판명되었다.

〈표 3〉 주요 일자리 지표별 측정방법(전문가 AHP 활용)

지표	가중치	측정항목	활용방식
임금	18.5	월평균임금	월평균임금에 자연대수를 취한 후, 0~1 범위로 표준화
고용안정	31.1	상용직 여부	상용직=1, 임시일용직, 기타=0
노동시간	10.3	주당 근로시간	주당 36~49시간=1, 그 외 값=0
일과 삶의 균형	19.1	개인 및 사회생활 부합도	매우 적당+적당=1, 그 외 값=0
자기개발투자	8.2	교육훈련투자 일수	교육훈련 투자일수에 자연대수를 취한 후 0~1 범위로 표준화
종사자 수	3.4	사업체 종사자 규모	사업체 종사자 규모에 자연대수를 취한 후 0~1 범위로 표준화

자료: 제6차 근로환경조사(2020).

여 일자리 질 지수를 구하였으며, 일자리 평판은 제주 도민 일자리 인식조사 결과 중요도에서 최하위 수준으로 평가되어 상수항으로 처리하였다. 본고의 일자리 질 지수(QWI) 산출을 위한 합성지수 도출 방정식은 다음과 같다.

$$\begin{aligned}
 QWI_{ij} = & 9.4 + 18.5(W)_{ij} + 31.1(S)_{ij} + 10.3(L)_{ij} + 19.1(J)_{ij} \\
 & + 8.2(I)_{ij} + 3.4(N)_{ij}
 \end{aligned}
 \tag{4}$$

여기서, w : 적정임금
 S : 고용안정성
 L : 적정 노동시간
 J : 일과 삶의 균형
 I : 자기개발투자
 N : 적정 종사자 규모

일자리 질 지수(QWI)를 통해서 산출한 제주지역 계층별 근로자들의 점수분포를 보면, 남성은 81점, 여성은 77점으로 남성 일자리가 더 높다. 연령별로 30대가 83점으로 가장 높고 다음으로 40대가 82.3점으로 나타나 좋은 일자리는 30~40대 연령층에 많이 분포한다. 60세 이상 고령층은 65점으로 상대적으로 좋지 않은 일자리에서 근무하고 있다. 학력별로 대졸 이상은 가장 높은 점수분포를 보이고, 초졸 이하는 낮은 것으로 나타나 상대적으로 좋은 일자리에서 근무할 확률이 높다. 전국과 비교하여 제주의 일자리 질 수준을 측정한 결과, 울산이 가장

큰 점수를 보이고, 다음으로 대전, 세종, 서울 순으로 기록된다. 제주지역은 79점으로 중상위권으로 확인된다. 이는 임금, 노동시간, 고용안정 등 지표는 낮지만 일과 삶의 균형과 자기개발투자 지표에서 높은 점수를 보여 나타난 것으로 파악된다. 이는 기존 선행 연구와 차별적인 결과로 지역별 일자리 질 지수를 산출할 때 임금, 고용안정, 노동시간 등 기본적인 일자리 지표에 국한하지 않고 정성 지표를 포함한 것에 기인한 것이다. 제주지역 직업특성별로 일자리 질 지수가 가장 큰 직종은 농림어업 숙련종사자, 관리자로 각각 88.6점, 87.7점으로 나타난다. 다음으로 사무직과 판매종사자로 확인되며, 가장 낮은 직종은 단순노무종사자와 서비스종사자로 각각 66.6점, 68.6점을 기록하였다. 제주지역에서 단순노무와 서비스 직종에 종사하는 근로자들은 기간제 및 일용직 종사자가 많고, 감정노동을 하는 직군으로 분류되어 좋지 않은 일자리에서 근무하고 있는 것으로 파악된

〈표 4〉 코로나19 전후 일자리 질 지수의 비교

지역	2017년			2020년			2020-2017 년 격차	t-검정
	표본 수	일자리 질 지수	표준 편차	표본 수	일자리 질 지수	표준 편차		t값
강원	307	68.3	15.5	124	78.5	14.8	10.2	6.29***
경기	1,396	73.3	10.7	1,942	79.1	13.7	5.8	13.09***
경남	468	68.2	15.9	434	79.2	14.3	11	10.93***
경북	434	70.0	14.7	348	77.0	15.3	7	6.49***
광주	356	70.1	14.9	251	72.1	19.8	2	1.37***
대구	514	69.3	13.7	322	75.3	15.4	6	5.82***
대전	565	69.6	15.6	379	80.8	13.6	11.2	11.39***
부산	427	71.2	13.4	464	77.4	15.1	6.2	6.37***
서울	975	70.9	13.3	1,201	79.7	13.8	8.8	15.07***
세종	57	69.4	17.6	141	79.7	15.9	10.3	3.99***
울산	245	74.5	11.0	350	81.0	13.5	6.5	6.23***
인천	418	70.4	14.1	325	78.3	14.3	7.9	7.52***
전남	240	66.8	16.9	123	76.5	13.8	9.7	5.49***
전북	286	71.6	12.8	286	78.5	14.3	6.9	6.07***
제주	328	71.0	14.3	177	79.0	14.8	8	5.96***
충남	481	72.7	13.4	413	78.2	15.7	5.5	5.70***
충북	316	69.8	14.7	307	77.6	15.9	7.8	6.34***
전체	7,813	70.8	13.9	7,587	78.5	14.6	7.7	33.61***

주: * 10%, ** 5%, *** 1% 신뢰 수준에서 통계적으로 유의함.
 자료: 제5차 근로환경조사(2017), 제6차 근로환경조사(2020).

다. 이는 제주특별자치도 차원에서 취약계층에 대한 근무환경 개선 노력이 필요함을 시사하는 것이다.

한편, <표 4>는 전국 지역별로 일자리 질 지수를 비교 분석하고 있다. 이는 동일한 가중치를 사용하여 제5차 근로환경조사(2017년), 제6차 근로환경조사(2020년) 자료 분석을 통해 코로나19 전후 일자리 질 지수를 지역별로 비교하고 있다. 즉, <표 3>에서 산출된 가중치를 적용하여 코로나19 시점과 이전 시점의 효과를 비교한 것으로 t-검정 결과 광주를 제외한 다른 지역은 모두 유의한 차이가 있음이 확인된다. 따라서 일자리 질 지수는 전반적으로 2017년과 비교하여 2020년 코로나19 시점에 더 향상된 것으로 판단할 수 있다.

먼저, 분석에 활용된 근로환경조사의 주요 변수들의 기초통계량을 전국과 제주로 비교해서 살펴보면 <표 5>와 같다. 일과 삶의 균형, 근로만족도는 4점 척도로 되어 있고, 전국과 제주가 거의 비슷한 수준을 보인다. 연령은 전국 수준보다 제주가 높다. 일자리 질 지수는 전국 평균(78.6)보다 제주가 0.4가 높다. 전국보다 제주가 월평균소득은 18.7만 원 낮고, 주당 노동시간은 2.1시간 적다. 또한 자기개발투자는 사업장에서 지원하는 연간 교육훈련 시간으로 전국과 제주는 비슷한 수준이다. 종사자 규모는 규모별 구간 차이를 평균 인원으로 환산하였는

<표 5> 주요 변수 기초통계량

변수	제주(n=1,426)				전국(n=47,916)			
	평균	표준 편차	최소	최대	평균	표준 편차	최소	최대
일과 삶의 균형	2.9	0.6	0	4	2.8	0.6	0	4
근로만족도	2.8	0.6	0	4	2.9	0.5	0	4
연령(세)	51.3	15.7	18	91	49.9	14.8	15	96
일자리 질 지수(QWI)	79.0	14.8	21.2	95.2	78.6	14.6	20.4	97.2
월평균소득(만 원)	167.4	151.6	0	1,300	186.1	168.6	0	2,500
주당 노동시간(시간)	37.9	20.0	0	90	40.0	15.8	0	144
자기개발투자(시간)	0.71	2.96	0	20	0.74	2.66	0	20
주관적 건강상태	0.54	0.49	0	1	0.66	0.43	0	1
업무상 스트레스	0.74	0.43	0	1	0.51	0.49	0	1
종사자 규모(명)	177	603	1	3,000	210	673.5	1	3,000
외국인 여부	0.004	0.063	0	1	0.006	0.075	0	1

데 제주가 상대적으로 낮은 편이다.

기존 연구에서는 제주도가 임금, 고용안정, 노동시간 등에서 낮은 질적 평가를 연구한 문헌들이 많다. 그러나 최근 선택적 근로시간 등 일하는 방식의 변화로 인해 근로 유연성이 높아지면서 일과 삶의 균형, 자기개발투자 등 일자리의 질적 지표들의 중요도가 높아지고 있다. 이에 본 논문에서는 제주도 좋은 일자리는 무엇인지 재검토하고, 일자리 질을 나타내는 일자리 지표들(임금, 고용안정 등)과 근로자의 일자리의 질을 종합적으로 나타내는 근로만족도와 일과 삶의 균형 간의 관계를 설정하는 가설을 설정한다.

고용안정성은 사업장 내에서 근로자들의 근로환경 만족도를 결정하는 중요한 지표이다. 좋은 일자리를 평가하는 지표로서 임금과 고용안정성 지표는 모든 연구에 포함된다. 근로자들의 업무상 근로만족도, 고용안정성은 최근 중시되는 근로사업장 특성을 나타내는 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 중요한 결정요인 중 하나이다. 즉, 고용안정이 높은 상용직 근로자는 임시일용직보다 근로만족도, 일과 삶의 균형에서 긍정적인 효과를 보일 가능성이 있다.

또한 제주도는 섬 지역이면서 관광 지역으로 지리적 특성으로 인해 수도권 등 대도시와 달리 임금근로자가 임금소득만으로 생활하기 어렵다. 일부 근로자들은 감귤 등 농어업, 관광서비스 등을 병행하여 사업소득을 통해 소비생활을 한다. 이에 전적으로 임금소득에 의존하는 지역과 달리 근로시간 선택과 일과 삶의 균형이 비교적 자유롭다. 이러한 특성은 상대적으로 임금 수준에만 의존하는 광역도시권 다른 지역 근로자와 일자리의 질적 측면에서 다른 특성을 보일 수 있다. 이에 임금이 근로만족도와 일과 삶의 균형을 결정하는 결정적인 지표가 아닐 수 있다.

사업장 내에서 근로자들의 안전과 건강위험성은 중요한 일자리 질적 지표이다. 이는 근로자들의 건강과 안전 위험이 노동시장 성과에 영향을 미치기 때문이다. 즉, 건강위험성이 높은 사업장일수록 근로만족도와 일과 삶의 균형은 상대적으로 좋지 않은 결과를 보일 수 있다. 또한 외국인 거주 근로환경은 내국인에 비해서 상대적으로 열악할 수 있다. 특히 제주의 경우 농어업 분야 일자리는 열악한 근로환경으로 인해서 내국인 근로자들은 고령화되어 있고 청년층 유입이 감소하면서 외국인들 일자리로 대체되는 상황에 있다. 이에 농어촌 인력난으로 인해 등록 외국인 이외에 미등록외국인의 인력수요도 증가하고 있다. 이러한 특성은 내국인보다 외국인이 상대적으로 근로만족도, 일과 삶의 균형에는 내국인과 비교하여 더 낮은 환경에서 일할 가능성이 높다.

- [가설 1] 고용형태에 따라 '근로만족도'와 '일과 삶의 균형'에 차이가 발생한다. 따라서 사업장 내 고용안정성이 높을수록(상용직일수록) '근로만족도'가 높아지고 '일과 삶의 균형'이 개선될 것이다.
- [가설 2] 제주 근로자 임금 수준은 '근로만족도'와 '일과 삶의 균형'에 영향을 미치지 않는다. 따라서 제주 근로자의 임금 수준이 '근로만족도'와 '일과 삶의 균형'에 직접적인 연관성이 없을 것이다.
- [가설 3] 사업장 내 건강위험성이 높을수록 '근로만족도'와 '일과 삶의 균형'에 부정적인 영향을 미친다. 그러나 근로자들의 건강 수준이 높고 업무상 안전위험성이 낮을수록 '근로만족도'와 '일과 삶의 균형'에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.
- [가설 4] 내국인에 비해 외국인 근로자의 사업장 만족도는 낮다. 임시일용직 외국인 근로자들이 제주도 사업장에서 '근로만족도'도 낮고 '일과 삶의 균형'이 개선되지 못할 것이다.

IV. 제주도 좋은 일자리의 실증 분석

일자리 질을 종합적으로 평가하기 위해서 일자리 지표를 활용한 표준화 점수를 산출하여 일자리 질 지수(QWI)를 만들었다. 구체적으로, 코로나19 시점에서 조사된 근로환경조사를 활용하여 일자리 질 지수를 산출하고, 지역별로 비교하였으며 사업장 내 근로만족도와 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 효과에 대해 분석하였다. 제주지역은 기본적인 일자리 지표인 임금과 고용안정성에서 전국과 비교하여 낮은 수준에 머물러 있어 일자리 질은 좋지 않은 평가를 받고 있다. 즉, 월평균 임금 수준은 전국 최하위 수준이며, 비정규직 규모는 매년 40% 이상 비율을 기록해 왔다. 그러나 일과 삶의 균형, 자기개발 투자시간은 전국 평균보다 높은 수준을 보인다. 이는 제주지역이 소규모 사업장이 많으면서도 사업장 업무이외에 가정과 사회생활을 위한 시간 투자를 중시하는 경향을 보이는 것이다.

최근 코로나19 사태 이후 근로시간 단축, 재택근무 등 일하는 방식이 변화한 원인도 있으나 제주에서는 가정, 자연환경과 시간을 더 보내기를 원하는 사람들이 늘어나고 있는 특징이 있다. 이는 자신이 벌어들인 소득으로 소비하는 수도권 지역 임금근로자와는 달리 노동에 대한 만족과 가치를 다르게 인식하는 것에 기인할 수 있다. 따라서 근로사업장 임금근로자들이 종합적인 일자리의 질을 나타

내는 근로만족도와 일과 삶의 균형(워라벨)에 미치는 요인들을 분석하는 것은 의미가 있다. 따라서 본고는 근로만족도와 일과 삶의 균형에 미치는 효과를 분석하기 위해서 순서형 로짓 모형을 설정한다.

$$[\text{모형 I}] \quad WS_i = \alpha + \beta_1 X_i + \beta_2 WI_i + \beta_3 EM_i + \beta_4 HE_i + \epsilon_i \quad (5)$$

$$[\text{모형 II}] \quad WB_i = \alpha + \delta_1 X_i + \delta_2 WI_i + \delta_3 EM_i + \delta_4 HE_i + \epsilon_i$$

$$i = 1, 2, \dots, n \quad (6)$$

[모형 I]과 [모형 II]에서 종속변수는 각각 WS 는 근로만족도, WB 는 일과 삶의 균형(워라벨)을 나타낸다. 회귀분석 모형에서 독립변수 X 는 인적 특성을 나타내는 변수(성별, 연령, 학력 수준, 임금근로자 여부, 외국인 여부), WI 는 일자리 질 지수를 구성하는 일자리 지표들(상용직 여부, 월평균임금, 주당 노동시간, 일과 삶의 균형, 자기개발투자, 종사자 수)을 나타낸다. EM 은 일자리 근로 특성을 나타내는 변수(근속연수, 직종, 산업 등), HE 는 업무상 건강 관련 변수(주관적 건강상태, 업무상 스트레스, 업무상 건강위험 등)를 나타내는 변수를 의미한다.

일자리 질 지수를 도출하기 위해 가중치를 산출하는 방법은 다양한 방법이 있다. 일자리 지표에 대해 일자리 전문가들에게 직접적인 설문을 통해 가중치를 산출하는 방법, 분야별 지수 산정 시 동일한 가중치를 적용하는 방법, 주성분 분석(Principal Component Analysis: PCA)을 활용하는 방법, 회귀계수를 활용하는 방법 등이 있다. 본고는 전문가 AHP 기법과 회귀분석 추정계수를 활용하는 방법을 통해 가중치를 산출한 후 일자리 질 지수를 도출하고 비교 분석한다. 분석 결과에 따르면, 일자리 질 지수는 지역별로 가중치 적용방법에 따라 차이를 보인다. 일자리 지표들의 추정계수를 활용하여 일자리 질 지수를 산출한 분석방법은 <표 6>과 같다. 이는 근로사업장에서 종합적인 일자리 질을 나타내는 근로만족도와 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 일자리 지표들의 가중치를 도출한 것이다. 추정계수에 따르면 노동시간이 증가할수록 근로만족도는 긍정적일 수 있으나, 일과 삶의 균형은 부정적인 영향을 나타내는 결과가 나올 수도 있다. 또한 제주도는 근로자의 임금이 증가할수록 부정적인 효과를 보여 임금이 근로자의 일자리 질에 반드시 긍정적 지표는 아님을 알 수 있다.

〈표 6〉 주요 일자리 지표별 추정계수를 통한 가중치 산출

지표	전국		제주	
	근로만족도	일과 삶의 균형	근로만족도	일과 삶의 균형
고용안정	0.011	0.302*	0.151	0.561*
임금	0.088*	0.144*	0.015	-0.124*
노동시간	0.001	-0.212*	0.002	-0.050*
일과 삶의 균형	0.876*	-	0.802*	-
자기개발투자	0.016*	0.271*	0.025	0.119*
종사자 수	0.008	0.070	0	-0.146*
합계	1.000	1.000	1,000	1.000

주: 1) 가중치는 추정계수의 절댓값을 취한 후 전체 합으로 나눈 비율을 의미함.

2) * 표시는 통계적으로 유의성이 확보된 수치를 의미함.

가중치를 활용하여 도출된 일자리 질 지수 I ~ III 결과는 〈표 7〉에서 확인할 수 있다. 일자리 질 지수 I 은 전문가 AHP를 통해서 산출된 가중치를 적용하여 일자리 질 지수를 도출한 것이다. 일자리 질 지수 II와 일자리 질 지수 III은 회귀분석을 통해 도출된 추정계수를 가중치로 활용하여 일자리 질 지수를 구한 것이다. 일자리 질 지수 I 을 보면 울산이 가장 큰 점수를 보이고, 다음으로 대전, 세종, 서울 순으로 분석된다. 제주의 경우 중상위권을 기록하고 있는데, 이는 임금, 노동시간, 고용안정에서는 낮은 수준을 보이나 타 지역에 비해서 일과 삶의 균형, 자기개발투자 지표에서 높은 점수를 보여 일자리 질 지수 결과는 좋게 나타난 것으로 파악된다. 그러나 근로만족도에 영향을 미치는 일자리 지표들의 추정계수를 가중치로 활용한 일자리 질 지수 II는 울산은 오히려 중위권 수준으로 밀려나고, 대전, 충남, 충북은 좋은 결과로 나타나며 제주 역시 상위권에 포함된다. 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 일자리 지표들의 추정계수를 가중치로 활용하여 도출된 일자리 질 지수 III은 충남, 대전, 세종이 높은 점수를 보이며 서울, 울산은 중하위권으로 기록된다. 본고는 서로 다른 가중치 산출 방식을 적용하여 지역별로 일자리 질 지수의 변화를 비교하여 차이를 확인하였다. 이는 각 선정된 일자리 지표의 표준화 값이나 통일된 척도로 전환된 값에 가중치를 곱하여 종합 지수를 작성하여 일자리 질 지수를 도출한 것이다. 일자리 질 지수는 각각 다른 가중치를 통해서 도출된 일자리 질 지수로서 각 지역의 순위는 가중치 적용방법에 따라 변화한다. 이처럼 일자리 질 지수는 가중치를 적용하는 방법에 따라 다

〈표 7〉 일자리 질 지수에 따른 지역별 순위 비교

지역	일자리 질 지수 I	순위	일자리 질 지수 II	순위	일자리 질 지수 III	순위
강원	78.5	9	87.1	8	53.8	16
경기	79.1	6	86.1	10	54.3	14
경남	79.2	5	88.5	4	57.6	6
경북	77.0	15	82.4	16	53.9	15
광주	72.1	18	85.0	14	51.9	18
대구	75.3	17	74.3	18	54.6	13
대전	80.8	2	92.0	1	62.0	2
부산	77.4	14	83.4	15	53.6	17
서울	79.7	4	86.4	9	55.0	12
세종	79.7	3	88.0	6	62.0	3
울산	81.0	1	87.7	7	55.4	11
인천	78.3	11	85.5	12	56.2	9
전국	78.6	8	86.0	11	56.1	10
전남	76.5	16	77.7	17	60.0	4
전북	78.5	10	85.4	13	56.9	7
제주	79.0	7	88.4	5	56.5	8
충남	78.2	12	89.8	2	64.5	1
충북	77.6	13	88.7	3	57.8	5

른 결과를 보이는데, 대전, 세종, 경남은 상위권을 유지하고 경북, 광주, 대구, 부산은 하위권 수준을 유지하는 것으로 파악된다.

〈표 6〉은 근로사업장의 근로만족도, 일과 삶의 균형(워라벨)에 영향을 미치는 일자리 지표와 그 외 다양한 결정요인을 나타내는 것이다. 종속변수 근로만족도는 사업장 근로자들의 종합적인 근로환경에 대한 만족도를 나타내고, 종속변수 일과 삶의 균형은 근로자의 개인과 사회생활 시간투자를 나타내어 일자리의 질을 나타내는 중요한 변수이다.

전국과 제주를 비교한 결과를 살펴보면, 임금근로자 상용직은 근로만족도에는 통계적으로 유의한 결과를 보이지 않으나, 일과 삶의 균형에는 모두 통계적으로 5% 유의수준에서 유의미한 결과를 보인다. 이는 고용안정성은 사업장에서 중요한 지표로서 일과 삶의 균형에 긍정적 영향을 미친다. 전국은 임금 수준이 증가

함에 따라 근로만족도와 일과 삶의 균형에 통계적으로 1% 유의수준에서 양(+)의 효과를 보이거나, 제주에는 유의미한 결과를 보이지 않는다. 이는 전국은 임금이 근로자들의 경제생활에 중요한 역할을 하지만, 제주지역 근로자에게는 임금소득이 근로 만족과 일과 삶의 균형에 큰 영향을 미치는 변수는 아닌 것으로 판단된다. 이는 임금 이외에 근로자들의 일자리 질에 미치는 중요한 다른 요인이 있는 것이다.⁵⁾ 결국, 제주 근로자의 임금 수준은 근로만족도와 일과 삶의 균형에 직접적인 연관성이 없다는 [가설 2]가 증명되었다. 또한 일과 삶의 균형이 좋을수록 근로만족도는 전국과 제주 모두 통계적으로 1% 유의수준에서 양(+)의 효과를 나타낸다. 이는 노동시장에서 고용형태에 따라 근로만족도와 일과 삶의 균형에 미치는 효과는 차이를 보인다는 [가설 1]을 증명한 것이다. 자기개발투자는 전국에서 통계적으로 유의한 양(+)의 효과를 보이는 데 반해서, 제주에는 근로만족도에 영향을 미치지 않는다. 종사자 수는 종사자 규모가 클수록 근로만족도와 일과 삶의 균형에 음(-)의 효과를 보이는 것으로 나타나지만 통계적 유의성은 없다. 이외에 남성일수록 근로만족도는 전국 수준에서 음(-)의 효과를 보이거나, 주관적 건강상태는 양호할수록, 업무상 건강위험성이 낮을수록 근로만족도, 일과 삶의 균형에 긍정적인 효과를 나타낸다. 업무상 스트레스가 높으면 근로만족도와 일과 삶의 균형에 모두 음(-)의 효과가 나타난다. 이는 건강위험성이 높아지면 근로만족도와 일과 삶의 균형에는 부정적 영향을 미친다는 [가설 3]을 증명하는 것이다. 외국인 근로자의 경우 분석 자료의 표본은 많지 않아 유의성은 낮으나, 전국과 제주에서 모두 일과 삶의 균형은 부정적인 영향을 미치는 것으로 분석되고 있다. 이는 외국인 근로자의 노동 강도가 높고 근로환경이 좋지 않은 것을 알 수 있어 [가설 4]를 증명한 것이다.

5) 전국 사업체 중에서 수도권 사업체는 49.1%, 제주는 1.6% 소규모를 차지한다(전국사업체조사, 2022년). 제주도 산업 비중은 농업과 서비스업이 85%를 차지하는 반면, 제조업은 3.8%에 그쳐 산업구조 편제가 심화되어 있다. 가계 경제활동은 대부분은 농업과 관광서비스업에 집중되어 임금소득보다 사업소득을 통해서 운영된다. 실제로 비정규직 근로자 비중이 전국에서 가장 높은 수치를 보이고 있으나, 도민 대상 노동실태조사 결과를 보면 비정규직의 근로만족도가 높게 나타나고, 도민들의 일과 삶의 균형을 중시하는 것으로 나타난다(이순국, 2018, 2023).

〈표 8〉 근로만족도와 일과 삶의 균형에 미치는 영향

구분		전국		제주		
		근로만족도	일과 삶의 균형	근로만족도	일과 삶의 균형	
일자리 질 지수 구성 지표	상용직 여부(기준: 상용직)	0.0109 (0.026)	0.0601** (0.024)	-0.1530 (0.159)	0.3360** (0.147)	
	월평균임금	0.0890*** (0.007)	0.0285*** (0.006)	0.0148 (0.043)	-0.0743* (0.041)	
	주당 노동시간	0.0010 (0.001)	-0.0422*** (0.001)	0.0024 (0.004)	-0.0300*** (0.003)	
	일과 삶의 균형	0.8850*** (0.017)		0.8140*** (0.105)		
	자기개발투자	0.0164*** (0.004)	0.0539*** (0.004)	0.0256 (0.024)	0.0711*** (0.021)	
	총사자 수	-0.00822 (0.009)	-0.0140 (0.009)	0.0055 (0.055)	-0.0877* (0.053)	
인적·근무 특성	성별(기준: 남성)	-0.1380*** (0.025)	-0.0066 (0.023)	-0.0951 (0.138)	0.0522 (0.129)	
	연령	0.0311*** (0.011)	0.0643*** (0.010)	0.0633 (0.061)	0.1440** (0.057)	
	학력 (기준: 초졸 이하)	중졸	0.0117 (0.053)	-0.1770*** (0.051)	0.1810 (0.277)	0.4000 (0.268)
		고졸	0.0661 (0.049)	-0.1400* (0.047)	0.6010** (0.251)	0.4130* (0.245)
		대졸 이상	0.3170*** (0.056)	-0.1100** (0.053)	0.9780*** (0.279)	0.5320** (0.269)
	근속연수	0.0503*** (0.012)	-0.0006 (0.011)	0.0088 (0.064)	-0.0585 (0.059)	
	업무상 스트레스 (기준: 스트레스)	-0.5330*** (0.027)	-0.4920*** (0.025)	-0.6460*** (0.134)	-0.2660** (0.122)	
	주관적 건강상태 (기준: 건강양호)	0.9890*** (0.025)	0.4670*** (0.022)	0.4430*** (0.129)	0.3770*** (0.120)	
	업무상 건강위험 (기준: 건강위험)	-0.1460*** (0.009)	-0.1020*** (0.008)	-0.1400** (0.069)	-0.1360* (0.072)	
	외국인 여부(기준: 외국인)	0.0765 (0.143)	-0.2410* (0.132)	-0.2120 (0.955)	-0.3040 (0.819)	
직종 (기준: 관리·전문 직)	사무직	0.0699* (0.042)	0.0931** (0.038)	0.0319 (0.278)	-0.0512 (0.254)	
	판매·서비스직	-0.5300*** (0.048)	-0.3340*** (0.043)	-0.2650 (0.287)	-0.4040 (0.269)	
	기능·기계조작직	-0.1780*** (0.043)	-0.2630*** (0.039)	-0.1520 (0.259)	-0.3000 (0.236)	
	단순노무직	-0.4630*** (0.052)	-0.3510*** (0.048)	0.3070 (0.298)	0.0227 (0.273)	
업종 (기준: 농림어업)	제조·건설업	0.1810*** (0.061)	-0.4230*** (0.0587)	1.1040*** (0.335)	0.0665 (0.319)	
	도소매·운수·숙박음식점	0.1500*** (0.057)	-0.6740*** (0.055)	1.1930*** (0.279)	-0.2110 (0.261)	
	금융·부동산 서비스업	0.2410*** (0.061)	-0.4070*** (0.058)	1.1280*** (0.331)	-0.1890 (0.312)	
	공공·보건·교육서비스업	0.5540*** (0.058)	-0.3250*** (0.055)	1.4490*** (0.282)	0.1970 (0.260)	
	기타	0.3960*** (0.063)	-0.5010*** (0.059)	1.4490*** (0.326)	0.3180 (0.296)	
기업체 규모 (기준: 50인 미만)	50~299인	-0.0275 (0.049)	0.0851* (0.045)	0.1150 (0.275)	0.2950 (0.257)	
	300인 이상	0.0501 (0.071)	0.0877 (0.065)	-0.0866 (0.396)	0.3800 (0.374)	
Log likelihood		-32,265.77	-39,646.49	-1,052.81	-1,186.69	
Pseudo R ²		0.1148	0.0813	0.0828	0.0868	
관측치		47,916	47,916	1,426	1,426	

주: * 10%, ** 5%, *** 1% 신뢰수준에서 통계적으로 유의함.

V. 결론

10인 미만 영세사업장이 많고 농어업, 관광서비스업이 집중되어 있는 제주도는 코로나19로 인한 사회경제적 영향을 크게 받으면서 사업장의 근로환경뿐만 아니라 임금, 노동시간, 고용안정, 일과 삶의 균형 등 일자리 지표들이 변화하고 있다. 이러한 변화는 근로자 개인뿐만 아니라 사업체, 나아가 제주지역 경제에도 영향을 미치게 된다. 본 논문은 주요 일자리 지표들을 통해서 일자리 질 지수를 산출하고 지역별로 비교하였다. 또한 이러한 일자리 지표들이 최근 사업장 내 일하는 방식 변화로 인하여 일자리의 질을 보는 시각이 변화함에 따라 근로만족도와 일과 삶의 균형(워라벨)에 어떤 영향을 미치는지를 분석하고자 하였다. 제주도 근로만족도에 영향을 미치는 요인은 임금, 근속기간 등 일자리 지표들은 큰 영향을 미치지 않는다. 제주지역은 임금, 고용안정, 노동시간 등 기초적인 일자리의 양적 지표들은 전국 최하위권이지만, 일과 삶의 균형, 자기개발투자 등 정성 지표들이 포함된 일자리 질 지수는 전국과 비교하여 중상위권 수준을 보인다. 코로나19 이전과 비교하여 근로시간 단축, 근로시간 자율성 등 근로시간 유연성은 좋아졌으나, 근로만족도에 영향을 미치는 일자리 질 지표들이 전국과 비교하여 차이를 보이는 것들이 존재한다.

제주도 근로사업장 근로자들의 학력 수준이 높아질수록 일과 삶의 균형과 근로만족도는 좋아진다. 전국은 임금이 증가함에 따라 근로만족도와 일과 삶의 균형에는 양(+의 효과를 보이나, 제주는 유의한 결과를 보이지 않는다. 또한 상용직일수록 주관적 건강상태가 양호할수록 근로만족도와 일과 삶의 균형은 통계적으로 높은 유의수준에서 긍정적 효과를 보이며, 사업장 건강위험성이 높아질수록 근로만족도, 일과 삶의 균형은 부정적 효과를 보인다. 이는 [가설 1]과 [가설 3]을 증명한 것이다. 외국인 근로자의 경우 통계적 유의성은 낮지만, 전국과 제주에서 모두 일과 삶의 균형은 부정적인 영향을 미치는 것으로 분석된다. 이는 [가설 4]를 증명한 것이다. 기업이 인건비를 줄이기 위해서 상용직 대신에 기간제나 임시직을 고용하거나, 고숙련 노동자보다는 저숙련 노동자를 채용하게 되어, 낮은 숙련도의 제주도 농어업 일자리는 외국 인력으로 대체되고 있다.

제주도의 인구구조가 변화하면서 고령화가 진행되고 있고, 관광산업과 축산업 위주의 특정 산업에 지나치게 의존하면서 노동시장의 활력이 확보되지 못하고 있다. 저출산·고령화는 제주도 경제의 성장 잠재력을 저하시키고 노동력을

감소시킨다. 코로나19를 거치면서 세계경제와 한국경제가 모두 불확실성이 확대되고 물가상승이 기대되며 저성장이 예견되면서 청년세대를 위한 양질의 일자리 창출이 어려워졌다. 산업구조는 디지털 기술혁신으로 변혁이 발생하고 탈탄소 친환경 경제로 이전하면서 노동 절약적인 관행이 발생하고 있다. 베이비부머 중장년근로자는 고용에 대한 불안을 느끼고 있고 청년은 취업 자체에서 어려움을 겪고 있다. 한편, MZ세대가 노동시장에 진입하여 노동력으로 주도권을 쥐면서 일하는 방식과 근로문화, 개인 가치관의 변화도 가져오고 있으나, 세대 간의 공감대가 미약하면서 노동시장의 변화를 이끌어가는 데는 한계가 발생하였다.

양질의 일자리를 창출하려면 일반적인 관행에 의해 막혀 있는 장벽을 식별하고 해소해야 할 필요성이 있다. 제약된 업종별 기업과 일자리의 한계로 제주 청년층이 평생 동안 한 직장에서 장기근속은 용이하지 않다. 다른 지역과 비슷하게, 생애 기간 동안 여러 개의 일자리에서 근로하면서 생애 소득을 창출해 나갈 것이다. 또한 MZ세대는 자신의 삶 가치를 추구하는 워라벨을 선호한다. 그리고 여성들이 평생 동안 경력에 대한 단절 없이 경제활동을 진행하고 공정한 보상을 받고 고령자가 되어도 고용기회가 계속 확대되어야 할 것이다. 따라서 중앙정부 차원에서는 근로시간 제도와 임금체계 개선을 개혁과제로 설정하고 있다.⁶⁾ 즉, 노동생산성을 높이면서 인재를 확보하는 방안으로, 근로시간의 규제, 장시간 근로 관행, 연공형 임금체계를 지적하고 있다. 디지털 방식으로 기술혁신이 발생하는 시점에서 기존의 일하는 방식은 한계를 지니는 것이 분명하다. 제주도는 기업과 구직자를 연결하는 제주형 고용서비스를 만들고 일·경험을 통해서 고용률이 제고되어야 한다. 또한 창의적인 역량과 생산성이 발휘되도록 인적자원 관리 전략과 프로그램이 구축되기 위해, 역량개발, 성과관리, 보상관리의 시스템이 제주 지역에 기반하여 특성을 만들어 가야 한다.

또한 사업장에서 근로자들이 건강한 근로를 지속하기 위해서는 건강권이 보호되고 근로시간을 투명하게 관리하여 보상으로 이어져야 한다. 즉, 충분한 휴식을 취할 수 있는 권리를 제공하기 위해 근로시간 선택이 다양화되고 휴가 사용이 신속적으로 허용되어야 한다. 한편, 제주도에서는 일과 삶의 균형이 보장될 수 있도록 유연 근로시간제를 적극적으로 활용하도록 해야 한다. 제주도 여성들이 경력단절 없이 정당한 대우를 받으면서 일할 수 있는 여건을 조성하고, 청년이 노동시장에 진입이 용이한 지원방안이 모색되어야 한다. 제주도 고령자가 숙련과

6) 2022년 7월에 시작되어 12월에 권고문을 발표한 고용노동부 주도의 미래 노동시장 연구회에서 설정되었다.

경험을 통해 보수가 발생하는 일자리에서 보다 길게 일하도록 만들어져야 한다. 정보 통신 기술이 빨라지면서 발생하는 산업구조의 변화에 적응하고 노동과정을 혁신화해야 한다. 일하는 방식이 전환되면서 소득과 실업에 대한 고용 안전망이 제주형으로 설정되고, 일자리 공백이 장기화하지 않도록 제주형 고용서비스를 고도화해야 한다.

한편, 제주 근로사업장 인력 부족은 내국 인력의 부족에서 발생하고 지속적으로 증가할 것이다. 그러나 외국인의 증가는 제주도의 향후 사회적인 문제로 확대될 수 있다. 제주도에 지역사회가 만들어지고, 그들에 대한 사회보장 비용도 늘어나고, 정주여건 문제, 2세의 교육, 사회 적응 문제가 발생하여 단순히 인력을 도입하는 것이 아니고 문화의 유입이라는 측면에서 고민해야 한다. 제주도는 섬 지역으로 지리적으로 외부 친화적이지 않은 문화적 상황과 고용환경을 갖고 있다. 제조업은 자동화가 이루어지고 노동력 고용을 최소화하지만, 자동화가 어렵거나 비용상의 문제가 있으면 내국인 대신 외국 인력을 고용하기도 한다. 제주는 농어업, 관광업에 대한 수요가 높아 무비자로 충족하기 어렵고 자동화도 어렵기 때문에, 외국인 계절근로제도하에서 제주도에 우선권을 주기 어려운 상황에서 제주형 지역특화비자를 만들어 특수성을 고려한 인력정책이 필요하다. 또한 임시일용직, 외국인의 일과 삶의 균형이 낮은 수준을 고려해 볼 때, 저숙련 노동자의 지속적인 안정적 고용유지를 위해서는 사업장 건강위험 관리, 노동조건 준수, 근로환경에 대해서 정기적인 실태점검 및 관리·감독이 필요하며, 고용 및 정주환경 개선을 위한 지자체 차원의 정책적 노력이 요청된다.

참 고 문 헌

- 강기춘, “종합지표 작성 방법 및 적용: 우리나라 지역별 좋은 일자리 지수,” 『산학기술학회논문지』 제20권 제2호, 2019, 153~159.
- 김범식·김목한, “서울시 괜찮은 일자리 실태분석과 정책방향,” 『연구보고서』, 서울연구원, 2014.
- 김영민, “지역별 일자리 질의 현황 및 추이 분석,” 한국산업연구원, 2014.
- 김준영·안준기, “한국 노동시간 미스매치의 규모와 특징: 비자발적 장시간 노동을 중심으로,” 『산업노동연구』 제20권 제3호, 2014, 105~135.
- 남기성·천영민, “좋은 일자리 새로운 분류 제안 및 분석,” 『직업과 자격연구』 제

- 10권, 2021, 1~18.
- 남춘호, “고용의 질 지수를 이용한 노동시장의 불평등과 양극화 추세 분석,” 『경제와 사회』, 통권 제92호, 2011, 305~350.
- 노용환·신종각, “주성분 분석을 이용한 우리나라 ‘고용의 질’ 추이 분석,” 『직업능력개발연구』 제10권 제3호, 2007, 45~65.
- 박은하, “성별에 따른 양질의 일자리 결정요인 분석,” 『한국여성학』 제27권 제3호, 2011, 1~38.
- 방하남·이영면·김기현·김한준·이상호, “고용의 질: 거시·기업·개인수준에서의 지표개발 및 평가,” 『연구보고서』, 한국노동연구원, 2007.
- 방하남·이상호, “좋은 일자리(Good Job)의 개념구성 및 결정요인의 분석,” 『한국사회』 제40권 제1호, 2006, 93~126.
- 송영남, “좋은 일자리 분포의 지역별 변화와 이행과정의 결정요인,” 『지방행정연구』 제25권 제3호, 2011, 313~341.
- 양승엽, “제6차 근로환경조사에 나타난 근로자의 삶의 질 분석과 개선방안,” 『이슈와 논점』, 제1951호, 국회입법조사처, 2022.
- 윤윤규·권순원·김석현·박재민·백필규·엄미정·조영상, “산업정책의 일자리 창출 효과분석,” 『연구보고서』, 한국노동연구원, 2008.
- 이성균, “‘좋은’ 일자리의 지역별 비교 및 요인분석 - 고용안정성과 임금수준을 중심으로,” 『지역사회학』 제12권 제2호, 2011, 5~29.
- 이순국, “제주특별자치도 좋은 일자리 지표개발 연구,” 『연구보고서』, 제주연구원, 2023.
- _____, “제주지역 비정규직 근로실태 및 근로환경 개선 연구 - 2차 산업을 중심으로 -,” 『연구보고서』, 제주특별자치도비정규직근로자지원센터, 2018.
- 이순국·강영준·이중화·조남운·전용일·안준기·정수희, “코로나 시대 제주지역 사업체 근로환경조사 및 토론회,” 『연구보고서』, 제주특별자치도, 2022.
- 이순국·전승훈, “코로나19 이후 제주지역 고용구조 변화와 정책방안,” 『연구보고서』, 제주연구원, 2021.
- 이순국·정주연, “제주지역 기업의 고용창출 성과지표 개발과 활용방안,” 『연구보고서』, 제주연구원, 2020.
- 이용관, “코로나19가 임금근로자의 노동조건에 미친 영향 - 고용형태별 차이를 중심으로 -,” 『노동경제논집』 제44권 제2호, 2021, 71~90.
- 이철희, “일자리 질이 결혼과 출산에 미치는 영향: 지역 제조업 고용 비율의 효

- 과,” 『한국경제연구』 제41권 제2호, 2023, 5~33.
- 최기성·조민수, “대학 명성이 졸업생 취업 질에 미치는 효과와 시사점,” 『조사연구』 제17권 제2호, 2016, 119~162.
- 최옥금, “괜찮은 일자리(Decent Job)에 대한 탐색적 연구: 개념정의 및 실태파악을 중심으로,” 『사회보장연구』 제22권 제2호, 2006, 253~277.
- 홍성우, “광주 전남 노동시장 고용의 질 측정과 향상방안,” 『지역개발연구』 제40권 제2호, 2008, 17~36.
- Ahlburg D. A., Y. Song, and S. Leitz, “Are Good Jobs Disappearing? Evidence for Minnesota from the 1980 and 1990 Censuses,” Center for Urban and Regional Affairs, 1995.
- Anker, Richard., Igor Chernyshev, Philippe Egger, Farchard Mehran, and Joseph Ritter, “Measuring decent job with Statistical Indicators,” Working Paper, 2, 2002.
- Chirikos, T. N. and G. Nestel, “Further Evidence on the Economic Effects of Poor Health,” *Reviews of Economics and Statistics*, 67(1), 1985, 61~69.
- Eurofound and International Labour Organization, “Working conditions in a global perspective, Publications Office of the European Union,” Luxembourg, and International Labour Organization, Geneva, 2019.
- European Commission, “Improving quality in work” and EU, “Employment in Europe 2008,” 2008.
- ILO, “Decent work,” Report of the Director-General to the International Labour Conference 87th Session, ILO, Geneva, 1999.
- Lee, C. and S. Park, “Changing factors of employee satisfaction with working conditions: An analysis of the Korean working conditions survey,” *Safety and Health at Work*, 12(3), 2021, 324~338.
- Morissette, Rene and Anick Johnson, “Are Good Jobs Disappearing in Canada?” *FRBNY Economic Policy Review*, 11(1), 2005, 23~56.
- Murtin, F. *et al.*, “The relationship between quality of the working environment, workers’ health and well-being: Evidence from 28 OECD countries,” *OECD Papers on Well-being and Inequalities*, 4, 2022, OECD Publishing, Paris.

OECD, "Measuring and Assessing Job Quality: the OECD job quality framework," OECD Social, employment and migration working papers, 174, 2015, OECD Publishing, Paris.

Ritter, J. A. and R. Anker, "Good jobs, Bad jobs: Workers' Evaluations in Five Countries," *International Labor Review*, 141(4), 2002, 331~358.

UNESCO, "Measuring Quality of Employment: Country pilot Reports," 2010.

UN.UNECE, "Handbook on Measuring Quality of Employment," UN, 2015.

[Abstract]

The Working Conditions of Jeju Workplace

Sunkuk Lee* · Yongil Jeon**

We consider the indicators of job-related indicators to derive a Jeju-specific job-quality index, and examine its implications for work-life balances. For this goal, we analyze factors that affect work satisfaction and work-life balance at Jeju workplace through Jeju's industrial characteristics and population structures.

The Jeju's quantitative job indicators shows a higher level in nationwide comparison, but qualitative indicators such as wages and employment stability are at the lowest level. Thus, the wage level of Jeju workers does not have a significant impact on job satisfaction and work-life balance. But, the full-time employees and the lower health risk put the positive effects both on job satisfaction and work-life balance, while foreign workers have a negative effect. We urge to utilize the concept of good-quality jobs that takes into account the characteristics of Jeju's workplaces properly.

Keywords: labor market of Jeju, working condition, job indicator, quality of job, foreign worker

JEL Classification: E2, J6

* First Author, Research Fellow, Jeju Research Institute, Tel: +82-64-729-0507, E-mail: sklee0416@jri.re.kr

** Corresponding Author, Professor, Department of Economics, Sungkyunkwan University, Tel: +82-2-760-0487, E-mail: yjeon@skku.edu